

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК

купить
читать
онлайн
znanium.com



ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

серия основана в 1996 г.



Д.Г. ЩИПАНОВА
М.В. МЕЛКУМОВА

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК

Рекомендуется в качестве учебника для студентов, обучающихся по программам бакалавриата направления «Экономика» и «Менеджмент», специальностей «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», магистерских программ «Управление персоналом», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», программ послевузовского образования Экономические науки (аспирантура)

**купить
читать**
znanium.com

Соответствует
Федеральному государственному
образовательному стандарту
3-го поколения

Москва
РИОР
ИНФРА-М

УДК 331(075.8)

ББК 65.24я73

Щ84

ФЗ

№ 436-ФЗ

Издание не подлежит маркировке
в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 11

Авторы:

Щипанова Д.Г. — д-р экон. наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования. Автор более 150 печатных работ, в том числе восьми монографий и пяти учебных пособий по проблемам социально-трудовых отношений, рынка труда, занятости, безработицы, социального партнерства, системы социальной защиты;

Мелкумова М.В. — канд. экон. наук. Автор более 30 печатных работ, в том числе четырех учебных пособий по проблемам стимулирования, оплаты труда, рынка рабочей силы, занятости, безработицы, эконометрики

Рецензенты:

Катусьский Е.Д. — д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;

Крылова Е.Б. — д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономических и финансовых дисциплин Московского гуманитарного университета

Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В.

Экономика труда: Учебник. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2015. — 332 с. — (Высшее образование: Бакалавриат; Магистратура; Аспирантура). — www.dx.doi.org/10.12737/5529.

ISBN 978-5-369-01390-8 (РИОР)

ISBN 978-5-16-014000-1 (ИНФРА-М, print)

ISBN 978-5-16-102231-3 (ИНФРА-М, online)

Настоящий учебник разработан в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования РФ по специальности «Экономика труда». Учебник рекомендуется студентам всех форм обучения по экономическим специальностям, работникам сферы государственного и муниципального управления.

Допущено в печать учебно-методическим советом Союза негосударственных вузов г. Москвы и Московской области в качестве учебника для студентов, обучающихся по программам бакалавриата направления «Экономика» и «Менеджмент», специальностей «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», магистерских программ «Управление персоналом», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», программ послевузовского образования «Экономические науки» (аспирантура).

УДК 331(075.8)

ББК 65.24я73

ISBN 978-5-369-01390-8 (РИОР)

ISBN 978-5-16-014000-1 (ИНФРА-М, print)

ISBN 978-5-16-102231-3 (ИНФРА-М, online)

© Щипанова Д.Г.,
Мелкумова М.В., 2015

КУРСНЫЙ ЦЕНТР

18 264

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящий учебник поможет Вам углубить знания в области терминологии, основополагающих принципов и закономерностей построения трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Образовательный процесс направлен на получение знаний о современных тенденциях в области организации, стимулирования и производительности труда работников, осмысление происходящих перемен в связи с трансформацией социально-экономических отношений.

Знание основ экономики труда позволит Вам аргументировано подходить к изучению процессов согласования и координации в обществе, объяснять их движущие силы и оценивать значение. Курс познакомит Вас с механизмами и формами практической реализации социально-экономических отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности.

Примечания предназначены для более детального понимания сущности рассматриваемой темы. Главная мысль по тексту и ключевые слова выделены полужирным шрифтом.

В учебнике проводится детальный анализ объекта и предмета курса. Определены такие категории дисциплины как население, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал и кадры. Раскрыта сущность рынка труда, механизм его функционирования. Проведен сравнительный анализ характеристик рынка труда государственных гражданских служащих и работников частного сектора. Показаны особенности функционирования зарубежных рынков труда Швеции, Японии, США. Выполнен анализ функционирования российского рынка труда и дан прогноз его развития на 2020-е гг. Раскрыта сущность занятости и безработицы как результатов функционирования рынка труда. Представлены практические советы и рекомендации в области занятости и безработицы. Рассмотрены темы: оплата труда, результативность и производительность труда, уровень жизни населения и неравенство распределения доходов, социальное партнерство, международная организация труда и программа ее сотрудничества с РФ на 2013–2016 гг. Учебник содержит многочисленные статистические данные (2013–2014 гг.) и их анализ.

Для лучшего усвоения материала каждая тема сопровождается контрольными вопросами и тестами, а в конце учебника представлен глоссарий основных терминов.

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКА ТРУДА КАК ЧАСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

Смысл изучения экономической теории не в том, чтобы получить набор ответов на экономические вопросы, а в том, чтобы научиться не попадаться на удочку к экономистам.

Джоан Робинсон

Термин «Экономика труда» состоит из двух слов: «экономика» и «труд».

Экономика — это наука, изучающая то, каким образом общество может использовать ограниченные ресурсы и принимать решение о том, **что, как, для кого** производить и **в каких количествах** с тем, чтобы максимально удовлетворить потребности людей.

Примечание. Изучение экономической науки представляет собой реализацию объективной необходимости познания мотивов людей в хозяйственной деятельности. Видный американский ученый П. Самуэльсон назвал экономическую теорию Королевой Общественных Наук. Тронное место в научном мире ей отведено потому, что наука занимается вопросами об источниках богатства нации и способах его увеличения. Лауреат Нобелевской премии М. Фридман писал, что экономика очаровывающая наука, она удивительна тем, что ее фундаментальные принципы очень просты, их можно записать на одном листке бумаги, тем не менее, их понимают немногие. Сложность этой науки при ее изучении, по мысли А. Хейльброннера, требует «выносливости верблюда и терпения святого».

Сущность труда рассматривается с двух позиций:

- труд **как процесс** (целенаправленная деятельность);
- труд **как фактор производства** (рабочая сила).

Труд как процесс характеризуется затратами времени и энергии человека на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения своих потребностей и общества в целом.

Труд как фактор производства характеризуется численностью работников, имеющих в обществе, и их квалификацией, необходимой для производства товаров и услуг.

Примечание. Материальные блага: продукты питания, жилье, одежда, предметы быта и культуры, средства транспорта, связи, охраны, здоровья и т.д. Ду-

ховные блага — услуги, оказываемые учреждениями нематериального производства, сферой культуры (банковские, образовательные, юридические услуги и т.д.).

Опираясь на данные определения, сформулируем термин «Экономика труда».

Экономика труда — конкретизированная часть экономической науки, изучающая взаимосвязи, существующие в обществе: между индивидуумами и их группами в процессе труда, а также пути роста результативности труда¹ через его рациональное управление.

Взаимосвязи, существующие в обществе между индивидуумами и их группами, в процессе трудовой деятельности называют **социально-трудовыми отношениями**.

Примечание. Заметим, что в научной литературе используется два термина: «трудовые отношения» и «социально трудовые отношения». Термин «трудовые отношения» отражает узкоспециальный подход, здесь акцент делается только на материально-технические компоненты производительных сил. В понятие социально-трудовые отношения помимо этого включается также и сложный комплекс отношений, возникающий: между работниками и работодателями, представителями различных групп работников, государственными и международными организациями².

Используя рассмотренные выше определения, определим объект и предмет исследования курса.

Объект изучения курса «Экономики труда» — труд.

Предмет исследования дисциплины — социально-трудовые отношения.

Экономика труда — это исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда. Если сузить данное понятие, то экономика труда — это, прежде всего, поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений, например, условий труда³.

Обратим внимание на то, что в развитии современной экономики труда важно учитывать, что социально-трудовые отношения в социальной рыночной экономике значительно повышают степень сложно-

¹ Категория результативности рассматривается в главе 12.

² Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 13, С. 65–66.

³ Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. Изд-во МГУ, 1996. С. 3.

сти теоретических и практических знаний. Это связано с необходимостью объективного отражения в них интересов субъектов социального партнерства. Вопрос о содержательной трансформации экономики труда и ее структуризации по ступеням обучения решается с учетом достижений отечественной и зарубежной науки в социально-трудовой сфере и педагогической практике. Экономика труда исследует факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы и инфляции, влияние профсоюзов на рынок труда и т.д.

Изучение и анализ закономерностей организации, функционирования и результатов деятельности рынков труда, поведения работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на социально-трудовые взаимоотношения позволяет сформировать концепцию поведения в сфере труда, а также объективно правильное мировоззрение будущего специалиста.

Изучение экономики труда часто основывается на позитивной экономической теории, т.е. теории, применяемой для анализа того, что происходит. Менее широко используется нормативная экономическая теория, основанная на принципах, позволяющих судить о том, что должно быть и насколько реальность отличается от идеала¹.

Курс «Экономика труда» носит межотраслевой характер и связан с целым арсеналом научных дисциплин: физиология, психология, социология, медицина труда, демография, трудовое право, эргономика, статистика и эконометрика, гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности, педагогика труда, экономика персонала, управление персоналом (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Взаимосвязь экономики труда с другими научными дисциплинами

<i>Дисциплина</i>	<i>Предмет изучения</i>
Физиология труда	Изучает влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека. Является научной основой разработки норм труда, режимов труда и отдыха, планировки рабочего места, обеспечения благоприятных условий трудовой деятельности

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2009. С. 18.

Дисциплина	Предмет изучения
Психология труда	Изучает психологические характеристики человека в процессе труда, отношение человека к своей трудовой деятельности. Является основой профессиональной ориентации и подготовки, служит базой для разработки систем мотивации и стимулирования труда работников, выступает инструментом труда работников, инструментом управления трудовыми конфликтами
Социология труда	Изучает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Делает акцент на демографические различия людей, на различия в их образовании и квалификации, на особенности воспитания и общественного положения
Медицина труда	Изучает связанные с трудом факторы, которые могут вызвать травмы, заболевания или причинить другой вред здоровью работника. При нарушениях в организации труда работники неизбежно приобретают определенные заболевания. Меры, направленные на профилактику заболеваний и их излечение, рациональные подходы к организации труда регламентируются требованиями этой науки
Демография	Изучает процессы воспроизводства населения, его половозрастную структуру, разделение по регионам страны. Позволяет эффективно удовлетворять потребности предприятий в необходимых трудовых ресурсах
Трудовое право	Является юридической основой трудовых отношений. Устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов социально-трудовых отношений, определяет дифференциацию в оплате труда, служит основой социальной политики и социальной защиты работников
Эргономика	Изучает деятельность человека в его связи с техникой, машинами, средствами производства. Является основой рационализации трудовых процессов, позволяет оптимизировать взаимодействие человека с машинными системами. Вырабатывает приемы по снижению утомляемости работника, тяжести труда, снижению напряженности труда, экономии рабочего времени

Дисциплина	Предмет изучения
Статистика и эконометрика	Дает возможность проведения анализа результативности труда на основе количественных показателей труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы и др.
Гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности	Обеспечивает создание на производстве здоровых и безопасных условий труда. Разрабатывает систему норм и нормативов параметров производственной среды, обеспечивающих благоприятные условия труда и предупреждающих возникновение и развитие профессиональных заболеваний
Педагогика труда	Рассматривает вопросы обучения работников. Полученные в ходе обучения профессиональные знания формируют квалификацию работника, влияют на результаты его труда. Основными вопросами предмета являются формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе работников массовых профессий, специалистов среднего и высшего звена
Экономика персонала	Исследует экономический аспект поведения работников при выполнении ими должностных обязанностей. Дисциплина включает такие вопросы, как изучение влияния производственной среды на работника, поведение работника в коллективе, выявление личностных и неличностных факторов, определяющих отношение работника к работе, влияние этих отношений на результативность труда
Управление персоналом	Изучает проблемы планирования численности, отбора, обучения и аттестации персонала, мотивации труда, стилей управления, взаимоотношений в трудовых коллективах, процедур управления

Источник: Дополнено авторами на основе: Жулина Е.Г. Экономика труда: Учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. С. 8–10.

В основе исследования экономики труда лежат такие вопросы, как:

- 1) Тенденции и закономерности трудовой деятельности людей.
- 2) Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы.
- 3) Механизмы управления трудом.
- 4) Наемные работники, трудовые коллективы и работодатели.

- 5) Аспекты функционирования рынка труда.
- 6) Занятость и безработица.
- 7) Организация и нормирование труда.
- 8) Доходы и заработная плата в Российской Федерации, ее регионах, в отраслях и на предприятиях всех организационно-правовых форм.
- 9) Прогрессивные международные нормы и стандарты в области экономики труда и социально-трудовых отношений.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите объект и предмет исследования экономики труда. Что шире объект или предмет исследования?
2. В чем Вы видите объективную необходимость и актуальность изучения дисциплины «Экономика труда»?
3. Какие знания в области о труде дает нам физиология труда, психология труда, социология труда, медицина труда, демография, трудовое право, эргономика, статистика, а также дисциплина гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности?
4. Каким образом экономика труда связана с экономической наукой в целом?
5. Сформулируйте суть позитивного и нормативного подходов при изучении экономики труда.
6. С каких позиций рассматривается категория труд?
7. Приведите примеры материальных благ, духовных благ.
8. В чем Вы видите различие понятий «трудовые отношения», «социально-трудовые отношения»?
9. Какое из двух понятий шире: «трудовые отношения» или «социально-трудовые отношения»?
10. Какие вопросы лежат в основе исследования экономики труда?

ТЕСТЫ¹

1. Экономика труда изучает:
 - 1) воздействие общественных отношений на работу;
 - 2) проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества;
 - 3) требования к психике человека в связи с трудовой деятельностью.

¹ Здесь и в следующих тестах правильным является только один вариант ответа, если не сделано специальное указание.

2. Экономика труда тесно связана с такими науками как (вычеркните лишнее):

- 1) психология труда;
- 2) статистика;
- 3) экономические науки;
- 4) политическая философия;
- 5) демография.

3. Взаимосвязи, существующие в обществе между индивидами и их группами в процессе трудовой деятельности, называют:

- 1) социально-трудовыми отношениями;
- 2) социальными отношениями;
- 3) социально-психологическими отношениями.

4. Взаимосвязь экономики труда с такими науками как физиология, психология, социология, медицина труда обеспечивается за счет общности:

- 1) в объекте и предмете исследования;
- 2) в предмете исследования;
- 3) в объекте исследования.

ГЛАВА 2. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУКИ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

На протяжении продолжительного периода истории человеческого общества, вплоть до эпохи высокоразвитого промышленного производства, вопросы рациональной организации труда и управления человеческими ресурсами, проблемы природы и принципов справедливого и эффективного управления трудом были предметом раздумий многих мыслителей и ведут к античности.

Теоретико-методологическими основаниями в становлении и развитии экономики труда являются многочисленные работы общетеоретического характера. Это научные исследования Аристотеля, Ксенофонта, Платона, А. Смита, К. Маркса, Д. Рикардо, Ф. Тейлора, Г. Ганта, Г. Емерсона, А. Файоля, Г. Форда, М. Фоллет, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегора, Д. Макклелланда, Ф. Герцберга, С.Г. Струмилина, С.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейна, К.Х. Кекчеева, Н.Д. Левитонova, Б.Ф. Ломова, Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева и др.

Примечание. Формирование научных основ экономики труда началось с создания Международной организации труда (МОТ) в 1919 г. Она была основана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии. Устав МОТ был разработан Комиссией по труду мирной конференции и стал частью XIII Версальского договора. СССР становится членом МОТ в 1934 г.

Древнегреческие мыслители Аристотель (384–322 гг. до н.э.), Ксенофонт (430–354 гг. до н.э.) и Платон (427–347 гг. до н.э.) рассматривали экономику с позиций рационализма, уделяя особое внимание «домоводству». Дом, по их мнению, — это основа основ экономики. В Греции в тот период господствовало рабство. Рабство являлось естественной формой общественной жизни и основой организации хозяйства. Отношения между рабом и хозяином должны были служить обогащению рабовладельца. Пути обогащения были разными:

- внешнеэкономическое принуждение (наказание, применение силы);
- различные формы поощрения: материальное (деньги, хорошая пища, условия проживания и др.), моральное (признание заслуг, создание более комфортных условий труда).

По мнению древнегреческих мыслителей, материальные и моральные стимулы признаны были заинтересовать рабов в результатах своего труда. Труд оценивался не затратами труда, а его полезностью.

Коренной переворот во взглядах на хозяйственную деятельность внесло христианство. Апостол Павел завещал: «Если кто не хочет трудиться, тот не ешь». Самый простой хозяйственный труд христианство считало необходимым и провозглашало святым делом. Христианские экономические взгляды затронули такие важные вопросы рыночной экономики, как цены, которые должны отражать социальную, а не индивидуальную оценку продукта, цена должна быть справедливой¹.

Заметим, что индустриальная эпоха, включая рабовладельческий строй с преобладанием методов прямого принуждения к труду, и эпоха феодализма, с присущей ей отсутствием личной свободы производителя в условиях натурального или мелкотоварного производства, не требовала особых методов управления людьми для улучшения экономических результатов. Хотя некоторые вопросы экономики труда, в частности, проблемы природы и организации заработной платы, исследовались уже представителями классической буржуазной политэкономии.

Представители классической школы экономики Адам Смит (1723–1790), Давид Рикардо (1772–1823) провели прорыв в теории и анализе труда.

Заслугой **Адама Смита** является то, что он первый уделил внимание анализу разделения труда, которое привело к экономии рабочего времени, совершенствованию трудовых навыков, изобретению машин, облегчающих ручной труд, что в свою очередь привело к росту производительности труда².

Давид Рикардо отмечал, что люди связаны друг с другом через обмен результатами своего труда, и стремятся, прежде всего, к личной выгоде. Они учитывают запросы друг друга, что заставляет их работать более эффективно, создавать товары, на которые есть спрос и удовлетворять спрос по ценам, удобным потребителям и производителям.

Концепция Адама Смита и Давида Рикардо — проблема мотивов и стимулов к хозяйственной деятельности человека, значение конкуренции являются актуальными и сегодня.

¹ *Слагодда В.Г.* Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Форум, 2010. С. 15.

² *Гладков И.С., Марыганова Е.А., Суслова Е.И.* Экономика. Интегрированный учебный курс для вузов по курсам «Экономическая теория», «История экономики», «Мировая экономика», «Международные экономические отношения». М.: Кнорус, 2005. С. 12.

Марксизм произвел прорыв в теории и анализе труда за счет создания трудовой теории стоимости, персонифицировании системы социально-экономических отношений, галереи экономических типов капиталиста (торговца, финансиста, предпринимателя, рантье, землевладельца), мелкого производителя, нанимаемого работника.

Примечание. Марксизм — философское, политическое и экономическое учение и движение, возникшее в 1840-е гг. XIX в. в Германии. Его основателями были Карл Маркс (1818–1895) и Фридрих Энгельс (1820–1895).

С возникновением и развитием рыночной экономики управление производством, а вместе с ним и управление человеческим трудом, приобретают все большее значение.

В начале XX в. появляется школа «научного управления» или «научной организации труда». Основные положения данной школы изложены в работах американского инженера **Фредерика Уинслоу Тейлора** (1856–1915). В аспекте исследования проблем управления трудом представители этой школы искали дороги индивидуального развития работников путем снижения уровня утомляемости, научного отбора для работы по соответствующим профессиям, поиска возможного соответствия способностей людей и требований условий труда на рабочем месте, усовершенствования системы стимулирования труда. Ф. Тейлор первым обосновал необходимость научного подбора работников. Он отмечал, что отбор людей не требует поиска экстраординарных индивидов, но предусматривает выбор среди обычных людей того небольшого количества, которое подходит как раз для данного типа работы.

Работы **Генри Ганта** (1861–1919), ученика Ф. Тейлора, характеризуют ведущую роль человеческого фактора в промышленности, освещают убеждение в том, что работнику должна быть предоставлена возможность обнаружить в своем труде не только источник существования, но и источник удовлетворения. В 1901 г. Гант разработал первую систему оплаты досрочного качественного выполнения производственных задач. С ее внедрением на ряде предприятий производительность труда возросла вдвое. Г. Гант мечтал о внедрении «демократии на производстве», гуманизации управления, доказывая, что проблема человеческого фактора есть одна из самых важных проблем менеджмента.

Известный американский ученый **Гаррингтон Емерсон** (1853–1931), разрабатывая штабной принцип управления, уделял главное внимание персоналу, отмечая необходимость управления кадрами.

Предусматривая возникновение в будущем профессии менеджера персонала, Г. Эмерсон еще в 1912 г. в работе «Двенадцать принципов производительности» писал: «Крайне важно иметь хотя бы немного специалистов, которые обладают интуицией, наблюдательностью, понятливостью — с одной стороны, и всем богатством физиологических, психологических и антропологических научных знаний — с другой. Лишь такой специалист сможет дать администрации и кандидату на работу действительно компетентный совет, только он может верно сказать, подходит ли кандидат для данной работы»¹.

Французский администратор и исследователь **Анри Файоль** (1841–1925) выделил основные принципы управления персоналом: вознаграждение персонала, справедливость, постоянство состава персонала, подчинение частичных интересов общему, единение персонала.

Он занимался преимущественно вопросами изучения физической работы в производственных процессах и исследовал возможности увеличения выпуска продукции за счет эффективного выполнения операций ручного труда без увеличения усилий работников.

Концентрация производства и монополизация капитала в начале XX в. привела к невиданной ранее сосредоточенности больших масс работников различных специальностей на больших предприятиях, к частичному разделению труда и, в частности, к выделению функции управления персоналом.

Так, **Генри Форд** (1863–1947), стремясь решить проблему текучести кадров, организовал на своем предприятии «психологический отдел». Первое «бюро найма» было организовано в 1900 г. Первый отдел труда на предприятии, которое вырабатывало кассовые аппараты, — в 1902 г.

Важным этапом развития управленческого трудового направления научной мысли стало движение за человеческие отношения на производстве в 1930–1950-х гг. Самыми большими авторитетами в этом направлении исследований считаются американские ученые **Мэри Паркер Фоллет** (1868–1933) и **Джордж Элтон Мейо** (1880–1949) — основатели «школы человеческих отношений».

М. Фоллет является автором ряда книг и многочисленных эссе, статей и речей о человеческих отношениях, психологии, организации поведения и разрешении конфликтов. Ее подход к разрешению конфликта — понять его как механизм разнообразия и возможность разработки комплексных решений, а не простого компромисса. Заслугой

¹ Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Пер. с англ. 2-е изд. М.: Экономика, 1992. С. 78.

М. Фоллет является и то, что она первая дала определение менеджменту как обеспечению выполнения работы с помощью иных лиц.

Знаменитые эксперименты Э. Мейо доказали значение силы взаимодействия между людьми для повышения эффективности производства.

Абрахам Харольд Маслоу (1908–1970), **Дуглас Макгрегор** (1906–1964), **Дэвид Макклелланд** (1917–1998), **Фредерик Герцберг** (1923–2000) и многие другие изучали различные аспекты социально-трудового взаимодействия людей, мотивации, характера власти и авторитета, коммуникации в организациях, лидерства, содержания работы и качества трудовой жизни.

Начало XX в. в Российской империи характеризуется большим интересом ученых к различным аспектам трудовой деятельности человека: психофизиологическим, экономико-организационным, профессиональным и др., которые тесно переплетаются между собой.

Самой большой многогранностью и энциклопедичностью научного исследования процессов человеческого труда характеризуют работы академика **Станислава Густавовича Струмилина** (1877–1974). Трудясь в жестких условиях советского тоталитарного режима, он исследовал огромные массивы экономических проблем, постоянно связывая научные поиски с решением актуальных практических проблем народного хозяйства страны.

В работе «К вопросу о классификации труда» С.Г. Струмилин всесторонне разглядывает процесс труда с экономической, физиологической, психологической, социальной, исторической точки зрения. Его работы «Проблемы квалификации труда» и «Хозяйственное значение народного образования» стали основанием науки об экономической эффективности образования, что позднее в США было развито в теорию «человеческого капитала».

С.Г. Струмилин возражал против «уравниловки» в оплате труда. Им разработаны методы классификации и группирования профессий — одной из сложнейших проблем экономики труда. Огромная работа проделана им по определению основных факторов дифференциации оплаты труда, которая имела решающее значение для организации заработной платы.

С.Г. Струмилин впервые осуществил социально-экономическое исследование бюджета времени различных групп работников. Под его руководством впервые в мире был разработан перспективный плановый баланс труда на 1927/28–1932/33 гг.

Большой вклад С.Г. Струмилин внес в разработку проблем повышения производительности труда. Анализируя эффективность новой

техники, он исследовал соотношения между возрастанием производительности труда и снижением себестоимости.

Следует отметить, что вклад ученого в исследование экономики труда не ограничивается изучением указанных выше проблем, так же, как и его общий вклад в науку не ограничивается проблемами экономики труда.

В начале XX в. интенсивно развивается психотехника. Один из основателей прикладной психологии, немецкий ученый **Гуго Мюнстерберг** (1863–1916), определяя основные проблемы психотехники, признавал первоочередной из них «отбор подходящих людей».

В 1927 г. в СССР было создано Всероссийское (впоследствии — Всесоюзное) психотехническое общество. Крупнейшим исследовательским центром считался Харьковский институт труда. Заметный вклад в развитие психотехники в 1920–1930-х гг. внесли следующие российские ученые: Сабина Николаевна Шпильрейн (1885–1942), Соломон Григорьевич Геллерштейн (1896–1967), Крикор Хачатурович Кекчеев (1893–1948), Николай Дмитриевич Левитонов (1900–1972).

Психотехника, изучая психологическое состояние человека при ее взаимодействии с производственной средой, подготовила научную основу для возникновения и развития современных наук о труде: эргономики, инженерной психологии, организационного проектирования, технического нормирования, организации управления производством. В центре внимания всех этих наук — трудовая деятельность человека.

В настоящее время в странах капиталистического мира к проблемам «человеческого фактора», «мотивации труда» обратились и теоретики менеджмента, поскольку практика управления убедительно доказала, что психологические, социологические, экономические, юридические и прочие факторы существенно влияют на эффективность функционирования организации труда.

Уже отмечалось, что у истоков новых форм и методов управления в промышленности были американские ученые Э. Мейо и М. Фоллет. Это направление промышленной социальной психологии ускоренно развивалось после Второй мировой войны (1939–1945), во многом благодаря работам **Д.М. Грегора**. Ему принадлежит тезис о том, что человеческая сторона образует предприятие как единое целое, а теоретические предпосылки, которых придерживается руководство, относительно управления человеческими ресурсами, определяют весь характер предприятия. Д.М. Грегор предложил широко известные ныне теории *X* и *Y* — о мотивации людей и о поведении в управлении.

Начало 1960-х гг. отмечается второй волной возрастания интереса к проблемам управления через систему взаимоотношений людей. Важным методом управления в это время становятся социально-психологические отношения.

В 1970–1980 гг. в науке управления развитых стран понятия «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «управление» ими постепенно заменяется понятиями «персонал», «управление персоналом», «работа с кадрами». Большинство фирм изменяет также традиционные названия отделов кадров на «отделы (службы) человеческих ресурсов». Новая терминология входит и в служебные документы, научные работы, учебники. Однако единого подхода среди ученых пока что нет.

Благодаря исследованиям российских ученых в 1970–1980-х гг. Бориса Федорович Ломова (1927–1989), Бориса Герасимовича Ананьева (1907–1972), Алексея Николаевича Леонтьева (1903–1979) в России в отдельное направление науки управления выделилась эргономика, которая произошла на базе психологии, психофизиологии, научной организации труда. Предмет этой науки — исследование разнообразных характеристик работающего человека с учетом многочисленных производственных факторов, с целью оптимизации орудий, условий и процесса труда.

Примечание. Первые исследования в области эргономики начали проводиться в США, Великобритании и Японии. Возникновение новой науки было связано с постоянным развитием и усложнением производства, появлением новой техники, компьютеризацией и необходимостью человека приспосабливаться к новым условиям труда. Сам термин «эргономика» появился в Великобритании в 1949 г., тогда же английские ученые основали Эргономическое исследовательское общество. В США эргономику еще называют «исследованием человеческих факторов»¹.

В 1970–80-е гг. происходит также процесс становления инженерной психологии как самостоятельной науки, продолжает активно развиваться нормирование труда. Особое внимание уделяется научно-практическим проблемам производительности труда, усовершенствованию показателей ее измерения.

В настоящее время значительно расширили теорию производительности и эффективности труда такие ученые как Евгений Иванович Капустин, Владимир Георгиевич Костиков, Леонид Алексеевич

¹ Как сделать новый офис максимально эргономичным: советы специалистов. [Электронный ресурс] // Помощь бизнесу. URL: <http://bishelp.ru/svoe-delo/org/kak-sdelat-novyy-ofis-maksimalno-ergonomichnyim-sovety-specialistov>

Костин, Всеволод Всеволодович Куликов, Альбина Александровна Никифорова, Герман Александрович Пруденский.

Немалый вклад в развитие трудового направления экономической науки в России был внесен и научными работниками высшей школы экономики, Российским экономическим университетом имени Г.В. Плеханова, Московским государственным университетом.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что, по мнению древнегреческих мыслителей, было признано как возможность повышения результатов труда?
2. Что являлось измерителем для категории «Труд» во времена Аристотеля?
3. Какой коренной переворот во взгляды на хозяйственную деятельность внесло христианство?
4. Назовите представителей классической школы.
5. Почему марксизм произвел прорыв в теории и анализе труда?
6. Какие веяния в становление и развитие экономики труда внесла школа «научного управления»?
7. Основателями какой школы считаются американские ученые М.П. Фоллет и Дж.Э. Мейо?
8. Назовите российских ученых в области становления и развития экономики труда.
9. Какой период считается началом второй волны возрастания интереса к проблемам управления через систему взаимоотношений?

ТЕСТЫ

1. Фундаментом учений К. Маркса является:
 - 1) трудовая теория стоимости;
 - 2) правило «невидимой руки»;
 - 3) прибавочная стоимость;
 - 4) новый фактор производства.
2. Кто первый дал определение менеджменту как обеспечению выполнения работы с помощью иных лиц?
 - 1) С.Г. Струмилин;
 - 2) М. Фоллет;
 - 3) А. Смит;
 - 4) Э. Мейо.

3. Самой большой многогранностью и энциклопедичностью научного исследования процессов человеческого труда характеризуются работы следующего российского ученого:

- 1) С.Г. Струмилина;
- 2) М. Мюнстберга;
- 3) А. Смита;
- 4) С.Н. Шпильрейн.

4. Формирование научных основ экономики труда началось:

- 1) в период античности;
- 2) с создания МОТ;
- 3) во времена марксизма;
- 4) с развитием взглядов классической школы.

5. Год вхождения СССР в члены МОТ:

- 1) 1934;
- 2) 1950;
- 3) 1919;
- 4) 1930.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАТЕГОРИИ «ТРУД»

Непосредственного материала, которого не приходится даже обрабатывать, очень мало. Даже воздух приходится приобретать, так как его нужно нагревать... Человеческий пот и человеческий труд добывают для человека средства удовлетворения его потребностей.

Георг Вильгельм Фридрих Гегель

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит одной из важнейших форм самовыражения и самоактуализации, поэтому он должен быть организован таким образом, чтобы адекватно отражать эти особенности человека, обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение.

Система научных представлений о труде складывается на основе анализа его сущности, выделения различных аспектов, свойств, функций, форм проявления, категорий, разновидностей (рис. 3.1).

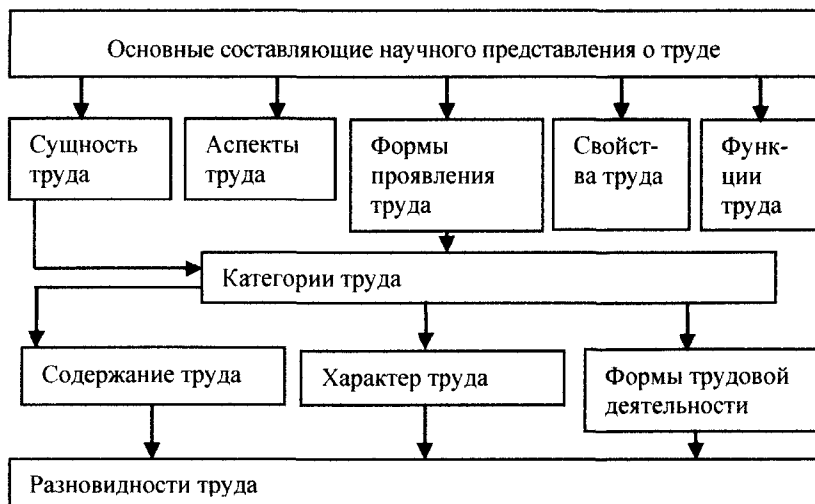


Рис. 3.1. Основные составляющие научного представления о труде

Источник: Дополнено авторами на основе: Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. М.: Кнорус, 2010. С. 236.

При этом категории труда вытекают из его сущности и форм проявления, а разновидности труда — из содержания, характера труда и форм трудовой деятельности.

В главе 1 мы говорили, что **сущность труда** рассматривается с двух позиций:

- труд как процесс (целенаправленная деятельность);
- труд как фактор производства (рабочая сила).

В представлении о труде выделяют различные **аспекты** (точки зрения, с которых рассматриваются категория труда):

– **экономический**: труд — это любая общественно полезная деятельность человека. С этой точки зрения экономика труда исследует такие вопросы, как занятость населения, рынок труда, производительность труда, организация и нормирование труда, оплата труда и материальное стимулирование, планирование, анализ и учет труда;

– **социальный**: труд играет важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Вопросы содержательности труда, привлекательности, престижности, мотивации, вопросы социального партнерства являются главными при изучении труда с этой точки зрения;

– **техничко-технологический** — сюда следует отнести вопросы, касающиеся технического и технологического оснащения, техники безопасности;

– **социологический** — заключается в рассмотрении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество. Ибо в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, оказываются услуги, создаются культурные ценности, но и появляются новые потребности с требованиями их последующего удовлетворения;

– **психофизиологический**: труд — целесообразное, производительное расходование физической и нервной энергии человека. В этом ключе рассматриваются тяжесть, напряженность труда, санитарно-гигиенические условия труда на рабочем месте, удовлетворенность трудом;

– **правовой** — затрагивает вопросы, связанные с законодательным регулированием трудовых отношений, а также отношений на рынке труда.

Труд как целесообразная деятельность имеет три **формы проявления**, отражающие структуру труда как органичной совокупности процессов, происходящих во время труда¹:

¹ Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. М.: Кнорус, 2010. С. 45–47.

1) **Биологическая** (физиологическая, психологическая и психофизиологическая сторона трудовой деятельности) — заключается в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств.

2) **Организационно-технологическая** — заключается в определенном взаимодействии человека в процессе труда со средствами производства: предметами и средствами труда.

3) **Организационно-социальная** — отражает производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным).

Особенности труда как объекта исследования состоят в том, что:

– труд — это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована;

– труд является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия);

– труд не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда;

– в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов.

Основные свойства труда перечислены в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Свойства труда

<i>Свойства труда</i>	<i>Пояснение</i>
Осознанность действий	Прежде чем начать трудиться, человек создает в своем сознании проект, т.е. мысленно представляет результат труда
Целесообразность действий	Человек знает, каким образом надо производить блага и какие при этом необходимо использовать ресурсы и технологию
Результативность действий	Процесс труда завершается определенным общественно полезным результатом: созданием материальных и культурных ценностей

<i>Свойства труда</i>	<i>Пояснение</i>
Общественная полезность	Труд с момента своего возникновения имел, имеет, и всегда будет иметь, общественную природу и общественный характер. Люди производят блага не в одиночку, изолированно друг от друга, а сообщая, объединившись в трудовые коллективы или на основе более или менее прочных контактов между собой, производя продукт для себя и для общества. Общественный труд — деятельность людей, направленная на удовлетворение экономических потребностей общества
Энергозатратность	Расходование человеческой энергии при осуществлении трудовой деятельности
Легитимность	К труду относится только не запрещенная деятельность. Преступная деятельность трудом быть не может, так как она деструктивна, направлена, как правило, на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом

Разработано авторами на основе анализа: 1) Жулина Е.Г. Экономика труда: Учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. С. 16–17; 2) Экономика труда: Учебник для вузов / Л.И. Жуков, Г.Р. Погосян, В.И. Сивцов и др. М.: Экономика, 1991. С. 6–7; 3) Экономика труда: Учебник / И.М. Алиев [и др.]. Ростов н/Д.: Феникс, 2009. С. 17.

Труду свойственны следующие **функции**, рассматриваемые как его роль в рамках экономической системы: потребительская, созидательная, социальная, человекотворческая, свободотворческая.

Потребительская функция проявляется в том, что труд выступает как способ удовлетворения потребностей. Основой удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей является производство материальных и духовных благ. Следовательно, труд связан с деятельностью, направленной на организацию, создание, установление, строительство чего-либо. В этом проявляется его **созидательная функция**. Удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд лежит в основе всего общественного развития — он определяет социальный статус человека, формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия, тем самым выполняя **социальную функцию**. Создавая все ценности человеческого бытия, выступая в качестве субъекта общественного развития, человек в ходе подготовки к труду и в самом

процессе трудовой деятельности приобретает знания и профессиональные навыки, осваивает способы общения и взаимодействия, формирует себя как личность и как члена общества, постоянно развивается и совершенствуется. В этом проявляется **человекотворческая** функция труда. **Свободотворческая** функция труда состоит в том, что именно в труде и с помощью труда человечество познает как законы природы, так и законы своего развития и, вооруженное этим знанием, может заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своей деятельности¹.

Отметим, что лишь наличие всех этих сторон деятельности будет одновременно характеризовать трудовую деятельность — труд.

В современном мире трудом занято более 3 млрд людей и практика убедительно свидетельствует, что нет ни одной сферы человеческой деятельности, в которой можно было бы достигнуть существенных результатов без труда².

Именно состояние определенной неудовлетворенности, необходимости в чем-либо подталкивает человека к активной производственной деятельности для удовлетворения своих экономических потребностей.

Производство — процесс соединения всех факторов производства (земли, труда, капитала, предпринимательских способностей организатора производства) с целью создать материальные и нематериальные блага, необходимые для удовлетворения потребностей общества³.

Процесс соединения двух основных факторов производства: рабочей силы и средств производства, получил название — **процесс труда**.

Рабочая сила — способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве⁴.

Удовлетворению производственных потребностей служат средства производства.

Средства производства — это совокупность предметов труда и средств труда.

¹ Вайсбурд В.А. Экономика труда: Учеб. пособие. Самара: Самар. гос. экон. ун-т, 2007. С. 11.

² Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: Справ. пособие / [Сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. С. 3.

³ Краткий словарь экономических терминов / Сост. В.Г. Слагода. — М.: Форум, 2010. С. 85.

⁴ Браненко С.П., Дудин М.Н., Лясникова Н.В., Лясникова Ю.В. Основы экономики. М.: Росс. акад. пред-ва, 2011. С. 140.

К **предметам труда** относятся продукты природы, которые в процессе труда подвергаются тем или иным изменениям и преобразованиям в потребительские стоимости (земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки).

Примечание. Потребительская стоимость — это способность товара (услуги), наделенного определенными качествами, удовлетворять потребности человека или общества. Например: потребительская стоимость хлеба состоит в способности удовлетворять потребности человека в пище; потребительская стоимость книги — в способности удовлетворять интеллектуальные, познавательные потребности. Потребительские стоимости различных товаров не могут приравниваться друг к другу, так как они качественно разнородны и количественно несоизмеримы¹.

Средства труда — это орудия производства, при помощи которых человек воздействует на предметы труда и видоизменяет их (машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест).

В процессе труда люди объединяются определенным образом для совместной деятельности и обменом этой деятельностью, здесь происходит реализация способностей человека, их развитие и совершенствование.

Регулирование трудовых отношений вырабатывалось многими поколениями в течение длительного времени и от того, как регламентирован труд, в значительной мере зависит его влияние на темпы роста экономики, эффективность производства.

Система устройства (обеспечение рационального использования способностей каждого участника производства, средств и предметов труда) и регулирования совместного труда работников предприятия, организации, аппарата управления, органа государственной власти и других формирований называется **организацией труда**.

Комплекс организационных мер, операций и приемов, используемых в процессе труда и направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и/или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Форум, 2010. С. 48.

оптимальными затратами, и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом носит название **технология**.

Примечание. Трудовой прием — это определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, которые последовательно выполняются и имеют конкретное целевое значение. Изделие — любой конечный продукт труда (материальный, интеллектуальный, моральный, политический и т.п.). Номинальное качество — качество, прогнозируемое или заранее заданное, например, оговоренное техническим заданием и согласованное техническим предложением. Оптимальные затраты — минимально возможные затраты не влекущие за собой ухудшение условий труда, санитарных и экологических норм, норм технической и пожарной безопасности, сверхнормативный износ орудий труда, а также финансовых, экономических, политических и прочих рисков¹.

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

Процесс труда завершается результатом.

Результат — заключительное последствие последовательности действий или событий, выраженных качественно (например, в уголовном судопроизводстве — приговор или другие судебные решения) или количественно (в экономике — прибыль предприятия; в математике — окончательное значение вычисления)².

Важными категориями экономики труда являются содержание и характер труда.

Категория — это группа явлений, понятий, объединенных общностью каких-либо признаков.

Содержание труда представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительских стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Категория содержание труда выражает профессиональную принадлежность, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения³.

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Форум, 2010. С. 48.

² Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. — М.: Кнорус, 2010. С. 51.

³ Экономика труда: Учебник / Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шленденра. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. С. 27.

Каждая ступень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника, изменяет соотношение занятых трудом различного содержания.

Главным фактором, влияющим на изменение содержания труда, выступает научно-технический прогресс. Его развитие создает благоприятные условия для самореализации личности в процессе труда и в то же время предъявляет постоянно повышающиеся требования к образованию и квалификации работника, ко всем другим компонентам его личностного потенциала.

Характер труда — тип общественной организации труда, проявляющейся в способе соединения работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре. Характер труда рассматривается и как качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда.

Содержание и характер труда тесно взаимосвязаны между собой, поскольку отражают различные стороны процесса труда. Кроме того, они влияют на активность человека во внерабочее время, развитие его творческих способностей, структуру потребления, ритм жизни, способ проведения свободного времени. И содержание, и характер труда влияют на трудовую активность человека, на развитие его творческих способностей, на его отношение к труду. Сочетание различных признаков и элементов содержания и характера труда порождает множество видов труда¹.

В зависимости от содержания труда по различным классификационным признакам различают следующие его виды:

1) По **квалификационному уровню**: труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними.

Простой труд — труд человека, не имеющего специальную подготовку (неквалифицированный).

Сложный труд — труд квалифицированного работника, который получил определенное образование и освоил определенную специальность. Чем больше времени необходимо для приобретения профессиональных знаний, тем более сложным будет считаться труд².

¹ Содержание и характер труда [Электронный ресурс] // Jobgrade. URL: <http://jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=804>

² *Слагодина В.Г.* Основы экономической теории: Учебник. М.: Форум, 2007. С. 39.

Примечание. При одинаковых затратах времени товары, созданные сложным трудом, будут иметь большую стоимость, чем те, которые созданы простым трудом. В сложном труде воплощается не только труд самого работника на создание данного товара, но и труд, затраченный им в период обучения.

2) По **специализации и специальности**: функциональный и профессиональный.

Функциональный труд — это труд, различающийся составом и характером выполняемых функций (например, производственный, инженерный, управленческий).

Профессиональный труд является конкретизацией функционального труда, образующий в рамках определенного набора трудовых функций широкую профессиональную структуру (например, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-организатор).

3) По **преобладанию психофизиологических нагрузок** различают труд умственный, физический, преимущественно умственный, преимущественно физический.

Умственный труд — мыслительная деятельность, продуктом которой является определенным образом оформленная информация.

Умственный труд заключается в переработке и анализе большого объема разнообразной информации, и как следствие этого — мобилизации памяти и внимания, а мышечные нагрузки, как правило, незначительны. Основным показателем умственного труда является напряженность, отражающая нагрузку на центральную нервную систему.

Умственный труд охватывает весьма широкий диапазон различных по предмету и результату видов деятельности. К их числу относятся:

- научный труд — труд научных работников, занимающихся научно-исследовательской работой. Результат труда — отчет, монография, статья, доклад;

- инженерный труд — труд инженерно-технических работников, занимающихся проектной, конструкторской и технологической работой. Результат труда — проект, конструкторская и технологическая документация;

- педагогический труд — труд профессоров, преподавателей и учителей. Результат труда — конспект лекций или занятия, прочитанная лекция, экзамен;

- врачебный труд — труд врачей. Результат — диспансерное обследование, постановка диагноза;

- управленческий труд — труд руководителей и специалистов, осуществляющих управление трудовыми коллективами. Результат труда — план работ, учет, анализ, приказ;

— производственный труд — труд рабочих и специалистов, осуществляющих управление сложными технологическими процессами, оборудованием, автоматизированными и роботизированными системами. Результат труда — программа работы оборудования, автоматизированной системы управления и др.

Физический труд — вид деятельности, при котором все виды физических работ совершаются при участии мышц, которые, сокращаясь, совершают работу в физиологическом смысле слова. Физические работы принято делить на три группы по степени их тяжести: легкие, средней тяжести, тяжелые. В соответствии с этой классификацией **по условиям труда** принято выделять также три категории: легкий, средней тяжести, тяжелый труд.

Легкий труд — это работы без систематического напряжения, без поднятия и переноса тяжестей; работы выполняются сидя, стоя или связаны с ходьбой. Например, работы в швейном производстве, в точном приборостроении и машиностроении, в полиграфии, в связи.

Средней тяжести труд — работы, выполняемые стоя, и связанные с постоянной ходьбой, переносом небольших (до 10 кг) тяжестей. Например, работа в механосборочных цехах, в механизированных мартеновских, прокатных, литейных, кузнечных, термических цехах.

Тяжелый труд — работы, связанные с систематическим физическим напряжением, а также с постоянным передвижением и переносом значительных (более 10 кг) тяжестей. Например, кузнечные работы с ручной ковкой, литейные с ручной набивкой.

Отметим, что в своих крайностях труд чисто умственный и чисто физический встречаются редко. На практике имеет место труд преимущественно умственный или преимущественно физический.

4) По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяется на рутинный и творческий.

Рутинный — характеризует репродуктивную деятельность, т.е. деятельность, воспроизводящую действующую практику. Это труд, основанный на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

Творческий труд характеризует продуктивную деятельность, т.е. деятельность, изменяющую существующую практику. Для любой творческой работы характерно создание чего-то качественно нового, никогда ранее не существовавшего. К примеру, творчеством может считаться новая цель или алгоритм деятельности, ее новые способы и средства, новые методические подходы к той или иной проблеме.

В зависимости от характера труда по различным классификационным признакам различают следующие его виды:

1) По степени самостоятельности в реализации занятости труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой samozанятости.

Наемный труд — труд по договору найма с работодателем. Его можно рассматривать в качестве трудовой услуги, которую работник за соответствующую плату оказывает своему нанимателю и опосредованному обществу в целом¹.

Предпринимательский труд — труд организатора деятельности предприятия. При этом предпринимателем может быть как собственник предприятия, так и наемный руководитель — топ-менеджер.

Труд, основанный на samozанятости, означает, что работник организовал свое дело и ведет его самостоятельно.

2) В зависимости от числа участников трудового процесса труд может быть индивидуальным и коллективным.

Индивидуальный труд — труд отдельно взятого рассматриваемого работника или производителя.

Признаками индивидуального труда являются: профессиональная направленность, квалификационный уровень, интенсивность труда, напряженность труда.

Профессиональная направленность — это интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях.

Квалификационный уровень — уровень подготовки сотрудника.

Интенсивность труда — степень напряженности труда.

Напряженность труда — характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника: интеллектуальные, сенсорные факторы эмоциональные нагрузки, степень монотонности (однообразные действия), режим работы.

Коллективный труд — это такой труд, когда люди работают не изолированно, а сообщая, объединяясь в трудовые коллективы (отдел, лабораторию, цех, участок, бригаду).

3) По результатам труда различают производственный и непроизводственный.

Производственный труд — труд, результатом которого выступают натурально-вещественные блага.

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2009. С. 21.

Непроизводительный труд — труд, результатом которого выступают социальные и духовные блага.

4) **По используемым вещественным элементам труда и степени участия человека:** ручной, ручной механизированный, машинно-ручной, автоматизированный.

Ручной труд — работа выполняется при помощи ручного немеханизированного инструмента (молотка, отвертки, напильника).

Ручной механизированный — работа выполняется вручную с использованием механизированного инструмента (электродрели, пневмомолотка и т.п.).

Машинно-ручной — работу выполняет машина (станок) при одновременной работе на ней человека (например, при ручной подаче инструмента во время работы на станке).

Машинный — машина выполняет все основные виды работ, а работник — вспомогательные (запуск и загрузка оборудования, смена инструмента и заготовок и т.п.).

Автоматизированный труд — основные и вспомогательные работы выполняет машина-автомат, а работник запускает автомат в работу и останавливает его.

5) **По назначению результатов труда:** общественный и частный.

Общественный труд — это труд по созданию общественных потребительных стоимостей, т.е. производство продуктов для нужд не самого производителя, а других членов общества.

Отношения между людьми, которые обусловлены их участием в общественном труде, представляют собой **общественную форму труда**. Общественная форма труда включает в себя следующие элементы: производство, распределение, обмен, потребление (рис. 3.2).

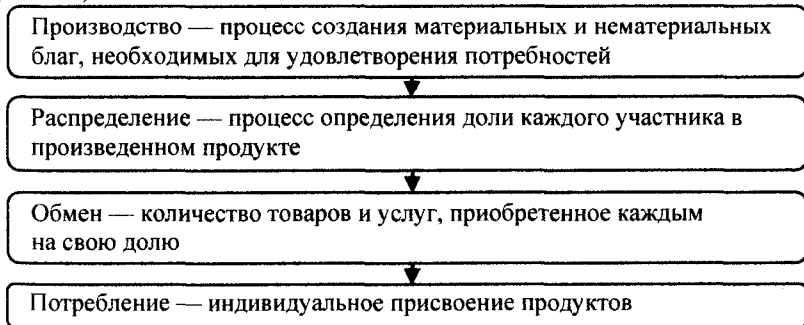


Рис. 3.2. Элементы общественной формы труда

Частный труд обусловлен производственной и юридической самостоятельностью предпринимателей (это труд для себя и самих производителей). При этом частный труд всегда является частью общественного труда¹.

б) **По роли в создании стоимости:** живой и овеществленный, конкретный и абстрактный.

Живой труд — труд, который расходуется в данный момент времени. Результаты данного труда еще не определены. Такой труд создает стоимость.

Овеществленный — труд, воплощенный в средствах производства и предметах потребления. Этот вид труда воплощает в себе ранее созданный результат. Сюда относятся сырье, материалы, энергия, станки, аппараты. Не создает стоимость.

Конкретный труд — особая целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения его потребностей. Здесь труд выступает в определенной полезной форме, и его итогом являются различные потребительные стоимости.

Примечание. Потребительские стоимости различных товаров не могут сравниваться друг к другу, так как они качественно разнородны и количественно несоизмеримы, невозможно утверждать, что 1 тонна капусты и 3 кубометра досок имеют равные потребительские стоимости.

Приведение различных конкретных видов труда к одинаковому и соизмеримому виду предполагает необходимость абстрагироваться от качественных особенностей, свести отдельные виды труда к простым затратам рабочей силы. Этот обезличенный, однородный и соизмерительный труд называется **абстрактным трудом**.

Абстрактный труд создает стоимость товара.

Примечание. Стоимость — труд, воплощенный в товаре, т.е. затраты физической и умственной энергии товаропроизводителей на создание определенно товара. Стоимость товаров является их количественным соизмерителем. Это однородное свойство, позволяющее соизмерять разные по потребительской стоимости товары и совершать между ними равноценный обмен. Стоимость товара тесно связана с меновой стоимостью. Меновая стоимость — это способность товара обмениваться в определенных количественных соотношениях на другой товар

¹ Жулина Е.Г. Экономика труда: Учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. С. 21–22.

(деньги — это тоже товар, но товар особого вида. Особенность денег, которая выделяет их из всех других товаров, — это высокая ликвидность)¹.

7) По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными, вредными, особо вредными условиями. Для отнесения труда к этим группам используют физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

8) По демографическим параметрам труд может подразделяться на мужской, женский, детский.

9) По расположению рабочего места кроме обычного вида различают труд под землей, под водой, на высоте.

10) По периодичности различают труд постоянный, временный, сезонный².

11) По методам привлечения людей к труду принято различать труд по внешнеэкономическому принуждению, труд по экономическому принуждению, добровольный труд.

Труд по внешнеэкономическому принуждению — труд, характеризующийся ограничением личной свободы, когда имеет место непосредственное принуждение к труду. Пример: труд, обусловленный наличием уголовных, административных или иных закрепленных в законодательном порядке норм.

Труд по экономическому принуждению — труд по необходимости, чтобы заработать средства к существованию. Характерен для подавляющей массы людей.

Добровольный труд — труд по желанию. Имеет место, в том случае, если человек экономически обеспечен, может не работать, но работает, чтобы реализовать свой потенциал. В этом случае труд — это средство самовыражения и самоутверждения.

Подводя итоги, представим виды труда в виде рисунков (рис. 3.3 и рис. 3.4).

Отметим, что любая экономическая система основана на разделении труда, т.е. на относительном разграничении видов деятельности, что составляет понятие **формы трудовой деятельности**. В той или иной форме разделение труда существует на всех уровнях: от рабочего места до мирового хозяйства.

¹ Слагода В.Г. Основы экономической теории: Учебник. М.: Форум. 2007. С. 38–40.

² Пункты 7–10 представлены в пособии: Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. М.: Кнорус. 2010. С. 55.



Рис. 3.3. Виды труда в зависимости от его содержания

Разграничение видов деятельности в экономике стран осуществляется по группам отраслей: сельское и лесное хозяйство, добывающая промышленность, строительство, обрабатывающая промышленность, транспорт, связь, торговля и т.д. Дальнейшая дифференциация происходит по отдельным отраслям и подотраслям. Так, в обрабатывающей промышленности выделяется машиностроение, которое, в свою очередь, структурируется по видам изготавливаемых машин, приборов и аппаратов.



Рис. 3.4. Виды труда в зависимости от его характера

Современные предприятия могут быть как диверсифицированными, т.е. выпускать широкий спектр продукции, так и специализированными на отдельных изделиях или услугах. Крупные предприятия имеют сложную структуру, характеризующуюся разделением труда между производственными подразделениями и группами персонала.

Выбор форм разделения труда определяется, прежде всего, типом производства. Чем ближе производство к массовому, тем больше возможностей для специализации оборудования и персонала на выполнение отдельных видов работ.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Докажите, что труд — основа жизни.
2. Охарактеризуйте понятие труда как экономической категории.
3. Что понимается под аспектами труда? Какие аспекты труда Вам известны?
4. Какие свойства труда Вам известны?
5. Рассмотрим отрывок из фильма «Обезьянки проделки»:

Ученый доктор работает над формулой для регенерации человеческой ткани и в своей лаборатории вместо морских свинок использует обезьян, надеясь создать эликсир молодости. Однажды одна из обезьян, на которых проводятся опыты, выбирается из клетки, и играя с колбами, смешивает жидкости случайным образом, получая состав, который дает эффект омоложения организма.

Можно ли считать действия обезьянки трудом? Почему вы так считаете?

6. Подумайте, являются ли игра в казино, коллекционирование, катание на горных лыжах трудом? Если да, то в каком случае? Если нет, то почему?

7. Подумайте, в чем состоит различие между нетрудовой и трудовой деятельностью (к примеру, свободным временем (хобби))?

8. Дополните классификацию видов труда по использованию вещественных элементов труда и степени участия человека: ручной труд, машинный, автоматизированный и ... труд.

9. Дополните классификацию видов труда по методам привлечения к труду: добровольный труд, труд по экономическому принуждению и по ... принуждению.

10. К каким классификационным признакам можно отнести следующие виды труда:

- индивидуальный и коллективный
- простой и сложный;

- рутинный и творческий;
- наемный труд и самонаем;
- живой и прошлый;
- частный и общественный;
- умственный и физический;
- постоянный, временный, сезонный;
- общественный и частный;
- производственный и непроизводственный.

11. Что понимается под содержанием и характером труда?

12. Какие две составляющие составляют понятие средства производства?

ТЕСТЫ

1. Что из ниже перечисленного относится к предметам труда (несколько правильных ответов):

- 1) экскаватор;
- 2) глина;
- 3) отвертка;
- 4) мрамор;
- 5) кремьнь;
- 6) лопата;
- 7) кожа;
- 8) древесина;
- 9) токарный станок;
- 10) трактор;
- 11) мясорубка;
- 12) лом;
- 13) пылесос;
- 14) ткань;
- 15) руда;
- 16) стекло;
- 17) алюминий;
- 18) хлопок;
- 19) молоток;
- 20) нефть.

2. Конкретный труд создает:

- 1) потребительскую стоимость товара;
- 2) меновую стоимость товара;
- 3) стоимость товара.

3. Экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

- 1) социально-психологическом;
- 2) физиологическом;
- 3) социально-экономическом.

4. Что из ниже перечисленного относится к средствам труда:

- 1) сырье и материалы;
- 2) инструменты, технологическая оснастка;
- 3) организационная оснастка;
- 4) информационные потоки;
- 5) средства программного обеспечения.

5. В процессе труда человек получает возможность для:

- 1) реализации творческих способностей;
- 2) самореализации;
- 3) самоутверждения;
- 4) удовлетворения экономической необходимости;
- 5) все ответы верны.

6. В качестве процесса труд не включает:

- 1) предметы труда;
- 2) средства труда;
- 3) орудия труда;
- 4) труд как целесообразную деятельность;
- 5) результаты труда.

ГЛАВА 4. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАТЕГОРИИ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

В главе 1 нами было определено понятие социально-трудовых отношений в узком контексте. Рассмотрим данное понятие более широко.

Социально-трудовые отношения можно определить как взаимосвязи, возникающие между индивидуумами и их группами в процессе труда и характеризующие экономические, психофизиологические, социальные, правовые и другие аспекты их взаимоотношений.

В статье 7 Конституции Российской Федерации говорится: «Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». Следовательно, фундаментальной задачей нашей экономической политики является социально-ориентированная рыночная экономика, важным элементом которой выступают социально-трудовые отношения.

Структура социально трудовых отношений включает следующие составляющие: субъекты исследования, уровни, предмет, механизм управления, типы, показатели диагностирования, методы (рис. 4.1).

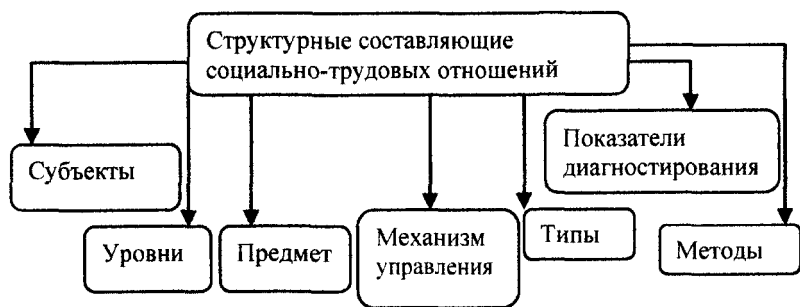


Рис. 4.1. Структурные составляющие социально-трудовых отношений

Данные составляющие отражают систему построения, действия и регулирования социально-трудовых отношений.

Субъекты социально-трудовых отношений — работник, работодатель и государство.

Уровень социально-трудовых отношений определяется особенностями взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, а также масштабом исследования социально-трудовых отношений.

В зависимости от состава субъектов отношений выделяют индивидуальный, коллективный, смешанный уровни.

Индивидуальный уровень предполагает взаимодействие работник — работник, работник — работодатель, работодатель — работник. **На коллективном уровне** осуществляется взаимодействие между объединениями работодателей и работников. **Смешанный уровень** предполагает взаимодействие между работником и государством, работодателем и государством¹.

В зависимости от масштаба исследования социально трудовых отношений выделяют микро-, мезо-, макро- и метауровни.

«Микроэкономика труда» рассматривает поведение кандидатов вне предприятия, начиная с процессов отбора, найма; на предприятии — распределение, перераспределение кандидатов.

Предметом **«мезоэкономики труда»** является исследование проблем занятости, рынков труда, социальной реабилитации и социальной защиты работников на территориальном уровне, формирование эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в конкретном регионе.

«Макроэкономика труда» выявляет картину связей между крупными ее подразделениями, анализируя проблемы общего выпуска продукции, дохода, общего уровня цен, инфляции, безработицы и т.д. на уровне государства.

«Метаэкономика труда» анализирует проблемы общего выпуска продукции, дохода, общего уровня цен, инфляции, безработицы и т.д. на уровне отдельных государств и в их совокупности. Представляет собой уровень взаимодействия национальных экономик, а также различных наднациональных и межнациональных экономических институтов, таких как банк развития регионов, европейский банк реконструкции и развития, организация стран — экспортеров нефти, всемирная торговая организация, международная организация труда и др.

Все многообразие социально-экономических явлений, которое выступает в качестве **предмета в социально-трудовых отношениях**, образует три относительно самостоятельных предметных блока²:

- отношения занятости;
- отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

¹ Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс]. URL: <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131751>

² Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 187.

Механизм управления социально-трудовыми отношениями представляет собой координацию взаимоотношений между субъектами социально-трудового процесса.

Управление социально-трудовыми отношениями можно представить как целенаправленное воздействие на физические и/или умственные способности (усилия) людей, которые могут быть использованы при производстве товаров и услуг.

Управление социально-трудовыми отношениями включает в себя следующие механизмы: правовой, организационный, социально-экономический.

Правовой механизм. Воздействие оказывается посредством определенных правовых норм, установленных и обеспечиваемых специальными правовыми институтами. Норма права (от лат. *norma* — правило) — это общеобязательное, формально определенное правило поведения, зафиксированное или закрепленное государством, обеспеченное его силой, закрепляющее права и обязанности участников общественных отношений.

Самостоятельная отрасль права — трудовое право, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения. В России основным источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Организационный механизм позволяет регулировать взаимодействие людей с вещественными элементами производства. Воздействие оказывается через организационные нормы (нормы внутреннего права, устава организации). Например: разделение и кооперация труда между участниками, налаживание трудовых отношений между подразделениями по горизонтали и вертикали; осуществление контроля за процессом труда: его нормирование, установление системы стимулов, организация оплаты, должностные инструкции.

Социально-экономический механизм выступает как средство регулирования общественных отношений, связанных с производством, распределением и потреблением материальных благ. Регулятивные свойства механизма определяются, с одной стороны, правовыми, экономическими и социальными институтами, а с другой — социально-экономическим положением разных социальных субъектов, состоянием их экономического сознания и экономического мышления, взаимодействием экономических интересов.

Социальная направленность — это установление такого уровня заработной платы, который бы соответствовал призыву МОТ «ликвидировать дефицит достойного труда», т.е. минимальный размер опла-

ты труда и его гарантированная часть за выполнение нормы труда должна устанавливаться на достойном уровне и обеспечивать воспроизводство рабочей силы, а общий заработок — ее развитие. Социальную направленность характеризует также удовлетворенность трудом.

Экономическая направленность — это взаимосвязь заработной платы с результатами труда, которая определяется соотношением темпов роста заработной платы с такими показателями, как объем реализованной продукции, валовая добавленная стоимость, производительность труда, прибыль.

Принято выделять следующие **типы социально-трудовых отношений** (рис. 4.2):

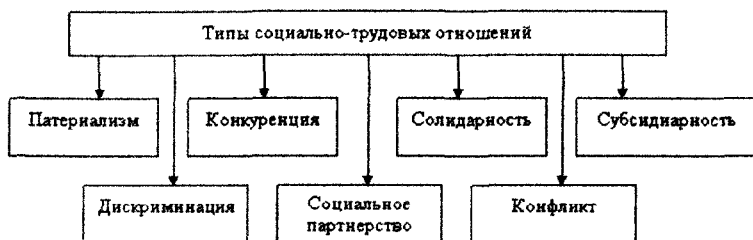


Рис. 4.2. Типы социально-трудовых отношений

Патернализм (от лат. *paternus* — отцовский, *pater* — отец) — покровительство, опека. В трудовых отношениях патернализмом называют систему дополнительных льгот и выплат на предприятиях за счет предпринимателей. Патернализм направлен на закрепление кадров, на смягчение трудовых конфликтов¹.

Конкуренция — форма социально-трудовых отношений, проявляющаяся как соперничество субъектов рыночных отношений за лучшие условия и результаты коммерческой деятельности.

Солидарность — форма социально-трудовых отношений, основанная на взаимопомощи и поддержке интересов членов социальной группы.

Субсидиарность — стремление человека к самореализации, личной ответственности и отсутствию стремления переносить личную ответственность на общество.

¹ Определения типов социально-трудовых отношений взяты из: 1) Патернализм [Электронный ресурс]. URL: http://vselola.com/sovtolk/page/paternalizm_ot_lat_paternus_-_ottsovskiy.40762; 2) Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: Учебно-метод. пособие. 2004. С. 24.

Дискриминация — это произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей субъектов, преграждающее их доступ к равным возможностям на рынке труда.

Конфликт — отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются их противоборством на основе противоположно направленных мотивов и суждений.

Социальное партнерство¹ предполагает согласованность интересов работников и работодателей в соответствии с требованиями законодательства и норм Международной организации труда. В Трудовом кодексе РФ предусмотрено обеспечение гарантий трудовых прав работников в соответствии с трудовым законодательством, участие работников и их представителей в управлении предприятием, досудебное разрешение сторонами трудовых споров.

Принято выделять четыре группы **показателей для диагностирования социально-трудовых процессов**: экономические, демографические, социальные, показатели деятельности служб занятости. Примеры данных показателей представлены в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Показатели для диагностирования социально-трудовых отношений

Экономические	Демографические	Социальные	Показатели деятельности служб занятости
Темпы роста; Структура занятости; Уровень безработицы и др.	Уровень рождаемости и уровень смертности населения; Возрастной ценз; Гендерный состав населения и др.	Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума; Величина среднемесячной заработной платы; Бюджетные расходы в расчете на одного жителя и др.	Напряженность на рынке труда (численность безработных на одну вакансию); Профессиональное обучение и переобучение безработных (доля прошедших обучение к общей численности безработных) и др.

Источник: Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учебно-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. С. 43.

¹ Более подробно социальное партнерство рассмотрено в главе 14.

При изучении социально трудовых отношений применяются общие и специфические методы. В данном случае метод выступает как прием познания трудового процесса.

К **общим методам** относят те же методы, что и при изучении любой теории (рис. 4.3).

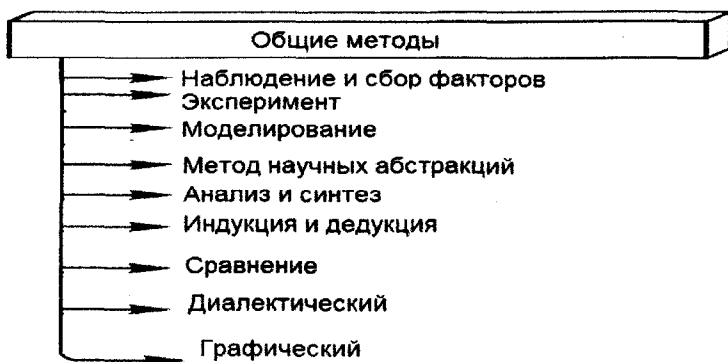


Рис. 4.3. Классификация общих методов исследования социально-трудовых отношений

Обращаясь к первому методу — **наблюдение** — подчеркнем, что социально-трудовые исследования носят эмпирический характер (характер, основанный на практическом опыте). Это предполагает наблюдение социально-трудовых процессов в их реальном виде и **сбор фактов**, происходящих в действительности. Например, благодаря наблюдению и сбору фактической информации можно определить, как изменилось число занятых в государственном управлении и обеспечение военной безопасности за 2014 г. по сравнению с 2013 г.

Эксперимент предполагает проведение искусственного научного опыта, когда изучаемый объект ставится в специально созданные и контролируемые условия. Например, для проверки эффективности новой системы оплаты труда проводят ее экспериментальные испытания в рамках определенной группы работников.

Метод моделирования предусматривает изучение социально-трудовых явлений по их теоретическому образцу (модели). Особенно эффективно математическое моделирование на компьютерах, позволяющее просчитать наиболее эффективный вариант использования ресурсов предприятия, в том числе трудовых. Очень удачным вариантом такого моделирования является программа «Моделирование экономики и менеджмента», которая позволяет в условиях свободной конкуренции рассчитывать свою стратегию ведения бизнеса.

Метод научных абстракций используется для выработки тех или иных отвлеченных понятий или категорий, таких, например как труд. При этом необходимо абстрагироваться от второстепенных свойств изучаемого объекта, а нужные им свойства выделить. Для определения такой экономической категории, как труд, необходимо отвлечься от свойств, функций, видов и других характеристик, не существенных в данном случае, и в то же время зафиксировать объединяющее свойство, что труд — это осознанная целесообразная деятельность людей по созданию материальных и культурных ценностей.

Методом абстракции наука раскрыла сущность таких категорий как спрос, предложение, цена, прибыль, рынок, заработная плата.

Анализ предполагает изучение явления по его составным частям, т.е. по составляющим элементам.

Синтез представляет собой метод познания явления или предмета как единого целого, объективно отражающий все внутренние связи и взаимодействия составных частей.

Индукция и дедукция — два метода анализа, которые тесно связаны между собой и одновременно противоположны друг другу¹.

Индукция — логическое умозаключение, при котором общие выводы делаются на основе отдельных факторов. Например, когда мы слышим об увеличении цен на продукты питания, жилье, транспорт, то делаем вывод, что наш жизненный уровень понизился. Здесь мы применили метод индукции.

Дедукция — метод, позволяющий на основании общих положений делать выводы о тех или иных частных, конкретных экономических явлениях. Когда мы слышим, что наш жизненный уровень повысился, это значит, что на отдельные товары и услуги цены понизились. В данном случае мы применили метод дедукции.

Сравнение — метод, определяющий сходство или различие явлений и процессов. Например: выявление различий в индивидуальных и коллективных трудовых процессах проявляется как в участие работников в выполнении производственного задания, так и в их ответственности за результаты труда.

Диалектический метод познания — метод, при котором все изучаемые явления и процессы рассматриваются исторически, т.е. в развитии, с учетом изменяющихся общественно-производственных условий. Например, изменения в разделении труда нельзя понять вне связи с развитием техники и организации производства. Рассматривая общественную организацию труда в развитии, легко обнаружить остат-

¹ Слагода В.Г. Основы экономики: Учеб. пособие. М.: Форум. 2011. С. 7.

ки прошлого, черты настоящего и ростки будущего. Все это позволяет правильно оценивать те или иные явления и делать обоснованные выводы для практической деятельности на будущее.

Графические методы в социально-трудовой сфере имеют дело с большими комплексами цифр, сведенных в громоздкие таблицы. Они помогают, прежде всего, описанию, а затем и анализу этих данных. С помощью графиков легко выявить и наглядно представить закономерности, которые часто трудно бывает уловить в сложных статистических таблицах. Например: уровень безработицы, структура занятости по видам экономической деятельности.

Специфические методы — приемы познания, применяемые только при изучении социально-трудовых отношений. Например, при изучении затрат рабочего времени на предприятии используются такие методы как хронометраж и фотография.

Хронометраж — это изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных ее элементов, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции. Хронометраж служит для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций.

Фотография рабочего времени — предполагает изучение путем наблюдения и фиксации всех затрат рабочего времени в течение смены или иного временного промежутка. Фотография рабочего времени применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части.

По результатам хронометража и фотографии рабочего времени может быть составлен **баланс затрат рабочего времени** в виде таблицы показателей распределения рабочего времени по видам работ. Баланс составляется с целью выявления резервов роста производительности труда за счет более рационального использования фонда рабочего времени и также представляется как один из приемов познания и анализа трудовых отношений.

В заключение данной главы отметим, что от того, как реализуется структура социально-трудовых отношений в действительности, во многом зависит содержание социально-трудовых отношений в организации.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Подумайте, какое место занимают социально-трудовые отношения в системе производственных отношений.
2. Назовите 3 субъекта социально-трудовых отношений.

3. Подумайте, какие роли выполняет государство в социально-трудовых отношениях?

4. Приведите примеры показателей для диагностирования социально-трудовых отношений.

5. В чем различие между общими и специфическими методами исследования?

6. Как вы понимаете сущность понятия «механизм управления социально-трудовыми отношениями»? Какие механизмы управления социально-трудовыми отношениями Вам знакомы?

7. Какие типы социально-трудовых отношений Вам знакомы?

8. Что выступает предметом изучения социально-трудовых отношений?

ТЕСТЫ

1. Макроэкономическими аспектами социально-трудовых отношений являются:

- 1) вопросы индексации заработной платы работников бюджетной сферы;
- 2) действия на рынке отдельных потребителей и фирм;
- 3) проблемы выпуска продукции на фабрике «Буревестник».

2. Микроэкономическими аспектами социально-трудовых отношений являются:

- 1) мотивация и стимулирование труда работников конкретного предприятия;
- 2) проблемы уровня цен;
- 3) инфляция.

3. Дискриминация в социально-трудовых отношениях рассматривается как:

- 1) произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей субъектов, преграждающее их доступ к равным возможностям на рынке труда;
- 2) отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются их противоборством на основе противоположно направленных мотивов и суждений;
- 3) форма социально-трудовых отношений, проявляющаяся как соперничество субъектов рыночных отношений за лучшие условия и результаты коммерческой деятельности.

4. Фотография рабочего времени — это:

- 1) изучение периодически повторяющихся элементов операции;

2) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;

3) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;

4) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции;

5) все ответы неверны.

5. Цели проведения хронометража:

1) выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда;

2) проверка действующих норм и выявление причин потерь рабочего времени;

3) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин;

4) установление норм труда и причин их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта;

5) все ответы неверны.

6. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума относится к следующей группе показателей диагностирования социально-трудовых процессов:

1) экономические;

2) демографические;

3) социальные;

4) показатели деятельности служб занятости;

5) все ответы неверны.

7. Умозаключение, при котором общие выводы делаются на основе отдельных факторов, называется:

1) эксперимент;

2) индукция;

3) дедукция;

4) синтез;

5) все ответы неверны.

ГЛАВА 5. ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ЛЮДЕЙ, ИСПОЛЗУЕМЫЕ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Персонал предприятия — это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей.

Ли Якокка

5.1. НАСЕЛЕНИЕ

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом его населения.

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

Представим некоторые статистические данные (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Численность населения России с 1995 по 2014 гг.

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
146 459 937	146 291 638	146 028 613	147 802 133	146 539 426	146 890 128	146 303 611
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
145 168 731	144 963 650	144 168 205	143 474 219	142 753 551	142 220 968	142 008 838
2009	2010	2011	2012	2013	2014	
141 903 979	142 856 536	142 865 433	143 056 383	143 347 059	143 666 931	

Источник: Википедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org>

Из таблицы видно, что численность населения России с 1995 по 2009 гг. постоянно сокращалась. Согласно ежегодному Докладу Фонда ООН в области народонаселения причина сокращения — демографический кризис (уменьшение коэффициента рождаемости и увеличение коэффициента смертности), что обусловило сильное уменьшение численности населения России за последнее десятилетие. Данная тенденция — тревожный показатель в динамике населения — увеличение количества людей пенсионного возраста и, соответственно,

уменьшение процентного отношения молодых ко всему населению, что приводит в перспективе к уменьшению источника трудовых ресурсов. Вместе с тем, как видно из таблицы, с 2007 г. ухудшение демографической обстановки замедлилось. Общая убыль постоянного населения России в периоды 2007–2008 гг., 2008–2009 гг. составила 212 130 и 104 859 человек соответственно. Из таблицы видно, что с 2010 г. и по настоящее время численность населения начала расти.

Отметим, что естественную убыль населения во многом компенсирует миграционный прирост. Вот что сказал секретарь российского Совбеза Николай Патрушев: «Резервы для повышения уровня экономической активности фактически исчерпаны. Тяжелый демографический прогноз требует новых решений и новых мер по привлечению высококвалифицированной рабочей силы. Поэтому по поручению президента уже разрабатывается концепция государственной миграционной политики»¹.

Население характеризуется как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений.

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

Воспроизводство — способность живого организма к образованию себе подобного.

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

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

Суженное воспроизводство, или депопуляция, характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости, в результате чего происходит абсолютное уменьшение количества населения.

Особенности исторического развития России сильно повлияли на динамику численности всего населения. В XX в. жизнь всех поколений и практически каждого человека была встревожена и ухудшена тяжелыми драматическими событиями (Первая и Вторая мировые войны, Гражданская война, индустриализация, коллективизация, голодоморы, массовые репрессии, участие в военных конфликтах (в

¹ Демоскоп Weekly [Электронный ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0477/gazeta010.php>

частности, в Афганистане), Чернобыльская трагедия, глубокий кризис 1990-х гг.). В результате не только погибали или становились инвалидами тысячи и даже миллионы молодых здоровых людей, но и резко уменьшалась рождаемость, деформировалась половозрастная структура населения. Поэтому воспроизводство населения в России происходило и происходит не равномерно, а «волнообразно»: определенные подъемы изменяются глубокими падениями.

5.2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Следует учитывать, что не все население занято в общественном производстве. Часть людей не может принимать участие в этом процессе из-за возраста, другая часть — по состоянию здоровья. Некоторые граждане сознательно отказываются от работы, сталкиваясь с необходимостью решения семейных проблем (воспитание детей, уход за больными родственниками) или простым нежеланием работать. Кроме того, есть категории населения, временно не работающие (студенты; военнослужащие, проходящие срочную службу).

Часть населения страны, которая по своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам может принимать участие в процессе труда, называется **трудовыми ресурсами**.

Наличие необходимых психофизиологических и интеллектуальных качеств к труду во многом определяется возрастом человека, что связано с тем, что в молодости эти способности формируются, в период становления личности — приумножаются и развиваются, в пожилом возрасте — снижаются. Возраст является важным критерием, позволяющим выделить из категории население — категорию трудовые ресурсы.

Возраст, определяющий трудоспособность людей, называется **рабочим или трудоспособным возрастом**.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нижней границей рабочего возраста считается 16 лет, верхняя граница: для мужчин — 59 лет, у женщин — 54 года включительно. Следует учитывать, что в трудовом законодательстве Российской Федерации трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. В некоторых случаях трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста 14 лет, по согласованию с одним из родителей (опекуном, попечителем).

Для сравнения: в США границы трудоспособного возраста для мужчин и женщин находятся в пределах 16–64, в Канаде и Японии — 15–64, в Великобритании: для мужчин 16–64, для женщин 16–59.

Нижняя граница определяется развитием молодежи, их знаниями, уровнем образования, степенью подготовленности к трудовой деятельности (психофизиологические и интеллектуальные качества).

Верхняя граница соответствует физиологическому пределу участия человека в трудовой деятельности и определяется правом на получение пенсии.

Следует учитывать, что для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка может быть ниже. Например, работа человека на производстве с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (добыча угля, выплавка металла); балет (с годами утрачивается возможность поддержания нужной физической формы).

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

В соответствии с международной системой классификации состава населения трудовые ресурсы распадаются на две части: экономически активное население; экономически неактивное население.

Экономически активное население (ЭАН) — это часть населения, способная обеспечивать предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Отсюда ЭАН включает две категории — занятых и часть безработных. К последней части относятся: лица, временно не работающие по объективным причинам (болезнь, отпуск); лица активно занятые поиском работы; граждане ждущие, что после увольнения с работы к их услугам вновь обратятся (например: сезонные работники).

Более подробно категории занятых и безработных будут рассмотрены в главах 7 и 8.

Коэффициент экономической активности (КЭА) определяется по формуле¹:

¹ Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004. С. 18–19.

$$КЭА = \frac{\text{численность ЭАН}}{\text{численность постоянного населения}} \cdot 100\%.$$

По данным Росстата (рис. 5.1) численность экономически активного населения города Москвы в среднем за ноябрь 2013 г. — январь 2014 г. составила 7042 тыс. человек, во всех отраслях экономики было занято 6914 тыс. (ряд 1); 128 тыс. искали работу (ряд 2).

Из рисунка видно, что численность ЭАН впервые за период 2008–2012 гг. стала расти, начиная с первого полугодия 2013 г.

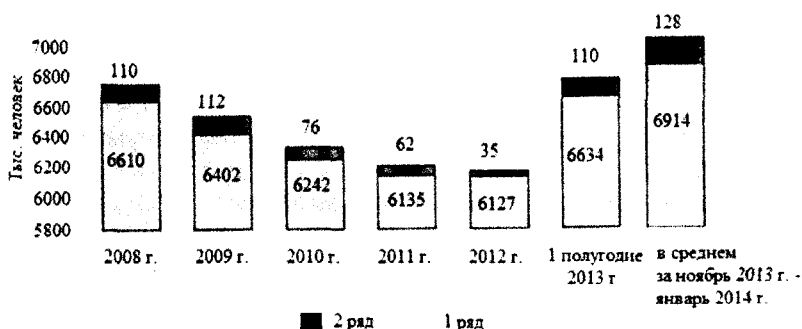


Рис. 5.1. Динамика состава ЭАН по данным выборочных обследований в городе Москве (на конец периода)

Источник: 1) Рынок труда Москвы в графиках и диаграммах в 1 полугодии 2013 года / Правительство Москвы. Департамент труда и занятости города Москвы. С. 4; 2) Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2014 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03-IssWWW.exe/Stg/d03/36.htm. Дата обращения: 09.08.2014.

Примечание к рис. 5.1. Состав ЭАН определяется на основании выборочного обследования населения по проблемам занятости среди граждан в возрасте 15–72 лет.

Численность постоянного населения города Москвы по состоянию на 1 января 2014 г. составила 12 111 тыс. человек¹.

¹ Народная энциклопедия городов и регионов России. Мой город [Электронный ресурс]. URL: http://www.mojgorod.ru/regs/pop2014_1.html

Отсюда коэффициент ЭАН составляет:

$$\frac{7042}{12111} \cdot 100\% = 58,1\%.$$

Экономически неактивное население ЭНАН — это население в трудоспособном или нетрудоспособном возрасте, не обеспечивающих предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Соответственно, категорией ЭНАН является часть безработных. К безработным, не причисленным к ЭАН, относятся¹:

- учащиеся очной формы обучения (включая дневные аспирантуры и докторантуры)²;
- часть лиц, получающих пенсии по старости, инвалидности и на льготных условиях;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- лица, у которых нет необходимости работать.

Процесс возобновления количественных и качественных характеристик ЭАН получил название — **воспроизводство трудовых ресурсов**.

Поскольку трудовые ресурсы — это часть населения, то и воспроизводство трудовых ресурсов отображает состояние и характер воспроизводства населения как части целого. **Воспроизводство трудовых ресурсов** включает следующие **фазы (стадии)**³:

1) **Процесс формирования** трудовых ресурсов начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, при подготовке на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д.

2) **Распределение трудовых ресурсов**. Распределение трудовых ресурсов — направление, трудоустройства граждан на работу в различные сектора экономики, в организации. Различают два вида распределения трудовых ресурсов: первичное и вторичное. Первичное — распределение трудовых ресурсов впервые вступающих в трудовую

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С. 29.

² Согласно классификации Международной организации труда, но не в России.

³ Просветов Г.И. Экономика и статистика труда: задачи и решения: Учебно-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. С. 15.

деятельность. Вторичное — перераспределение уже занятых в хозяйстве трудовых ресурсов¹.

3) **Процесс обмена трудовых ресурсов.** Обмен трудовых ресурсов — это перемещение работников из отдела в отдел или перевод с одной должности на другую, иногда — вплоть до полной смены сферы деятельности.

Процесс распределения и обмена происходит на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства (работодателей, наемных работников и государства), а также непосредственно на предприятии (найм, ротация работников, увольнение и т.п.).

4) **Потребление (использование) трудовых ресурсов (рабочей силы)** осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, которое сопровождается производством конкретной общественно полезной продукции, услуг, полуфабрикатов и т.д.

Под **использованием трудовых ресурсов** понимают: уровень занятости трудоспособного населения в общественном и частном труде; распределение трудоспособного населения между отраслями и сферами экономики, по территории страны; эффективность использования рабочей силы на производстве.

Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности рабочих, имеющих определенные измерители². В соответствии с вышесказанным к показателям использования трудовых ресурсов относят следующие показатели.

1) **Показатели уровня занятости трудоспособного населения страны и ее регионов, отраслей и предприятий.**

Данная группа отражает степень вовлечения трудоспособного населения в общественное и предпринимательское производство, а также структуру их занятости.

К таким показателям можно отнести³:

¹ Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25–26 октября 2006 г.). Книга IV / Под. ред. проф. В.А. Гуртова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. С. 106.

² Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2011. С. 213–214.

³ Рынок труда и занятость населения: Метод. Пособие [Электронный ресурс]. URL: http://www.kgau.ru/distance/resources/nasty/tema4_vopros2.html

Удельные веса рабочих:

– занятых в материальном производстве (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и связь для обслуживания производства, торговля, общественное питание, заготовка, материально-техническое снабжение, другие области материального производства);

– занятых в нематериальной области (образование, культура, искусство, наука и научное обслуживание, здравоохранение, физкультура, бытовое обслуживание, жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт и связь в сфере обслуживания населения и общественных организаций, кредитные и страховые учреждения, органы государственных учреждений);

– занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также тех, кто учится с отрывом от производства в трудоспособном возрасте;

Показатели состава работников в зависимости от выполняемых функций: рабочие (основные и вспомогательные) и служащие (руководители, специалисты, технические исполнители).

Примечание. К основным рабочим относят рабочих основных цехов, непосредственно занятых выпуском продукции данного предприятия. К вспомогательным — всех рабочих вспомогательных цехов и тех рабочих основных цехов, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест (ремонтников, комплектовщиков и др.) Функции руководителей предприятия заключаются в принятии решений и обеспечении их выполнения. Функции специалистов состоят в подготовке информации, на основе которой руководители принимают решения. Технические исполнители обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов.

Показатели численности работников на предприятии:

– списочное число работников включает всех постоянных, сезонных и временных работников, на которых, как правило, заводятся трудовые книжки, включая не явившихся на работу в связи с болезнью, выполнением государственных обязанностей, отпуском или по другим причинам;

– явное число показывает количество человек из списочного состава явившихся на работу.

Показатели текучести и движения кадров:

– коэффициенты оборота по принятию и убытию — отношение количества принятых и выбывших за год к среднесписочной численности рабочих;

- коэффициент постоянности кадров — отношение количества тех, которые отработали весь год, к среднесписочной численности рабочих;
- коэффициент текучести кадров — отношение количества уволенных лиц к среднесписочной численности рабочих за определенный период.

2) Показатели эффективности использования трудовых ресурсов. Данные показатели характеризуют соотношение между конечными результатами производства (национальным доходом, продукцией, реализованной по договорам) и количеством занятых в соответствующем звене общественного производства, а также годовым фондом оплаты работы и рабочего времени. Эффективность использования трудовых ресурсов может быть определена с помощью таких показателей как: производительность труда работников; уровень расходов по оплате труда; соотношение темпа роста оплаты труда с темпом роста объема выпущенной продукции и с темпом роста производительности труда¹.

5.3. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Потенциал — совокупность имеющихся сил, запасов в какой-либо области. Термин потенциал был введен в 80-е гг. XX в.

Трудовой потенциал представляет собой обобщенную, собирательную характеристику трудовых ресурсов, привязанную к месту и времени.

Таким образом, компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

- психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- возможности нормальных социальных контактов;
- способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- рациональность поведения;
- наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала: здоровье; нравственность и умение работать в

¹ Абдукаримов И.Т., Тен Н.В. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]. URL: <http://finmagazine.ru/analiz>

коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и асертивность (гармоничное объединение свойств личности); образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, рассматриваются с двух позиций: статистический показатель, экономический показатель (рис. 5.2).

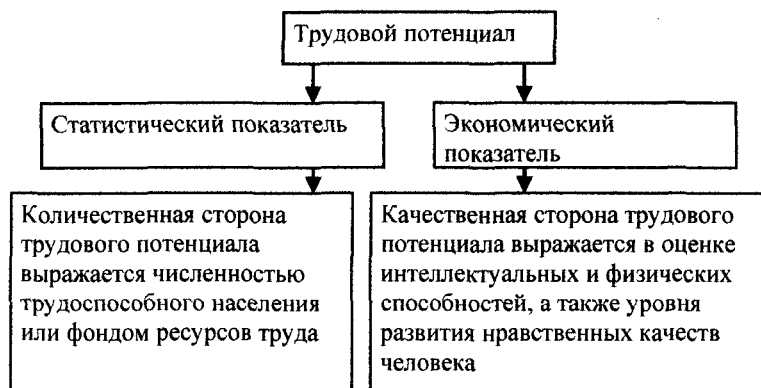


Рис. 5.2. Составные элементы трудового потенциала

Как статистический показатель трудовой потенциал определяется через значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов¹.

Для более детального анализа статистический показатель трудового потенциала определяется как фонд ресурсов труда (ФРТ).

ФРТ рассчитывается путем умножения среднегодовой численности ресурсов труда на среднюю продолжительность рабочего времени (год, месяц, день, час). Выражается в человеко-месяцах, человеко-днях, человеко-часах.

Как экономический показатель трудовой потенциал характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных

¹ Борисова Н.И. Краткий конспект лекций по дисциплине «Экономика и социология труда» / Волгоградская государственная архитектурно-строительная академия [Электронный ресурс]. URL: <http://gendocs.ru/t1/?page=91>

членов общества, профессионально-квалифицированный уровень трудоспособного населения, социально-личностные характеристики.

Таким образом, трудовой потенциал:

- является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности к труду;
- представляет собой предельную величину возможного участия трудящихся в производстве;
- характеризуется совокупностью личностных качеств человека¹.

Показатели развития трудового потенциала отражают изменение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов в процессе их обучения и эффективного использования.

К таким показателям можно отнести следующие²:

1) Показатели профессионально-квалификационной структуры работающих.

Данная группа показателей характеризует распределение трудоспособного населения по профессионально-квалификационным группам и в целом отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностями экономики в квалифицированных работниках. К группе этих показателей можно отнести:

- численность лиц, имеющих основное неполное или полное общее образование;
- численность лиц, закончивших бакалавриат, магистратуру;
- удельный вес квалифицированных рабочих в общей численности занятого населения — определяется по численности дипломированных, работающих по специальности, получивших профессиональную подготовку с отрывом от производства;
- численность и состав лиц, которые учатся в системе дополнительного профессионального образования;
- численность рабочих, которые повысили свою квалификацию и прошли переподготовку, обучение новым и другим профессиям.

2) Показатели трудовой и социальной активности рабочих выражаются через удельный вес численности работников, устойчиво выполняющих сменные задания, нормативы качества продукции, участвующих в совершенствовании производства, социальной и общественной жизни трудового коллектива.

¹ Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: Учеб. пособие. СПб.: Просвещение, 2007. С. 11.

² Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2011. С. 227–229.

3) **Показатели здравоохранения:** заболеваемость, количество дней временной нетрудоспособности, травматизм.

Эталонные значения компонентов трудового потенциала приводятся в тарифно-квалификационных справочниках, должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. К настоящему времени разработано множество тестов и методик для оценки сотрудников предприятий по различным признакам. Основное внимание обычно уделяется показателям здоровья, образования и профессионализма. Наряду с этим в последние десятилетия появились практические методики и приборы для оценки нравственных характеристик человека, в том числе таких, как склонность к нарушениям норм права.

Принято выделять следующие **виды трудового потенциала:** трудовой потенциал работника (личности); трудовой потенциал предприятия; трудовой потенциал общества.

Структуру каждого из видов трудового потенциала образует состав компонентов и их взаимосвязей. Компоненты трудового потенциала характеризуют трудовой потенциал с качественной стороны.

Трудовой потенциал работника — основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работника вносить требуемый личный вклад в реализацию целей предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса.

Таким образом, трудовой потенциал работника рассматривается как категория трудового потенциала человека, определяющая возможности и эффективность его участия в экономической деятельности.

В структуре трудового потенциала работника выделяют такие **компоненты**, как психофизиологический, квалификационный, личностный и др.

Примечание. Категория «компонент» используется в неразрывной части с понятием «трудовой потенциал» как обозначение его структурного элемента. В качестве содержания категории «компоненты трудового потенциала» выступают профессиональные знания, практические навыки, личностные и психофизиологические характеристики работников, отражающие способность персонала к выполнению поставленных перед ними производственных задач. Число компонентов может меняться в зависимости от целей анализа трудового потенциала и содержать любые качественные и количественные характеристики потенциала работников. Состав компонентов и их взаимосвязи образуют структуру трудового потенциала. Структуру трудового потенциала характеризует значимость для пред-

приятия качественных и количественных составляющих, относящихся к способностям людей в сфере деятельности.

Психофизиологический компонент рассматривается как способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы.

Квалификационный компонент отражает объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности

Личностный компонент обуславливает уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал предприятия — основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работников реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса¹.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве.

В трудовом потенциале предприятия выделяют следующие **компоненты**: кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный и др.

Кадровый компонент образует квалификационный (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный (познавательные способности) компоненты.

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

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

Организационный компонент включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, со-

¹ Определения потенциала работника, трудового потенциала предприятия, трудового потенциала общества взяты из пособия: *Радько С.Г.* Теоретические основы управления трудовым потенциалом: Учеб. пособие. СПб.: Просвещение, 2007. С. 311.

гласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Трудовой потенциал общества — основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность экономически активного населения реализовывать цели общества при объективно существующем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Трудовой потенциал общества включает компоненты, которые были рассмотрены выше и др.

Трудовой потенциал общества можно рассматривать с различных сторон: территориального, профессионального, возрастного и др.

Так, по территориальному признаку можно рассматривать трудовой потенциал определенного города, области, региона, страны и других территориальных единиц.

Профессиональный признак объединяет работников различных профессий и квалификаций.

Возрастной признак распространяется на трудоспособное население.

Трудовой потенциал общества — конкретная форма материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении трудовой потенциал общества характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, до рабочего и после рабочего периода). В качественном отношении трудовой потенциал общества — это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Таким образом:

- по отношению к индивидууму трудовой потенциал — это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта;

- субъект трудового потенциала — работник или группа работников, классифицированных по какому-либо признаку: территориальному, профессиональному, возрастному и др.

5.4. ПЕРСОНАЛ И КАДРЫ

Персонал — совокупность взаимодействующих индивидов, работающих в определенной организации. Включает в себя личный состав всех работающих на данном предприятии, организации или отдельном подразделении: рабочие, служащие, специалисты, руководящие работники¹.

За рубежом вместо термина «персонал» используется термин «человеческие ресурсы» (от англ. *Human resources (HR)*) — это люди, составляющие трудовые ресурсы организации².

Анализ структуры персонала можно осуществлять по профессиональному признаку (состав профессиональных групп специалистов и рабочих); по функциональной роли (административно-управленческий персонал, основные рабочие, вспомогательные рабочие); по направлениям деятельности (бухгалтерия, служба управления персоналом, отдел труда и заработной платы, конструкторы и проектировщики); по социально-демографическому признаку (молодежь, лица предпенсионного и пенсионного возраста) и т.д.

Данный анализ предполагает решение двух задач:

- оценку возможностей (потенциала) сотрудников и претендентов на рабочие места;
- оценку результатов деятельности сотрудников.

Обе задачи решаются с позиций определения уровня качества, т.е. на основе сопоставления фактических и эталонных значений анализируемых показателей. Исходя из этого, при анализе персонала целесообразно использовать аппарат теории качества. В частности, могут быть определены показатели надежности и устойчивости персонала.

Надежность персонала — вероятность выполнения им заданных функций в определенном интервале времени.

Устойчивость персонала — вероятность выполнения заданных функций в определенном диапазоне условий труда. Устойчивость характеризует «запас прочности» при изменении внешней среды, особенно при нестандартных ситуациях.

Кадры — основной (штатный) состав квалифицированных работников учреждений, организаций, предприятий, объединений.

¹ Труд и социальное развитие. Словарь / Под ред. Е.С. Строева. М.: ИНФРА-М, 2001. IV. С. 74.

² Человеческие ресурсы в американском менеджменте [Электронный ресурс]. URL: <http://secreti.info/p58m.html>

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие режимы воспроизводства населения Вам известны?
2. Раскройте сущность термина «трудовые ресурсы».
3. Какой возраст называют трудоспособным? Есть ли разница в этом возрасте для мужчин и женщин?
4. На какие две части распадаются трудовые ресурсы?
5. Как определяется экономически активное население?
6. Кто входит в состав экономически неактивного населения?
7. Какие показатели использования трудовых ресурсов Вам известны?
8. Перечислите показатели развития трудового потенциала.
9. Какие виды трудового потенциала Вам известны?
10. Перечислите компоненты трудового потенциала организации (предприятия)?
11. В чем Вы видите отличие в понятиях «персонал» и «кадры»?
12. Раскройте сущность понятий: «надежность персонала», «устойчивость персонала».

ТЕСТЫ

1. Трудовой потенциал следует рассматривать как:
 - 1) статистический показатель;
 - 2) экономическую категорию;
 - 3) статистический показатель и экономическую категорию.
2. С течением времени трудовой потенциал работника (исключите лишнее):
 - 1) повышается;
 - 2) снижается;
 - 3) остается неизменным.
3. Что понимают под использованием трудовых ресурсов?
 - 1) уровень занятости трудоспособного населения в общественном и частном труде; распределение трудоспособного населения между отраслями и сферами экономики, по территории страны; эффективность использования рабочей силы на производстве;
 - 2) распределение трудоспособного населения между отраслями и сферами экономики, по территории страны; эффективность использования рабочей силы на производстве;
 - 3) уровень занятости трудоспособного населения в общественном труде; распределение трудоспособного населения между отраслями и сферами экономики, по территории страны;
 - 4) все ответы неверны.

4. Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой:

1) количественные характеристики общих или отдельных результатов трудовой деятельности рабочих, которые имеют определенные измерители соответственно принятой системы планирования и учета;

2) качественные характеристики общих или отдельных результатов трудовой деятельности рабочих, которые имеют определенные измерители соответственно принятой системы планирования и учета;

3) качественные и количественные характеристики общих или отдельных результатов трудовой деятельности рабочих, которые имеют определенные измерители соответственно принятой системы планирования и учета;

4) все ответы неверны.

5. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

1) производственный потенциал;

2) технологический потенциал;

3) информационный потенциал;

4) трудовой потенциал;

5) все ответы неверны.

6. Каковы возрастные границы трудоспособного населения в России?

1) мужчины и женщины — 16–59 лет включительно;

2) мужчины — 16–59 лет и женщины — 16–54 года включительно;

3) мужчины — 16–65 лет и женщины — 16–60 лет;

4) мужчины и женщины — 16–55 лет.

7. Трудовой потенциал работника включает (исключите лишнее):

1) психофизиологический потенциал;

2) квалификационный потенциал;

3) нравственный потенциал;

4) личностный потенциал;

5) ценностные ориентации.

ГЛАВА 6. РЫНОК ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ

Рынки, так же как парашюты, срабатывают, только если они открыты.

Хельмут Шмидт

6.1. РЫНОК ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ФУНКЦИИ, ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ КУПЛИ ПРОДАЖИ

Рынок труда (рынок рабочей силы) — это сложная динамическая система, координирующая решения в сфере занятости и состоящая из всех тех, кто покупает или продает рабочую силу.

В этой динамической системе **входными данными** являются: спрос со стороны работника на рабочие места с определенными характеристиками, и спрос со стороны работодателей на рабочую силу определенного качества; также нормативно-правовая база трудоустройства (действующие трудовые договоры, должностные инструкции и т.д.), регулирующая конкретные отношения на рынке труда. **Выходными данными** являются характеристики качества функционирования рынка труда: характеристики занятости и безработицы, распределение денежных потоков и др. Более подробные материалы о занятости и безработице содержат главы 7, 8, 9 учебника; денежные потоки: заработная плата, неравенство в распределении доходов будут рассмотрены в главах 10, 11 и 13.

Анализ статистических характеристик входных и выходных данных этой динамической системы позволяет совершенствовать модель функционирования труда, включающей, в частности, механизм работы рынка.

Объект купли-продажи на рынке труда — право на использование рабочей силы, **предмет** — определенный вид способностей человека и продолжительность его применения, он характеризует также отношения в сфере занятости по поводу обмена функционирующих способностей к труду на денежный эквивалент, т.е. на заработную плату¹. Некоторые исследователи справедливо подчеркивают, что купля-продажа рабочей силы состоится лишь в том случае, если работник соответствует требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику место — интересам работника.

Рынок труда выполняет две основные социально-экономические функции:

¹ Определение рабочей силы было дано в главе 3.

- распределение людских ресурсов по альтернативным видам занятости (по профессиям, отраслям, предприятиям, территориям);
- распределение доходов в форме заработной платы как стимула и как вознаграждения за труд.

6.2. КОМПОНЕНТЫ РЫНКА ТРУДА

Основными компонентами рынка труда являются:

- 1) субъекты рынка труда;
- 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- 3) рыночный механизм (взаимодействие спроса и предложения рабочей силы, установление цены рабочей силы, конкуренция);
- 4) рыночная инфраструктура.

Рассмотрим перечисленные компоненты более подробно.

Субъекты рынка труда (1-я компонента рынка)

Субъекты рынка труда — это наемные работники (и их объединения — профсоюзы и иные уполномоченные работниками представительные органы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники — это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства — менеджеру.

Работодатель (покупатель рабочей силы) — это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления, местным самоуправлением (муниципалитеты), выполняющие следующие **функции**:

- социально-экономические (обеспечение полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики);
- законодательные (разработка основных юридических норм и правил);
- ролевые (работодатель на государственных и муниципальных предприятиях);
- регулирования рынка труда (форма и сфера регулирующего воздействия государства на социально-экономические процессы).

Основные направления государственного регулирования рынка труда включают¹:

- программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест;
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- программы содействия найму рабочей силы;
- программы по социальному страхованию от безработицы.

Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (2-я компонента рынка)

Законодательные нормы и экономические программы (Указы Президента РФ, Конституция РФ, Закон РФ «О занятости населения РФ», Трудовой кодекс РФ и др.) создают основу для более полного и цивилизованного установления взаимосвязи и взаимодействия спроса и предложения, формирования рыночной цены труда.

Их задача — регулирование взаимоотношения между субъектами рынка, определение их права, создание равных возможностей для реализации способностей к труду, социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Механизм действия рынка труда (3-я компонента рынка)

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов работодателя — как покупателя рабочей силы, так и юридически свободного и защищенного собственника рабочей силы — продавца. Механизм складывается из четырех элементов: конкуренция, цена, спрос, предложение.

Конкуренция — соперничество между основными участниками рынка: работодателем и работником.

Продавец осуществляет соперничество за лучшего работника. Покупатель осуществляет соперничество за лучшее рабочее место.

Предположим, на рынке есть 200 фирм, предъявляющих спрос на конкретный вид труда, например, труд столяра. Эти фирмы относятся не обязательно к одной и той же отрасли. Из-за этого труд столяра требуется самым различным фирмам, в частности, производящим деревянную мебель, оконные и дверные рамы, жилые дома и квартиры.

¹ Регулирование занятости и государственная политика в этой области [Электронный ресурс] // Grandars.ru. URL: <http://grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/gosudarstvennaya-politika-zanyatosti.html>

Для привлечения работников нанимающие фирмы будут вынуждены искать «стимулы», с тем, чтобы отвлечь этих работников из других отраслей и местностей, с других рабочих мест. Работник же в своих действиях исходит из сопоставления предельных выгод: цена труда, условия труда и т.д.¹

Цена труда (зарботная плата, ставка заработной платы) — цена, выплачиваемая работодателем за выполнение трудовых обязанностей. Различают номинальную и реальную заработные платы.

Номинальная заработная плата — это сумма денег, получаемая работником за час, день, неделю и т.д.

Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести за свою номинальную заработную плату.

В соответствии с рыночным законом спроса и предложения уровень и динамика заработной платы на конкретном предприятии устанавливаются с учетом соотношения спроса и предложения труда².

Влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения приведем на рис. 6.1.



Рис. 6.1. Влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения

Спрос на труд — это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Предложение труда — состоит из занятых наемных работников и той части трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и возможностей использовать свое время.

Анализируя рис. 6.1, следует обратить особое внимание на то, что, ставки заработной платы, рассматриваемые как независимые переменные, откладываются по вертикальной оси, как принято для незави-

¹ Макконнел К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 329.

² Цена труда и заработная плата [Электронный ресурс] // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/cena-truda-i-zarabotnaya-plata>

симых переменных в экономике. Число работников как зависимая переменная откладывается по горизонтальной оси.

С увеличением заработной платы спрос на труд уменьшается, с уменьшением — возрастает (**кривая спроса**¹ **D** на рис. 6.1). Это связано с тем, что заработная плата является внешними издержками работодателя.

Примечание. Явные, бухгалтерские, внешние издержки — это плата за то, что фирма сама не производит, но использует в процессе создания своего товара. Это оплата труда работников, сырья, материалов, топлива, комплектующих изделий. Неявные, внутренние издержки — издержки, связанные с использованием фирмой своих собственных ресурсов (собственное помещение фирмы, собственное сырье, свой капитал). Сумма явных и неявных издержек — экономические издержки².

Обратная тенденция наблюдается на **кривой предложения S**. С увеличением заработной платы предложение на труд увеличивается, с уменьшением — уменьшается (**кривая предложения**³ **S** на рис. 6.1). Это связано с тем, что работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы.

При цене труда равной W^4 работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее.

Совпадение спроса на труд и предложения труда (точка **A** на рис. 6.1) носит название **равновесной рыночной цены на рынке труда**.

Предположим, что мы можем менять заработную плату, которая выплачивается в той или иной отрасли промышленности в течение длительного времени. При этом мы оставляем без изменения уровни используемой технологии и оборудования, условия, на которых предоставляется капитал и соотношение между ценой на продукт и спрос на продукт.

Более низкая заработная плата (к примеру, переход из точки **W** в точку **W1** — рис. 6.1) приведет к снижению предложения труда до уровня **S1** (за более низкую заработную плату желающих работать будет меньше) и к повышению спроса труда до уровня **D1** (за более

¹ D — от англ. *demand* (спрос).

² Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Форум, 2010. С. 136.

³ S — от англ. *suggestion* (предложение).

⁴ W — от англ. *wage* (заработная плата).

низкую заработную плату работодатели в целом готовы нанимать большее количество работников). В таких условиях возникнет нехватка работников. И работодатели будут конкурировать в условиях малого числа работников. Стремление фирм привлечь работников приведет к тому, что они предложат более высокую заработную плату, тем самым, подняв общий уровень предлагаемой заработной платы на рынке.

Если заработная плата вырастет (к примеру, переход из точки W в точку W_2 — рис. 6.1), то могут произойти два явления:

- большее число работников решат выйти на рынок и приступить к поиску работы (движение вдоль кривой предложения — возрастание предложение труда до уровня S_2);
- возросшая заработная плата заставит работодателей искать меньшее количество работников (движение вдоль кривой спроса — сокращению спроса до уровня D_2).

Сокращение спроса связано с тем, что более высокая заработная плата подразумевает более высокую стоимость производства и чаще всего более высокую цену на продукт. Потребитель товаров и услуг реагирует на более высокие цены тем, что покупает меньше. Как следствие — работодатели сокращают выпуск готовой продукции. Сниженный уровень производства в свою очередь ведет к снижению занятости. Такое сокращение занятости называется **эффектом масштаба**. С другой стороны, при росте заработной платы работодатели стремятся сократить стоимость производства путем применения такой технологии, которая в большей мере опиралась бы на капитал, а не на рабочую силу. Уровень занятости снизится из-за сдвига к капиталоемкому способу производства (**эффект замещения**)¹.

Из вышесказанного можно сделать вывод: «Цена труда рыночного равновесия обычно превалирует на свободно действующем рынке. Цена труда ниже W не может быть доминирующей в связи с тем, что нехватка работников заставляет работодателей поднимать ее. Цена труда выше W также не может быть доминирующей, так как избыток труда оказывает давление вниз на ставки заработной платы». Важным является тот факт, что предложение труда на каком-то определенном рынке прямым образом связано со ставками заработной платы, доминирующими на этом рынке при условии, что заработная плата других профессий остается неизменной.

¹ Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ.; науч. ред. проф. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. М.: МГУ, 1996. С. 46.

К примеру, каждый из 100 человек, оканчивающих школу, может выбрать между тем, чтобы стать либо страховым агентом, либо секретарем-референтом. Если заработная плата страхового агента повышается, то часть выпускников, сменит свое намерение стать секретарями и изберет карьеру страхового агента. Следовательно, останется меньше тех, которые желают быть секретарями при каждом уровне заработной платы секретарей по мере роста заработной платы.

В графическом виде рост жалования страховых агентов приведет к сдвигу кривой предложения секретарей влево (рис. 6.2).

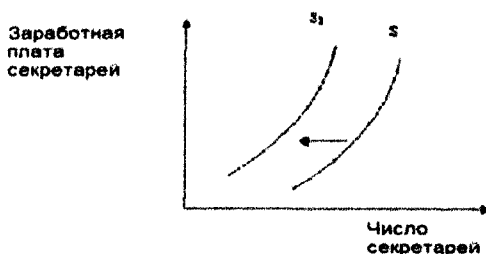


Рис. 6.2. Сдвиг кривой предложения секретарей

Что же касается **кривой спроса**, то помимо **ценового фактора (изменение заработной платы)** на кривую спроса на труд влияют и неценовые факторы.

Неценовой фактор означает, что цена на труд задана и остается неизменной, изменяются прочие условия, влияющие на кривые спроса и предложения труда.

Действие неценовых факторов будет приводить к смещению кривой спроса либо вправо — спрос растет, либо влево — спрос падает (рис. 6.3).

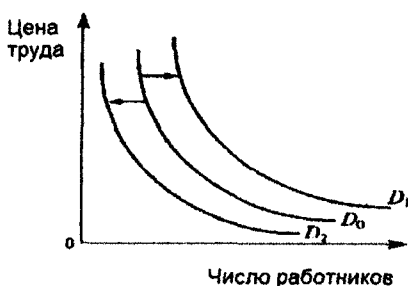


Рис. 6.3. Влияние неценовых факторов на изменение спроса на труд

Предположим, что уровень спроса на продукт, технология и условия перераспределения труда остаются неизменными, но изменяется предложение капитала: цена снижается. Если цена капитала падает, то и издержки производства также падают. Сокращение издержек производства стимулируют рост производства. Рост производства как следствие повышает уровень занятости (растет спрос на труд) при любом уровне ставки заработной платы (**эффект масштаба**). Падение цены капитала ведет и к тому, что предприятия берут на вооружение капиталоемкие технологии. Фирмы производят замену труда на капитал и используют меньше рабочей силы для производства одного и того же количества готовой продукции, чем раньше (**эффект замещения**)¹.

Рыночная инфраструктура (4-я компонента рынка)

Рыночная инфраструктура — это совокупность государственных и негосударственных институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, способствуют более быстрому вхождению безработных в состав занятого населения.

Государственные службы занятости — основной элемент инфраструктуры рынка труда. Это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей. Они трудоустраивают работников любого уровня и квалификации, в любые организации, но в основном, в государственные структуры. Единственное требование, предъявляемое человеку, встающему на учет в службу занятости — человек должен быть безработным.

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

- регистрация безработных;
- регистрация вакантных мест;
- трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;
- изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;
- тестирование лиц, желающих получить работу;
- профессиональная ориентация и переподготовка безработных;

¹ Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ.; науч. ред. проф. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. М.: МГУ, 1996. С. 48.

— выплата пособий зарегистрированным безработным.

Для реализации установленных законодательством Российской Федерации города Москвы прав и гарантий в области труда, занятости населения и трудовой миграции создан департамент труда и занятости населения города Москвы (ДТиЗН г. Москвы), являющимся подведомственным правительству Москвы органом исполнительной власти города.

К **негосударственным институтам** занятости относятся: различные коммерческие агентства по подбору кадров, биржи труда, рекрутинговые фирмы, учебные центры, различные общества занятости и т.д.

В последнее время стали создаваться различные объединения негосударственных служб занятости (например, клубы профессионалов, Российская ассоциация рекрутинговых фирм и др.). Нередко отдельные негосударственные структуры содействия занятости ориентированы на конкретный контингент лиц, ищущих работу. Например, общество «Триза» (г. Москва) занимается подбором персонала по заявкам компаний и трудоустройством высококвалифицированных специалистов немассовых профессий: менеджеров, юристов, финансовых и банковских работников и т.д. В последнее время широко используются ярмарки вакансий как форма привлечения работников на имеющиеся свободные рабочие места.

Организационные формы и направления деятельности негосударственных структур содействия занятости разнообразны. Например, в Московской области создано АО Финансовая межрегиональная корпорация «Исида». Ее учредителями являются Российский союз помощи беженцам «Соотечественники», научно-производственная корпорация «Инфо-Сервис» и физические лица. Цель данной организации — участие в реализации программы по обустройству территории, созданию новых рабочих мест, закреплению беженцев, переселенцев и уволенных в запас военнослужащих по Московской области.

6.3. СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА

Сущность сегментации рынка труда, его виды

Современный рынок труда является весьма сегментированным рынком.

Сегментация рынка труда — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, субрынки, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.

В научной литературе принято сегментировать рынки по критерию открытости и скрытости¹.

Открытый рынок труда охватывает все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также вакантные рабочие места и ученические места во всех секторах экономики.

Составными частями открытого рынка труда являются его официальная и неофициальная части.

Официальная часть открытого рынка труда включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости, а также ученические места в системе профобразования.

Неофициальная часть открытого рынка труда аккумулирует ту часть вакансий и учебных мест, а также ту часть предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и, где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу.

Скрытая часть рынка труда — рынок труда, на котором лица, формально заняты в производственной деятельности, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены.

По критерию стабильности трудовых отношений рынок труда делится на три сегмента²:

Наиболее устойчивый сектор — **первичный рынок труда («ядро»)** — рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивные технологии, система управления, сильные и эффективные профсоюзы и т.п.

Второй сектор — **вторичный рынок труда («периферия»)** — характеризуется частичной занятостью, трудом в течение неполного рабочего времени, сезонностью работ, работой по краткосрочным контрактам; рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны; уровень оплаты труда низкий; возможности для профессионального роста ограничены, социальная защита слабая, профсоюзы, как правило, отсутствуют и т.п.

¹ *Стексов В.И.* Развитие персонала — ведущее условие повышения конкурентоспособности предприятия на локальном рынке труда. М., 2004.

² Национальная социологическая энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/583/word/pervichnyi-rynok-truda>

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда представлены в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

<i>Особенности</i>	<i>Первичный рынок труда</i>	<i>Вторичный рынок труда</i>
Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
Содержание труда	Творческий высококвалифицированный труд	Исполнительский, рутинный труд
Условия труда	Хорошие	Плохие
Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая
Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Слабая
Характер занятости	Стабильный	Прерывный
Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая

<i>Особенности</i>	<i>Первичный рынок труда</i>	<i>Вторичный рынок труда</i>
Доля женщин, молодежи, людей пенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Третий сектор объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго секторов, т.е. безработные могут пополнить ряды как первичного, так и вторичного рынков.

По критерию **возраст, здоровье и уровень квалификации** рынок труда подразделяется на следующие сегменты¹:

- рабочая сила молодежи;
- рабочая сила пожилых людей;
- рабочая сила инвалидов.

Особенность **рынка труда молодежи** состоит в том, что работодатели отказывают в трудоустройстве молодым, так как они обладают низкой конкурентоспособностью рабочей силы из-за отсутствия или недостаточной квалификации и необходимости адаптации к труду (в силу отсутствия трудового стажа).

Особенности **рынка труда пожилых работников** состоят в том, что, несмотря на высокую квалификацию, они оказываются менее конкурентоспособными по состоянию здоровья. Их мобильность

¹ Рынок труда: Учебник / Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2003. С. 66.

ограничена привязанностью к коллективу, где они работали; к месту, где они живут и есть друзья, расставаться с которыми для них тяжело.

Особенности рынка труда инвалидов. Инвалиды — одна из наиболее социально уязвимых групп населения нашей страны. Российским инвалидам неимоверно трудно получить образование (не могут заниматься всеми видами трудовой деятельности), найти работу, не всегда доступна бесплатная медицинская помощь (их доход значительно ниже среднего, а потребности в медицинском и социальном обслуживании намного выше), у них возникают большие проблемы с передвижением в пределах населенного пункта. Инвалидность — это особый, сниженный статус личности в обществе, ставящий инвалида в неравное положение с другими гражданами в отношении его трудоустройства. В настоящее время лишь в 3–5% случаев удается восстановить трудоспособность инвалидов, устранив ограничения их жизнедеятельности¹.

Оценивая проблемы трудоустройства граждан с ограниченными возможностями и пониженной конкурентоспособностью в рамках конференции на III Социальном форуме «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» в 2013 г. отмечалась целесообразность следующих направлений работы²:

- внедрение и реализация более действенных механизмов взаимодействия учебных заведений и работодателей в рамках трудовой адаптации и стажировки молодых специалистов;
- создание комплексных систем профессиональной ориентации молодежи и подростков;
- разработка и внедрение нового типа трудовых рекомендаций, способствующих более эффективному трудоустройству инвалидов;
- учет факторов, которые являются вредными или опасными для инвалидов, при их трудоустройстве и при сертификации и аттестации рабочих мест;
- систематизация профессиографической информации о получении инвалидами профессионального образования и их последующего трудоустройства с учетом личностных характеристик;

¹ Постановление правительства РФ от 29.12.2005 № 832 «О Федеральной Целевой программе: социальная поддержка инвалидов на 2006–2010 годы».

² III Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» [Электронный ресурс]. URL: <http://soforum.rea.ru/FinalDocProject.aspx>

– разработка и внедрение комплекса мер, способствующих трудовой адаптации и трудоустройству женщин после отпуска по уходу за детьми.

По критерию занятости и незанятости принято сегментировать рынок труда внутренний и внешний.

Внутренний рынок охватывает работников, занятых на предприятиях и в организациях.

Внешний рынок охватывает граждан, ищущих работу, и характеризуется количественными и качественными характеристиками этих граждан.

Анализ специфических особенностей сегмента рынка труда государственных служащих

Профессиональная служебная деятельность федерального государственного служащего представляет собой сложную многофункциональную деятельность. Специалистами выделяется два вектора ее развития: консервативный — направленность на обеспечение стабильности общества; инновационный — направленность, связанная с необходимостью принимать нестандартные решения в условиях реформ¹. Таким образом, оба вектора развития профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего направлены, с одной стороны, на поддержание и укрепление общественной политической и экономической стабильности общества, а с другой стороны — на необходимость принимать адекватные решения в изменяющихся условиях. Поскольку функциональная деятельность государственных гражданских служащих имеет существенные отличительные особенности, можно говорить о специфическом сегменте рынка труда — рынок труда государственных служащих.

Выявим специфические характеристики такого сегмента. Важной отличительной характеристикой рынка труда государственных служащих выступают субъекты социально-трудовых отношений. Традиционно таких субъектов три: наемные работники, работодатели, государство. В отношении же государственных служащих число субъектов снижается до двух, в связи с тем, что государство в данном случае объединяет в себе также и функцию работодателя. Таким образом, можно говорить о том, что рынок труда государственных служащих является монополистическим рынком, поскольку работодатель

¹ Карпенко А.С., Ковалева М.А. Индивидуальная работа с персоналом в государственной службе / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2006. С. 40.

один — государство. В то же время в частном секторе возможны разнообразные модели функционирования рынка труда: конкурентная, с участием профсоюзов, монополистическая, монополистическая, с участием и без участия государства, и др.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает ряд условий (цензов), ограничивающих допущение лица к занятию государственной должности государственной службы:

- 1) ценз гражданства — только граждане Российской Федерации;
- 2) языковой ценз — владение государственным языком;
- 3) возрастной ценз: нижняя граница — 18 лет; верхняя граница — 60 лет — предельный возраст пребывания на службе.

Отметим, что в соответствии с поправками и изменениями в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: «Государственному служащему, который достиг предельного возраста пребывания на службе государственного характера, срок этой службы может быть продлен с его согласия и по решению представителя нанимателя до достижения им 65 лет. Государственному служащему, замещающему должность государственной службы определенной категории «помощники (советники)» срок государственной службы может быть продлен до окончания срока полномочий указанного лица. Федеральному государственному гражданскому служащему, который достиг предельного возраста пребывания на государственной службе, в том числе замещающему должность государственной гражданской службы отдельной категории «руководитель высшей группы должностей», срок службы государственного гражданского характера может быть продлен с его согласия и по решению Президента Российской Федерации до достижения им 70 лет»;

4) профессиональный ценз — соответствие квалификационным требованиям и наличие ряда ограничений и запретов, связанных с поступлением или замещением государственной должности. Ограничения и запреты, связанные с поступлением или замещением государственной должности, представлены в табл. 6.2.

Примечание. Понятие «поступление на гражданскую службу» используется, когда речь идет о поступлении на гражданскую службу гражданина, т.е. лица, на момент поступления не являющегося гражданским служащим; понятие «замещение должности» является синонимом понятия «занятие должности», «назначение на должность».

**Ограничения и запреты к лицам, поступающим
или замещающим государственную должность**

<i>Ограничения, связанные с государственной службой</i>	<i>Запреты, связанные с государственной службой</i>
Признание служащего недееспособным или ограниченно дееспособным. Например, наличие заболевания, препятствующего поступлению на службу или ее прохождению.	Участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом
Наличие судимости, а также наличие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости	Осуществлять предпринимательскую деятельность
Отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, в случае исполнения должностных обязанностей с использованием таких сведений	Быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено федеральными законами
Близкое родство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, в случае замещения должности гражданской службы связанной с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому	Замещать должность гражданской службы в случае: избрания или назначения на государственную должность, избрания на выборную должность в органе местного самоуправления, избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе

Из представленного выше анализа видно, что данные ограничения и запреты носят весьма существенный характер. Ведь на работников частного сектора в большинстве случаев перечисленные ограничения и запреты не распространяются. Так, например, законодательство допускает принятие на работу лиц от 15 лет и старше, также в большин-

стве случаев отсутствуют требования в отношении предельного возраста поступления на работу. Отсюда внутренний рынок труда государственных служащих является достаточно закрытой структурой, что объясняется спецификой деятельности и наличием значительных барьеров как на входе, так и на выходе.

Немаловажной специфической характеристикой данного сегмента выступает и особенность регулирования трудовых отношений, заключающаяся в том, что в отличие от работников других сегментов их труд преимущественно регулируется на основе административного права (наряду с другими видами права). При этом государственная служба — это социально-правовой институт, призванный выполнять функцию связующего звена между государством и гражданским обществом и, следовательно, стоять на страже интересов граждан и общества в целом. В исследовании Г.П. Зинченко отмечается: «Предметом социологии государственной и муниципальной службы являются публично-трудовые отношения по поводу производства управленческих решений (т.е. процесса перевода социальной информации на язык нормативных актов), их реализации (т.е. трансформации юридических норм в социальное поведение людей) и последствий, связанных с изменением общественной жизни»¹. Таким образом, трудовая деятельность в государственных органах направлена на удовлетворение общественных потребностей, в то время как в частном секторе — в основном на получение прибыли. В исследовании Е.А. Выходцевой и Л.И. Рудой отмечается: «Эффективность государственного управления определяется тем, что государство, в лице государственных служб, в идеале выступает инициатором и организатором перемен и преобразований, ориентируясь на растущие потребности общества»².

В качестве еще одной специфической характеристики сегмента можно выделить и специфику в некоторых привычных в бизнес структурах категорий. К примеру, формой заключения договора между работником и работодателем является трудовой договор; между служащим и работодателем — служебный контракт. Цена

¹ Зинченко Г.П. Социология государственной и муниципальной службы: программа-концепция // Ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук. Социологические исследования. 1996. № 6. С. 103.

² Выходцева Е.А., Рудая Л.И. Современные тенденции в управлении кадрами государственных служб // Вестник университета. Социология управления персоналом. 2002. № 1(4). С. 40.

труда работника — заработная плата; цена труда служащего — денежное содержание.

Интересной специфической характеристикой является и то, что система оплаты труда государственных служащих — на должностных окладах; тарифная система оплаты труда рабочих основана на тарифных ставках.

Отличительной характеристикой сегмента являются формы организации труда и режимов рабочего времени. Для государственных служащих предусматривается, как правило, жесткий график рабочего времени с определенным началом и окончанием рабочего дня, либо в соответствии с особым режимом службы, согласно которому гражданские служащие по распоряжению представителя нанимателя по необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени. В то же время для работников других сегментов предусматривается наряду с жестким графиком рабочего времени с определенным началом и окончанием рабочего дня, также возможность гибкого графика (по продолжительности, времени начала и окончания рабочего дня, «сжатой рабочей недели» и т.д.).

К специфическим характеристикам сегмента можно отнести и траекторию, скорость карьерного роста. Так, для государственных служащих траектория движения как возможность продвижения по карьерной лестнице и скорость такого продвижения заложена самой системой государственной службы: для младших должностей продвижение в классном чине, при условии успешной сдачи квалификационного экзамена практически гарантировано через 1 год; продвижение по должности — при наличии стажа 3 года. Для сравнения: возможность продвижения для работников в частном секторе в большинстве случаев не гарантируется или оговаривается рядом особых условий.

Также к отличительным характеристикам сегмента рынка труда госслужащих можно отнести условия их занятости. Известно, что действие рыночного механизма может приводить к высвобождению части работников, к появлению безработицы. В отношении же государственных служащих при реорганизации или ликвидации государственного органа, либо сокращении должностей гражданской службы предусмотрено замещение иной должности гражданской службы¹. При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантиру-

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

ется переподготовка с сохранением на этот период денежного содержания по занимаемой до увольнения должности и непрерывного трудового стажа¹. Интересным представляется также и тот факт, что заключение аттестационной комиссии о том, что государственный гражданский служащий по уровню своей фактической квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, порождает у представителя нанимателя право расторгнуть служебный контракт с данным служащим в случае его отказа от направления для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или от перевода на другую должность гражданской службы. Однако судебная практика исходит из недопустимости расторжения служебного контракта по мотивам недостаточной квалификации с гражданским служащим, не имеющим необходимого профессионального опыта, в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно в силу закона не является обязательным условием при заключении служебного контракта.

В соответствии с поправками и изменениями закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: «Для государственных гражданских служащих, увольняемых с государственной гражданской службы в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы, упразднением государственного органа или в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (призыв на военную службу, избрание или назначение на государственную или муниципальную должность и др.), Федеральным законом предусмотрена возможность включения в кадровый резерв для замещения должности государственной гражданской службы той же группы, к которой относилась последняя замещаемая государственным гражданским служащим должность государственной гражданской службы».

Отметим, что в отношении работников частного сектора условия занятости определяются постоянной конкурентной борьбой, успех в которой зависит от профессиональных, деловых и личностных качеств работника. Указанные положения свидетельствует о том, что условия занятости для государственного служащего являются более стабильными по сравнению с частным сектором.

Выявленные специфические особенности функционирования рынка труда государственных гражданских служащих, позволяют более

¹ Современная экономика труда / Науч. ред. В.В. Куликов; Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М.: Финстатинформ, 2001. С. 130.

четко идентифицировать особенности содержания и характера их трудовой деятельности.

6.4. НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА

Рассмотрим особенности рынков труда в зарубежных странах и России. Среди зарубежных стран наибольший интерес представляют характеристики современного рынка труда в Швеции, Японии, США.

Шведская модель

Примечание. Справочная информация о стране.

Королевство Швеция. Столица — Стокгольм. Официальный язык — шведский. Валюта — шведская крона. Время — МСК -1. По численности населения занимает 87-е место в мире. Население — 9 045 389 человек. Состав населения: шведы — 96%, финны — 3%, саами — 0,15%, прочие — 0,85%. Площадь занимаемая сушей — 410 934 кв.км, водой — 39 030 кв.км. Климат: умеренный переходный от морского к континентальному. Форма правления — конституционная монархия. Глава государства: формально — король, реально — премьер-министр. Законодательная власть: однопалатный парламент — Риксдаг¹.

По статистическим данным программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) 2014 Швеция занимает 12-е место по Индексу Человеческого Развития — 0,898, что относит данную страну к категории стран с очень высоким уровнем человеческого потенциала². Как известно, Индекс Человеческого Развития — интегрированный показатель, зависящий от трех показателей: валового внутреннего продукта на душу населения по паритету покупательной способности, уровня грамотности, продолжительности жизни.

Швеция — абсолютный победитель в категориях, касающихся производительности труда в стране, роста занятости, квалификации рабочей силы, оптимального государственного финансирования и инвестиций, ориентированных на рост экономики.

¹ Мини-энциклопедия. Страны мира. Вильнюс: Bestiary, 2013. С. 66.

² Индекс развития человеческого потенциала — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/humandevlopment-index/human-develjpmnt-index-info>

³ Рейтинг самых инновационных стран [Электронный ресурс]. URL: <http://svspb.net/novosti/rejting-innovatsionnyih-stran/>

В соответствии с рейтингом самых инновационных стран *Global Innovation Index* проведенным *Bloomberg* на 24 января 2014 г. Швеция занимает 2-е место их 50 возможных. Общая оценка 90, 80³.

Ведущее положение Швеция занимает и по рейтингу Индекса лучшей жизни, представленного в 2014 г. *Organisation for Economic Cooperation and Development* (Организация экономического сотрудничества и развития (сокр. ОЭСР)). Данный индекс позволяет сравнить благосостояние в разных странах по 11 аспектам, которые ОЭСР выделила в качестве важнейших показателей физических условий и качества жизни¹:

1. **Жилищные условия и расходы** — 6,3 (наивысший показатель 7,8 — США; наименьший показатель — 2,2 — Турция).

Например, в Швеции семьи в среднем тратят 21% совокупного скорректированного дохода после уплаты налогов на оплату за жилье, что соответствует среднему показателю по ОЭСР. 92% людей утверждают, что они удовлетворены своими жилищными условиями, данный показатель выше среднего по ОЭСР (87%). В доме имеется в среднем 1,7 комнаты на человека, что немного превышает средний показатель по ОЭСР (1,6 комнаты на человека).

2. **Доход и финансовое благосостояние семьи** — 5,0 (наивысший показатель 10 — США; наименьший показатель — 0,1 — Бразилия).

Например, средний скорректированный чистый доход семьи после уплаты налогов на душу населения составляет \$ 27 546, что превышает средний показатель по ОЭСР — \$ 23 938. Средний показатель чистого финансового благосостояния семьи на душу населения составляет \$ 55 301 — превышает средний показатель по ОЭСР (\$ 42 903).

3. **Заработки, обеспеченность работой и безработица** — 7,8 (наивысший показатель 9,6 — Швейцария; наименьший показатель — 2,2 — Греция).

Например, в Швеции около 74% трудоспособного населения в возрасте от 15 до 64 лет имеют оплачиваемую работу. Данный показатель гораздо выше, чем средний уровень занятости в странах ОЭСР — 65%. Доля трудоспособных граждан, которые не имеют работы свыше одного года составляет 1,4%, что меньше среднего показателя по ОЭСР — 2,7%.

¹ OESD Better policies for better lives [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org>

4. **Общество** (качество поддерживающих социальных связей) — 8,2 (наивысший показатель 10 — Исландия; наименьший показатель — 0 — Греция)

Например, жители Швеции тратят в среднем 4 минуты в день на добровольную помощь, что соответствует среднему показателю по странам ОЭСР. Около 51% опрошенных помогли незнакомому человеку в прошлом месяце, что немного выше, чем средний показатель по странам ОЭСР, который составляет 49%. В Швеции 91% опрошенных считают, что у них есть человек, на которого они могут положиться в трудную минуту, что немного выше среднего показателя по странам ОЭСР, равного 89%.

5. **Образование и преимущества образования** — 8,0 (наивысший показатель — Финляндия 9,2; наименьший показатель — 1,2 — Мексика).

Например, в Швеции разница в результатах успеваемости между учащимися из семей с наилучшими социально-экономическими условиями жизни и учащимися из семей с наихудшими социально-экономическими условиями жизни составляет в среднем 84 балла, что ниже среднего показателя по ОЭСР, составляющего 96 баллов. Это свидетельствует о том, что система образования в Швеции предоставляет относительно равный доступ к образованию высокого качества всем учащимся. Статистические данные свидетельствуют и о высоком уровне грамотности шведов: 87% взрослого населения страны в возрасте от 25 до 64 лет имеют диплом о полном среднем образовании, что превышает на 12% средний показатель по Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), который составляет 75%. Как отмечал А. Константинов¹, шведы очень любят читать газеты и журналы, в среднем по статистике взрослый швед в день читает более чем одну газету. 5 часов 41 минуту в день швед уделяет СМИ. Из этого времени примерно полтора часа в день уходит на чтение: 30 минут — ежедневная газета, 30 минут — Интернет, 20 минут — книга, 15 минут — журналы.

6. **Экология** (качество окружающей среды) — 9,8 — наивысший показатель (наименьший показатель — 2,9 — Турция).

Например, содержание в воздухе взвешенных частиц размером менее 10 мкм (показатель РМ10), т.е. мелкодисперсных загрязняющих частиц, достаточно малых, чтобы проникнуть в легкие и причинить вред здоровью составляет 10,2 мкм на кубический метр, что значи-

¹ Швеция. Скандинавские прогулки: [путеводитель] / А. Константинов. СПб.: Амфора, 2013. С. 42–43.

тельно ниже среднего показателя по ОЭСР, равного 20,1 микрограмма на кубический метр. В Швеции 97% населения удовлетворены качеством воды. Данный процент является самым высоким по ОЭСР, где средний показатель удовлетворенности равен 84%.

7. Гражданские права (участие в демократических процессах) — 8,7 (наивысший показатель — Австралия — 9,5; наименьший показатель — 2,1 — РФ).

Например, в Швеции 58% граждан утверждают, что они доверяют правительству страны, больше, чем в среднем по ОЭСР (39%). Активность избирателей в Швеции составила 85%. Эта цифра намного выше, чем средний процент активности избирателей по странам ОЭСР — 72%.

8. Здоровье — 8,8 (наивысший показатель — Новая Зеландия — 9,4; наименьший показатель — 4,3 — Венгрия).

Например, средняя продолжительность жизни в Швеции составляет 82 года, что на два года выше среднего показателя по ОЭСР — 80 лет. Затраты на здравоохранение в расчете на человека в Швеции также выше (\$ 3952), чем в среднем по ОЭСР (\$ 3322).

9. Удовлетворенность (насколько Вы счастливы) — 8,9 (наивысший показатель — Швейцария — 10; наименьший показатель — Греция — 0).

Например, в Швеции 83% населения сообщили, что в среднем за день они переживают больше положительных эмоций (чувство спокойствия, гордость за достижения, радость и т.д.), чем отрицательных (боль, беспокойство, тоска, скука и т.д.). Данный показатель превышает среднее значение по ОЭСР, равное 76%. Общая удовлетворенность жизнью по шкале от 0 до 10 баллов для шведов составляет 7,4 балла, что превышает средний показатель по ОЭСР, равный 6,6 балла.

10. Чувство безопасности — 8,2 (наивысший показатель — Япония 9,9; наименьший показатель Мексика — 0,4).

Например, в Швеции 78% людей чувствуют себя в безопасности при нахождении ночью на улице в одиночку, что выше среднего показателя для ОЭСР (69%).

11. Работа / Отдых — 8,1 (наивысший показатель — Дания 9,8; наименьший показатель — Турция 0).

Например, шведы работают в среднем 1644 часа в год (меньше, чем в среднем по странам ОЭСР — 1776 часов). В Швеции только 1% работников по найму трудятся сверхурочно, что ниже среднего показателя по странам ОЭСР — 9%. В среднем шведы тратят около 63% времени (15,1 часа в день) на уход за собой (прием пищи, сон и т.д.) и

отдых (общение с друзьями, хобби, игры, использование компьютера, просмотр телепрограмм и т.д.), что почти совпадает со средним показателем по странам ОЭСР (15 часов).

О высоком уровне экономического развития Швеции свидетельствуют также данные представленные Central Intelligence Agency (см. табл. 6.3). В табл. 6.3 рассчитаны изменения экономических показателей в 2013 г. по сравнению с 2012 г. и рейтинг Швеции в мире по этим показателям¹.

Как видно из табл. 6.3 ВВП (ППТ) увеличился за год на 0,87%; ВВП на душу населения (ППС), Валовое национальное сбережение — показатели не изменились; уровень инфляции снизился на 0,9%; резервы иностранной валюты и золота увеличились на 3,97%.

Высокий уровень социально-экономического развития Швеции достигнут благодаря совершенному управлению в экономической модели в сферах:

- всеобъемлющего социального обеспечения,
- конкурентоспособности промышленности,
- активной политики на рынке труда,

а также, в немалой степени, от малых военных расходов (25-е место в рейтинге 171 стран мира, расходы составляют около 1% от ВВП).

Таблица 6.3

Положение и динамика некоторых экономических показателей Швеции

Показатель	Значение показателя в 2012 г.	Значение показателя в 2013 г.	Динамика изменения по сравнению с 2012 г., в %	Место среди других стран	Объем выборки стран
Валовой внутренний продукт по паритету покупательной способности	\$ 390,4 млрд	\$ 393,8 млрд	0,87	35	229

¹ Central Intelligence Agency [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Показатель	Значение показателя в 2012 г.	Значение показателя в 2013 г.	Динамика изменения по сравнению с 2012 г., в %	Место среди других стран	Объем выборки стран
ВВП на душу населения по паритету покупательной способности	\$ 40 900	\$ 40 900	0,00	26	228
Валовое национальное сбережение	25,80% ВВП	25,80% ВВП	0,00	45	145
Уровень инфляции	0,90%	0,00%	-0,90%	7	223
Резервы иностранной валюты и золота	\$50,35 млрд	\$ 52,23 млрд	3,97%	36	169

Разработано Мелкумовой М.В. на основе статистических данных *Central Intelligence Agency* [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Всеобъемлющее социальное обеспечение реализует Государственный сектор. Он наделен широким кругом полномочий: образование, трудоустройство, промышленная политика, уход за больными и престарелыми, социальное обеспечение, защиту окружающей среды и т.д. Для реализации этих полномочий государственные органы используют часть общенациональных ресурсов в виде налогов. Уровень налогов в Швеции достаточно высок (в 2013 г. — 44,2%) — второе место среди стран ОЭСР¹. Однако большая часть собранных средств возвращается налогоплательщикам в форме различных выплат и услуг.

1. Различные виды пособий²:

– Детское пособие. Выплачивается всем родителям независимо от их доходов с момента рождения ребенка и до исполнения ребенком 16 лет. Пособие может быть продлено после 16 лет, если ребенок по-

¹ Информация о Швеции [Электронный ресурс]. URL: <http://svspsb.net/sverige/>

² Что нужно знать о детях в Швеции [Электронный ресурс]. URL: <http://tostockholm.net/articles/Chto-nuzhno-znat-o-detjah-v-Shvecii.html>

прежнему учиться в школе (9-летнее школьное образование). Пособие обычно выплачивается матери ребенка; если родители в разводе, то пособие выплачивается родителю, с которым живет ребенок. Размер пособия на 1 ребенка в месяц в 2013 г. составил 1050 шведских крон, что равнозначно примерно \$ 160,5.

— Пособие матерям-одиночкам. Матерям-одиночкам государство помимо детских пособий ежемесячно оплачивает все коммунальные услуги.

— Пособие за многодетность. Семье, которая имеет более одного ребенка, положена доплата за многодетность. Размер доплаты в месяц в 2013 г. составлял: для двух детей — 150 крон (примерно \$ 22), трех детей — 604 кроны (\$ 90), четырех детей — 1614 крон (\$ 241), пяти детей — 2864 крон (\$ 241), шести детей — 4114 крон (\$ 241). Пособие выплачивается обычно матери ребенка до достижения ребенком совершеннолетия либо до окончания учебы.

— Пособие на жилье. В Швеции семьи, с низким годовым доходом и имеющие детей, имеют право на пособие на жилье. Пособие рассчитывается на каждую семью индивидуально и зависит от годового дохода семьи, размера квартплаты, размера квартиры, количества детей в семье.

2. Бесплатность образования.

Все образование (включая высшее) является бесплатным, учебники и школьное питание также. Разработку программ обучения и проведение реформ осуществляют различные комиссии, создаваемые Министерством образования Швеции. Для детей в возрасте от года до пяти существует сеть дошкольных учреждений. Каждому маленькому шведу гарантировано место в яслях и детском саду независимо от имущественного положения и статуса его родителей.

3. Забота о пожилых. Пожилым предоставляются дома для престарелых, которые представляют комфортабельные отели с полным содержанием и лечением за государственный счет, пенсию у пожилых людей при этом не отбирают;

4. Льготное медицинское обслуживание.

70–80% местных бюджетов идет на здравоохранение.

5. Социальная ориентация. Так, одной из самых главных функций органов социальной службы является обеспечение хороших и надежных условий для развития детей и подростков. Если возникают проблемы в семье, можно обратиться за помощью в социальную службу или семейную консультацию при муниципалитете по месту жительства. Если в семье есть дети школьного возраста, можно также посоветоваться со школой, где работает группа специалистов по профи-

лактике здоровья учащихся, и попросить у них помощи. Органы социальной службы предлагают самые разные виды поддержки, например, курсы для родителей, собеседования, предоставление контактного лица подросткам или контактной семьи для младших детей. Если персонал школы или медицинские работники подозревают, что детей подвергают физическому или психическому насилию, они обязаны заявлять об этом в органы социальной службы. Такое информирование входит в круг должностных обязанностей всех, кто по долгу службы работает с детьми и подростками¹.

Высокая социальная направленность страны, обеспечивает высокий уровень политической и экономической стабильности общества.

Высокая конкурентоспособность промышленности обеспечивается тем, что страна обладает современной инфраструктурой, превосходными внутренними и внешними коммуникациями и высококвалифицированной рабочей силой.

Согласно результатам исследования Всемирного экономического форума Швеция заняла 6-е место в рейтинге по глобальной конкурентоспособности стран в 2013–2014 гг. Оценка в этом индексе составляет 5,48². Рейтинг составлен на основе 12 показателей конкурентоспособности: качество институтов; инфраструктура; макроэкономическая стабильность; здоровье и начальное образование; высшее образование и профессиональная подготовка; эффективность рынка товаров и услуг; эффективность рынка труда; развитость финансового рынка; технологический уровень; размер внутреннего рынка; конкурентоспособность компаний; инновационный потенциал.

Следует отметить, что экономике страны присуща высокая степень концентрации производства и капитала. В ведущих отраслях промышленности, судоходстве, банковском и страховом деле господствует небольшое число крупных концернов, многие из которых превратились в многонациональные монополистические объединения.

Для Швеции характерна также концентрация крупных капиталов в руках отдельных семейств. Контроль над промышленностью и банками фактически сосредоточен у 20–25 семей шведской финансовой олигархии, среди которых выделяются Валленберги, Юнсоны, Брустремы, Боньеры. Например, объем производства товаров и услуг кор-

¹ Шведская рулетка [Электронный ресурс] // URL: <http://annonsera.ru/s.php?id=80>

² Индекс глобальной конкурентоспособности — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>

пораций, которыми владеют Валленберги, составляет более \$ 10 млрд. Семья через банковские и промышленные империи из крупнейших корпораций, пакеты акций в других больших компаниях контролирует треть ВВП Швеции. Под контролем семьи находится более 100 компаний¹.

Одна из ключевых особенностей Шведской экономики — ее «ярко выраженная экспортная направленность»: объем экспорта Швеции в 2013 г. составил \$ 181,5 млрд (28-е место из 223 стран мира). В экспорте преобладают: продукция машиностроения и металлообработки (49% по стоимости), деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (20%), металлургии (8%). Объем импорта в 2013 г. составил \$ 158,0 млрд (30-е место из 222 стран мира). За счет импорта покрывается до 25% потребностей Швеции в товарах и услугах. Главные товары импорта: машины и оборудование (36%), топливо (18%), химические продукты (8%), металлы (7%)².

Самый большой внешнеторговый оборот у Швеции в настоящее время с Германией, Соединенными Штатами Америки, Норвегией, Великобританией, Данией и Финляндией.

Активная политика на рынке труда. Эта политика ведется по следующим направлениям.

1. Повышение конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников. Ни государство, ни компании не скупятся на создание учебных курсов, повышение квалификации, переподготовку, обучение взрослых. Выделяя ежегодно 3,6% ВВП на развитие науки, технологий и высшего образования, Швеция входит в четверку мировых лидеров по этому показателю наряду с Израилем, Финляндией и Южной Кореей. В общей сложности на эти цели страна тратит ежегодно 121 млрд шведских крон (или \$ 18,5 млрд), из которых две трети приходится на частный сектор. Благодаря этому, стране свойственны высокая производительность труда, хорошо образованный персонал, владеющий иностранным языком, развитая деловая культура и эффективный стиль управления. В настоящее время Швеция намерена предпринять

¹ Валленберги. История успеха [Электронный ресурс]. URL: <http://kokh.ru/vallenbergi-wallenberg-istoriya-uspeha-finansovo-promyshlennoj-gruppy-shvecii/>

² Central Intelligence Agency [Электронный ресурс] // URL: <https://cia.gov>

решительные шаги для дальнейшего увеличения 10–15% бюджетных ассигнований на науку и повышения их эффективности к 2016 г.¹

2. Создание рабочих мест базируется на принципе, согласно которому лучше проводить переподготовку безработных и возвращать их к труду, в частности путем предоставления субсидий для переезда к вакантному рабочему месту, чем тратить огромные суммы на пособия безработным в качестве компенсации за потерянные доходы. Количество новых рабочих мест в апреле 2014 г. составило 71 300, что на 6,2% больше, чем в апреле 2013 г.²

3. Качественная система регулирования трудовых отношений. Многие правила, действующие сегодня на рынке труда, закреплены законодательно, другие появились в результате переговоров между работодателями и профсоюзами. Главная организация работодателей называется Объединением работодателей Швеции. Крупными профсоюзными объединениями являются: Центральное объединение профсоюзов Швеции для рабочих, Центральное объединение профсоюзов служащих и Центральное объединение профсоюзов работников с высшим образованием. Отсюда, высокая эффективность социального диалога достигается за счет высокой организованности рабочего движения и масштабному охвату трудящихся членством в профсоюзах. Согласно законодательству Швеции, продолжительность рабочей недели не превышает 40 часов, и каждый работающий на полную ставку имеет право на 25 дней оплачиваемого отпуска в год, что соответствует 5 неделям отдыха. Для работающих менее года отпуск будет короче. Помимо прочего законодательством предусмотрено, что лица, выполняющие одинаковую работу, должны получать одинаковую заработную плату. Запрещено подвергать работника дискриминации или назначать меньшую заработную плату по причине этнической принадлежности, вероисповедания, половой принадлежности, инвалидности или сексуальной ориентации. Закон также обязывает работодателя всячески способствовать формированию многонационального состава работников предприятия³.

¹ Швеция активно инвестирует в фундаментальную науку и высшее образование [Электронный ресурс]. URL: <http://trv-science.ru/read-offline/20471/-shveciya-aktivno-investiruet-v-fundamentalnuyu-nauku-i-vysshее-obrazovanie.pdf>

² Статистика Швеции. [Электронный ресурс]. URL: <http://svspb.net/sverige/statistika-shvecii.php>

³ Ingela Björck, Bulle Davidsson. Sverige en pocketguide. Fakta, tips och råd till nya invånare. Utgivare: Integrationsverket, Norrköping. 2013. S. 100–102.

4. Постоянная работа государственных органов, направленная на достижение полной занятости. Считается, что люди, временно вытесненные с рынка труда, должны получать либо работу, либо необходимое для нее образование. Предпочтение в этой области отдается мерам, экономически обоснованным с точки зрения долгосрочной перспективы. Так, полную занятость в Швеции призваны обеспечить три системы: система регулярной (обычной) переподготовки, система организации общественных работ и система молодежной практики (согласно этой системе, молодые люди, не нашедшие работы в обычном порядке, обеспечиваются рабочими местами, затраты на которые работодателем компенсирует государство). При этом с целью улучшения возможностей трудоустройства муниципальная служба занятости страны предлагает специальные программы. Примеры таких программ разные:

- подготовка по специальностям, востребованным на рынке труда — данные программы представляют собой курсы профессиональной подготовки, участники которых получают новые знания, что в дальнейшем облегчает поиск работы;

- компьютерные технологии — программа сроком до шести месяцев, предоставляющая участникам возможность освоения современной компьютерной техники;

- производственная практика — также программа сроком до шести месяцев, дающая возможность получить опыт работы на предприятии и др.

Участники программы получают денежное пособие, называемое пособием участника программы по трудоустройству¹.

5. Развитая культура социального компромисса. С помощью партнерства между разными классами, группами и слоями населения преодолеваются даже острые конфликты, что делает возможным продолжение экономического роста по интенсивному типу. Развитая культура компромисса предполагает, что обе конфликтующие стороны делают примирительные шаги навстречу, учитывая при этом интересы друг друга.

6. Политика регулирования заработной платы. В Швеции нет установленного законом минимального заработка. Для большинства людей, работающих по найму, зарплата определяется коллективным договором, заключаемым между работодателем и отраслевым профсоюзом. В коллективный договор входит, в частности, соглашение о так

¹ Ingela Björck, Bulle Davidsson. Sverige en pocketguide. Fakta, tips och råd till nya invånare. Utgivare: Integrationsverket, Norrköping. 2013. S. 105–106.

называемом договорном страховании, дополнительно защищающем работника, например, в случае производственной травмы.

Результат выше сказанного представим в виде итоговой табл. 6.4.

Таблица 6.4

Экономические и социальные характеристики Швеции

<i>Показатель</i>	<i>Оценка показателя</i>	<i>Место среди других стран</i>	<i>Объем выборки стран</i>
Индекс человеческого развития	0,898	5	187
Рейтинг самых инновационных стран	90, 8	2	50
Индекс лучшей жизни по 11 показателям:		ведущее положение	
1. Жилищные условия	6,3	высокое	36
2. Доход	5,0	среднее	36
3. Работа	7,8	высокое	36
4. Общество	8,2	высокое	36
5. Образование	8,0	высокое	36
6. Экология	9,8	высокое	36
7. Гражданские права	8,7	высокое	36
8. Здоровье	8,8	высокое	36
9. Удовлетворенность	8,9	высокое	36
10. Безопасность	8,2	высокое	36
11. Работа / отдых	8,1	высокое	36
ВВП (ППТ)	\$ 393,8 млрд	35	229
ВВП на душу населения (ППТ)	\$ 40 900	26	228
Валовое национальное сбережение	25,8% ВВП	45	145
Уровень инфляции	0%	7	223
Резервы иностранной валюты и золота	\$ 52,23 млрд	36	169
Уровень налогов	44,2%	2 среди стран ОЭСР	34
Рейтинг по глобальной конкурентоспособности	5,48	6	148
Объем экспорта	\$ 181,5 млрд	38	223
Объем импорта	\$ 158 млрд	20	222

Показатель	Оценка показателя	Место среди других стран	Объем выборки стран
Средства на развитие науки, технологий и высшего образования	3,6% ВВП	в четверке мировых лидеров	не представлено

Разработано Мелкумовой М.В. на основе анализа статистических данных следующих источников: 1) Индекс развития человеческого потенциала — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-develjpmment-index-info>; 2) Рейтинг самых инновационных стран [Электронный ресурс]. URL: <http://sv-spb.net/novosti/rejting-innovatsionnyih-stran/>; 3) Central Intelligence Agency [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Из таблицы видно, что Швеция занимает высокое положение в мире по большинству социально-экономических показателей. Успехи Шведской модели определяются высокими показателями развития промышленности, государственной политики в области содействия занятости и социальной обеспеченности населения.

Японская модель

Примечание. Справочная информация о стране.

Япония. Столица — Токио. Официальный язык — японский. Валюта — йена. Время — МСК +6. По численности населения — 10-е место в мире. Население — 127 288 419. Состав населения: японцы — 98,5%, корейцы — 0,5%, китайцы — 0,4%, прочие — 0,7%. Площадь, занимаемая сушей — 374 744 кв.км, водой — 3091 кв.км. Климат: влажный, морской. Форма правления — конституционная монархия. Глава государства: формально — император, реально — премьер-министр. Законодательная власть: двухпалатный парламент¹.

Япония занимает 17-е место по Индексу человеческого развития — 0,819, что относит данную страну в категорию стран с очень высоким уровнем человеческого потенциала. Интересно отметить, что в 2013 г. Япония замыкала десятку лидеров по данному показателю 0,912 (ста-

¹ Мини-энциклопедия. Страны мира. Вильнюс: Bestiary, 2013. С. 68.

тистические данные программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) 2014–2013 гг.)¹.

Япония, как и Швеция, победитель в категориях, касающихся производительности труда в стране, роста занятости, квалификации рабочей силы.

Япония занимает 4-е место в рейтинге самых инновационных стран (из 50 возможных). Общая оценка 90,41 (*Global Innovation Index*, статистика *Bloomberg* на 24 января 2014 г.)².

Высокое положение Японии занимает и в рейтинге Индекса лучшей жизни (статистические данные 2014 г. представленные ОЭСР)³:

Примечание. Наивысший показатель и наименьший показатель по индексу см. выше в параграфе «Шведская модель».

1. Жилищные условия и расходы — 4,9, что соответствует среднему значению среди 36 стран мира.

Например, в Японии семьи тратят в среднем 22% совокупного скорректированного дохода после уплаты налогов на оплату за жилье, что немного выше среднего показателя по ОЭСР, составляющего 21%. В доме имеется в среднем 1,8 комнаты на человека, что превышает средний показатель по ОЭСР (1,6 комнаты на человека). 77% населения страны утверждают, что они удовлетворены своими жилищными условиями, меньше, чем в среднем по ОЭСР (87%). Такой низкий уровень субъективной удовлетворенности отражает неоднозначные успехи Японии в достижении объективных показателей жилищных условий.

2. Доход и финансовое благосостояние семьи — наивысший показатель 5,6.

Например, средний скорректированный чистый доход семьи после уплаты налогов на душу населения составляет \$ 25 066, что превышает средний показатель по ОЭСР — \$ 23 938.

Средний показатель чистого финансового благосостояния семьи на душу населения составляет в стране \$ 85 309, что намного больше, чем в среднем по ОЭСР (\$ 42 903).

¹ Индекс развития человеческого потенциала — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/humandevlopmentindex/human-develjpmment-index-info>

² Рейтинг самых инновационных стран. [Электронный ресурс]. URL: <http://svspb.net/novosti/rejting-innovatsionnyih-stran/>

³ OESD Better policies for better lives [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org>

3. Зарботки, обеспеченность работой и безработица — 7,9, что соответствует высокому значению среди 36 стран мира.

Например, 71% жителей страны в возрасте от 15 до 64 лет имеют оплачиваемую работу, что превышает средний уровень занятости по ОЭСР (65%).

Показатели занятости, как правило, выше среди лиц с более высоким уровнем образования: по оценкам, в Японии 81% граждан, получивших, по меньшей мере, высшее образование, имеют оплачиваемую работу по сравнению с 69% граждан, не получившими полное среднее образование. Эта разница, составляющая 12%, значительно меньше, чем в среднем по ОЭСР (33%), и свидетельствует о том, что рынок труда в Японии предоставляет относительно равные возможности для всех. В Японии люди в среднем зарабатывают \$ 36 039, что меньше, чем в среднем по ОЭСР (\$ 41 010). Риск потери рабочего места подвержены 2,9% работников, что ниже среднего показателя по ОЭСР (5,3%).

4. Общество (качество поддерживающих социальных связей) — 7,9, что соответствует высокому значению среди 36 стран мира.

Например, для страны характерны сильно развитое чувство принадлежности к обществу и умеренный уровень участия населения в гражданской жизни.

Жители Японии тратят в среднем 4 минуты в день на добровольную помощь, что полностью соответствует среднему показателю по странам ОЭСР. 90% опрошенных считают, что у них есть человек, на которого они могут положиться в трудную минуту, что немного выше среднего показателя в странах ОЭСР (89%).

5. Образование и преимущества образования — 7,8, что соответствует высокому значению среди 36 стран мира.

Например, у японцев на получение образования в возрасте от 5 до 39 лет в среднем уходит 16,2 года, что ниже среднего показателя по ОЭСР (17,7 года). Япония является страной, демонстрирующей один из самых лучших среди стран ОЭСР результатов проверки грамотности чтения, знаний по математике и естественным наукам, в этой стране учащиеся набрали в среднем 540 баллов. Этот показатель выше среднего по ОЭСР (497 баллов) и делает Японию одной из самых сильных стран ОЭСР по уровню навыков учащихся. В Японии разница в результатах между учащимися из семей с наилучшими социально-экономическими условиями жизни и учащимися из семей с наихудшими социально-экономическими условиями жизни составляет в среднем 76 баллов, что ниже среднего показателя по ОЭСР, равного 96 баллам. Это свидетельствует о том, что система образования

страны предоставляет относительно равный доступ к образованию высокого качества всем учащимся.

6. Экология (качество окружающей среды) — 6,9 — наивысший показатель среди 36 стран мира.

Например, показатель PM10¹ составляет 24,1 микрограмма на кубический метр, что превышает средний показатель по ОЭСР (20,1 микрограмма на кубический метр). Япония также демонстрирует хорошие результаты по качеству воды, т.к. 86% населения удовлетворены качеством используемой ими воды, что выше среднего показателя по ОЭСР (84%).

7. Гражданские права (участие в демократических процессах) — 3,9, что соответствует низкому значению среди 36 стран мира.

Например, в Японии 17% граждан утверждают, что они доверяют правительству своей страны, что значительно меньше, чем в среднем по ОЭСР (39%). Явка избирателей (показатель общественного доверия правительству и участия граждан в политической жизни) составляет 59%, что ниже среднего показателя по ОЭСР (72%).

8. Здоровье — 5, что соответствует среднему значению среди 36 стран мира.

Например, Япония занимает одно из лидирующих мест среди стран ОЭСР по продолжительности жизни — 83 года, что на 3 года больше, чем в среднем по ОЭСР (80 лет). Такая высокая продолжительность жизни в Японии во многом связана с уменьшением числа смертей вследствие болезней сердечно-сосудистой системы, — этот показатель в Японии самый низкий среди всех стран ОЭСР, как для мужчин, так и для женщин. Общая величина расходов страны на здравоохранение составляет 9,6% ВВП, что незначительно выше среднего уровня по ОЭСР (9,4%). Уровень расходов на здравоохранение в расчете на одного жителя в Японии \$ 3 213 также ниже среднего по ОЭСР \$ 3 322.

9. Удовлетворенность — 4,1, что соответствует высокому значению среди 36 стран мира.

Например, 86% людей считают, что на протяжении дня они испытывают больше положительных эмоций (ощущение спокойствия, гордость за достигнутые успехи, радость и т.д.), чем отрицательных (боль, беспокойство, грусть, скука и т.д.). Этот показатель выше, чем в среднем по ОЭСР (76%) населения сообщили, что в среднем за день они переживают больше положительных эмоций (чувство спокойствия, гордость за достижения, радость и т.д.), чем отрицательных

¹ Свойства показателя PM10 приведены ранее.

(боль, беспокойство, тоска, скука и т.д.). Этот показатель выше среднего по ОЭСР значения (76%).

10. **Чувство безопасности** — 9,9 — наивысший показатель среди 36 стран мира.

Например, в Японии 77% людей чувствуют себя в безопасности при нахождении ночью на улице в одиночку, что выше среднего показателя для ОЭСР (69%).

11. **Работа / Отдых** — 5,2, что соответствует среднему значению среди 36 стран мира.

Например, японцы работают по 1745 часов в год, т.е. меньше, чем в среднем по ОЭСР (1765 часов). В Японии работники, занятые полный рабочий день, тратят в среднем 62% времени в день (14,9 часа) на уход за собой (прием пищи, сон и т.д.) и отдых (общение с друзьями и семьей, хобби, игры, использование компьютера, просмотр телепрограмм и т.д.), что немного меньше, чем в среднем по ОЭСР (15 часов).

Япония заняла 5 место в рейтинге по глобальной конкурентоспособности стран в 2013–2014 гг. Оценка в этом индексе составляет: 5,48 (результаты исследования Всемирного экономического форума)¹.

О высоком уровне экономического развития страны свидетельствуют и статистические данные (табл. 6.5). В таблице рассчитаны изменения экономических показателей в 2013 г. по сравнению с 2012 г. и представлен рейтинг Японии в мире по этим показателям².

Таблица 6.5

Положение и динамика некоторых экономических показателей Японии

Показатель	Значение показателя в 2012 г.	Значение показателя в 2013 г.	Динамика изменения по сравнению с 2012 г., в %	Место среди других стран	Объем выборки стран
Валовой внутренний продукт по паритету покупательной способности	\$ 4,638 трлн	\$ 4,729 трлн	1,96%	5	229

¹ Индекс глобальной конкурентоспособности – информация об исследовании. [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/globalcompetitiveness-index/info>

² Central Intelligence Agency [Электронный ресурс] // URL: <https://cia.gov>

Показатель	Значение показателя в 2012 г.	Значение показателя в 2013 г.	Динамика изменения по сравнению с 2012 г., в %	Место среди других стран	Объем выборки и стран
ВВП на душу населения по паритету покупательной способности	\$ 36 300	\$ 37 100	2,2%	36	228
Валовое национальное сбережение	21,6% от ВВП	22,1% от ВВП	0,5%	69	145
Уровень инфляции	0,0	0,2%	0,2%	13	223
Резервы иностранной валюты и золота	\$ 1,296 трлн	\$ 1,268 трлн	-2,2%	2	169
Объем экспорта	\$ 776,6 млрд	\$ 697 млрд	-10,2%	6	223
Объем импорта	\$ 830,1 млрд	\$ 766,6 млрд	-7,6%	6	222

Разработано Мелкумовой М.В. на основе статистических данных Central Intelligence Agency [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Рассмотрим особенности японской модели, которая позволяет стране иметь высокое социально-экономическое положение в мире.

Рынок труда Японии условно представлен двумя частями: закрытой (связана с крупным корпоративным бизнесом) и открытой (связана со средним и мелким бизнесом). Считается, что находящаяся на открытом рынке рабочая сила находится в менее привилегированном (по сравнению с закрытой частью) положении, представляя собой сферу низкоквалифицированного, периферийного труда, как правило, с частичной занятостью¹.

Мобильность работников осуществляется либо внутри компаний, либо между тесно взаимодействующими друг с другом крупными ко-

¹ Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 2010. С. 388.

паниями (лизинг рабочей силы — наем с последующим предоставлением в распоряжении другого работодателя).

Следует отметить, что каждая фирма имеет собственную корпоративную философию, упор в которой делается на такие понятия, как искренность, гармония, сотрудничество, вклад в улучшение жизни общества.

От престижа фирмы, на которую работает японец, в значительной мере зависит его признание в обществе. В общественном сознании трудовая жизнь равноценна личной, индивидуальное выживание и развитие человека зависят от выживания и развития предприятия, на котором он работает. В этих условиях работник отождествляет себя со своей фирмой и готов разделить ее судьбу.

Японский стиль управления базируется на убеждении, а не на принуждении работников. Начальник не выделяет себя из массы подчиненных, его задача не руководить работой, которую выполняют другие, а способствовать взаимодействию сотрудников, оказывать им необходимую поддержку и помощь, формировать гармоничные отношения. Целью предпринимателя является использование в самой полной мере мастерства, таланта и способностей каждого работника.

Как правило, в японских фирмах нет подробных должностных инструкций, а положения о структурных подразделениях носят общий характер. Сотрудник, направляемый на работу, получает лишь справку о назначении, информирующую о том, что с такого-то числа он назначается в такой-то отдел на такой-то тарифный разряд, без указания конкретных обязанностей, сферы ответственности или срока работы. Поступив в подразделение, работник овладевает трудовыми операциями и особенностями межличностных отношений в коллективе при поддержке коллег по работе и непосредственного руководителя. Широко развита практика внутрифирменного профессионального обучения. Такая программа рассчитана иногда на несколько лет и включает не только широкую профессиональную подготовку, но также изучение истории, целей, принципов деятельности фирмы. Иногда компании используют методы религиозного тренинга. Так, с целью укрепления групповой солидарности новых работников могут поселить на время в общежитие фирмы. В каждой компании есть своя фирменная одежда, значки, песни и лозунги, а также свое учение о духе «человека Мапуситы», «человека Сумитомо», «человека Санва», для стороннего человека этот дух выражается в энтузиазме, лояльности и преданности.

Основной функциональной единицей организации управления является не индивид, а коллектив организации. Так, важная роль в

укреплении коллективистских принципов работы и ответственность за нее принадлежит распространенной в японских компаниях системе принятия решений по общему согласию — «ринги сейдо». Эта система предусматривает предварительное обсуждение и согласование решения того или иного вопроса на различных иерархических уровнях вплоть до принятия окончательного решения на высших уровнях управления.

Среди важных особенностей организации работы, стимулирующих и мобилизующих активное участие работников в делах своих предприятий, называют также постоянно действующие системы совместных консультаций, в которых менеджеры и рабочие регулярно обмениваются информацией о своих делах и планах.

Важную роль в управлении человеческими ресурсами играют компанейские профсоюзы, которые создаются на базе предприятия и объединяют постоянных работников. В них входят как «белые», так и «синие воротнички», руководители избираются исключительно из своей среды. Постоянный работник остается членом профсоюза и защищается им в течение всего срока работы в компании. По этой причине японские профсоюзы часто называют «вторым отделом кадров», службой управления человеческими ресурсами компании.

Контроль в японских компаниях отличается его «ориентированностью на процесс». Внутри компании имеют место обмен информацией, частые контакты и принятие решений на основе принципа консенсуса. Японского работника оценивают не по индивидуальной выработке, а по вкладу в работу коллектива и в совокупную производительность корпорации. Важными критериями оценки считаются: отношение к труду, аккуратность и пунктуальность, взаимодействие с коллегами, нацеленность на выполнение производственных программ.

Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих службах и перемещаются на новые рабочие места согласно плану.

Проблемы сокращения штата решаются не за счет увольнения сотрудника, а за счет сокращения продолжительности рабочего времени или перевода части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Такая политика способствует воспитанию у персонала фирмы творческого отношения к своим обязанностям, повышению у сотрудников ответственности за качество выполняемой работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменном патриотизме.

Принято считать, что японский работник отличается большим трудолюбием; честнее относится к работе, в большей мере предан компа-

нии, более надежен в работе, более склонен к сотрудничеству с коллегами, более инициативен, более амбициозен, имеет более высокий уровень профессиональной подготовки¹.

Американская модель (модель США)

Примечание. Справочная информация о стране.

Соединенные Штаты Америки. Столица — Вашингтон. Официальный язык — английский. Валюта — доллар США. Время — МСК -8...-13. По численности населения занимает 3-е место в мире. Население — 303 824 640. Состав населения: белые — 76,96%, афроамериканцы — 12,85%, азиаты — 4,43%, индейцы и эскимосы — 0,97%, прочие — 1,79%. Площадь суши — 9 161 923 кв.км, воды — 469 495 кв.км. Климат: резко континентальный, на побережье умеренный морской, в южных районах тропический, субтропический. Форма правления — федеративная республика. Глава государства: президент. Законодательная власть: двухпалатный парламент — Конгресс².

Америка занимает 5-е место по Индексу человеческого развития — 0,914 — очень высокий уровень человеческого развития (статистические данные программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) 2014 г.)³. Как и предыдущие страны Швеция и Япония, США также победитель в категориях производительности труда, роста занятости, квалификации рабочей силы, оптимального государственного финансирования и инвестиций, ориентированных на рост экономики.

В рейтинге самых инновационных стран США занимают 3-е место из 50 возможных — оценка 90,69 (*Global Innovation Index*, данные *Bloomberg* на 24 января 2014г.)⁴.

Высокое положение США занимают и по рейтингу Индекса лучшей жизни (данные ОЭСР 2014 г.), включающего известные 11 показателей⁵:

¹ Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом: обзор зарубежных источников. М.: Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга. 2010. С. 232–233.

² Мини-энциклопедия. Страны мира. Вильнюс: Bestiary, 2013. С. 56.

³ Индекс развития человеческого потенциала – информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>

⁴ Рейтинг самых инновационных стран [Электронный ресурс]. URL: <http://svspb.net/novosti/rejting-innovatsionnyih-stran/>

⁵ OESD Better policies for better lives [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org>

Примечание. Наивысший показатель и наименьший показатель по индексу см. выше в параграфе «Шведская модель».

1. Жилищные условия и расходы — 7,8, наивысший показатель среди 36 стран мира.

Например, расходы на жилье составляют большую долю бюджета семей и представляют собой самую крупную статью расходов в стране. Семьи тратят в среднем 19% совокупного скорректированного дохода после уплаты налогов на оплату за жилье, что немного меньше среднего показателя по ОЭСР (21%). В США 86% населения утверждают, что они удовлетворены своими жилищными условиями, данный показатель немного ниже среднего по ОЭСР (87%).

2. Доход и финансовое благосостояние семьи — 10, наивысший показатель среди 36 стран мира.

Например, средний скорректированный чистый доход семьи после уплаты налогов на душу населения составляет \$ 39 531, что превышает средний показатель по ОЭСР — \$ 23 938. Средний показатель финансового благосостояния семьи на душу населения является самым высоким показателем среди стран ОЭСР и составляет \$ 132 822. В среднем по ОЭСР данный показатель — \$ 42 903.

3. Заработки, обеспеченность работой и безработица — 7,9, высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, в США почти 67% трудоспособного населения в возрасте от 15 до 64 лет имеют оплачиваемую работу. Данный показатель близок к среднему уровню трудоустройства в странах ОЭСР (65%). Показатели занятости выше среди лиц с более высоким уровнем образования: 80% граждан, получивших, по меньшей мере, высшее образование, имеют оплачиваемую работу по сравнению с 34% граждан, не получившими полное среднее образование. Эта разница, составляющая 46%, выше, чем в среднем по ОЭСР (33%), и свидетельствует о том, что рынок труда в США не предоставляет относительно равных возможностей для всех. Молодые американцы в возрасте от 15 до 24 лет сталкиваются с проблемами трудоустройства, уровень безработицы среди них составляет 16,2%, что близко к среднему показателю по ОЭСР (16,3%). В США доля трудоспособных граждан, которые не имеют работы свыше одного года, в настоящее время составляет 2,4%, что незначительно меньше, чем в среднем по ОЭСР (2,7%). В США 6,3% работников подвержены риску потери рабочего места, что выше среднего показателя по ОЭСР (5,3%).

В США люди в среднем зарабатывают \$ 54 214 в год, что гораздо выше, чем в среднем по ОЭСР (\$ 41 010), и составляет самый высокий

показатель по странам ОЭСР. Однако далеко не каждый имеет такой доход. В то время как, по оценкам, 20% наиболее обеспеченных граждан зарабатывают \$ 70 619 в год, наименее обеспеченные 20% живут на \$ 23 975 в год.

4. Общество (качество поддерживающих социальных связей) — 8, высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, для США характерны сильно развитое чувство принадлежности к обществу и умеренный уровень участия населения в гражданской жизни. Жители США тратят в среднем 8 минут в день на добровольную помощь, что является одним из самых высоких показателей среди стран ОЭСР, где средний показатель составляет 4 минуты в день. Около 77% опрошенных помогли незнакомому человеку в прошлом месяце, что является самым высоким показателем по странам ОЭСР, где среднее значение составляет 49%. В США около 90% опрошенных считают, что у них есть человек, на которого они могут положиться в трудную минуту, что немного выше среднего показателя по ОЭСР, равного 89%.

5. Образование и преимущества образования — 7, высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, наличие хорошего образования является одной из важнейших предпосылок получения работы. 89% взрослого населения страны в возрасте от 25 до 64 лет имеют диплом о полном среднем образовании, что превышает средний показатель среди стран ОЭСР (75%). По уровню грамотности чтения, знаний по математике и естественным наукам в рамках Программы ОЭСР по международной оценке учащихся (PISA) учащиеся в среднем набрали 492 балла, что ниже среднего показателя по ОЭСР (497 баллов).

6. Экология (качество окружающей среды) — 7,9 — наивысший показатель среди 36 стран мира.

Например, содержание в воздухе взвешенных частиц размером менее 10 мкм (показатель РМ10), т.е. мелкодисперсных загрязняющих частиц, достаточно малых, чтобы проникнуть в легкие и причинить вред здоровью, составляет 17,8 микрограмма на кубический метр, что ниже среднего показателя по ОЭСР, равного 20,1 микрограмма на кубический метр. США также демонстрируют хорошие результаты по качеству воды, так как 87% населения удовлетворены качеством используемой ими воды, что выше среднего показателя по ОЭСР (84%).

7. Гражданские права (участие в демократических процессах) — 5,3 — средний показатель среди 36 стран мира.

Например, в США 35% граждан утверждают, что они доверяют правительству страны, что меньше, чем в среднем по ОЭСР (39%).

Явка избирателей (показатель общественного доверия правительству и участия граждан в политической жизни) составляет 67%, что ниже среднего показателя по ОЭСР (72%). В США активность избирателей среди 20% самых обеспеченных граждан составляет около 75%, а среди 20% наименее обеспеченных граждан — только 53%. Эта разница в 22% намного больше, чем в среднем по ОЭСР (11%), что дает основание говорить о недостаточном участии в демократических институтах США различных слоев населения.

8. Здоровье — 8,5 — высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, ожидаемая продолжительность жизни при рождении в США составляет почти 79 лет, что на год меньше чем в среднем по ОЭСР (80 лет). Общая величина расходов на здравоохранение в США составляет 17,7% ВВП, что на данный момент является самым высоким показателем среди всех стран ОЭСР, равного 9,4%.

9. Удовлетворенность — 7,5 — высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, 75% людей считают, что на протяжении дня они испытывают больше положительных эмоций (чувство спокойствия, гордость за достижения, радость и т.д.), чем отрицательных (боль, беспокойство, тоска, скука и т.д.). Этот показатель выше, чем в среднем по ОЭСР (76%).

10. Чувство безопасности — 8,9 — высокий показатель среди 36 стран мира.

Например, в США 74% людей чувствуют себя в безопасности при нахождении ночью на улице в одиночку, что выше среднего показателя для ОЭСР (69%).

11. Работа / Отдых — 5,3 — средний показатель среди 36 стран мира.

Например, жители США работают по 1790 часов в год, больше чем в среднем по ОЭСР (1765 часов). Около 11% работников трудятся сверхурочно, что больше, чем в среднем по ОЭСР (9%). В США работники, занятые полный рабочий день, тратят в среднем 60% времени в день (14,3 часа) на уход за собой (прием пищи, сон и т.д.) и отдых (общение с друзьями и семьей, хобби, игры, использование компьютера, просмотр телепрограмм и т.д.), что меньше, чем в среднем по ОЭСР (15 часов).

США заняли 5-е место в рейтинге по глобальной конкурентоспособности стран в 2013–2014 гг. Оценка в этом индексе составляет: 5,48 (результаты исследования Всемирного экономического форума)¹.

О высоком уровне экономического развития США свидетельствуют и следующие экономические показатели (данные *Central Intelligence Agency* (табл. 6.6))².

Таблица 6.6

Положение и динамика некоторых экономических показателей США

Показатель	Значение показателя в 2012 г.	Значение показателя в 2013 г.	Динамика изменения по сравнению с 2012 г., в %	Место среди других стран	Объем выборки стран
Валовой внутренний продукт по паритету покупательной способности	16,47 трлн	16,72 трлн	1,5%	1	229
ВВП на душу населения по паритету покупательной способности	\$ 52 400	\$ 52 800	0,76%	14	228
Валовое национальное сбережение	12,5% от ВВП	13,5% от ВВП	1%	116	145
Уровень инфляции	2,1%	1,5%	–0,6 %	40	223
Резервы иностранной валюты и золота	148 млрд	150,2 млрд	1,5%	19	169
Объем экспорта	\$ 1,561 трлн	\$ 1,575 трлн	0,9%	3	223
Объем импорта	\$ 2,303 трлн	\$ 2,273 трлн	–1,3%	2	222

Разработано Мелкумовой М.В. на основе статистических данных *Central Intelligence Agency* [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

¹ Индекс глобальной конкурентоспособности — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>

² *Central Intelligence Agency* [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Как видно из табл. 6.6 ВВП (ППТ) увеличился за год на 1,5%. Отметим, что США имеют самый большой в мире ВВП, превышающий \$ 16,72 трлн. На душу населения приходится \$ 52 800 тыс. в год, и по этому показателю США превосходят многих своих конкурентов. Экономический рост наблюдается во всех отраслях экономики. Американские транснациональные корпорации (ТНК) занимают центральное место не только в национальной, но и во всей мировой экономике. Из 100 крупнейших в мире американских ТНК 27 базируются в самих США, остальные разбросаны по всему миру. Многие из них получают доходы, превышающие ВВП некоторых стран. Например, корпорация *General Motors* получает доход, больший, чем ВВП Швеции (\$ 390,4 млрд), Швейцарии (\$ 371,2 млрд), Австрии (\$ 998,3 млрд) вместе взятых.

Из табл. 6.6 также видно, что Валовое национальное сбережение в стране увеличилось на 1%; уровень инфляции — снизился на 0,6%; резервы иностранной валюты и золота увеличились на 1,5%; объем экспорта увеличился на 0,9%; объем импорта сократился на 1,3%.

Успех Американской модели базируется на следующих особенностях.

Рыночно ориентированная экономика страны характеризуется весьма незначительным влиянием государства. Удельный вес госсектора в США не более 2%, преобладает частный и транснациональный капитал. Частный сектор обладает большей гибкостью, чем их коллеги в Западной Европе, в вопросах принятия решений по расширению производственных мощностей, увольнению работников, разработке новых продуктов. При этом частный сектор функционирует в условиях высоких барьеров для входа своих соперников на внутренний рынок. Правительство Штатов покупает необходимые товары и услуги преимущественно на частном рынке (государственное потребление: 18,6%).

Экономика США находится в фазе **постиндустриального развития**. Так, в сельском хозяйстве США создается только 1,1% ВВП, в промышленности — 19,%, в сфере услуг — 79,4%. Таким образом, США — страна нового информационного производства, со всеми вытекающими последствиями.

Универсальная и естественная идеология, которая легко и незаметно воспринимается представителями всех наций и культур. Состав населения: белые — 76,96%, афроамериканцы — 12,85%, азиаты — 4,43%, индейцы и эскимосы — 0,97%, прочие — 1,79%. Отсюда призвано считать, что американская нация — это «сплав» представителей из разных стран мира, наиболее решительных, самостоятельных, от-

личающихся от оставшихся на родине соплеменников смелостью и деловитостью, предприимчивостью и смекалкой. Православные, католики, буддисты, синтоисты, иудеи, мечтательные славяне, созерцательные индусы, темпераментные итальянцы, и т.д. — все они становились прагматичными и деятельными американцами, учились работать в несколько раз производительнее и эффективнее, чем у себя на родине.

Богатые природные ресурсы. США — четвертая по величине территории страна с богатыми ресурсами полезных ископаемых: нефть, газ, плодородные земельные угодья.

В последние годы в США наблюдается экономический рост во всех отраслях, включая: агропромышленный комплекс, топливно-энергетический комплекс, машиностроение, транспорт, информационное производство, деловые и бытовые услуги, образование, здравоохранение, культуру, туризм и т.д. Важную позицию занимает фермер, который находится в центре мощной системы полностью его обслуживающая и обеспечивающая: мелиорацию, химию, ремонт техники, сбыт, банки, технологии, науку.

В настоящее время в американской экономике наблюдаются следующие тенденции развития¹:

- мощное информационное производство (сегодня число подключений к сети Интернет растет на 60–100% в год). Американские корпорации направляют на приобретение компьютерной техники более 45% всех своих расходов. Уже к концу XX в. в США 3/4 добавленной стоимости, создаваемой в промышленности, производилось при помощи информационных технологий. Американские производители контролируют 40% всемирного коммуникационного рынка, 4/5 рынка программных продуктов, 75% оборота информационных услуг в мире;

- мощная сервисная компонента экономики, т.е. доля занятых в сфере услуг растет быстрее, чем удельный вес этой сферы в ВВП. Особенно активно развивается сфера деловых услуг в производстве, в ней занято более 8 млн человек;

- бурное развитие малого и среднего бизнеса, который создает свыше 43% ВВП страны, обеспечил за последние десятилетия 11,8 млн новых рабочих мест;

- развитие нового типа корпораций, а именно — креативного, т.е. корпораций, в которых большая часть работников занята интеллектуальной, творческой деятельностью. Персонал такой корпорации имеет

¹ Модели мировой экономики. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.easy-school.ru/books/25/78/14>

большую свободу принятия самостоятельных решений, чем в традиционной обычной корпорации. Успехи такого рода корпораций очевидны: сегодня 15 из 20 самых богатых компаний США — это компании, которые возникли в течение одного-двух десятилетий — *Microsoft, Intel, Dell, Apple* и др.

Американское управление характеризуется упором на индивидуализм и, как следствие, на индивидуальное принятие решений на основе служебных полномочий, концентрацией на понятиях самоответственности, самоутверждении. Широко развит такой способ организации работы, как фрилансинг — при котором, работник не состоит в штате какой-либо организации, ни от кого не зависит, никому не подчиняется, самостоятельно производит некий продукт либо оказывает услуги заказчику.

Американской организации свойственны такие постулаты¹:

- 1) делай то, что окупается, приносит доход;
- 2) выбирай эффективные средства достижения целей;
- 3) умей находить и использовать необходимые ресурсы.

В США, пожалуй, нет того, что не получало бы денежной и временной оценки. Время — это деньги, а деньги, в свою очередь, — это время, что соответственно обуславливает организацию работы таким образом, что напрасно не тратятся время, деньги, силы и материалы. Тем самым американский рабочий приучен работать в условиях высокого уровня организации труда. За счет высокого организационного уровня обеспечивается высокая продуктивность работы, эффективное использование оборудования, времени, сырья, материалов и, конечно, самого человека.

Американский менеджер верен и предан взятым обязательствам, своему слову, букве подписанного контракта. Выполнить устное или зафиксированное слово — это своего рода «деловой азарт», в котором сконцентрированы честь, престиж, совесть и профессионализм руководителя. Слово, которое дано, — это своего рода начало и продолжение дела, а не слово о деле, которое не будет сделано. По правилам этики бизнеса невыполненное обещание, нарушенное слово влекут за собой худшее из наказаний — подрыв доверия к менеджеру, отнесение к разряду «болтунов».

Размер вознаграждения рабочего фирмы определяется категорией рабочего места, на которое он назначен. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере, проповедующей равноправие.

¹ Американская и японская школы менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <http://management.aaanet.ru/management/amerika-yaponiya3.php>

Соответственно, рабочие здесь являются более мобильными, легко меняют место своей работы в поисках лучших индивидуальных возможностей.

При использовании правила старшинства в решении вопросов занятости, самые молодые работники наиболее уязвимы для увольнения, а работник, имеющий средний стаж работы, будет защищен от угрозы увольнения.

Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (полученный диплом, сертификат), на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы.

Главная задача всех форм и видов подготовки, по словам американцев, состоит в том, чтобы «сделать знания производительными», а «мощный образовательный кулак» обеспечивает требуемый уровень компетентности персонала — специалистов и менеджеров, ибо конкурентоспособность любой структуры берет свое начало в компетенции ее персонала, и закономерность здесь неумолимая — выживает и будет выживать тот, кто постоянно учится. Основной упор делается на развитие неформальной состязательности между создателями новой продукции, новых форм обслуживания.

Современный российский рынок труда: проблемы, тенденции, прогноз

Примечание. Справочная информация о стране.

Российская Федерация. Столица — Москва. Официальный язык — русский. Валюта — рубль. Время — МСК -1... +9. По численности населения занимает 8-е место в мире. Население — 141 927 297. Состав населения: русские — 80,3%, прочие — 19,7%. Площадь суши — 16 995 800 кв.км, воды — 79 400 кв.км. Климат: континентальный, на северо-западе — морской, на севере — арктический и субарктический, на юге — субтропический. Форма правления — федеративная республика. Глава государства: президент. Законодательная власть: двухпалатное Федеративное Собрание¹.

Рассматривая российскую модель экономики представим значения социально-экономических показателей, анализируемых ранее для Швеции, Японии и США (см. табл. 6.7).

¹ Мини-энциклопедия. Страны мира. Вильнюс: Bestiary, 2013. С. 50.

Таблица 6.7

Экономические и социальные характеристики России в 2013 г.

Показатель	Оценка показателя	Место среди других стран	Объем выборки стран
Индекс человеческого развития	0,778	57	187
Рейтинг самых инновационных стран	77,53	18	50
Индекс лучшей жизни по 11 показателям:			
1. Жилищные условия	3,3	низкое	36
2. Доход	1,2	низкое	36
3. Работа	6,8	высокое	36
4. Общество	5,8	среднее	36
5. Образование	6,2	высокое	36
6. Экология	4,3	низкое	36
7. Гражданские права	2,1	низкое	36
8. Здоровье	0,6	низкое	36
9. Удовлетворенность	2,7	низкое	36
10. Безопасность	6,5	высокое	36
11. Работа / Отдых	7,9	высокое	36
ВВП (ППТ)	\$ 2,553 трлн	7	229
ВВП на душу населения (ППТ)	\$ 18 100	77	228
Валовое национальное сбережение	28,3% ВВП	33	145
Уровень инфляции	6,8%	184	223
Резервы иностранной валюты и золота	\$ 515,6 млрд	6	169
Рейтинг по глобальной конкурентоспособности	4,25	64	148
Объем экспорта	\$ 515 млрд	10	223
Объем импорта	\$ 341 млрд	17	222

Разработано Мелкумовой М.В. на основе анализа статистических данных следующих источников: 1) Индекс развития человеческого потенциала — информация об исследовании [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>; 2) Рейтинг самых инновационных стран. [Электронный ресурс]. URL: <http://sv-spb.net/novosti/rejting-innovatsionnyih-stran/>; 3) Central Intelligence Agency [Электронный ресурс]. URL: <https://cia.gov>

Из таблицы видно, что Россия занимает далеко не лидирующее место в рейтинге стран мира, поэтому представляет интерес рассмотрение проблем, тенденций и прогнозов развития страны.

Российский рынок труда характеризуется следующими положениями:

- 1) низкая заработная плата;
- 2) высокое неравенство и значительный уровень бедности среди работающих граждан;
- 3) темпы создания новых рабочих мест малы, а темпы ликвидации старых рабочих мест высоки. Следствие: число рабочих мест снижается и инновационный потенциал полностью не реализуется. В начале 2000-х гг. в организациях всех видов в нашей стране работали свыше 52 млн чел., сейчас лишь 46 млн чел. Разность примерно в 6 млн чел. — это суммарное накопление за 10 лет превышение ликвидации над созданием. Как следствие: постоянное увеличение доли неформальной занятости (индивидуальный предприниматель без образования юридического лица и работающие у него по найму граждане, зарабатывающие частным извозом, ремонтом квартир, уходом за больными и детьми, торговцы на рынке)¹;
- 4) отсутствие инвестиций в обучении и переобучении на производстве;
- 5) проблемами с трудоустройством молодежи и работников старших возрастов;
- 6) гендерное неравенство — отражает неравенство в возможностях достижений между мужчинами и женщинами²:

— у мужчин и женщин различается структура бюджета времени репродуктивное поведение и «двойная» занятость (дома и на работе) женщин приводит к тому, что они обладают меньшим в сравнении с мужчинами запасом времени для занятости на рынке труда. Средняя продолжительность рабочей недели у женщин составляет 37,3 часа против 39,3 часа у мужчин, при этом сверхурочно (41 час в неделю и более) работали 10,9% занятых мужчин и лишь 6,2% занятых женщин;

— гендерная асимметрия в отраслевой и профессиональной структуре занятости. Если рассматривать укрупненные отрасли экономики, то к числу традиционно «женских» отраслей относятся здравоохране-

¹ Рынок труда 2017: прогнозы на будущее [Электронный ресурс] // Jobsmarket. URL: http://jobsmarket.ru/?get_page=239&content_id=12626593

² Белоконная Л.А., Гимпельсон В.Е., Горбачева Т.Л., Денисова А.Е. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. С. 258–266.

ние, образование, культура, искусство, а также финансы, тогда как к традиционно мужским — лесное хозяйство, строительство и транспорт. На руководящих должностях женщины представлены в меньшей степени, чем мужчины. На всех уровнях профессионального образования (начальное, среднее и высшее) у мужчин доминирует выбор технических специальностей, тогда как у женщин наряду с инженерами, велика доля педагогов, юристов и экономистов, а также «медиков». Женщины имеют в среднем более высокое образование, чем мужчины;

- меньшая готовность женщин работать во вредных и опасных условиях труда;

- высокий уровень экономической активности женщин — около 70% для женщин в возрасте до 15 и после 64 лет и около 75% для женщин в трудоспособном возрасте. Как следствие: уровень безработицы среди женщин устойчиво ниже, чем среди мужчин.

Интересное исследование рынка труда было проведено аналитическим бюро *The Economist Intelligence Unit*. Эксперты данного бюро опросили 1650 гендиректоров крупных международных компаний и пришли к выводу: «Изменение экономической обстановки в России и в мире качественно изменит рынок труда через 15 лет».

В их докладе «Тенденции в экономике, индустрии и корпоративной жизни. Прогноз на 2020 год» описано пять экономических тенденций, которые, по мнению мирового топ-менеджмента, будут определять работу компаний, а значит, и влиять на спрос на трудовые ресурсы¹:

- 1) глобализация и перераспределение экономической мощи в сторону азиатских стран, прежде всего Индии и Китая;

- 2) демографические сдвиги всего мирового населения и качественное изменение трудовых ресурсов. Средний возраст работников станет выше, а женщины смогут играть в экономической жизни большую роль;

- 3) рост и атомизация подразделений компаний. В условиях, когда подразделения в рамках одной компании приобретают больше независимости, для налаживания эффективного взаимодействия необходимы будут умение договариваться, готовность к компромиссам;

- 4) товары и услуги станут более персонализированными. Значит, при работе с клиентами и разработке новых товаров компании долж-

¹ Прогноз развития рынка труда к 2020 г. [Электронный ресурс] // Карьерист. URL: http://career-st.ru/career_cruising/lib/30

ны будут проявлять известную гибкость и готовность постоянно совершенствоваться;

5) наибольшая добавленная стоимость будет достигаться за счет интеллектуальной, а не материальной составляющей. Значит, любая работа потребует больших затрат творческих сил. Креативность станет более важной, чем умение следовать установленным правилам.

Преобразование компаний в соответствии с этими тенденциями прогнозируется в ближайшие 7 лет. Выжить в конкурентной борьбе смогут только те компании, персонал которых будет адаптирован к новым условиям. К 2020 г. компании больше всего будут ценить в работниках интеллект, способность творить и уживаться в коллективе. Самыми ценными для работодателей будут люди, которые смогут сочетать личное обаяние, креативность, гибкость, коммуникабельность и умение быстро разрешать проблемы.

Интересные изменения, по прогнозам американцев¹, в ближайшей перспективе ожидаются на рынке профессий и, собственно, на рынке труда:

1) появится 21 млн новых профессий (не рабочих мест, а именно профессий)! Больше всего профессий появится в связи с компьютеризацией. Профессии будут связаны с созданием новых продуктов (как программных, так и всевозможных компьютерных устройств) и защитой (сохранности) информации. Еще одна сфера, которая будет активно развиваться — работа со знаниями. Большим спросом будет пользоваться прогнозирование будущего. Например, главным направлением в маркетинге через несколько лет станет не столько анализ существующего рынка (как это происходит сейчас), сколько способность предсказать спрос и тенденции будущего. Вырастет количество рабочих мест и в сфере услуг. Современная тенденция к сегментации всего и вся (субкультур, товаров и т.д.) приведет к росту спроса на специалистов, которые оказывают услуги по индивидуальному заказу (от портных, личных консультантов и поваров до организаторов командных игр). Появление новых профессий потребуют перестроиться в соответствии с требованиями прогресса. Например, в сферах, где активно внедряются (или будут внедряться) цифровые технологии, помимо риска для старших поколений не воспринять новую технологию, есть и еще один риск: зачастую технический прогресс означает замену человека автоматом, роботом. Именно поэтому часть профес-

¹ Рынок труда 2017: прогнозы на будущее [Электронный ресурс] // Jobsmarket. URL: http://jobsmarket.ru/?get_page=239&content_id=12626593

сий будет отмирать, например, профессия операторов несложной техники;

2) размеры офисов будут сокращаться. Компании пойдут по пути специализации, и, как следствие, все чаще будет нужна так называемая «альтернативная рабочая сила» (временные рабочие, специалисты на неполный рабочий день);

3) активно будут использоваться виртуальные офисы — большую часть работы можно будет делать дома или в любой точке мира. В связи с сокращением численности трудоспособного населения России с 2012 до 2025 г., не менее чем на 10 млн человек, работающих специалистов и управленцев будет не хватать, а пенсионеров будет очень много;

4) ситуация «специалист ищет работу» поменяется на ситуацию «компания ищет специалиста». Компании будут активно искать и перекупать сильных сотрудников, разрабатывать программы по работе с перспективными кадрами, вкладываться в защиту своих работников. Усилится работа с привлечением сотрудников к управлению компанией, пониманием ее целей, задач, миссии и прочих корпоративных ценностей;

5) смена места жительства вместе со сменой работы станет нормой;

6) количество мигрантов в городах будет расти. Состав работающих в Москве мигрантов изменится — помимо таджикских и молдавских дворников здесь будет все больше число высококлассных специалистов, причем не только из стран СНГ, но и из Европы. Вместе с тем, и россияне будут все чаще уезжать работать за рубеж. В настоящее время на территорию России приезжает около 12–13 млн человек ежегодно, 180–240 тысяч из них оформляют официальное разрешение на временное проживание¹.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что покупается и продается на рынке труда?
2. Какие виды рынков труда Вам известны?
3. Кто осуществляет спрос на рабочую силу?
4. Из каких категорий граждан складывается предложение труда?
5. В чем состоит смысл «эффекта масштаба», «эффекта замещения»?

¹ Рынок труда [Электронный ресурс] // Бизнес Образование России. URL: http://www.rb-edu.ru/library/articles/articles_9047.html

6. Как определяется категория «цена труда»?
7. Какие виды заработной платы Вам известны? В чем состоит разница между этими видами?
8. Назовите основные компоненты рынка труда.
9. Раскройте сущность понятия ценовой и неценовой фактор.
10. Объясните влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения.
11. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
12. Раскройте сущность понятия «сегментация рынка труда».
13. Раскройте особенности функционирования государственной гражданской службы как одного из сегментов рынка труда.
14. Какие национальные модели рынка труда Вам известны? Каковы их характеристики?
15. Какие проблемы существуют на российском рынке труда сегодня?
16. Какие преобразования произойдут в компаниях в ближайшие 7 лет?
17. Какие изменения, по прогнозам американцев, в ближайшей перспективе ожидаются на рынке профессий и собственно рынке труда?

ТЕСТЫ

1. Систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы отражает:
 - 1) рынок труда;
 - 2) коллективный договор;
 - 3) трудовые отношения.
2. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:
 - 1) конкуренцию;
 - 2) конъюнктуру;
 - 3) цивилизованность.
3. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы — это:
 - 1) конкуренция на рынке труда;
 - 2) инфраструктура рынка труда;
 - 3) рыночный механизм рынка труда;
 - 4) все ответы неверны.

4. Рынком труда, ориентированным на внутрифирменное движение работников, является:

- 1) модель рынка труда США;
- 2) японская модель рынка труда;
- 3) шведская модель;
- 4) российская модель рынка труда.

5. Действие неценовых факторов будет приводить к смещению кривой спроса вправо когда:

- 1) спрос растет;
- 2) спрос падает.

6. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- 1) субъектам;
- 2) инфраструктура;
- 3) механизм рынка труда;
- 4) все ответы неверны.

7. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- 1) модели рынка труда США;
- 2) японской модели рынка труда;
- 3) шведской модели;
- 4) российской модели рынка труда.

8. В зависимости от пола и возраста, здоровья и уровня квалификации рынок труда подразделяется на:

- 1) внутренний и внешний;
- 2) первичный и вторичный;
- 3) рынок рабочей силы, пожилых людей, инвалидов.

9. Формой заключения договора на государственной гражданской службе является:

- 1) трудовой договор;
- 2) гражданско-правовой договор;
- 3) служебный контракт;
- 4) все ответы неверны.

ГЛАВА 7. ПОНЯТИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЕЕ ВИДЫ И РЕГУЛИРОВАНИЕ

По-настоящему занятый человек не знает, сколько он весит.

Эдгар Хау

7.1. МНОГОАСПЕКТНАЯ КАТЕГОРИЯ ЗАНЯТОСТИ

Рынок труда включает отношения между нанимателями (работодателями) и наемными работниками, а также отношения каждого из них с другими субъектами рынка (работодатели — работодатели, наемные работники — наемные работники). Эта система, в случае ее нормального функционирования, направлена на повышение эффективности занятости населения. Она способствует переливу рабочей силы из одних секторов экономики в другие, обеспечивает сокращение издержек производства и обращения, стимулирует нормализацию соотношения спроса-предложения, т.е. соотношения между свободными рабочими местами и незанятыми, а также активно ищущими работу гражданами. Очевидна тесная связь между системами занятости и рынком труда. В современных условиях их функции тесно взаимосвязаны. Процесс регулирования занятости (деятельности населения) можно рассматривать только лишь в их взаимосвязи, придавая при этом большее значение рынку труда как системе (инструменту), обеспечивающей эффективную занятость населения. В этой связи занятость выступает характеристикой рынка труда¹.

Правовое регулирование занятости населения определяет Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Статья 1 данного закона определяет занятость как социально-экономическую категорию:

«Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход».

Следует отметить, что занятость и труд — понятия не тождественные. Это связано тем, что:

¹ Бадашкеева Т.В. Управление занятостью и преодоление бедности населения в современной экономической системе: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: РГБ, 2006. С. 19–21.

1) в отличие от труда, занятость не деятельность, а общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную операцию труда на определенном рабочем месте. До тех пор, пока работник продолжает оставаться в данной системе общественно-го производства, это отношение имеет непрерывный характер, совершенно не связанный рамками рабочего времени. Так, для характеристики лица как занятого, ему достаточно быть членом какого-то производственного коллектива не зависимо от того, трудится ли оно в данный момент или отдыхает. Следовательно, занятость причастна не к единичному акту производства (в отличие от труда, который ввиду своей прерывности, имеет непосредственное отношение к единичному акту производства), а к непрерывному потоку его возобновления, т.е. занятость — есть категория общественного воспроизводства;

2) занятость выражает одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственного включения работника в процесс труда. Занятость и труд — понятия взаимосвязанные, поскольку занятость выражается в отношениях по поводу установления взаимосвязи отдельных индивидов с конкретными рабочими местами с целью труда, занятость представляет необходимые социальные рамки, в которых протекает труд;

3) занятость — итоговый момент отношений распределения работников по видам деятельности. Выражая отношения между людьми по поводу обеспечения рабочими местами, она выступает как функциональная характеристика трудоспособного населения. Занятость выступает как итоговый момент отношений распределения работников по родам деятельности;

4) занятость — категория многоаспектная. Экономический аспект отражает содержание занятости как системы отношений по поводу обеспечения рабочими местами и участия в общественном хозяйстве. Региональный аспект отражает особенности занятости, обусловленные спецификой природно-экономической зоны, этнического состава населения, формы поселений и др. Социальный аспект отражает такие стороны, как формирование личности работников и др. Демографический аспект отражает возрастно-демографические характеристики работников.

В статье 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» перечислены **категории граждан, которые считаются занятыми**. На рис. 7.1 представлены данные категории в краткой форме.

Социальные гарантии занятости населения предписаны п. 1 ст. 12. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Гражданам Российской Федерации гарантируются:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

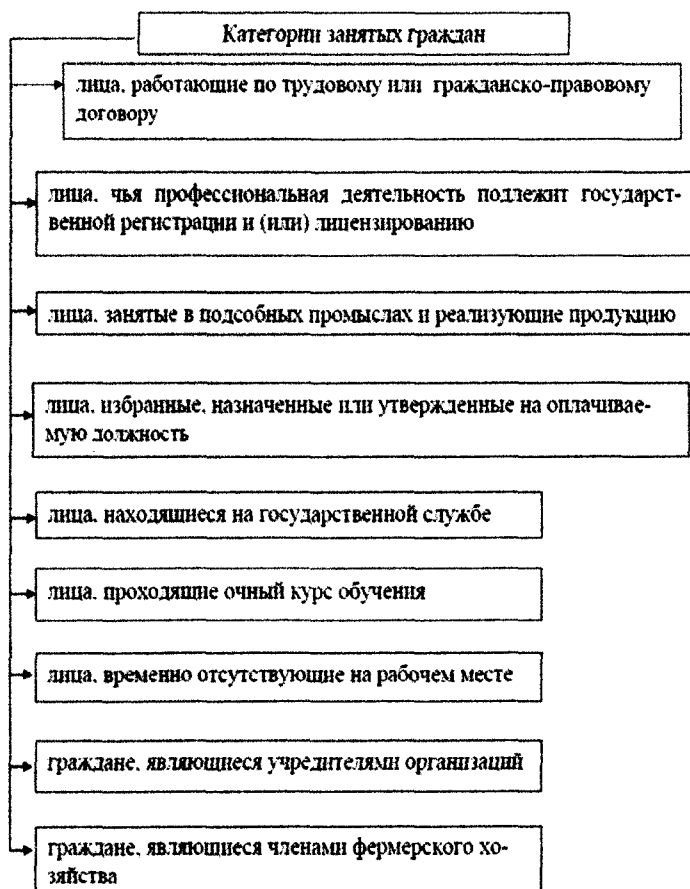


Рис. 7.1. Категории занятых граждан

Концепция занятости — это система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества.

Анализ категории занятых граждан дает возможность разделить занятость на глобальную (всеобщую) и экономическую.

Глобальная занятость (ГЗ) включает учебу в общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведениях, ведение домашнего хозяйства и воспитание детей, уход за престарелыми и инвалидами, участие в органах государственной власти, общественных организациях, службу в вооруженных силах.

Глобальная занятость определяется в процентах как отношение числа не занятых в общественном производстве (производство материальных благ и материальных услуг) к общему числу экономически активного населения (ЭАН).

$$\text{ГЗ} = \frac{\text{число не занятых в общественном производстве}}{\text{общее число ЭАН в общественном производстве}} \cdot 100\%.$$

Под **экономической занятостью (ЭЗ)** следует понимать участие трудоспособного населения в общественном производстве (включая сферу услуг).

Экономическая занятость, так же как и глобальная, определяется в процентах. Это есть отношение числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и материальных услуг) за вычетом суммы фрикционной и структурной безработицы к общему числу экономически активного населения. В динамичной экономике фрикционная и структурная безработица неизбежны (нормальным значением считается 4–6%).

Примечание. Применительно к работникам, которые ищут работу или ждут получения работы в ближайшем будущем, экономисты используют термин «фрикционная безработица». В каждый момент времени какое-то число работников оказывается в положении «между работами». Одни люди добровольно меняют место работы, других уволили — и они ищут новую работу, третьи теряют сезонную работу. Фрикционная безработица порой приходит в другую категорию, которая называется структурной. С течением времени в структуре потребительского спроса и технологии производства происходят изменения, влияющие на структуру совокупного спроса на рабочую силу, как по профессиональному составу, так и географическому размещению¹.

¹ Более подробно о фрикционной и структурной безработице речь пойдет в главе 8.

$$ЭЗ = \left(\frac{\text{число занятых в общественном производстве}}{\text{общее число ЭАН в общественном производстве}} - \frac{(\text{фрикционная} + \text{структурная})\text{безработица}}{\text{общее число ЭАН в общественном производстве}} \right) \cdot 100\%.$$

Экономически этот показатель отражает как потребность общественного хозяйства в работниках — спрос на труд, так и потребность населения в рабочих местах — предложение труда на рынке труда.

Если значение экономической занятости составляет значение от 94% до 100%, то говорят о состоянии полной занятости.

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

Если значение экономической занятости менее 94%, то говорят о состоянии неполной занятости.

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

Сумма глобальной и экономической занятости образует понятие **общей занятости (ОЗ)**.

$$ОЗ = \text{глобальная занятость} + \text{экономическая занятость}.$$

Наряду с глобальной и экономической занятостью принято различать и другие **виды занятости**: продуктивную, свободно избранную, скрытую, сезонную, периодическую.

Занятость можно считать **продуктивной**, если она имеет место на экономически целесообразных продуктивных рабочих местах, обеспечивает достойное существование работнику и его семье, не противоречит общечеловеческим ценностям, соответствует интересам повышения экономической эффективности производства, росту производительности труда и т.д.

Степень рациональности занятости можно определить как отношение продуктивной занятости населения к его общей занятости.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. работнику.

Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей занимаются торговлей, предоставлением различных услуг населению вне рамок официального их учета в качестве занятых.

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

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

7.2. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ

Структура занятости — это совокупность пропорций в использовании рабочей силы общества (экономически активного населения).

Данные пропорции определяются посредством соотношений между:

- 1) числом занятых и незанятых трудовых ресурсов;
- 2) числом занятых, распределенных по видам занятости;
- 3) количеством занятых в производственной и непроизводственной сферах;
- 4) числом занятых в отраслях материального производства;
- 5) числом занятых в отраслях непроизводственной сферы;
- 6) количеством занятых по регионам и территориям страны;
- 7) числом занятых на предприятиях различных форм собственности;
- 8) количеством занятых работников различных профессий и специальностей, также различных видов деятельности.

Структура занятости рассматривается в разрезе территорий, отраслей, профессий и уровня квалификации. Специалисты отмечают прямую и обратную связь между распределением рабочей силы по видам деятельности и сложившейся структурой экономики (прямая связь) и между пропорциями занятости и структурой общественного производства (обратная связь). Объяснением этих связей являются¹:

¹ Экономика труда: Учебник / И.М. Алиев [и др.]. Ростов н/Д.: Феникс, 2009. С. 112.

1) создание рациональной структуры производства немыслимо без наличия рабочей силы, необходимого набора профессий, квалификации, умственного и физического труда, высоко и малоквалифицированной рабочей силы. Тем самым структура занятости отражает сдвиги в материально-технических условиях производства;

2) совершенствование структуры общественного производства в целях повышения его эффективности, которое, в конечном счете, сводится к совершенствованию структуры занятости населения, так как она оказывается мобильной.

7.3. СТАТУС ЗАНЯТОСТИ

Важной категорией в использовании рабочей силы общества выступает статус занятости.

Статус занятости определяется для ранее определенной (охарактеризованной) категории экономически активного населения, т.е. как для занятых, так и для безработных. Для безработных лиц, ранее имевших работу, статус определяется по их предыдущей занятости¹.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости по видам экономической деятельности (МКСЗ-93) выделяются следующие группы населения, занятые в государственном секторе экономики, в кооперативах, акционерных обществах, в частном секторе:

- наемные работники;
- работодатели;
- лица, работающие за свой счет;
- члены производственных кооперативов;
- помогающие члены семьи;
- работники, не классифицируемые по статусу, для которых по разным причинам трудно определить принадлежность к какой-либо группе.

7.4. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ

Государственная политика занятости населения — система мер воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей.

¹ Рынок труда и доходы населения [Электронный ресурс]. URL: <http://bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/12.htm>

Меры государственного воздействия могут быть классифицированы следующим образом:

1) **по масштабам воздействия** — общие и селективные. **Общие** охватывают все трудоспособное население. **Селективные** распространяются на отдельные группы трудоспособных, например молодежь, или трудоспособных лиц, проживающих в определенном регионе, оказавшимся в результате структурных преобразований районом экономического бедствия;

2) **по способу воздействия** — прямые и косвенные. **Прямые** непосредственно направлены на создание дополнительных рабочих мест, установление минимальной заработной платы, регламентацию рабочего времени. Они являются регулирующими и корректирующими. **Косвенные** меры влияют на рынок рабочей силы посредством изменения условий хозяйствования через осуществление государством соответствующей налоговой, денежно-кредитной, бюджетной политики;

3) **по типу воздействия** — пассивные и активные. **Пассивная** политика ограничивается выплатой пособий по безработице, переводом людей предпенсионного возраста на пенсию, оказанием материальной помощи. **Активная политика** включает содействие в трудоустройстве, в том числе временном, организацию ярмарок вакансий, создание и сохранение рабочих мест, содействие развитию самозанятости и предпринимательской инициативы, профессиональное обучение безработных граждан, программы для инвалидов;

4) **по содержанию** — экономические, административные, идеологические. **Экономические** включают предоставление кредитов, субсидий, льгот и дотаций предпринимателям, регулирование уровня налогов и процента. К **административным** мерам относятся законодательные акты, регламентирующие рабочее время, пенсионный возраст, ограничение иммиграции. **Идеологические** меры направлены на формирование общественного мнения, облегчающего проведение государством определенной политики на рынке рабочей силы;

5) **по объекту воздействия** — направленные на **количественные параметры** (динамика соотношения спроса и предложения рабочей силы), **качественные характеристики** (уровень образования и профессиональной подготовки, территориально-отраслевой структуры), организационный аспект рынка. Как правило, в период кризиса акцент делается на регулирование государством количественных параметров и организационных аспектов рынка рабочей силы, а в период оживления — на совершенствование его качественного состояния.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие группы граждан в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» относятся к категории занятые?
2. Каковы подходы к определению сущности занятости?
3. Какие типы занятости Вам известны?
4. Как определяется статус занятости?
5. Из чего складывается структура занятости?
6. Какие группы населения выделяются в соответствии с Международным классификатором статуса занятости по видам экономической деятельности (МКСЗ-93)?
7. В чем заключается государственная политика занятости населения?
8. Перечислите совокупность мер, посредством которых государство осуществляет свое воздействие на рабочую силу.

ТЕСТЫ

1. Кто не относится к категории занятых по Закону «О занятости населения в Российской Федерации»?

- 1) военнослужащие;
- 2) студенты дневных отделений;
- 3) самозанятые;
- 4) занятые в домашнем хозяйстве;
- 5) предприниматели.

2. Занятость, которая имеет место на экономически целесообразных продуктивных рабочих местах, обеспечивает достойное существование работнику и его семье, не противоречит общечеловеческим ценностям, соответствует интересам повышения экономической эффективности производства, росту производительности труда называется:

- 1) продуктивной занятостью;
- 2) эффективной занятостью;
- 3) глобальной занятостью;
- 4) все ответы неверны.

3. Сумма глобальной и экономической занятости образует понятие:

- 1) общей занятости;
- 2) продуктивной занятости;
- 3) эффективной занятости;
- 4) рациональной занятости;
- 5) все ответы неверны.

4. Полная занятость отражает:

- 1) совокупность экономической и социально-полезной деятельности людей;
- 2) такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу, ее имеют;
- 3) занятость населения в общественном производстве;
- 4) наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров.

5. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве:

- 1) глобальная;
- 2) экономическая;
- 3) все ответы не верны.

6. К активной политике занятости не относятся следующие меры:

- 1) содействие в трудоустройстве;
- 2) профессиональное обучение безработных граждан;
- 3) содействие развитию самозанятости и предпринимательской инициативы;
- 4) оказание материальной помощи.

ГЛАВА 8. БЕЗРАБОТИЦА, ЕЕ ВИДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ

Безработица или сокращение доходов неизбежны в любом обществе. Менее унижительны, когда они выступают как результат стихийных процессов, а не сознательных действий властей.

Фридрих Август фон Хайек

Безработица — социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

Безработным (по методологии Международной организации труда — МОТ) считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

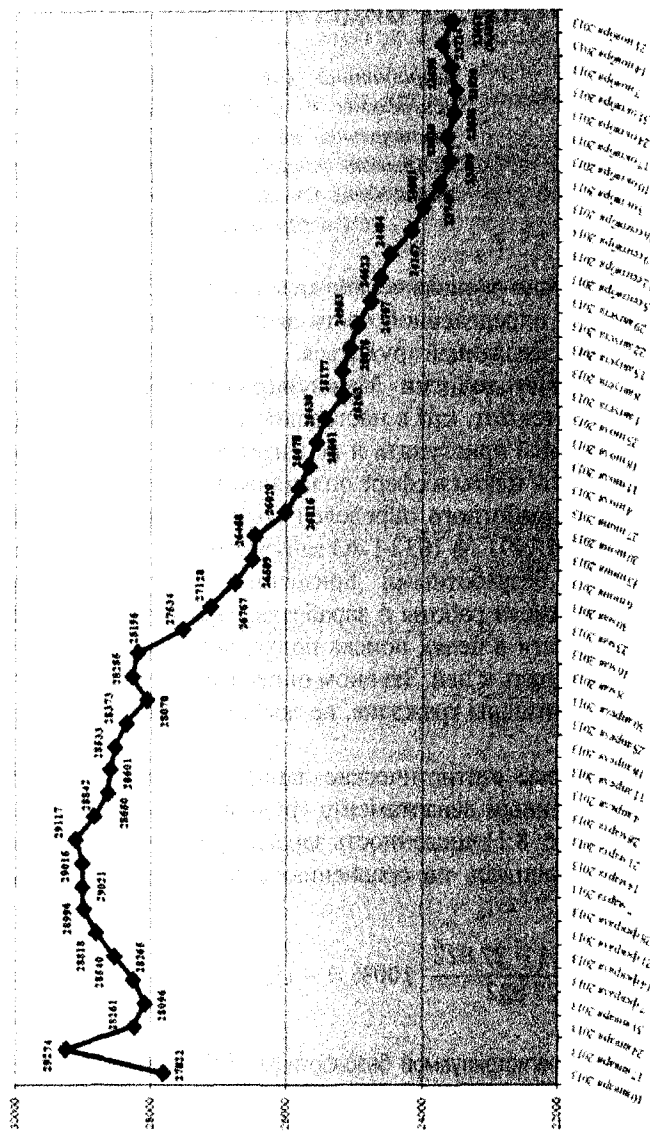
В **России** статус безработного определен более жестко: согласно ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Рассмотрим некоторые статистические данные по состоянию на 21 ноября 2013 г. По данным департамента труда и занятости населения города Москвы (рис. 8.1) численность зарегистрированных безработных граждан уменьшилась по сравнению с началом 2013 г. на 4261 человек — 15,3%:

$$\frac{23\,561 - 27\,822}{27\,822} \cdot 100\% = -15,3\%.$$

Примечание. Уровень регистрируемой безработицы (УРБ) определяется как отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения.

$$\text{УРБ} = \frac{\text{число зарегистрированных безработных}}{\text{численность ЭАН}} \cdot 100\%.$$



Источник: Аналитические отчеты [Электронный ресурс] // Департамент труда и занятости населения города Москвы. URL: http://trud.mos.ru/statistika_i_analitika/analiticheskie_otchety

Рис. 8.1. Динамика численности зарегистрированных безработных в службе занятости

Из рис. 8.1 видно, что 21 ноября 2013 г. на учете в органах службы занятости города Москвы состояло 23 561 безработных граждан, уровень регистрируемой безработицы составлял 0,35% от численности экономически активного населения.

Численность ЭАН в ноябре 2013 г. составила 6 731 714 человек:

$$\frac{23\,561}{6\,731\,714} \cdot 100\% = 0,35\%.$$

Интересными представляются и следующие данные (рис. 8.2; 8.3; 8.4; 8.5; 8.6; 8.7; 8.8)¹.

На рис. 8.2 представлен уровень безработицы в соответствии с методологией МОТ — верхняя ломанная, и уровня безработицы в соответствии со статусом безработного в России в 2013 г. (в процентах от ЭАН) — нижняя ломанная.

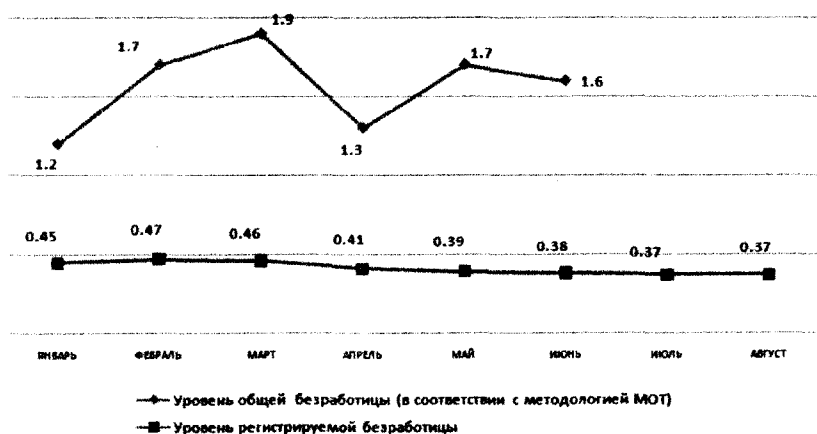


Рис. 8.2. Уровень общей и регистрируемой безработицы в 2013 г. (в процентах от ЭАН)

Из рис. 8.2 видно, что уровень общей безработицы в соответствии с МОТ выше уровня регистрируемой безработицы в России, что связано с более жестким определением статуса безработного в нашей стране.

¹ Аналитические отчеты [Электронный ресурс] // Департамент труда и занятости населения города Москвы. URL: http://trud.mos.ru/statistika_i_analitika/analiticheskie_otchety/

На рис. 8.3 представлена структура зарегистрированных безработных граждан по полу в процентах к общей численности безработных на 1 октября 2013 г.:

- 58,6% — женщины;
- 41,4% — мужчины.

Численность безработных граждан на 01.10.2013 — 23 870 человек

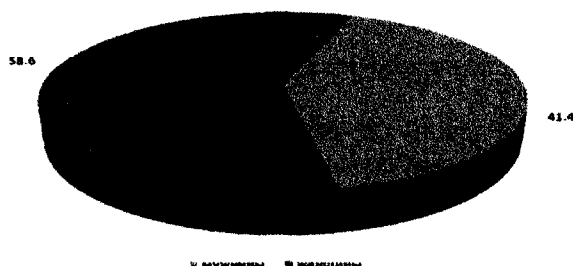


Рис. 8.3. Структура зарегистрированных безработных граждан по полу на 01.10.2013 (в процентах)

Из рис. 8.3 видно, что процент численности регистрируемой безработицы выше у женщин на 17,2%.

На рис. 8.4 представлена структура зарегистрированных безработных граждан по образованию в процентах к общей численности безработных на 01.10.2013:

- высшее профессиональное образование — 43,9%;
- среднее и начальное профессиональное — 35,5%;
- среднее (полное) общее — 15,5%;
- начальное и основное общее — 5,1%.

Численность безработных граждан на 01.10.2013 — 23 870 человек

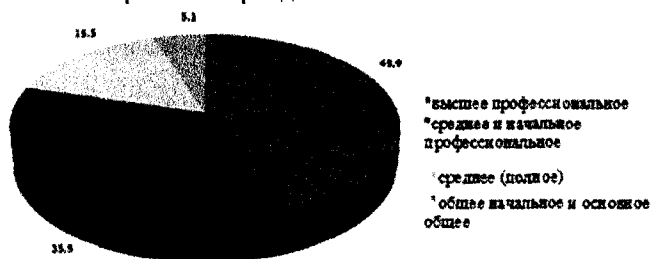


Рис. 8.4. Структура зарегистрированных безработных граждан по образованию на 01.10.2013 (в процентах)

Как видно из этих данных, наибольший уровень регистрируемой безработицы наблюдается среди граждан с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

На рис. 8.5 представлена структура зарегистрированных безработных граждан по профессиональным группам в процентах к общей численности безработных на 01.10.2013:

- служащие — 61%;
- рабочие — 35,2%;
- впервые ищущие работу — 3,8%.

Численность безработных граждан на 01.10.2013 — 23 870 человек

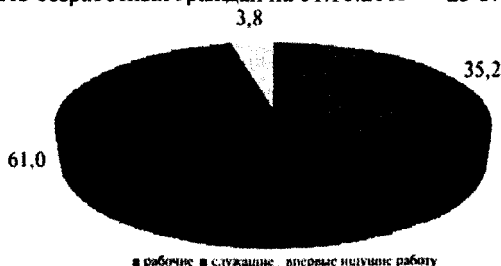


Рис. 8.5. Структура зарегистрированных безработных граждан по профессиональным группам на 01.10.2013 (в процентах)

На рис. 8.6 представлен состав зарегистрированных безработных граждан по возрасту в процентах к общей численности безработных на 01.10.2013 — 23 870 человек.

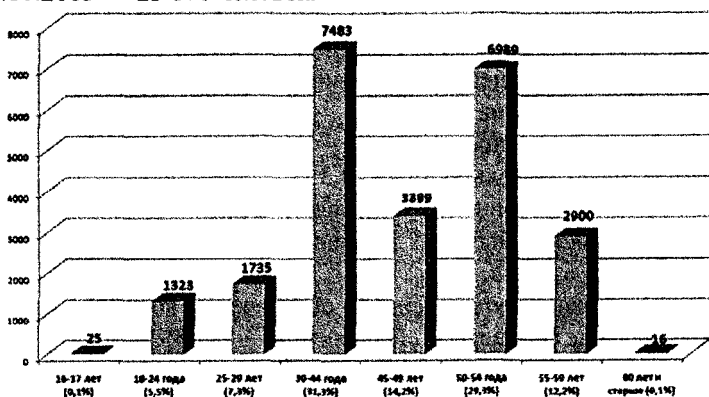


Рис. 8.6. Состав зарегистрированных безработных граждан по возрасту на 01.10.2013

Представленные данные показывают, что максимальная численность зарегистрированных безработных граждан приходится на возрасты 30–44 и 50–54 лет.

На рис. 8.7 представлена структура высвобождения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций.

На 01.10.2013 — 1380 организаций представили сведения о высвобождении 29,5 тысяч человек.

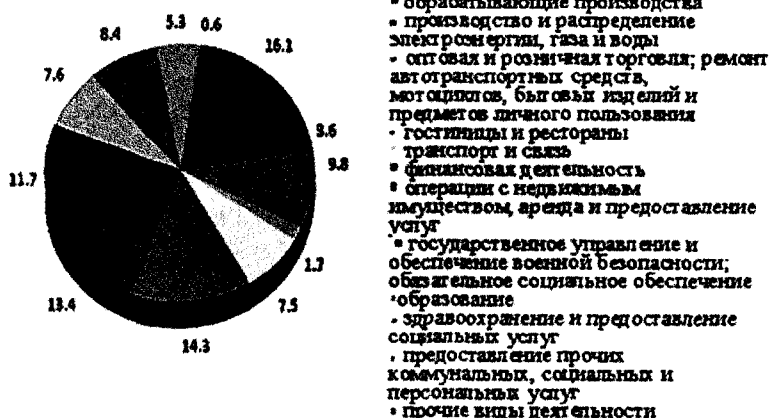


Рис. 8.7. Структура высвобождения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций г. Москвы на 01.10.2013

Более 10% высвобождения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций приходится на:

- обрабатывающее производство — 16,1%;
- финансовую деятельность — 14,3%;
- оптовую и розничную торговлю, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования — 13,4%;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение — 11,7%;

что в сумме составляет 55,5% от общего числа высвобождения работников в связи с ликвидацией организаций, либо сокращением численности или штата работников организаций.

От статистических данных перейдем непосредственно к причинам безработицы. Так, экономисты различных направлений закладывают в основу разные факторы.

Мальтузианцы (Т. Мальтус) видят причину безработицы в избытке народонаселения.

Технологическая теория перекладывает вину безработицы на технический прогресс. Каждое техническое нововведение вытесняет рабочих из производства.

У кейнсианцев безработица обусловлена недостатком эффективного (совокупного) спроса на товары и факторы производства.

Монетаристы (в частности, Ф. Хайек) полагают, что безработица порождается отклонением равновесных цен и заработков от стабильного рынка и стабильных цен. От этого отклонения возникает экономически необоснованное размещение трудовых ресурсов, что ведет к дисбалансу спроса и предложения труда.

Марксистская теория исходит из того, что причиной относительного перенаселения является рост органического строения капитала в процессе его накопления, вследствие чего относительно сокращается спрос капитала на рабочую силу. Это свойственно только капиталистическому способу производства.

Безработица условно подразделяется на естественную и вынужденную.

К естественной форме относятся следующие виды безработицы¹:

1. **Фрикционная** (англ. *friction* — разногласие, трения) — связана с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую. Причины перемещения могут быть самые разные: не устраивает данная работа; по определенным причинам, не зависящим от работника, работа была потеряна; переход с одной работы на другую ввиду переезда из одного региона в другой; временная потеря сезонной работы. Умеренная фрикционная безработица не опасна для экономики, она присутствует во всех странах и носит кратковременный характер.

2. **Институциональная** — вызывается функционированием инфраструктуры рынка труда, а также факторами, деформирующими спрос и предложение на этом рынке. Данный вид безработицы порождается правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на ее спрос и предложение. Например, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда,

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ, 2010. С. 251–253.

способствуют увеличению уровня безработицы. Чем больше размер пособия, тем продолжительнее поиск нового рабочего места и «продолжительность безработицы». Институциональная безработица может проявиться в адаптивном эффекте безработицы: люди, испытавшие однажды на себе праздность, сопровождаемую получением пособия по безработице, в дальнейшем нередко время от времени прибегают к использованию данной формы получения дохода. Введение государством гарантированного минимума заработной платы может также оказать отрицательное воздействие на гибкость рынка труда. С одной стороны, гарантированный минимум заработной платы исключает возможность занятости при более низкой ее ставке, что вызывает увеличение безработицы. С другой стороны, такой минимум положительно сказывается на ограничении неэффективно работающих предприятий, которые не могут и не должны получать прибыль за счет обесценивания одного из факторов производства — труда. Иногда институциональную безработицу провоцирует несовершенство налоговой системы. Слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Дело в том, что высокие налоговые ставки на заработную плату сокращают разрыв между ней и пособием по безработице, что снижает интерес лиц наемного труда к предложению своей рабочей силы.

3. **Добровольная форма.** Среди трудоспособного населения всегда найдутся люди, которые по определенным причинам не хотят работать.

Вынужденная безработица имеет следующие формы¹:

1. **Структурная** безработица связана с высвобождением рабочей силы под воздействием структурных сдвигов в экономике. Происходят изменения в технологии, появляются новые товары, которые вытесняют с рынка старые, уже не пользующиеся спросом. Происходят изменения в спросе на ресурсы. Меняется спрос на отдельные профессии и специальности: одну часть людей, не отвечающих новым технологическим требованиям, приходится увольнять, другую часть (наиболее подготовленных, с достаточным образованием) обучают новым специальностям.

2. **Региональная** безработица возможна, если в регионе под воздействием комбинации исторических, демографических и социально-психологических факторов развивается преимущественно одна от-

¹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. 2-е изд., М.: ИНФРА-М, 2007. С. 49.

расль промышленности. В случае ее остановки появляется большое количество безработных. Разрешение этой проблемы осуществляется на основе общегосударственных целевых программ.

3. **Циклическая** безработица связана с циклическими спадами производства, когда количество занятых работников превышает потребность производства. Этот вид безработицы считается наиболее продолжительным.

4. **Скрытая** безработица. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, компания не увольняет работников, а переводит их либо на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляют в вынужденные неоплаченные отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми. Скрытая безработица существует в таких формах:

- излишняя численность работников, которые получают полную заработную плату. Фактически эти люди не чувствуют себя безработными, но от их увольнения работа предприятия не ухудшится, а вот удержание их — трудное бремя для экономики предприятия, ведет к подорожанию продукции, и, конечном итоге, — к раскручиванию инфляционной спирали;

- удержание на предприятии лиц, которые работают в условиях неполного рабочего времени, получают соответствующую неполную зарплату, желают работать полное время, но по причине сокращения производства не имеют такой возможности;

- оформление определенной частью работников отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

- наличие полно-дневных и внутренне-сменных простоев по организационно техническим причинам (нарушение договорных связей, отсутствие электроэнергии).

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты, длительности, напряженности.

Уровень безработицы определяется в процентах как отношение числа безработных к численности ЭАН (занятые + безработные):

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{\text{число безработных}}{\text{численность ЭАН}} \cdot 100\%.$$

Отношение суммы фрикционной и структурной безработицы к численности ЭАН называется **естественным уровнем безработицы** (ЕУБ).

$$\text{ЕУБ} = \frac{\text{фрикционная безработица} + \text{структурная безработица}}{\text{численность ЭАН}} \cdot 100\%.$$

Естественным уровнем безработицы считается уровень, равный 4–6%. Это уровень безработицы при полной занятости, соответствующий потенциальному ВВП.

Примечание. Потенциальный ВВП — это ВВП, максимально достижимый при полном использовании всех имеющихся ресурсов.

В большинстве случаев наблюдается превышение естественного уровня безработицы, что ведет к неполному вовлечению в процесс производства имеющихся в обществе ресурсов, а следовательно, рынок недополучает определенное количество товаров и услуг. В результате ВВП оказывается меньше, чем мог бы быть.

Экономисты выявили математическую зависимость между изменением количества безработных и изменением ВВП. Эта зависимость получила название закона Оукена. Закон связывает колебания уровня безработицы с колебаниями ВВП.

Закон Оукена — закон, согласно которому страна теряет от 2 до 3% фактического ВВП по отношению к потенциальному ВВП, когда фактический уровень безработицы увеличивается на 1% по сравнению с ее естественным уровнем.

В соответствии с законом отклонение объема выпуска от его естественного уровня обратно пропорционально отклонению уровня безработицы от ее естественного уровня, или:

$$\frac{V - V^*}{V^*} = -B(U - U_n),$$

где V — фактический ВВП;

V^* — потенциальный ВВП;

U — фактический уровень безработицы;

U_n — естественный уровень безработицы;

B — эмпирический коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы (коэффициент Оукена).

Частота безработицы устанавливается количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период. Ее рост свидетельствует о низком качестве рабочего места и плохих условиях труда

или о значительной доле разовой работы, которую могут найти безработные в кризисные периоды¹.

Длительность безработицы характеризуется временем нахождения без работы и определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных категорий. По продолжительности безработицы она может быть: продолжительной, длительной, застойной.

Безработица считается продолжительной, когда человек находится в состоянии бездействия 4–8 месяцев. За этот период появляется неуверенность в себе, снижается желание искать работу самостоятельно. Для длительной безработицы (8–12 месяцев) характерны общая декавалификация безработного и потеря трудовых навыков. Застойная (долгосрочная) безработица — безработица в течение относительно продолжительного периода времени, например одного года или более, приводит к полной деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала.

Рассмотрим статистику департамента труда и занятости населения города Москвы (рис. 8.8).

Численность безработных граждан на 01.10.2013 — 23 870 человек

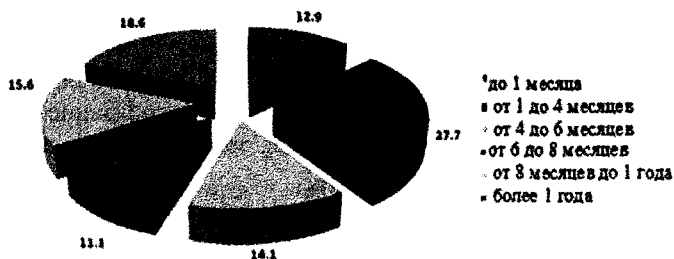


Рис. 8.8. Продолжительность безработицы в процентах к общей численности безработных на 01.10.2013

Анализ рисунка показывает, что продолжительной безработицей были охвачены 25,2% граждан (14,1+11,1); длительная безработица — 15,6%; застойная безработица — 18,6%.

Коэффициент напряженности оценивает отношение количества безработных и количества вакантных мест на рынке труда.

¹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. 2-е изд., М.: ИНФРА-М, 2007. С. 50.

$$\text{Коэффициент напряженности} = \frac{\text{количество безработных}}{\text{количество вакантных мест}}.$$

Графически зависимость между безработицей и числом свободных вакансий характеризует **кривая Бевериджа** (рис. 8.9).

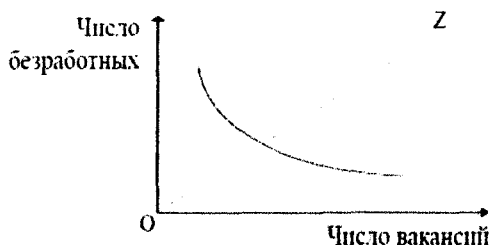


Рис. 8.9. Кривая Бевериджа

Зная количество безработных и количество вакантных мест в экономике, можно провести анализ существующей безработицы, что важно для принятия мер по регулированию занятости.

Коэффициент напряженности, равный единице, означает равенство на рынке количества вакансий и количества безработных (пересечение кривой и биссектрисы OZ). Если же значение коэффициента растет, значение выше единицы, то количество безработных больше, чем количество вакантных мест. В случае значения коэффициента ниже единицы, количество безработных меньше, чем количество вакантных мест.

По данным Департамента труда и занятости населения города Москвы коэффициент напряженности на рынке труда города на конец сентября 2013 г. составил 0,27 (на начало года — 0,29)¹.

Безработица имеет экономические и социальные последствия, которые выражаются в значительном снижении уровня жизни населения, поскольку работа является для них основным источником средств существования. Происходит сокращение совокупного потребления, уменьшаются сбережения, сокращаются объемы инвестиций. Безработные теряют квалификацию (бывший безработный характеризуется пониженной трудовой активностью). Все вместе ведет к сни-

¹ Аналитические отчеты [Электронный ресурс] // Департамент труда и занятости населения города Москвы. URL: http://trud.mos.ru/statistika_i_analitika/analiticheskie_otchety/

жению ВВП и национального дохода, к отставанию в научно-техническом развитии.

К последствиям безработицы можно отнести и такие факторы как¹:

- снижение уровня заработной платы занятых в результате конкуренции на рынке труда;
- увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций;
- снижение самоуважения, упадок моральных устоев, распад семей, общественные и политические беспорядки, повышение расовой и этнической напряженности.

Экономические и социальные последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и для личности явление, требующее проведение активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию ее последствий, но и на профилактику, предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Как определяется статус безработного в соответствии с Международной организацией труда? В России?
2. Раскройте содержание основных показателей характеризующих безработицу.
3. Какие виды безработицы Вам известны?
4. Нарисуйте кривую Бевериджа. Объясните смысл кривой.
5. В каком случае безработица считается продолжительной, длительной, застойной?
6. В каком случае коэффициент напряженности равен единице? О чем свидетельствует его рост? Снижение?
7. Раскройте сущность закона Оукена.
8. Запишите математическую интерпретацию закона Оукена. Раскройте сущность каждой переменной.
9. Как определяется естественный уровень безработицы?
10. Каковы экономические последствия безработицы?
11. Каковы социальные последствия безработицы?

¹ Макконнел К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. с англ. М.: Инфра-М, 2013. С. 660.

ТЕСТЫ

1. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- 1) сезонная;
- 2) структурная;
- 3) фрикционная;
- 4) циклическая;
- 5) все ответы неверны.

2. Основные причины возникновения циклической безработицы;

- 1) нарушение макроэкономического равновесия;
- 2) несовершенство рынка труда;
- 3) политика государства;
- 4) действия профсоюзов;
- 5) все ответы неверны.

3. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- 1) фрикционную безработицу;
- 2) структурную безработицу;
- 3) циклическую безработицу;
- 4) временную безработицу;
- 5) все ответы неверны.

4. Период времени, в течение которого претендент ищет работу, называется:

- 1) длительность безработицы;
- 2) длина безработицы;
- 3) отрезок безработицы;
- 4) все ответы неверны.

5. Закон Оукена не оперирует следующими показателями:

- 1) естественный уровень безработицы;
- 2) фактический уровень безработицы;
- 3) среднегодовой темп инфляции;
- 4) объем ВВП.

6. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- 1) фрикционной и структурной безработицы;

- 2) фрикционной и циклической;
- 3) фрикционной, циклической и структурной безработицы;
- 4) все ответы неверны.

7. Естественный уровень безработицы составляет 6%, а фактический — 10%, коэффициент Оукена — 2,75. При таких условиях относительное отставание фактического ВВП от потенциального составит:

- 1) 16%;
- 2) 4%;
- 3) 11%;
- 4) все ответы неверны.

8. Высококвалифицированные стеклодувы остались без работы вследствие изобретения станков, на которых изготавливаются бутылки. Определите тип безработицы, к которому относятся представители данной профессии:

- 1) фрикционная;
- 2) институциональная;
- 3) циклическая;
- 4) структурная;
- 5) все ответы неверны.

9. Потенциальный ВВП 2700 тысяч руб., естественный уровень безработицы — 4,5%, фактический уровень безработицы — 8%. Коэффициент Оукена — 2,5. Фактический ВВП равен:

- 1) 2464 тысяч руб.;
- 2) 3544 тысяч руб.;
- 3) 3131 тысяч руб.;
- 4) 2646 тысяч руб.;
- 5) все ответы неверны.

10. Потенциальный ВВП 3400 тысяч руб. Естественный уровень безработицы — 4%, фактический ВВП — 2805 тысяч руб. Коэффициент Оукена — 3,5. Фактический уровень безработицы в процентах равен:

- 1) 4%;
- 2) 9%;
- 3) 8%;
- 4) 5%;
- 5) все ответы неверны.

ГЛАВА 9. ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

Рассмотрим некоторые практические советы и рекомендации Департамента труда и занятости населения города Москвы.

9.1. ЕСЛИ ВЫ ОСТАЛИСЬ БЕЗ РАБОТЫ, ГДЕ ИСКАТЬ ВАКАНСИИ?

Действенные результаты в этом вопросе могут дать обращения в службу занятости. Для расширения спектра услуг, оказываемых службой занятости, созданы Ресурсные центры, оснащенные всем необходимым для скорейшего и эффективного трудоустройства граждан, активно ищущих работу. В наличии центров современное компьютерное, психодиагностическое, релаксационное оборудование, разнообразная оргтехника.

Кроме того, в Ресурсном центре гражданам предоставляется возможность поработать в сети Интернет. Здесь можно разместить свое резюме на сайтах по трудоустройству, создать адрес своей электронной почты, получать отклики от работодателя на отправленное резюме.

Работа Ресурсных центров — это свободный доступ населения к информационным ресурсам в сфере занятости и оказание профориентационных и психологических услуг для эффективного трудоустройства.

Необходимо добавить, что граждане, обратившиеся в центры занятости населения административных округов Москвы, могут бесплатно:

- получить консультацию: по законодательству о труде и занятости; о возможностях трудоустройства, профессионального обучения, выбора профессии (специальности), открытия собственного дела, участия в общественных работах; о спросе и предложении на рынке труда; о распорядке и правилах работы отделов трудоустройства государственного учреждения центра занятости населения административного округа (ГКУ ЦЗН АО);

- ознакомиться с наличием вакантных рабочих мест (должностей) для подбора вариантов трудоустройства.

Граждане, обратившиеся в службу занятости в целях поиска работы, представляют для регистрации в качестве безработного, следующие документы:

- паспорт или документ, его заменяющий;
- трудовую книжку или ее дубликат;
- документы об образовании и профессиональной квалификации;

— справку о средней заработной плате (денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы.

Много вопросов возникает у тех, кто попадает под сокращение кадров по различным причинам. С ними граждане могут обращаться в ГКУ ЦЗН АО, где они получают ответы на все вопросы и квалифицированную помощь.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо ликвидацией органов исполнительной власти работник предупреждается персонально и под расписку не менее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 81 ТК РФ, проводится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ). Работодатель направляет в выборный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного органа. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери за исключением случаев ликвидации организации).

Службы занятости располагают полной информацией о льготах и компенсациях, которые могут получить работники, попавшие под сокращение штатов.

Увольняемый при признании его безработным может быть направлен органами службы занятости на бесплатные профориентацию, профподготовку, переподготовку и повышение квалификации в случае, если:

— невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

– необходимо изменить профессию (квалификацию) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

– гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Со своей стороны работодатели представляют информацию о наличии вакантных рабочих мест в Центр занятости населения административного округа (по месту регистрации) в виде заполненной формы «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест».

Большое значение имеет социальная адаптация безработных на рынке труда, которая проводится в форме индивидуальных и групповых занятий. В результате человек приобретает навыки самостоятельного поиска подходящей работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации.

9.2. ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ О СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДДАНАМ?

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» для безработных предусмотрены следующие социальные гарантии:

– выплата пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;

– возможность получения материальной помощи;

– выплата стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

– возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Пособие по безработице (1-я компонента социальной помощи)

Каждому зарегистрировавшемуся в качестве безработного государство гарантирует финансовую поддержку и содействие в поиске подходящей работы. И пока идет поиск работы, безработные могут получать социальные выплаты. Основанием для начала выплаты пособия по безработице является решение о признании гражданина безработным, оформленное приказом. **Пособие по безработице** — основная форма материальной поддержки безработных в период поиска подходящей работы, представляющая собой гарантированные государством

периодические выплаты за счет средств, специально предназначенных на эти цели.

Размеры пособия по безработице дифференцируются в зависимости от стажа работы граждан, признанных безработными за последние 12 месяцев предшествовавшие началу безработицы. Размеры пособий регулируются ст. 33, 34 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Перечисление пособия по безработице через кредитную организацию возможно только после получения центром занятости сведений об открытом гражданином лицевом счете в кредитной организации.

Материальная помощь (2-я компонента социальной помощи)

Безработные граждане могут получить материальную помощь, которая назначается после истечения установленного периода выплаты пособия по безработице на срок не более 6 месяцев в совокупности в течение общего периода безработицы в размере минимальной величины пособия по безработице, установленной Правительством РФ на соответствующий год. Материальная помощь включает в себя дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания, а также выплаты в денежной форме¹.

Выплаты в виде стипендий (3-я компонента социальной помощи)

В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости гражданин может получать социальные выплаты в виде стипендии, которая предоставляется ежемесячно при условии успеваемости и регулярного посещения занятий.

Предоставление стипендии может быть приостановлено на срок до одного месяца в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины гражданином, признанным безработным, а также размер стипендии может быть уменьшен на 25%.

Профессиональное обучение:

– осуществляется с целью повышения конкурентоспособности безработных граждан;

¹ Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 142.

– проводится по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает возможности безработных граждан в поиске оплачиваемой работы (доходного занятия);

– осуществляется в системе дополнительного профессионального образования в лицензированных образовательных учреждениях города на конкурентной основе.

Учебный процесс проводится с использованием современных образовательных технологий, занятия ведут квалифицированные преподаватели, имеющие большой педагогический стаж и опыт практической работы по обучаемым профессиям и специальностям.

С первого дня занятий в образовательном учреждении гражданин считается занятым и снимается с учета в качестве безработного. Основанием является выписка из приказа о зачислении в образовательное учреждение, представленная гражданином в территориальный отдел Центра занятости населения административного округа (ЦЗН АО).

После успешного завершения обучения образовательное учреждение выдает гражданину документ установленного государственного образца (удостоверение, свидетельство или диплом).

На профессиональное обучение направляются в том случае, если:

– гражданин не имеет профессии (специальности);
– невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

– необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

– гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

В период профессионального обучения гражданин обязан:

– посещать занятия в соответствии с расписанием;
– успешно и в полном объеме освоить программу обучения;
– активно вести поиск работы с учетом приобретаемой профессии (специальности).

Направлению безработных на профобучение предшествует профориентационная работа (профинформирование и консультирование, профотбор и психологическая поддержка), проводимая специалистами ЦЗН АО. Результатом этой совместной работы является подбор подходящей профессии (специальности) и образовательного учреждения, оформление заявления на обучение в территориальном отделе ЦЗН АО.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение имеют:

- безработные инвалиды;
- безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
- граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- выпускники общеобразовательных учреждений;
- граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

До начала занятий гражданин должен продолжать активно вести поиск работы и информировать органы службы занятости о результатах своей деятельности.

Во время прохождения обучения предоставляется возможность совмещения обучения и работы (при условии успешного освоения учебных планов и программ в полном объеме).

При совмещении гражданами профессионального обучения с выполнением оплачиваемых общественных работ за ними сохраняется право на получение стипендии при условии систематического посещения занятий и успешном освоении программы обучения в полном объеме.

Общественные работы (4-я компонента социальной помощи)

«Общественные работы» — это трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность, которую организуют в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу¹.

В Москве участниками программы являются предприятия и организации любой формы собственности, заключившие договор с Центром занятости населения по организации проведения оплачиваемых общественных работ. Договор содержит сведения о количестве создаваемых рабочих мест, видах общественных работ, порядке финансирования.

Центры занятости направляют граждан, ищущих работу, и безработных на предприятие, с каждым из которых организация (предприятие) заключает срочный трудовой договор (согласно ст. 59 Трудового кодекса РФ). При трудоустройстве на постоянную работу трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно.

¹ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», статья 24.

В результате предприятие получает экономию фонда оплаты труда; возможность оперативно проводить временные работы, не отрывая квалифицированный персонал от основной работы; кадровый резерв из числа участников программы. А безработные получают материальную поддержку, восстанавливают навыки работы в коллективе.

Организация общественных работ является одной из важнейших активных мер по преодолению безработицы, сохранению и развитию трудового потенциала, а также действенным способом повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Услуги службы занятости населения по организации общественных работ являются бесплатными.

Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, а также безработные граждане. Преимущественным правом пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице и состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

При желании участвовать в общественных работах, гражданину необходимо обратиться в ГКУ ЦЗН АО по месту жительства, получить информацию об имеющейся вакансии и направление к работодателю. При направлении на определенные виды общественных работ следует пройти медосмотр.

Как правило, к общественным работам относятся малоквалифицированные, вспомогательные и подсобные работы, по следующим направлениям деятельности:

- благоустройство и озеленение территорий, содержание и развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;

- сельхозработы, заготовка, переработка и хранение сельхозпродукции;

- строительство и реконструкция жилищного фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников и заповедных зон;

- ремонт и эксплуатация автомобильных дорог;

- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства, включая благоустройство дворовых территорий и уборку подъездов домов;

- розничная торговля, включая погрузочно-разгрузочные работы;

- бытовое обслуживание населения;

- делопроизводство в учреждениях государственного управления;

- патронажная служба, уход за больными, престарелыми и инвалидами;

- социальная работа с подростками и молодежью;

— проведение и обслуживание культурно-массовых общественных мероприятий (перепись населения, праздники, фестивали, спортивные соревнования и т.д.);

— распространение газет, лотерейных билетов и рекламной продукции, участие в социологических опросах;

— уборка станций, остановок и салонов городского транспорта;

— сортировка и доставка почты;

— другие доступные виды трудовой деятельности.

При участии в мероприятиях безработные граждане, состоящие на учете в службе занятости, получают:

— зарплату, установленную и выплачиваемую работодателем за фактически отработанное время (выполненную работу), которая с учетом размера материальной поддержки должна быть не ниже размера минимальной зарплаты в Москве, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на очередной год;

— материальную поддержку за счет средств бюджета города Москвы в размере не выше 80% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения города Москвы (на момент заключения договора) за фактическое количество дней участия в указанных мероприятиях, включая периоды временной нетрудоспособности.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице, кроме граждан — участников общественных работ, для которых в соответствии с законодательством они являются подходящими.

Период участия в общественных работах зачисляется в трудовой стаж с соответствующей записью в трудовой книжке.

Организации-работодатели, участвующие в организации общественных работ, предоставляют ежемесячно в ГКУ ЦЗН АО акты о выполненных работах, табели учета рабочего времени и списки работников, принявших участие для начисления материальной поддержки безработным гражданам — участникам работ.

Перечисление материальной поддержки участникам оплачиваемых общественных работ осуществляется ГКУ ЦЗН АО Москвы ежемесячно на лицевые счета трудоустроенных безработных граждан.

Действенной формой социально-трудовой адаптации и повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда является комплекс мер по временному трудоустройству отдельных категорий безработных.

Временное трудоустройство предоставляется в виде дополнительной гарантии реализации права граждан на труд, способом их материальной поддержки в период безработицы.

Организация временного трудоустройства безработных граждан возложена на органы службы занятости. Предоставление временных рабочих мест для безработных осуществляют организации-работодатели, зарегистрированные в Москве независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

К безработным гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Законом города Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве» относятся следующие категории:

- инвалиды;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы;
- несовершеннолетние граждане в возрасте от 16 до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости);
- беженцы и вынужденные переселенцы;
- граждане, уволенные с военной службы;
- члены семей граждан, уволенных с военной службы (супруга/супруг), несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, лица, находящиеся на иждивении военнослужащих);
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.

В соответствии с Законом города Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве» к безработным гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, также относятся:

- беременные женщины и женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов;
- граждане (попечители), имеющие на попечении лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа исполнительной власти необходим постоянный уход;
- супруги, в случае если они оба признаны безработными;

— бездомные граждане, утратившие право пользования жилой площадью в городе Москве и не имеющие регистрации по месту жительства.

Учитывая то, что среди безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, достаточно большой процент специалистов с высшим и средним специальным образованием, круг созданных рабочих мест для этой категории, может быть достаточно широким. Это рабочие места для бухгалтеров, кассиров, диспетчеров, операторов и т.д.

Департаментом труда и занятости населения Москвы разработаны и успешно реализуются активные программы по организации временного трудоустройства следующих категорий населения:

- несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет;
- безработные граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые;
- граждане в возрасте до 30 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования (молодежная практика);
- учащиеся и студенты образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в свободное от учебы время и в период каникул.

При организации временного трудоустройства к каждой из этих категорий есть своя специфика и свои требования в рамках Федерального закона.

Например, организация временного трудоустройства направлена на обеспечение права граждан на труд, на вознаграждение за труд и удовлетворение потребностей несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, а также приобретение опыта и навыков работы. И сегодня, благодаря этой активной Программе, молодые москвичи имеют возможность получить трудовой опыт, заработать собственные деньги, почувствовать себя увереннее и самостоятельнее, найти новых друзей, познакомиться с миром разнообразных и нужных профессий.

Организация трудоустройства подростков на временную работу проводится при непосредственном участии органов исполнительной власти в сфере занятости, образования, здравоохранения, комиссий по делам несовершеннолетних и по делам молодежи и осуществляется во взаимодействии с организациями — работодателями, а также молодежными, детскими и другими общественными организациями и объединениями.

Основные виды работ, на которые можно привлекать подростков:

- благоустройство и озеленение территорий города, благоустройство пойм, берегов рек;
- восстановление и реставрация историко-культурных памятников;
- мелкие ремонтные и подсобные работы;
- уход за сельскохозяйственными культурами и сбор урожая;
- заливка и обслуживание катков;
- обслуживание культурно-массовых мероприятий;
- социально-бытовое обслуживание;
- типографское дело;
- журналистское дело;
- курьерские работы;
- другие доступные виды трудовой деятельности, разрешенные Трудовым кодексом РФ для молодежи.

При этом основным требованием к организуемым временным работам для подростков является то, что эта работа не должна наносить ущерба их здоровью (необходимо наличие медицинской справки, подтверждающей возможность работы по состоянию здоровья), нормальному развитию, нравственности и не нарушать процесса обучения. Трудоустройство подростков в возрасте от 14 до 16 лет допускается только при наличии письменного согласия одного из родителей или законного представителя (усыновитель, попечитель) и органа опеки и попечительства.

В других молодежных программах по временному трудоустройству есть некоторые отличия, но главное — все они направлены на всестороннюю социальную поддержку молодежи.

9.3. СОДЕЙСТВИЕ САМОЗАНЯТОСТИ

Департаментом труда и занятости населения Москвы осуществляются мероприятия по содействию самозанятости безработных и иных категорий граждан. Целью данных мероприятий является реализация прав граждан на продуктивную занятость и защита от безработицы путем открытия собственного дела. Мероприятия по содействию самозанятости граждан связаны с развитием субъектов малого и среднего предпринимательства.

В этой работе активное участие принимают ГКУ ЦЗ АО города Москвы.

Центры занятости помогают открыть свое дело:

- инвалидам, имеющим показания к труду;

- одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- женщинам (не важно, замужем они или нет), воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет;
- лицам предпенсионного возраста (женщинам с 53 лет, мужчинам — с 58);
- гражданам, уволенным с военной службы и еще не приступавшим к работе, а также членам их семей.

9.4. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ И ДОГОВОРОМ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА¹

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником. В соответствии с этим соглашением работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Гражданско-правовой договор — соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник, в то время как сторонами гражданского договора будут не работодатель и работник, а заказчик и подрядчик (исполнитель).

Предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции. Здесь важен процесс работы. По гражданско-правовому договору исполняется определенное задание (поручение,

¹ Источники: 1) Трудовой кодекс Российской Федерации; 2) Гражданско-трудовой кодекс Российской Федерации; 3) *Еналеева И.Д., Мизюн Н.В.* Справочник работодателя. М.: ООО «Журнал Управление персоналом», 2005. С. 18–20.

заказ и т.п.) Исполнитель делает ее на свой страх и риск, т.е. сам решает, в какое время и как ему лучше работать. В таком соглашении важен конечный результат труда, а не сам процесс, поэтому исполнитель или подрядчик не подчиняется внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда предприятия-заказчика. Он может приходить на работу в удобное для него время, трудиться в выходные, самостоятельно брать себе «отгулы» — лишь бы к сроку выполнить задание.

По трудовому договору специфика обязанностей работника состоит в том, что он выполняет работу по определенной трудовой функции (специальности, должности, квалификации), а также подчинен внутреннему трудовому распорядку. За нарушение правил, предусмотренных трудовым договором, работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

По трудовому договору работодатель обязан выплачивать работнику зарплату, размер которой не может быть ниже Минимального размера оплаты труда; обеспечивать надлежащие условия труда (соблюдать требования охраны труда, санитарии и т.п.).

На человека, работающего по гражданско-правовому договору, форма оплаты труда определяется исходя из стоимости материалов, если они не предоставлены работодателем, и результатом выполненной работы. Соответственно, платить заработную плату каждый месяц не обязательно.

Закон предусматривает несколько вариантов защиты прав работников по трудовому договору. Сотрудник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда и суд. Трудовым кодексом определены формы самозащиты прав работников. Самозащита означает, что сотрудник вправе отказаться от выполнения задания в некоторых случаях (например, работа угрожает жизни, здоровью). Кроме того, работники могут отстаивать свои права через профсоюз, а при коллективных претензиях начать процедуру коллективного трудового спора и объявить работодателю забастовку. Чтобы восстановить свои нарушенные права, исполнитель и заказчик по гражданско-правовому договору могут обращаться только в суд.

В случае заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, и этот приказ объявляется сотруднику под расписку. На работника заводится трудовая книжка. При заключении гражданско-правового договора на исполнителей оформляются акты приемки-передачи работ каждый раз, как исполнитель сдает результат своего труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Куда можно обратиться в случае, когда Вы остались без работы?
2. Какие возможности предоставляются гражданам, обратившимся в службу занятости?
3. Какие документы представляются гражданином в службу занятости в целях поиска работы?
4. Какие социальные гарантии предусмотрены для безработных? В каком Федеральном законе это они прописаны?
5. В каком случае безработному выплачивается стипендия?
6. Как Вы понимаете термин «общественные работы»? Приведите примеры общественных работ.
7. Какова цель мероприятий по содействию samozанятости безработных и иных категорий граждан?
8. Перечислите различия между трудовым и гражданско-правовым договором.
9. Назовите основные требования к организуемым временным работам для подростков.

ТЕСТЫ

1. Социальные гарантии для безработных предусмотрены:
 - 1) Федеральным законом «О безработных гражданах»;
 - 2) Федеральным законом «О занятости населения»;
 - 3) все ответы не верны.
2. Социальные выплаты безработным гражданам в виде стипендии, при условии успеваемости и регулярного посещения занятий:
 - 1) предоставляются ежемесячно;
 - 2) не предоставляются;
 - 3) все ответы неверны.
3. Услуги службы занятости по организации общественных работ являются:
 - 1) бесплатными;
 - 2) платными.
4. Гражданско-правовой договор — это:
 - 1) соглашение между работодателем и работником;
 - 2) соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей;
 - 3) все ответы неверны.

ГЛАВА 10. СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Каждый труд должен быть оплачен, в противном случае он превращается в эксплуатацию.

Али Аншерони

10.1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором¹.

Формой оплаты труда является заработная плата, которая представляет собой:

- цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи;
- часть дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда;
- долю чистой продукции (дохода) предприятия, зависящую от конечных результатов работы предприятия и распределяемую между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом².

Заработная плата призвана выполнять следующие функции:

- **воспроизводственная** функция заработной платы заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;
- **мотивационная (стимулирующая)** функция заработной платы состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, указанная зависимость должна быть такой, что-

¹ Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 109.

² Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проект, 2012. С. 5.

бы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда;

- **распределительная (измерительно-распределительная)** функция заработной платы обеспечивает распределение дохода между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;

- **ресурсно-разместительная** функция заработной платы состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям;

- **статусная** функция заработной платы предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы;

- **функция обеспечения социальных накоплений** связана с тем, что заработная плата является источником страхования социальных рисков. Для установления величины пенсий во всех случаях используют как основополагающий элемент уровень (размер) заработной платы, особенно при индивидуальном пенсионном страховании. Если сбережения у населения на достаточном уровне, то имеется возможность инвестиционного процесса, что способствует экономическому росту. В зависимости от размера заработной платы определяется и сумма страхования таких социальных рисков, как временная утрата трудоспособности (оплата больничных листов), потеря работы (величина пособия по безработице), оплата отпусков по беременности и родам, уходу за детьми и т.п.;

- **селективная** — состоит в отборе (самоотборе) кадров, отвечающих совокупности предъявляемых требований.

Регулирование оплаты труда на предприятии требует ее правильной организации, обеспечивающей:

- гарантированный заработок за выполнение нормы труда, независимо от результатов деятельности предприятия;

- увязывающий заработок с индивидуальными и коллективными результатами труда.

Под **организацией оплаты труда** на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям

персонала в зависимости от сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда¹.

Примечание. Сложность труда определяется содержанием процесса труда, а именно: составом выполняемых функций, наличием творческих элементов, повышенной ответственности и функций руководства в работе².

Для оплаты труда работников могут применяться различные системы. Наиболее распространенными системами признаются:

- 1) тарифная система;
- 2) бестарифная система;
- 3) смешанные.

10.2. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Трудовой кодекс РФ определяет тарифную систему как «совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий» (ст. 129).

К основным элементам тарифной системы относятся: тарифно-квалификационные справочники; тарифный разряд; тарифная сетка; тарифный коэффициент; тарифные ставки и должностные оклады.

Сгруппированные по производствам и видам работ подробные характеристики основных видов работ (профессий, должностей) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника (к профессиональным знаниям и навыкам) содержатся в **тарифно-квалификационных справочниках**³.

На основе тарифно-квалификационных справочников производятся: тарификация (определение степени сложности) работ и присвоение разрядов работникам.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

¹ Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проект, 2012. С. 7.

² Труд и социальное развитие: Словарь / Под ред. Е.С. Строева. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 211.

³ Воробьева Е.В. Заработная плата в 2013 году. 16-е изд., перераб. и доп. М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. С. 72–73.

Более высокий разряд соответствует работе большей сложности. Уровень квалификации, требуемый при выполнении той или иной работы, определяется разрядом.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится с помощью тарифной сетки.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с учетом тарифных коэффициентов¹.

Обычно тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами и коэффициентами оплаты труда. Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент.

Соотношение между квалификационным уровнем работников, отнесенных к различным разрядам, устанавливается посредством **тарифных коэффициентов**.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующих разрядов больше тарифной ставки 1-го разряда².

Примечание. Тарифная система оплаты труда рабочих основана на тарифных ставках, а система оплаты труда служащих — на окладах (см. главу 11).

Тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Чем выше сложность работы, тем выше тарифная ставка.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная

¹ Формулировка определений, представленных на этой странице, соответствует источнику: *Пилыева В.В.* Комментарий к трудовому кодексу РФ (по-статейный). 3-е изд. М.: РГ-Пресс, 2012. С. 245.

² Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под. ред. М.Е. Сорокиной. М.: Вузовский учебник, 2006. С. 53.

ставка может быть часовой, дневной или месячной, в отличие от оклада, который устанавливается в расчете на месяц¹.

Тарифный коэффициент (ТК_р) каждого разряда *p* определяется путем деления тарифной ставки (ТС_р) этого разряда на тарифную ставку 1-го разряда (ТС₁):

$$TK_p = \frac{TC_p}{TC_1}.$$

Поэтому тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен 1:

$$TK_1 = \frac{TC_1}{TC_1}.$$

Отсюда: $TC_p = TK_p \cdot TC_1$.

Пример. В организации 12-разрядная тарифная сетка. Тарифная ставка первого разряда ТС₁ = 4500,00 руб. Тарифный коэффициент 9-го разряда ТК₉ = 1489 руб. Тарифная ставка 9-го разряда ТС₉ определяется умножением тарифной ставки первого разряда ТС₁ на коэффициент ТК₉, т.е. 4500 • 1489 = = 6700,50 руб.

Соотношение между тарифным коэффициентом, соответствующим последнему (наибольшему) разряду, и тарифным коэффициентом 1-го разряда называется **диапазоном тарифной сетки**.

Очевидно, что при построении тарифной сетки необходимо, прежде всего, определить величину минимальной тарифной ставки, соответствующей 1-му тарифному разряду. Увеличивая диапазон тарифной сетки, можно повышать заинтересованность работников в повышении квалификации, выполнении более сложных видов работ и т.д.

Основными **формами тарифной системы** оплаты труда являются повременная и сдельная.

Основным различием между повременной и сдельной формами оплаты труда является лежащий в их основе способ учета затрат труда (табл. 10.1):

- 1) при **повременной** — учет отработанного времени;
- 2) при **сдельной** — учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных работником операций.

¹ *Пуляева В.В.* Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). 3-е изд. М.: РГ-Пресс, 2012. С. 245.

Формы тарифной системы оплаты труда

Форма оплаты труда	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
1. Повременная	Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время	1. Тарифная ставка, установленная работнику. 2. Табель учета рабочего времени
Простая повременная	Дневная (часовая) тарифная ставка умножается на количество отработанных дней (часов). Месячная тарифная ставка (оклад) начисляется за полностью отработанный месяц. Если месяц отработан не полностью, заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени	1. Тарифная ставка, установленная работнику. 2. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц
Повременно-премиальная	Зарботная плата, начисленная за фактически отработанное время (месяц, квартал), дополняется процентной надбавкой (месячной или квартальной премией)	1. Тарифная ставка, установленная работнику. 2. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц. 3. Положение об оплате труда (положение о премировании)
2. Сдельная	Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции	1. Сдельные расценки. 2. Наряд на сдельную работу (указывается количество произведенной продукции, выполненных операций). 3. Табель учета рабочего времени

Форма оплаты труда	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
Прямая сдельная	Заработная плата работника рассчитывается путем умножения заранее установленной сдельной расценки на количество единиц произведенной продукции соответствующего качества	1. Наряд на сдельную работу (указываются норма выработки и фактически выполненная работа). 2. Сдельные расценки. 3. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц
Сдельно-прогрессивная	Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы — по повышенным сдельным расценкам	1. Наряд на сдельную работу (указываются норма выработки и фактически выполненная работа). 2. Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы. 3. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц
Сдельно-премиальная	Заработная плата работника складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение условий и установленных показателей	1. Наряд на сдельную работу (указываются норма выработки и фактически выполненная работа). 2. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц. 3. Положение об оплате труда (положение о премировании)
Косвенно-сдельная	Заработная плата работника определяется как установленный процент от результатов труда обслуживаемых ими рабочих	1. Цеховой наряд на выполнение цехом задания (нормы). 2. Тарифные ставки (оклады) работников участка. 3. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц

<i>Форма оплаты труда</i>	<i>Основная характеристика</i>	<i>Документы, используемые при начислении заработной платы</i>
Аккордная	Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ (аккордное задание)	1. Аккордное задание. 2. Табель учета рабочего времени за расчетный месяц

Источник: Воробьева Е.В. Заработная плата в 2013 году. 16-е изд., перераб. и доп. М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. С. 73–74.

Составной частью разработки тарифных условий оплаты труда является надтарифная система, включающая в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей¹.

Например: за работу в выходные и праздничные дни; за работу в сверхурочное время; в связи с отклонением от нормальных условий работы; за многосменный режим работы и др.

Стимулирующие выплаты направлены на то, чтобы повысить заинтересованность работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительной работе в данной организации, отрасли и т.д.²

В этой связи стимулирующие выплаты могут быть разделены на группы в зависимости от их целевого назначения³:

1) выплаты, учитывающие интенсивность, сложность и наличие особых условий труда конкретного работника (например: выплаты за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий и должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за допуск к государственной тайне и др.);

¹ Пилиева В.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). 3-е изд. М.: РГ-Пресс, 2012. С. 164.

² Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году. М.: Эксмо, 2008. С. 82.

³ Яковлев Р.А. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд // Справочник кадровика. 2004. № 9.

2) выплаты, вводимые в целях обеспечения заинтересованности работников в повышении своей квалификации, росте профессионального мастерства, продолжительной работе в данной организации или отрасли (например: выплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет и др.);

3) премии и иные поощрительные выплаты за производственные результаты (трудовые показатели).

10.3. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Бестарифная система оплаты труда, может быть использована в тех организациях, где возможно рассчитать вклад каждого представителя коллектива в конечный результат деятельности организации¹.

Тарифные ставки не устанавливаются, а заработная плата между работниками распределяется с применением коэффициентов, характеризующих их квалификационный уровень, и коэффициентов трудового участия в результатах деятельности.

Пример. Общий фонд оплаты труда в апреле 2014 г. для двух сотрудников отдела продаж организации составил 30 000 руб. Коэффициенты трудового вклада В.Т. Кузнецовой — 1,7, С.А. Петрова — 1,35, Е.Л. Иванова — 1,5.

Тогда:

Заработная плата В.Т. Кузнецовой составит $(30\,000 / (1,7+1,35+1,5) \cdot 1,7) = 11\,208,79$ руб.

Заработная плата С.А. Петрова $(30\,000 / (1,7+1,35+1,5) \cdot 1,35) = 8901,10$ руб.

Заработная плата Е.Л. Иванова $(30\,000 / (1,7+1,35+1,5) \cdot 1,5) = 9890,11$ руб.

10.4. СМЕШАННАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Смешанная система имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

Наиболее распространенными формами смешанной системы оплаты труда являются: система плавающих окладов, комиссионная форма оплаты труда, дилерский механизм.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения продукции (работ, услуг), выполне-

¹ Учет труда и заработной платы [Электронный ресурс]. URL: http://buh-help2009.narod.ru/zar_plat.htm

ния или невыполнения норм труда и т.д.) тарифная ставка (должностной оклад) периодически корректируется¹.

Комиссионная форма оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п.

Наиболее популярной формой установления размера комиссионной выплаты работникам является форма, при которой размер комиссионной выплаты устанавливается в виде фиксированного процента от объема продаж.

Пример. В соответствии с трудовым договором труд продавца оплачивается в размере 6% от стоимости реализованной им продукции. В расчетном месяце продавец реализовал товаров на 170 000 руб. Тогда, в расчетном месяце работнику начислено заработной платы $170\,000 \cdot 6\% = 10\,200$ руб.

Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату.

В заключение представим некоторые статистические данные².

На рис. 10.1 представлена средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам в рублях за октябрь 2013 г.

Из рис. видно, что максимальная величина средней заработной платы 32 376 руб. наблюдалась в возрастной группе от 30 до 34 лет. Близкие по заработной плате к этой группе — группы от 25 до 29 лет, от 40 до 44 лет, от 35 до 39 лет, имели, соответственно: 30 431, 30 450 и 31 612 руб. соответственно.

¹ Воробьева Е.В. Заработная плата в 2013 году. 16-е изд., перераб. и доп. М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. С. 73–74.

² Гистограммы рис. 10.1–10.4 построены на основе таблиц сайта http://gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#



Рис. 10.1. Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам за октябрь 2013 г.

На рис. 10.2 представлена средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам в рублях за октябрь 2013 г. По горизонтальной оси указаны условные номера профессиональных групп работников:

1. Руководители организаций и их структурных подразделений (служб).
2. Специалисты высшего уровня квалификации.
3. Специалисты среднего уровня квалификации.
4. Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.
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 промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр.
8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин.
9. Неквалифицированные рабочие.

Из представленных данных видно, что средняя величина заработной платы менее 20 000 руб. наблюдалась в трех группах: 4, 5, 6, 9 (по убыванию).



Рис. 10.2. Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам за октябрь 2013 г.

На рис. 10.3 представлена средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования в рублях за октябрь 2013 г. По горизонтальной оси указаны условные номера групп работников по уровню образования:

1. Высшее профессиональное.
2. Среднее профессиональное.
3. Начальное профессиональное.
4. Среднее (полное) общее.
5. Основное общее.
6. Не имеют основного общего образования.



Рис. 10.3. Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования за октябрь 2013 г.

Приведенные данные указывают на то, что максимальная величина (38 233 руб.) средней заработной платы соответствует первой группе с высшим профессиональным образованием. Минимальная величина (19 850 руб.) для работников шестой группы, не имеющих основного общего образования — это практически, в два раза меньше максимальной величины в первой группе.

На рис. 10.4 представлена средняя номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности за октябрь 2013 г.

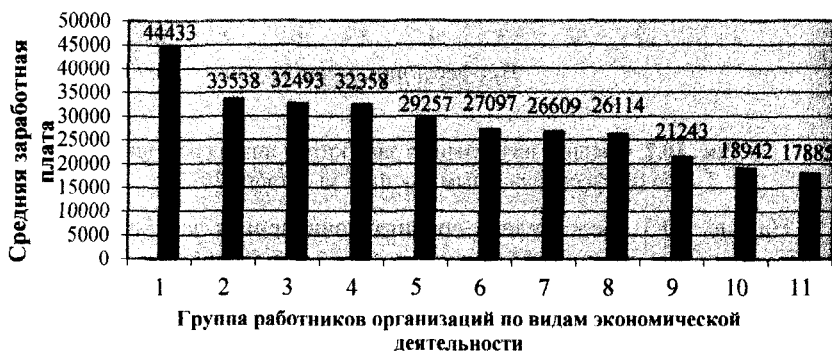


Рис. 10.4. Средняя начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности за октябрь 2013 г.

По горизонтальной оси указаны условные номера групп работников организаций по видам экономической деятельности:

1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство.
2. Добыча полезных ископаемых.
 - 2.1. Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых:
 - добыча каменного угля, бурого угля и торфа. Добыча урановой и ториевой руд;
 - добыча сырой нефти и природного газа, предоставление услуг в этих областях;
 - 2.2. Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических.
3. Обрабатывающие производства.
 - 3.1. Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака:
 - производство мяса и мясопродуктов;
 - производство молочных продуктов;
 - производство хлеба и мучных кондитерских изделий недлительного хранения;

— производство других пищевых продуктов. Производство табачных изделий.

3.2. Текстильное и швейное производство:

— текстильное производство;

— производство одежды, выделка и крашение меха.

3.3. Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви.

3.4. Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели.

3.5. Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность:

— производство целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий из них;

— издательская и полиграфическая деятельность, тиражирование записанных носителей информации.

3.6. Производство кокса и нефтепродуктов. Химическое производство.

3.7. Производство резиновых и пластмассовых изделий.

3.8. Metallургическое производство и производство готовых металлических изделий:

— metallургическое производство;

— производство готовых металлических изделий.

3.9. Производство машин и оборудования:

— производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (производство электрических машин и электрооборудования, производство другого электрооборудования, электронного и оптического оборудования).

3.10. Производство транспортных средств и оборудования.

3.11. Прочие производства.

4. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды:

— производство, передача и распределение электроэнергии;

— производство и распределение газообразного топлива, пара и горячей воды, сбор, очистка и распределение воды.

5. Строительство.

6. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

7. Гостиницы и рестораны.

8. Транспорт и связь.

8.1. Транспорт:

— деятельность железнодорожного транспорта;

— деятельность другого сухопутного транспорта;

- деятельность водного транспорта;
- деятельность воздушного и космического транспорта;
- вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность.

8.2. Связь.

9. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг.

9.1. Научные исследования и разработки.

9.2. Операции с недвижимым имуществом, услуги по информационным технологиям и прочие услуги.

10. Образование.

10.1. Дошкольное и начальное общее образование. Основное общее, среднее (полное) общее, начальное и среднее профессиональное образование.

10.2. Высшее профессиональное образование. Образование для взрослых и прочие виды образования.

11. Здравоохранение и предоставление социальных услуг.

11.1. Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.

Из рис. 10.4 следует, что наивысшая заработная плата наблюдается у работников первой группы. Наименьшая — у одиннадцатой группы.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что представляет собой оплата труда?
2. Что является формой оплаты труда?
3. Какие функции выполняет заработная плата?
4. Как Вы понимаете сущность понятия «организация оплаты труда»?
5. Какие системы оплаты труда Вам знакомы?
6. К какой системе оплаты труда относятся повременная и сдельная формы оплаты?
7. В чем состоит разница при повременной и сдельной форме оплаты труда?
8. Какие виды повременной формы оплаты Вам знакомы?
9. Какие виды сдельной формы оплаты Вам знакомы?
10. Перечислите и раскройте сущность наиболее распространенных форм смешанной системы оплаты труда.

ТЕСТЫ

1. Заработная плата — это:

- 1) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;

- 2) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;
- 3) доход, получаемый отведения собственного бизнеса.

2. Труд, одинаковый по количеству (времени) и качеству (сложности) подлежит:

- 1) одинаковой оплате;
- 2) разной оплате.

3. При бестарифной системе оплаты труда:

- 1) не может быть учтено качество труда;
- 2) не может быть учтено количество труда;
- 3) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- 4) заработная плата работника полностью зависит от его личных результатов;
- 5) работник точно знает величину своего будущего заработка;
- 6) все ответы неверны.

4. Учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных работником операций — это:

- 1) сдельная форма оплаты труда;
- 2) повременная форма оплаты труда.

5. Тарифная система оплаты труда рабочих основана на:

- 1) тарифных ставках;
- 2) тарифных окладах.

6. Система оплаты труда, часто применяемая для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств:

- 1) комиссионная форма;
- 2) дилерский механизм;
- 3) смешанная система.

7. Оплата труда, при которой размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, называется:

- 1) сдельно-прогрессивной;
- 2) косвенно-сдельной;
- 3) аккордной.

ГЛАВА 11. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Традиционно на государственной службе используется тарифная система оплаты труда. Следует отметить, что в отличие от тарифной системы оплаты труда рабочих, основанной на тарифных ставках, система оплаты труда государственных служащих основана на должностном окладе.

Термин «оплата труда» государственных служащих в качестве аналога имеет понятие «денежное содержание», вместо термина «заработная плата», который применим к другим категориям наемных работников.

В комментарии к статье 50 Федерального закона от 27.04.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» отмечено, что введение термина «денежное содержание» обуславливается спецификой труда гражданских служащих и особенностями его исчисления¹. На наш взгляд, данный подход не является объяснением, так как специфика и особенности исчисления оплаты труда присутствует в любой сфере деятельности. Другое дело, что термин «денежное содержание» имеет исторические корни. Они берут свое начало в XII в.

С начала XII в. и вплоть до первой половины XVI в. на Руси под служащими понимались лица, находящиеся в услужении князю. Служба сводилась к защите интересов князя. Князь заботился о содержании — «кормлении» дружины, которое обеспечивалось за счет военной добычи от завоевательных походов, отчислений от дани, судебных сборов и т.п.² Таким образом, «кормление» выступало своеобразной формой заработной платы за службу князю. «Кормления» были отменены во второй половине XVI в., когда члену Государева двора были установлены определенные нормы поместных окладов (земля) и денежное жалованье — деньги, жалованные царем за верную службу, ибо это пока государева служба, а не государственная.

Петр I отделил персону государя от государства и создал полноценную государственную службу, правовой основой которой стала «Табель о рангах всех чинов воинских, статских и придворных от 24 января 1722». Понятие «жалование» на этом этапе было изменено

¹ Комментарий к статье 50 Федерального закона от 27.04.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

² Государственная служба / Под ред. В.Г. Игнатова. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: МарТ, 2004. С. 49, 51–52.

на «содержание», так как отныне государственный служащий начинал служить не государю, а государству. Таким образом, корни введения денежного содержания государственных служащих уходят во времена Петра I.

Можно утверждать, что экономическая и правовая природа денежного содержания государственного служащего во многом совпадает с природой заработной платы. Данное утверждение подкрепляется и исследованием Н.А. Корзовой, в котором отмечается: «У денежного содержания государственного служащего одна правовая природа с заработной платой. Денежное содержание, как и заработная плата, выплачивается систематически за производимую работу (служебную деятельность)»¹.

Проводя анализ ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации важно подчеркнуть, что система оплаты труда гражданских служащих — тарифная, т.е. определяется рядом нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация денежного содержания. Статьей 129 ТК РФ, по сути дела, подчеркивается отличие тарифной системы оплаты труда служащих, основанной на окладах, от тарифной системы оплаты труда рабочих, основанной на тарифных ставках.

Статья 50 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает следующую структуру выплаты гражданскому служащему денежного содержания: должностной оклад, оклад за классный чин, а также надбавки в виде ежемесячных и иных дополнительных выплат (рис. 11.1).

Разделение оклада месячного денежного содержания на должностной оклад и оклад за классный чин призвано обеспечивать взаимосвязь размера должностного оклада с должностной позицией, позволяя обеспечить управленческую субординацию в зависимости от выполняемых служащим функций, а оклад за классный чин увязывать с уровнем профессиональной и личностной компетентности работника.

Среди основных проблемных полей в системе оплаты труда служащих можно назвать следующие:

- наличие значительных различий величины денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих органов исполнительной власти с работниками частного сектора в разрезе эталонных профессиональных групп (в пользу последних);
- несовершенство механизма ряда выплат.

¹ Корзова Н.А. Правовое регулирование денежного содержания государственных гражданских служащих РФ: комплексный анализ: Дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2006.

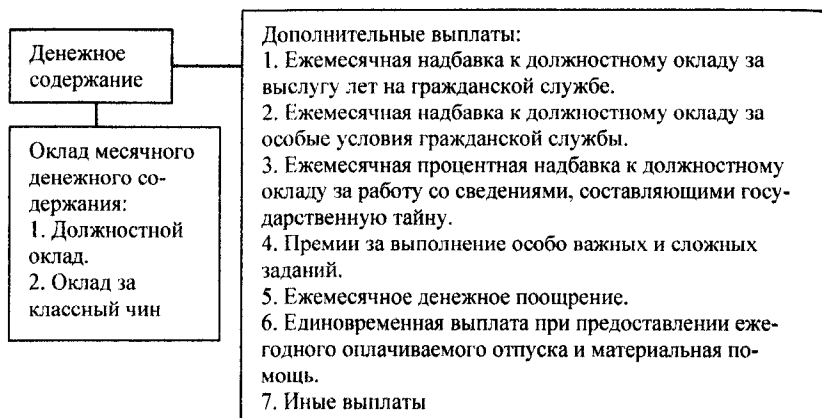


Рис. 11.1. Структура денежного содержания государственных гражданских служащих

Для примера рассмотрим надбавку к должностному окладу за особые условия труда. Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и локальными актами не раскрывается сущность понятия «особые условия труда». Отсутствуют критерии установления размера данной надбавки. Такое положение приводит к произвольному толкованию работодателем понятия «особые условия труда», снижает компенсирующую и стимулирующую роль надбавки.

Если проанализировать премии за выполнение особо важных и сложных заданий, то следует отметить, что размер премий ограничивается только возможностями федерального бюджета. При этом законодательно не определен термин «важность и сложность заданий», не установлены критерии оценки важности и сложности заданий, что недостаточно заинтересовывает служащего в постоянном улучшении результатов труда.

Ежемесячное денежное поощрение занимает доминирующее положение в структуре денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих. Доля этой составляющей в постоянных выплатах варьируется до 40% в центральных аппаратах федеральных министерств и ведомств и до 30% в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти¹. Основной проблемой, возникающей при применении п. 5 ч. 5 ст. 50 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федера-

¹ Вагина Л.В. Оплата труда: государственная гражданская служба. М.: РАГС, 2007. С. 125.

ции», в котором устанавливается это поощрение, можно назвать отсутствие четко прописанного механизма его выплаты. Представляется важным также отметить, что практически гарантированный характер ежемесячного денежного поощрения размывает грань между ним и должностным окладом и по сути особой стимулирующей роли не играет.

– Неполная реализация компенсирующей или стимулирующей функций рядом выплат:

1) Должностной оклад.

Не обеспечивается взаимосвязь размера должностного оклада с должностной позицией, снижена мотивация служащего к карьерному росту (табл. 11.1).

Таблица 11.1

Величина должностного оклада государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти (руб.)

<i>Группа должностей</i>	<i>Величина должностного оклада</i>	<i>Различия в величине должностного оклада для смежных служб должностей</i>
Высшая	4900–5650	–
Главная	4000–4800	от 850 до 900
Ведущая	3300–3800	от 700 до 1000
Старшая	2500–3200	от 600 до 800
Младшая	1900–2200	от 600 до 1000

Источник: Вестник Национального института бизнеса. Выпуск 17. М., 2012. С. 219.

2) Оклад за классный чин.

Данный элемент денежного содержания практически не реализует свою ключевую функцию — стимулировать рост профессионализма служащего. Средние оклады за классный чин в 2,5–3 раза меньше должностных окладов.

Результаты анализа размеров оклада и оклада за классный чин свидетельствует о крайне слабом стимулирующем потенциале базовой части денежного содержания служащего.

3) Надбавка за выслугу лет.

Действующее законодательство во многих государственных структурах не предусматривает существенной разницы в заработной плате по одной должности между работником, проработавшим пять лет, и только что поступившим. Согласно закону, размер ежемесячной

надбавки к должностному окладу составляет следующий процент (табл. 11.2).

Таблица 11.2

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет

<i>При стаже государственной службы</i>	<i>В процентах к должностному окладу</i>
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

– Отсутствие связи системы оплаты труда с результатами деятельности государственных служащих.

Выше перечисленные факторы отталкивают соискателей от трудоустройства на государственную гражданскую службу. Анализ результатов эксперт-опроса специалистов Управления кадров государственной службы Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания РФ показывает, что материальный фактор — основная причина увольнения с государственной службы (90% респондентов).

Снизить отток служащих и удержать их на рабочем месте, на наш взгляд, помогло бы введение следующих положений:

1) приближение суммарной величины месячного денежного содержания государственного служащего к уровню заработной платы работников сравнимых профессиональных групп в частном секторе;

2) индексация величины должностного оклада служащего в зависимости от изменения макроэкономических показателей страны: величина валового национального продукта, уровень безработицы, состояние государственного бюджета, величина индекса цен на потребительские товары, индекса затрат на рабочую силу, динамика прожиточного минимума;

3) изменение структуры денежного содержания служащего за счет пересмотра величины, доли и порядка расчета его составных частей, в том числе за счет:

– увеличения доли таких элементов денежного содержания, как надбавка за выслугу лет — с целью повышения ее компенсирующей и стимулирующей функции;

– конкретизации сути понятия «особые условия труда» путем увязки его с особым режимом службы с целью повышения компенсирующей роли данного элемента денежного содержания;

– изменения механизма назначения ежемесячного поощрения и премий за особо важные и сложные задания. Если получение поощрений будет практически гарантировано работнику, то его логично соединить с должностным окладом и с окладом за классный чин, поскольку в данном случае никакого стимулирующего влияния на труд государственных служащих это поощрение не оказывает. В отношении же премий важно увязать решение о назначении премий с оценкой результативности деятельности служащего.

Вышеназванные проблемы как в зеркале нашли отражение в социальном составе работников государственной службы (рис. 11.2–11.4)¹.

Проводя анализ состава работников гражданской службы по полу и категориям должностей (рис. 11.2) отметим, что он характеризуется значительным гендерным дисбалансом.

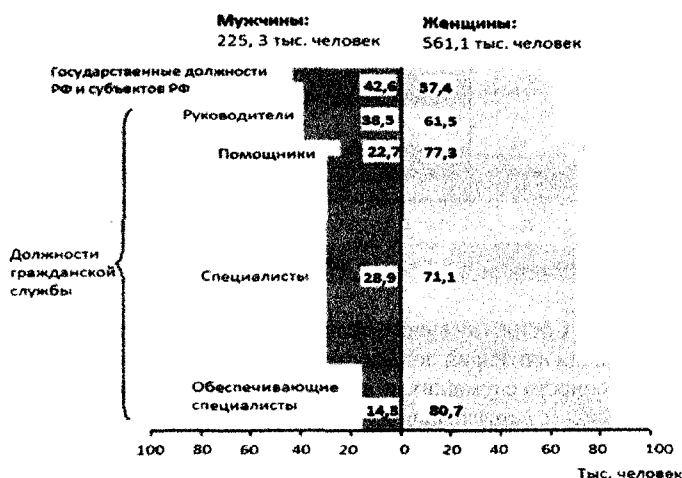


Рис. 11.2. Состав служащих гражданской службы по полу для различных категорий должностей на 01.10.2013 г.

Так, на 01.10.2013 женщин среди служащих гражданской службы было почти в 2,5 раза больше, чем мужчин. На должностях, обеспечивающих специалистов и помощников, женщин – служащих было больше по сравнению с мужчинами в 5,6 и 3,4 раз соответственно. Что же касается руководящих должностей, то там гендерный дисбаланс был не таким явным (всего в 1,6 раза).

¹ Рис. 11.2–11.4 взяты с сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>

На рис. 11.3 для каждой категории должностей представлен процент служащих по возрастным группам. Каждая горизонтальная полоса разбита на 5 частей, длина каждой из которых и есть процент служащих соответствующей возрастной группы. Длина первой части (слева направо) соответствует возрасту до 30 лет, далее, соответственно, следуют показатели 30–39 лет, 40–49 лет, 50–59 лет, 60 лет и старше.

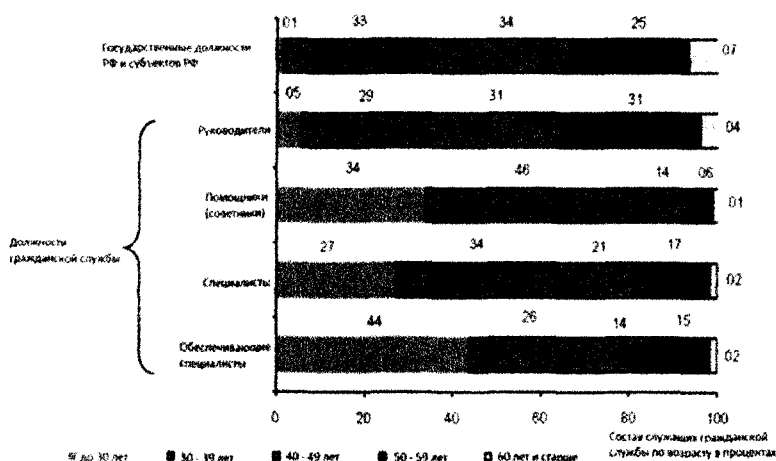


Рис. 11.3. Состав служащих гражданской службы по возрасту как функции категории должностей на 01.10.2013 г. в процентах от общей численности служащих по соответствующей категории должностей (с округлением до ближайшего целого)

По данным рис. 11.3 построим таблицу, иллюстрирующую экстремальные значения процентного состава служащих (табл. 11.3)

Таблица 11.3

Экстремальные значения процентного состава служащих гражданской службы по возрастным категориям

Категории должностей	Минимальный процент	Максимальный процент
Государственные должности РФ и субъектов РФ	1% до 30 лет	34% от 40 до 49 лет
Руководители	4% от 60 лет и выше	31% от 40 до 49 лет или от 50 до 59 лет
Помощники	1% от 60 лет и старше	46% от 30 до 39 лет

Категории должностей	Минимальный процент	Максимальный процент
Специалисты	2% от 60 лет и старше	34% от 30 до 39 лет
Обеспечивающие специалисты	2% от 60 лет и старше	44% до 30 лет

Из табл. 11.3 видно, что минимальный процент состава служащих для всех категорий должностей составляет менее 4%. Максимальный процент состава служащих для всех категорий должностей 46%: 31% для возрастных групп от 30 до 39 лет, от 40 до 49 лет или от 50 до 59 лет. Таким образом, высока доля служащих от 30 до 60 лет, доля молодых специалистов — низка.

На рис. 11.4 представлена аналогичная информация по категориям должностей и стажу работы для 6 временных интервалов: стаж до 1 года, от 1 до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 15 лет, от 15 до 25 лет, 25 лет и свыше 25 лет.

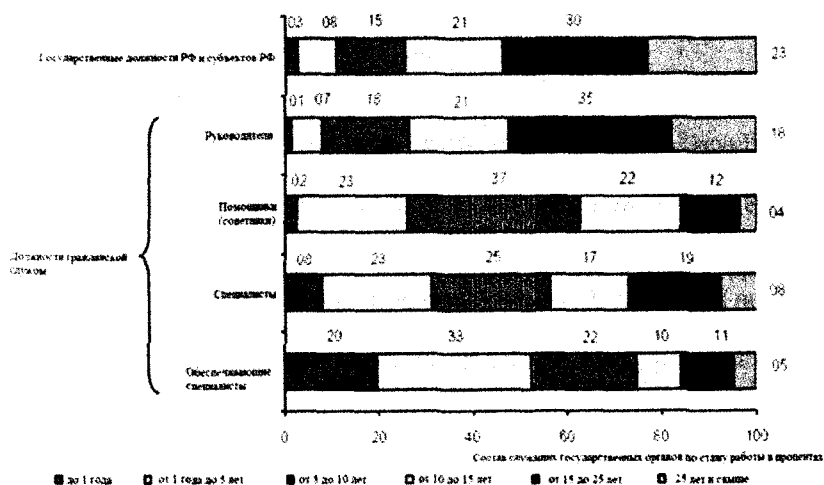


Рис. 11.4. Состав служащих по стажу гражданской службы как функции категории должностей на 01.10.2013 г. в процентах от общей численности служащих по соответствующей категории должностей (с округлением до ближайшего целого)

По данным, представленным на рис. 11.4, построим таблицу, иллюстрирующую экстремальные значения процентного состава служащих (табл. 11.4).

Таблица 11.4

**Экстремальные значения процентного состава служащих
гражданской службы по стажу работы**

<i>Категории должностей</i>	<i>Минимальный процент</i>	<i>Максимальный процент</i>
Государственные должности РФ и субъектов РФ	3% до 1 года	30% от 15 до 25 лет
Руководители	1% до 1 года	35% от 15 до 25 лет
Помощники	2% до 1 года	37% от 5 до 10 лет
Специалисты	8% до 1 года или 25 лет и свыше	25% от 5 до 10 лет
Обеспечивающие специалисты	5% 25 лет и свыше	33% от 1 до 5 лет

Из табл. 11.4 видно, что очень малый процент служащих менее 8% наблюдается по стажу до 1 года или 25 лет и свыше в различных категориях должностей. Максимальный процент служащих со стажем до 25 лет составляет 25–37% для всех категорий должностей.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какая система оплаты труда используется на государственной гражданской службе?
2. В чем состоит отличие системы оплаты труда государственных служащих от системы оплаты труда рабочих?
3. Применяется ли термин заработная плата на государственной службе? Если нет, то какой термин является его аналогом?
4. Каким законом регулируется система оплаты труда служащих?
5. Какова структура оплаты труда служащих?
6. Какие проблемные поля Вы видите в существующей системе оплаты труда служащих?

ТЕСТЫ

1. Экономическая и правовая природа денежного содержания и заработной платы:
 - 1) разная;
 - 2) во многом совпадает.

2. Функции заработной платы и денежного содержания:

- 1) разные;
- 2) совпадают.

3. Структура денежного содержания служащего не включает следующую составляющую:

- 1) оклад за классный чин;
- 2) премии;
- 3) надбавки за сложность работы.

4. Термин денежное содержание возник:

- 1) при Петре I;
- 2) с введением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- 3) нет правильного ответа.

5. Должностной оклад и оклад за классный чин составляют:

- 1) оклад месячного денежного содержания;
- 2) переменную часть оплаты;
- 3) компенсационные выплаты.

ГЛАВА 12. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Производительность труда зависит не только от виртуозности работника, но также и от совершенства его орудий.

Карл Маркс

12.1. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОДИН ИЗ КРИТЕРИЕВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Одна из классических работ по управлению производительностью — книга Д.С. Синка «Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение». Автор отмечает, что опыт общения более чем с 500 менеджерами свидетельствует о том, что: «... многие менеджеры, полагают, что производительность и есть результативность. Главная проблема заключается в том, что данные понятия не тождественны. **Производительность** — это лишь элемент системы измерения результативности, один из ее семи критериев. Эти критерии таковы: действенность, экономичность, качество, прибыльность, качество трудовой жизни, внедрение новшеств, производительность»¹.

В определении данных терминов будем придерживаться терминологии Д.С. Синка.

Действенность — степень завершения «нужной» работы как уровень достижения поставленной цели. Критерий оценивается на основании ряда показателей: своевременность выполнения, выполнение с нужными свойствами (качество), выполнение всех запланированных задач, операций.

Примечание. По существу, понятие действенности эквивалентно понятию «эффективность труда», как степени достижения запланированной цели в результате трудового процесса труда в ее соответствующем материальном и ином выражении.

Экономичность — степень использования системой «нужных» вещей. Критерий выражается через сопоставление ресурсов, которые

¹ Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Пер. с англ.; Общ. ред. и вступ. ст. В.И. Данилова-Данильяна. М.: Прогресс, 1989. С. 194–195.

предполагалось израсходовать для достижения цели и ресурсов, которые были фактически потреблены:

$$\text{Экономичность} = \frac{\text{ресурсы, подлежащие потреблению}}{\text{ресурсы, фактически потребленные}}$$

Качество — это степень соответствия системы требованиям, спецификациям, ожиданиям, иными словами наличие качественных признаков — конкретных свойств, которые закладываются при конструировании и создании продукта.

Прибыльность — критерий, характеризующий взаимосвязь между финансовыми ресурсами и характером их использования — соотношение валовых доходов и валовых издержек.

Качество трудовой жизни — это психологическая реакция людей на условия труда в организации.

Внедрение новшеств — это процесс, с помощью которого мы получаем новые, более совершенные товары и услуги.

Производительность — это соотношение количества продукции произведенной организационной системой за некоторый отрезок времени и количества затрат на выпуск соответствующей продукции.

$$\text{Производительность} = \frac{\text{кол. — во продукции за определенный период времени}}{\text{затраты за тот же период времени}}$$

Важно обратить внимание, что в систему вводятся затраты в форме труда (трудовые ресурсы), материальные, природные и финансовые ресурсы. Таким образом, на производство продукции затрачивается как живой, так и овеществленный труд.

Организационная система может быть рассмотрена в масштабе общества, отрасли (региона), а также можно говорить о производительности индивидуального труда отдельного работника и производительности труда на предприятии.

Чтобы измерить производительность труда, требуется дать количественное выражение продукции и затратам и сопоставить их. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин существует два показателя производительности труда: выработка, трудоемкость.

Выработка — определяется тремя показателями:

1) Показатель, определяющий количество продукции, произведенной (выработанной) в единицу времени: за час, день, месяц, год и т.д.

$$B = \frac{V}{T},$$

где B — выработка;

V — количество произведенной продукции;

T — рабочее время, затраченное на изготовление единицы продукции.

Здесь объем производимой продукции определяется в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках, килограммах). Поэтому данный метод измерения производительности называют натуральным. Недостатки метода: имеет весьма ограниченную сферу применения, так как применим только при производстве однородной продукции; не учитывает качество продукции.

2) Показатель, определяющий количество продукции, приходящееся в среднем на одного работника.

$$B = \frac{V}{N_w},$$

где B — выработка;

V — количество произведенной продукции;

N_w — средне-списочная численность работников

При этом способе измерения производительности объем продукции определяют в трудовом выражении. Метод измерения называется трудовым. Метод пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, даже когда производится разнородная продукция.

3) Показатель, определяющий количество продукции на единицу финансовых затрат.

$$B = \frac{V}{F},$$

где B — выработка;

V — количество произведенной продукции;

F — финансовые затраты.

В данном случае объем работы исчисляется в денежном выражении. Метод измерения производительности называют стоимостным. Это наиболее универсальный метод определения производительности труда работников различных профессий и разного уровня квалификации.

Трудоемкость — является величиной, обратной выработке. Аналогично выработке рассчитывается на основе трех показателей:

1) Показатель, определяющий рабочее время, затраченное на изготовление единицы продукции (натуральный метод):

$$Q = \frac{T}{V},$$

где Q — трудоемкость;

T — рабочее время, затраченное на изготовление единицы продукции;

V — количество произведенной продукции.

2) Показатель, определяющий среднее число работников для изготовления единицы товара (трудовой метод):

$$Q = \frac{N_w}{V},$$

где Q — трудоемкость;

N_w — средне-списочная численность работников;

V — количество произведенной продукции.

3) Показатель, определяющий величину финансовых затрат на единицу продукции (стоимостной метод):

$$Q = \frac{F}{V},$$

где Q — трудоемкость;

F — финансовые затраты;

V — количество произведенной продукции.

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается.

В зависимости от состава затрат труда (специализации работников) выделяют выработку (трудоемкость):

- технологическую — учитываются затраты труда только основных рабочих, непосредственно участвующих в изготовлении продукции;

- обслуживания — включает затраты труда вспомогательных рабочих;

- управления — затраты труда руководителей и специалистов;

- полная фактическая — определяется как сумма трудоемкости технологической, обслуживания и управления.

12.2. ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда определяется такими факторами, как технический прогресс, фондовооруженность труда (объем доступного для трудовой деятельности основного капитала), качество рабочей силы и эффективность распределения и сочетания различных ресурсов, а также управления ими.

Повышение производительности можно рассматривать как результат управления и вмешательства в ключевые процессы преобразования или труда.

Производительность труда повышается по мере¹:

- улучшения здоровья, профессиональной подготовки, образования работников и повышения их заинтересованности в труде;
- роста обеспеченности труда машинами, оборудованием и сырьем;
- совершенствования организации производства и управления им;
- перераспределения трудовых ресурсов из менее эффективных в более эффективные отрасли.

Отметим, что повышение производительности произойдет и при соблюдении любого из перечисленных ниже условий²:

- продукция возрастает, затраты уменьшаются;
- продукция возрастает, затраты остаются неизменными;
- продукция возрастает, затраты возрастают, но более низкими темпами;
- продукция остается неизменной, затраты сокращаются;
- продукция сокращается, затраты сокращаются, но более быстрыми темпами.

12.3. ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Факторы роста производительности труда — это движущие силы, причины, под влиянием которых изменяются затраты труда производство единицы продукции (работ, услуг). В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы объединяют в три группы³:

¹ Макконнел К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 329.

² Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Пер. с англ.; Общ. ред. и вступ. ст. В.И. Данилова-Данильяна. М.: Прогресс, 1989. С. 52, 62.

³ Бараненко С.П., Дудин М.Н., Лясников Н.В., Лясникова Ю.В. Учебно методический комплекс по дисциплине «Экономика и социология труда» для сту-

- материально-технические;
- организационно-экономические;
- социально-психологические.

1) **Материально-технические факторы** связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов. Комплекс материально-технических факторов и их влияние на уровень производительности труда характеризуются следующими показателями:

- энерговооруженностью труда — потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;
- электровооруженностью труда — потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;
- технической вооруженностью труда — объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;
- уровнем механизации и автоматизации — долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом.

2) **Организационно-экономические факторы** определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся:

- совершенствование организации управления производством (совершенствование структуры аппарата управления и систем управления производством; внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством);
- совершенствование организации производства (улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства; совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств);
- совершенствование организации труда (внедрение передовых методов и приемов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; профессиональный подбор кадров; улучшение условий труда; совершенствование систем оплаты труда).

3) **Социально-психологические факторы** определяются социально-демографическим составом трудовых коллективов, уровнями подготовки, трудовой активности и творческой инициативы работников, стилем руководства на предприятии в целом и др.

Все перечисленные факторы тесно связаны и взаимозависимы, они должны рассматриваться комплексно.

12.4. РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Резервы роста производительности труда — это неиспользованные реальные возможности экономии затрат труда (снижение трудоемкости и увеличение выработки). Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

По уровню возникновения резервов различают: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные¹.

Общегосударственные резервы — это резервы, связанные с размещением предприятий, нерациональным использованием занятости населения и др.

Региональные резервы — это возможности лучшего использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы связаны с возможностью улучшения межотраслевых связей, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы — это возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики.

Внутрипроизводственные резервы определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени.

По времени использования резервы делятся на текущие и перспективные резервы. **Текущие** — резервы, которые предполагается использовать в течение месяца, квартала, года в зависимости от реальной возможности предприятия. **Перспективные резервы** — такие, для реализации которых в ближайшее время у предприятий нет достаточных ресурсов, и их использование намечается в перспективе (через год или большее количество лет).

По признакам возможностей использования резервы подразделяются на: **резервы запаса** и **резервы потерь**. Например, не использование оборудования по мощности или по сменности работы, изученные, но еще не внедренные передовые методы труда, — резервы

¹ Экономика труда: Учеб. пособие / Е.Г. Жулина. М.: Эксмо, 2010. С. 114.

запаса. Потери рабочего времени, простои, брак, перерасход топлива относятся к резервам потерь¹.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какое понятие шире — «результативность» или «производительность»? Почему Вы так полагаете?
2. Что является измерителем производительности?
3. Какие способы расчета выработки и трудоемкости Вы знаете?
4. Какие виды выработки (трудоемкости) Вы знаете?
5. В каком случае произойдет повышение производительности?
6. Раскройте сущность понятия «факторы производительности труда».
7. Перечислите известные Вам факторы производительности труда.
8. Раскройте сущность понятия «резервы производительности труда».
9. Какие резервы производительности труда Вам известны?

ТЕСТЫ

1. При расчете выработки учет целодневных простоев обеспечивает использование в качестве показателя трудозатрат:

- 1) чел.-дней;
- 2) чел.-часов;
- 3) нормо-часов.

2. Полная трудоемкость продукции определяется:

- 1) умножением трудоемкости технологической, обслуживания и управления;
- 2) как разность трудоемкости технологической, обслуживания и управления;
- 3) как сумма трудоемкости технологической, обслуживания и управления.

3. Какие существуют методы измерения производительности труда на предприятии:

- 1) натуральный, стоимостной, трудовой;
- 2) факторный, сравнительный;
- 3) индексный, аналитический;
- 4) отраслевой, региональный;
- 5) все ответы неверны.

¹ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 2000. С. 308.

4. Каких факторов изменения производительности труда не существует?

- 1) материально-технических;
- 2) организационно-экономических;
- 3) производственных;
- 4) социально-психологических.

5. Какую составляющую не включает в себя классификация резервов роста производительности труда?

- 1) общегосударственную;
- 2) отраслевую, межотраслевую;
- 3) непроизводительную;
- 4) региональную;
- 5) внутрипроизводительную.

6. Что понимают под показателями производительности труда?

- 1) нормирование труда;
- 2) рост числа рабочих;
- 3) выработка, трудоемкость;
- 4) коэффициент сменности.

7. Что произойдет с трудоемкостью единицы продукции, если объем продукции увеличится на 2%, а затраты времени на изготовление этой продукции снизятся на 2%?

- 1) не изменится;
- 2) снизится на 3,9%;
- 3) снизится на 2%.

ГЛАВА 13. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ЖИЗНИ И НЕРАВЕНСТВО В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ДОХОДОВ

Население балансирует на среднем уровне жизни — бедные стараются дотянуться до него; богатые — оторваться.

Петр Землянухин

13.1. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ЕГО ПОКАЗАТЕЛИ

Уровень жизни — это характеристика благополучия и бедности людей в системе рыночных отношений.

Уровень жизни — это обеспеченность населения необходимыми для жизни материальными и духовными благами, степень удовлетворения людей физиологическими, социальными и духовными потребностями.

Отличия стран по уровню жизни зависят от уровня производительности труда в каждой отдельно взятой стране, при этом наблюдается экономическая и логическая взаимосвязь между уровнем технологического и технического развития страны с уровнем доходов, уровнем цен и уровнем жизни населения. В странах, где уровень технологического и технического развития высок, высока и производительность труда, а, следовательно, создается больше товаров и услуг за единицу времени (час), что позволяет работникам получать большую заработную плату. В таких странах большая часть квалифицированных работников имеет высокий уровень жизни. В странах, где уровень технологического и технического развития отстает от современного уровня, производительность труда ниже, а следовательно, выше издержки производства, ниже зарплаты и, соответственно, уровень жизни населения¹.

Уровень жизни определяется системой показателей, каждый из которых дает представление о какой-либо одной стороне жизнедеятельности человека (населения). Система данных показателей многообразна (рис. 13.1).

В зависимости от охвата населения принято выделять два аспекта исследования уровня жизни:

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ, 2010. С. 205.

1. Применительно ко всему населению — **общие показатели**. Эти показатели характеризуют общие достижения социально-экономического развития общества.

2. Применительно к его социальным группам — **частные показатели**. Данные показатели обусловлены общественным развитием, имеют большую детализацию и конкретизируются по отдельным группам населения (работников), территориям и т.д.

Данные группы показателей в свою очередь подразделяется на количественные и качественные показатели.

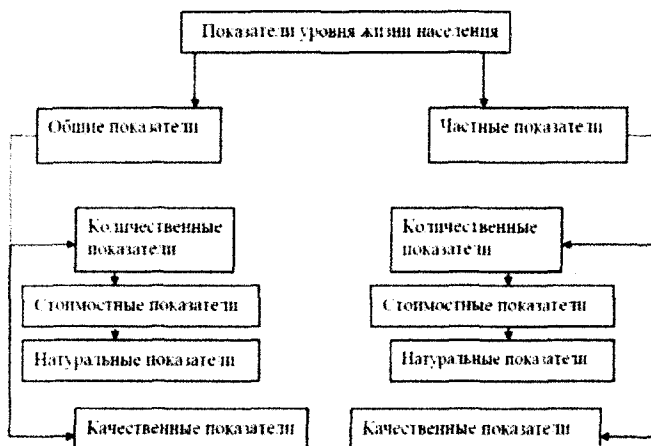


Рис. 13.1. Показатели уровня жизни населения

Количественные показатели характеризуют объем потребления конкретных материальных благ и услуг. Их можно разбить на две группы:

– **стоимостные показатели** — все показатели доходов и другие показатели в денежной форме (товарооборот, объем услуг, перевозок, денежные вклады и накопления и т.п.).

– **натуральные показатели** характеризуют объем потребления конкретных материальных благ и услуг в натуральных измерителях (кг, шт., м², м³ и т.д.) — потребление продуктов питания, жильем, товарами культурно-бытового назначения.

Качественные показатели позволяют охарактеризовать качественную сторону благосостояния населения — это структура потребления благ, услуг, питания, уровень образования, квалификация, обеспеченность предметами социально-бытового назначения длительного пользования.

Приведем примеры наиболее распространенные показателей, описанных выше:

1) Доходы населения.

– Коэффициент бедности — процентное отношение численности населения, имеющего уровень доходов ниже прожиточного минимума, к общей численности населения.

Примечание. В зависимости от дохода население можно разбить на четыре группы. Уровень дохода выше прожиточного минимума: достаток — пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека; нормальный уровень — рациональное потребление, обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил. Уровень дохода, находящийся ниже прожиточного минимума: бедность — потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства рабочей силы; нищета — минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддержать работоспособность человека.

– Национальный доход в размере на душу населения

Примечание. Национальный доход — общий доход, полученный в течение года владельцами всех факторов производства в виде суммы прибыли, ренты, процента, заработной платы.

– Среднедушевой денежный доход населения — средний располагаемый доход на одно домохозяйство

Примечание. Номинальный доход выражается в конкретной сумме денег, полученных лицом в определенный период времени (для налогообложения берется год). Располагаемый доход — доход, который можно использовать на потребление и накопление. Это остаток номинального дохода, из которого вычтены налоги и обязательные платежи.

2) Покупательная способность денежных доходов населения выражается через отношение среднедушевого денежного располагаемого реального дохода к средней цене i -го товара и др.

Примечание. Реальный доход определяется количеством благ и услуг, которые можно купить по действующим ценам на располагаемый доход в определенный промежуток времени.

3) Фонд потребления (продукция отраслей экономики, идущая непосредственно на потребительские цели) в размере на душу насе-

ния. Данный показатель отражает средний размер потребления определенных товаров и услуг на душу населения. Рассчитывается в виде отношения годового объема потребляемых товаров и услуг по видам к среднегодовой численности населения. Важными индикаторами оценки уровня жизни населения здесь выступают: потребительская корзина, минимальная потребительская корзина и рационально потребительская корзина.

Примечание. Потребительская корзина — набор благ и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных потребностей человека, выраженный в реальных ценах. Минимальная потребительская корзина рассчитывается на семью из четырех человек (родители и двое детей-школьников). В ее основу закладывается минимально допустимый потребительский набор, сокращение которого социально неприемлемо. Иными словами, это минимальный прожиточный минимум, который представляет собой денежный доход, позволяющий удовлетворить минимальные потребности, сокращение которых опасно для жизни. Рациональная потребительская корзина — научно-сбалансированный набор товаров и услуг, который наиболее благоприятен для человека.

4) Валовой внутренний продукт (ВВП) в расчете на душу населения.

Примечание. ВВП — это статистический показатель, объединяющий в себе рыночные цены всех конечных товаров и услуг, произведенных на территории данной страны всеми факторами производства, независимо от их национальной принадлежности (как правило, за год).

ВВП на душу населения выражается как отношение общего ВВП к общей численности населения:

$$\text{ВВП на душу населения} = \frac{\text{общий ВВП}}{\text{общая численность населения}}.$$

Данный показатель показывает, какое количество конечных товаров и услуг, произведенных экономикой страны (в стоимостном выражении) приходится в среднем на одного жителя этой страны за определенный период времени.

5) Потребительский фонд национального богатства (объем накопленного потребительского имущества — жилых, культурно-бытовых зданий, предметов культурно-бытового, хозяйственного назначения).

6) Состояние здоровья — система показателей, характеризующая уровень и качество медицинского обслуживания, систему и качество

отдыха, систему бытового и сервисного обслуживания, экологические условия, защищенность населения от криминала.

7) Уровень и качество образования — охват граждан тремя ступенями образования (начальное, среднее, высшее), возможности доступа к культуре, библиотекам, клубам, музеям, театрам.

В мировой практике используется агрегированный (составной) показатель уровня жизни — Индекс человеческого развития (ИЧР)¹. Индекс измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан, по трем основным направлениям:

- здоровье и долголетие, измеряемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;

- доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием;

- достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Таким образом, при расчете ИЧР используется три компонента: ожидаемая продолжительность жизни, уровень грамотности, уровень доходов граждан — ВВП на душу населения.

Расчет каждого из компонентов проводится по соответствующей методике в целях определения среднего индекса, а затем выводится и сам интегральный индекс человеческого развития.

Для расчета индексов — продолжительности жизни, образования и дохода — используются принятые показатели минимального и максимального значения (планки) (табл. 13.1), при этом сам средний индекс выражается величиной от 0 до 1 и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Индекс на компоненту} = \frac{(\text{Фактическое значение} - \text{Минимальное значение})}{(\text{Максимальное значение} - \text{Минимальное значение})}$$

Таблица 13.1

Планки показателей для расчета ИЧР

Индикатор	Максимальное значение	Минимальное значение
Средняя продолжительность жизни, %	85	25

¹ Второе название индекса — индекс развития человеческого потенциала.

Индикатор	Максимальное значение	Минимальное значение
Доля грамотного взрослого населения, %	100	0
Совокупная общая доля учащихся, %	100	0
ВВП на душу населения (ППС \$ США)	40 000	100

Источник: Доклад ПРООН о человеческом развитии, 2006 г.

ИЧР рассчитывается в два этапа¹:

1. Оцениваются значения индексов по трем элементам, составляющим ИЧР:

– **Индекс продолжительности жизни** измеряется на основе показателя ожидаемой продолжительности жизни. Ожидаемая продолжительность жизни определяет предполагаемую длительность жизни младенца, который родился в данный период, так как в совокупности средняя продолжительность жизни представляет собой устойчивое измерение условий жизни в конкретной стране. При определении индекса ожидаемой продолжительности (LEI) минимальные и максимальные значения, принятые в международной методике, соответственно определены как 25 и 85. При расчете индекса продолжительности жизни применяется следующая формула:

$$LEI_t = \frac{LE_t - \min\{LE\}}{\max\{LE\} - \min\{LE\}} = \frac{LE_t - 25}{85 - 25} = \frac{LE_t - 25}{60},$$

где LEI_t — индекс продолжительности жизни за определенный период;

LE_t — фактическое значение продолжительности жизни в конкретной стране;

$\min\{LE\}$ — минимальное значение;

$\max\{LE\}$ — максимальное значение.

– **Индекс образования.** Индекс образования состоит из двух показателей:

1) индекс грамотности взрослого населения;

2) полнота охвата обучения.

Индекс грамотности взрослого населения (ALI) измеряется количеством людей, достигших 15-летнего возраста и старше, которые мо-

¹ Методика расчета ИЧР и его составных компонентов [Электронный ресурс]. URL: http://humandevlopment.uz/ru/courses/detail.php?COURSE_ID=1&LESSON_ID=18

гут, понимая, читать и писать короткие предложения о каждодневной жизни.

$$ALI_t = \frac{AL_t - \min\{AL\}}{\max\{AL\} - \min\{AL\}} = \frac{AL_t}{100},$$

где ALI_t — индекс грамотности взрослого населения за определенный период;

AL_t — фактическое значение грамотности взрослого населения;

$\min\{AL\}$ — минимальное значение;

$\max\{AL\}$ — максимальное значение.

Полнота охвата обучением (GEL) рассчитывается как отношение общего числа учащихся, зачисленных на всех ступенях обучения (начальной, средней (средней специальной), высшей, после университетской) вне зависимости от их возраста к общей численности населения в возрасте 5–24 лет.

$$GEL_t = \frac{GE_t - \min\{GE\}}{\max\{GE\} - \min\{GE\}} = \frac{GE_t}{100},$$

где GEL_t — индекс полноты охвата обучением за определенный период;

GE_t — фактическое значение удельного веса поступивших в учебные заведения;

$\min\{GE\}$ — минимальное значение;

$\max\{GE\}$ — максимальное значение.

Затем эти два индекса сводятся в единый индекс образования (EL), причем вес в две трети придается грамотности среди взрослого населения и вес в одну треть — удельному весу поступивших в учебные заведения. Показатель грамотности взрослого населения составляет 2/3 индекса образования по причине того, что по признанию ООН грамотность является первым шагом на пути получения образования и приобретения знаний, и по этой причине заслуживает большего внимания. Таким образом, для получения индекса образования применяется следующая формула:

$$EI_t = \frac{2}{3} ALI_t + \frac{1}{3} GEL_t.$$

— **Индекс уровня жизни.** Индекс уровня жизни рассчитывается на основе показателя ВВП на душу населения (в долларах США по паритету покупательной способности (ППС) национальных валют). Подсчет показателя ВВП на душу населения является более сложным по

сравнению с другими индикаторами, так как он вычисляется при помощи логарифмической формулы. Показатель дохода корректируется, поскольку для достижения достойного уровня развития человеческого потенциала не требуется неограниченного дохода. Однако это в свою очередь уменьшает важность данного показателя в ИЧР, что особенно прослеживается в отношении стран с высоким уровнем дохода. Методика вычисления заданной величины индикатора ВВП на душу населения, выглядит следующим образом:

$$GDPI_t = \frac{\log(Y_t) - \log(Y_{min})}{\log(Y_{max}) - \log(Y_{min})},$$

где $GDPI_t$ — индекс уровня жизни;

Y_t — ВВП на душу населения изучаемой страны;

Y_{min} — допустимое минимальное значение;

Y_{max} — допустимое максимальное значение.

2. Вычисляется средняя арифметическая этих трех индексов:

$$HDI_t = \frac{LEI_t + EI_t + GDPI_t}{3},$$

где HDI — индекс человеческого развития;

LEI — индекс продолжительности жизни;

EI — индекс образования;

$GDPI$ — индикатор ВВП на душу населения;

t — временной отрезок.

Среднее арифметическое стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1, среднее геометрическое которых представляет собой совокупный показатель ИЧР в диапазоне от 0 до 1. Затем государства ранжируются на основе этого показателя. Все страны в рейтинге классифицируются четырьмя категориями:

- страны с очень высоким уровнем ИЧР;
- страны с высоким уровнем ИЧР;
- страны со средним уровнем ИЧР;
- страны с низким уровнем ИЧР.

В Докладе ПРООН 2014 г. представлены данные по Индексу человеческого развития, рассчитанные по итогам 2013 г. Рейтинг по ИЧР охватывает 187 государств и территорий¹ (табл. 13.2).

¹ ООН опубликовала Индекс человеческого развития в странах мира 2014 года [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/07/24/6843>

Таблица 13.2

Показатели Индекса человеческого развития по странам

<i>Страны с очень высоким уровнем развития ИЧР</i>		
<i>Место</i>	<i>Страна</i>	<i>ИЧР</i>
1	Норвегия	0,944
2	Австралия	0,933
3	Швейцария	0,917
4	Нидерланды	0,915
5	Соединенные Штаты Америки	0,914
6	Германия	0,911
7	Новая Зеландия	0,910
8	Канада	0,902
9	Сингапур	0,901
10	Дания	0,900
11	Ирландия	0,899
12	Швеция	0,898
13	Исландия	0,895
14	Великобритания	0,892
15	Гонконг	0,891
15	Южная Корея	0,891
17	Япония	0,890
18	Лихтенштейн	0,889
19	Израиль	0,888
20	Франция	0,884
21	Австрия	0,881
21	Бельгия	0,881
21	Люксембург	0,881
24	Финляндия	0,879
25	Словения	0,874
26	Италия	0,872
27	Испания	0,869
28	Чехия	0,861
29	Греция	0,853
30	Бруней	0,852
31	Катар	0,851
32	Кипр	0,845
33	Эстония	0,840
34	Саудовская Аравия	0,836
35	Литва	0,834
35	Польша	0,834
37	Андорра	0,830
37	Словакия	0,830

Продолжение табл. 13.2

Место	Страна	ИЧР
39	Мальта	0,829
40	Объединенные Арабские Эмираты	0,827
41	Чили	0,822
41	Португалия	0,822
43	Венгрия	0,818
44	Бахрейн	0,815
44	Куба	0,815
46	Кувейт	0,814
47	Хорватия	0,812
48	Латвия	0,810
49	Аргентина	0,808
Страны с высоким уровнем ИЧР		
Место	Страна	ИЧР
50	Уругвай	0,790
51	Багамские Острова	0,789
51	Черногория	0,789
53	Беларусь	0,786
54	Румыния	0,785
55	Ливия	0,784
56	Оман	0,783
57	Россия	0,778
58	Болгария	0,777
59	Барбадос	0,776
60	Палау	0,775
61	Антигуа и Барбуда	0,774
62	Малайзия	0,773
63	Маврикий	0,771
64	Тринидад и Тобаго	0,766
65	Ливан	0,765
65	Панама	0,765
67	Венесуэла	0,764
68	Коста-Рика	0,763
69	Турция	0,759
70	Казахстан	0,757
71	Мексика	0,756
71	Сейшельские Острова	0,756
73	Сент-Китс и Невис	0,750
73	Шри-Ланка	0,750
75	Иран	0,749
76	Азербайджан	0,747
77	Иордания	0,745

Продолжение табл. 13.2

Место	Страна	ИЧР
77	Сербия	0,745
79	Бразилия	0,744
79	Грузия	0,744
79	Гренада	0,744
82	Перу	0,737
83	Украина	0,734
84	Белиз	0,732
84	Македония	0,732
86	Босния и Герцеговина	0,731
87	Армения	0,730
88	Фиджи	0,724
89	Таиланд	0,722
90	Тунис	0,721
91	Китай	0,719
91	Сент-Винсент	0,719
93	Алжир	0,717
93	Доминика	0,717
95	Албания	0,716
96	Ямайка	0,715
97	Сент-Люсия	0,714
98	Колумбия	0,711
98	Эквадор	0,711
100	Суринам	0,705
100	Тонга	0,705
102	Доминиканская Республика	0,700
Страны со средним уровнем ИЧР		
Место	Страна	ИЧР
103	Мальдивы	0,698
103	Монголия	0,698
103	Туркменистан	0,698
106	Самоа	0,694
107	Палестина	0,686
108	Индонезия	0,684
109	Ботсвана	0,683
110	Египет	0,682
111	Парагвай	0,676
112	Габон	0,674
113	Боливия	0,667
114	Молдова	0,663
115	Сальвадор	0,662
116	Узбекистан	0,661

Продолжение табл. 13.2

Место	Страна	ИЧР
117	Филиппины	0,660
118	Южная Африка	0,658
118	Сирия	0,658
120	Ирак	0,642
121	Гайана	0,638
121	Вьетнам	0,638
123	Кабо-Верде	0,636
124	Микронезия	0,630
125	Гватемала	0,628
125	Кыргызстан	0,628
127	Намибия	0,624
128	Тимор-Лешти	0,620
129	Гондурас	0,617
129	Марокко	0,617
131	Вануату	0,616
132	Никарагуа	0,614
133	Кирибати	0,607
133	Таджикистан	0,607
135	Индия	0,586
136	Бутан	0,584
136	Камбоджа	0,584
138	Гана	0,573
139	Лаос	0,569
140	Конго	0,564
141	Замбия	0,561
142	Бангладеш	0,558
142	Сан-Томе и Принсипи	0,558
144	Экваториальная Гвинея	0,556
Страны с низким уровнем ИЧР		
Место	Страна	ИЧР
145	Непал	0,540
146	Пакистан	0,537
147	Кения	0,535
148	Свазиленд	0,530
149	Ангола	0,526
150	Мьянма	0,524
151	Руанда	0,506
152	Камерун	0,504
152	Нигерия	0,504
154	Йемен	0,500
155	Мадагаскар	0,498

Место	Страна	ИЧР
156	Зимбабве	0,492
157	Папуа — Новая Гвинея	0,491
157	Соломоновы Острова	0,491
159	Коморские Острова	0,488
159	Танзания	0,488
161	Мавритания	0,487
162	Лесото	0,486
163	Сенегал	0,485
164	Уганда	0,484
165	Бенин	0,476
166	Судан	0,473
166	Того	0,473
168	Гаити	0,471
169	Афганистан	0,468
170	Джибути	0,467
171	Кот-д'Ивуар	0,452
172	Гамбия	0,441
173	Эфиопия	0,435
174	Малави	0,414
175	Либерия	0,412
176	Мали	0,407
177	Гвинея-Бисау	0,396
178	Мозамбик	0,393
179	Гвинея	0,392
180	Бурунди	0,389
181	Буркина Фасо	0,388
182	Эритрея	0,381
183	Сьерра-Леоне	0,374
184	Чад	0,372
185	Центрально-Африканская Республика	0,341
186	Демократическая Республика Конго	0,338
187	Нигер	0,337

Табл. 13.2 отражает прогресс в области развития, достигнутый за последние годы, и позволяет увидеть актуальные тенденции в отдельных государствах. Исследование ПРООН показывает, что уровень человеческого развития продолжает расти, но темпы его повышения снизились во всех регионах мира и прогресс весьма нестабилен. Так, в странах Северной Африки, Ближнего Востока, Азиатско-Тихоокеанского региона, а также в Латинской Америке и странах Ка-

рибского бассейна среднегодовые темпы роста человеческого развития снизились почти вдвое. Наиболее резкий спад значений ИЧР произошел в Центрально-Африканской Республике, Ливии и Сирии, в которых продолжаются вооруженные конфликты. В целом, темп прогресса в отношении ИЧР заметно выше в группе стран с низким и средним уровнем человеческого развития, что указывает на постепенное сужение разрыва между странами с более высоким и более низким уровнем человеческого развития.

В десятку лидеров рейтинга — стран с очень высоким уровнем развития — вошли: Австралия, Швейцария, Нидерланды, Соединенные Штаты Америки, Германия, Новая Зеландия, Канада, Сингапур и Дания.

Российская Федерация в рейтинге 2014 г. потеряла две позиции по сравнению с предыдущим годом и занимает сейчас 57-е место с ИЧР 0,778, расположившись в верхней трети списка стран с высоким уровнем человеческого развития. Основные показатели России таковы: средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении — 69,1 лет; средняя продолжительность получения образования — 11,7 лет; валовой национальный доход на душу населения — \$ 12 700 в год. В целом, на показатели России негативно влияют социальное неравенство, экологические проблемы, а также низкая продолжительность жизни, свойственная скорее неблагополучным странам. Например, по этому показателю Россию уже обогнали такие государства как Ирак и Бангладеш. Доклад ПРООН указывает, что в России (и других странах-экспортерах нефти и газа на постсоветском пространстве) делается очень сильный акцент на использование природных ресурсов, а не на диверсификацию экономики, что может серьезно повлиять на устойчивость и стабильность человеческого развития в последующие годы. Следует отметить, что Россия, тем не менее, пока опережает в рейтинге своих соседей по БРИКС.

Примечание. БРИКС (англ. BRICS — сокращение от Brazil, Russia, India, China, South Africa) — группа из пяти стран: Бразилия, Россия, Индия, Китай, Южно-Африканская Республика.

Среди крупнейших государств с быстрорастущей экономикой Бразилия занимает в рейтинге 79-е место, Китай — 91-е (рост сразу на 10 позиций), Южная Африка — 118-е, Индия — 135-е.

13.2. НЕРАВЕНСТВО В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ДОХОДОВ

Государственная политика доходов заключается в перераспределении доходов между слоями населения через государственный бюджет. Главное для государства — ослабление социальной напряженности, создание условий для нормального воспроизводства рабочей силы. Основными инструментами государства при этом являются¹:

1) дифференцированное налогообложение различных групп получателей дохода;

2) социальные выплаты и бесплатные услуги, оказываемые малоимущему населению за счет центрального и местного бюджетов;

3) минимальный размер оплаты труда. Минимальная ставка является отправным моментом для формирования заработной платы рабочих и служащих. С 1 июня 2014 г. ее размер в Москве составляет 14 000 руб. Для сравнения — на 1 января 2014 г. значение составляло 12 600 руб.²

Для более точного определения неравенства в доходах между различными группами населения используется кривая Лоренца.

Кривая Лоренца отображает в суммарном выражении долю дохода, которая приходится на каждый слой населения страны, начиная с самых бедных и заканчивая самыми богатыми.

Все данные выражаются только в процентах. Для построения кривой необходимо все домохозяйства (или граждан — в зависимости от цели исследования) в соответствии с уровнем их годового дохода подразделить на 5–10 групп и расположить по возрастающей (ранжировать). Далее необходимо по этой последовательности перейти к относительной накопительной частоте, выраженной в процентах суммарного дохода или ВВП.

Рассмотрим алгоритм расчета кривой Лоренца на примере.

Пусть опрос в студенческой группе показал, что их доходы не превышают 20 000 руб. Рассмотрим 5 групп с доходами (в тыс. руб.) 0–6; 6–8; 8–10; 10–15; 15–20. Требуется рассчитать кривую Лоренца.

Для упрощения будем считать, что в каждой группе одинаковое число людей. Так как рассматривается 5 групп, то соответствующие им доли групп студентов составят: 20%, 20%, 20%, 20%, 20%.

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ, 2010. С. 314, 319.

² Минимальный размер оплаты труда в Москве [Электронный ресурс]. URL: <http://ppt.ru/info/?id=34>

По оси X отложим значения накопительной относительной частоты групп студентов (включая 0): 0%, 20%, 40%, 60%, 80%, 100%.

По оси Y отложим относительную накопительную частоту доходов. Для этого:

– рассчитаем суммарный доход всех групп студентов:

$$S = 6 + 8 + 10 + 15 + 20 = 59.$$

– найдем относительные доходы:

$$S_0 = 0/59; 6/59; 8/59; 10/59; 15/59; 20/59.$$

– найдем накопительную относительную частоту в процентах (значения кривой Лоренца):

$$Y_l = \left[\begin{array}{l} 0; 6/59; 6/59+8/59; 6/59+8/59+10/59; 6/59+8/59+10/59+15/59; \\ 6/59+8/59+10/59+15/59+20/59 \end{array} \right] \cdot 100\% =$$

0%; 10,169%; 23,728%; 40,677%; 66,101%; 100%.

При равном распределении зависимость имела бы вид биссектрисы Y_b (рис. 13.2):

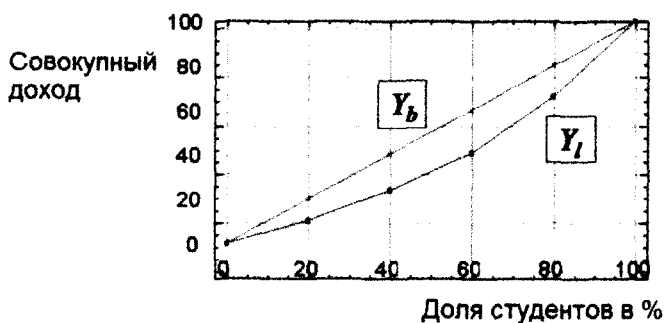


Рис. 13.2. Кривая Лоренца

При этом условии 20% студентов получали бы 20% дохода, 40% — 40% и т.д. Но в реальной жизни нет ни абсолютного равенства, ни абсолютного неравенства. В общем случае, картина распределения доходов в обществе отражена на кривой линии, прогнутой вниз Y_l .

Точки 0, А, В, С, D, Е (рис. 13.3) показывают величину отклонения этой кривой от биссектрисы, т.е. степень неравенства в распределении доходов. Например, студенты с самыми низкими доходами получили

10,169% общего дохода, 40% с низкими доходами — 23,728% и т.д. Кривая Лоренца демонстрирует фактическое распределение дохода.

Чем дальше кривая Лоренца отклоняется от биссектрисы, тем более неравномерно распределение доходов в стране, т.е. более выражены социальная несправедливость и социальная напряженность.

Если кривая будет выравниваться и приближаться к биссектрисе, то общество приближается к равенству в доходах. Но, как следствие, произойдет сокращение стимулов к труду и предпринимательству.

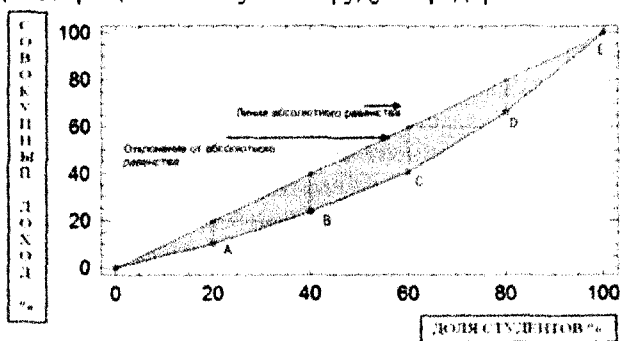


Рис. 13.3. Кривая Лоренца

Кривая Лоренца, как правило, отражает только номинальные денежные доходы, без учета натуральных доходов и трансфертов.

Численная величина степени неравенства в доходах рассчитывается по формуле, разработанной итальянским статистиком Корrado Джини (1884—1985) и называемая **коэффициентом (индексом) Джини**. Коэффициент рассчитывается как отношение площади фигуры 0ABCDE0 (залитое поле) к площади треугольника 0ЕК (рис. 13.4).

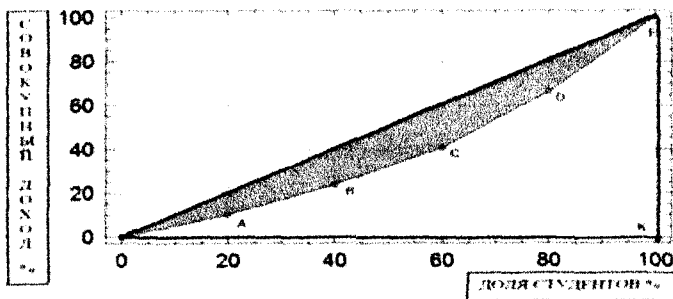


Рис. 13.4. Кривая Лоренца и коэффициент Джини

Если индекс Джини равен нулю, то имеет место абсолютное равенство в доходах, так как в этом случае кривая Лоренца совпадает с линией абсолютного равенства. Если индекс Джини равен 1, в обществе наблюдается абсолютное неравенство, т.е. все доходы принадлежат одному человеку или домохозяйству. Рассматривая кривую Лоренца, мы установили, что в практической жизни не может быть ни абсолютного равенства, ни абсолютного неравенства. Поэтому реальное значение индекса Джини больше нуля, но меньше 1. Чем больше неравенство в распределении доходов, тем ближе значение этого коэффициента к единице¹.

Еще одним из наиболее часто употребляемых показателей дифференциации доходов является децильный коэффициент.

Децильный коэффициент выражает соотношение средних доходов 10% наиболее высокооплачиваемых граждан к средним доходам 10% наименее обеспеченных. У развитых благополучных в социальном плане стран децильный коэффициент находится в пределах 2–3, в неблагополучных — 5–6 и более.

В качестве примера: в США децильный коэффициент — 9; в Японии, Северной Африке — 4–6; в Евросоюзе — 5–6; в Скандинавских странах — 3–4.

В России соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой в апреле 2013 г. составило 15,8.

Наибольший разрыв в оплате крайних 10%-ных групп работников наблюдался в следующих группах (рис. 13.5)²:

- финансовая деятельность — 21,2%;
- организации, занятые в сфере операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг — 20,4%;
- связи — 19,8%;
- оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования — 19,6%.

Примечание. Экстерриториальная организация — пользующаяся правом экстерриториальности. Экстерриториальность — статус физических или юридических лиц, учреждений либо объектов, изъятых из-под действия местного законо-

¹ Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ, 2010. С. 320.

² Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы [Электронный ресурс]. URL: http://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obsled/trud2013.htm

ства и подпадающих (частично или в полном объеме) под действие законодательства государства, гражданство которого таковые имеют.



Рис. 13.5. Соотношение средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников по видам экономической деятельности за апрель 2013 г. (в размах)¹

Неравенство в распределении дохода показывает и медианный уровень.

Медиана — возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность (вариационный ряд выборки) на две равные части: 50% «нижних» единиц ряда данных будут иметь значение при-

¹ Охвачено 97,7 тысяч (27%) организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности (без субъектов малого предпринимательства). Результаты выборочного обследования распространены на генеральную совокупность, сформированы по видам экономической деятельности, формам собственности, субъектам РФ.

знака не больше, чем медиана, а «верхние» 50% — значения признака не меньше, чем медиана.

На рис. 13.6 представлено распределение общей суммы начисленной заработной платы по 10% (децильным) группам работников в России за апрель 2013 г. Каждая децильная группа содержит 10% работников. Для каждой группы рассчитана относительная величина начисленной заработной платы. Группы по возрастанию идут от наименее оплачиваемых к наиболее оплачиваемым работникам. Удельный вес фонда заработной платы 50% наименее оплачиваемых работников (1–5 децильные группы) в общем фонде начисленной заработной платы составил 21,9%, а 50% наиболее оплачиваемых работников (6–10 децильные группы) соответственно — 78,1% (рис. 13.6). Заметим, что 21,9% путем суммирования пяти групп: $(2,1 + 3,3 + 4,4 + 5,5 + 6,6 = 21,9)\%$.

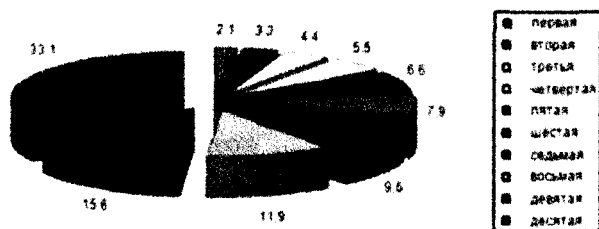


Рис. 13.6. Распределение общей суммы начисленной заработной платы по 10% группам работников за апрель 2013 г. (в порядке возрастания заработной платы)¹

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. От чего зависит отличие стран по уровню жизни?
2. Раскройте сущность понятия «уровень жизни».
3. Назовите показатели уровня жизни.
4. Какие аспекты исследования уровня жизни Вам известны?
5. Как Вы понимаете сущность понятия агрегированный показатель?
6. Какие агрегированные показатели Вы знаете?
7. Каков алгоритм расчета индекса человеческого развития?

¹ Объем статистических данных и источник соответствуют рис. 12.5 (сноски 151, 152).

8. Какое место среди других стран занимает Россия по индексу человеческого развития? Какая страна на первом месте? На последнем?

9. Какие показатели существуют для определения неравенства в распределении дохода? Какова методика их определения?

ТЕСТЫ

1. Какие составляющие не входят в Индекс человеческого развития?

- 1) уровень здоровья населения;
- 2) уровень образования населения;
- 3) ВВП на душу населения;
- 4) уровень безработицы среди экономически активного населения;
- 5) все ответы неверны.

2. Коэффициент Джини показывает:

- 1) степень неравенства в распределении доходов;
- 2) минимальную ставку заработной платы;
- 3) уровень налогообложения;
- 4) прожиточный минимум;
- 5) все ответы неверны.

3. Что отражает Кривая Лоренца:

- 1) прожиточный минимум различных групп населения;
- 2) набор товаров и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей населения;
- 3) неравенство в доходах различных групп населения;
- 4) доход на душу населения.

4. Децильный коэффициент — это:

- 1) соотношение между средними доходами 10% наиболее обеспеченных и 10% наименее обеспеченных граждан;
- 2) индекс концентрации доходов населения;
- 3) степень удаления фактического распределения доходов от состояния абсолютного равного распределения.

5. Для количественной оценки дифференциации доходов не применяется:

- 1) децильный коэффициент;
- 2) коэффициент Джинни;
- 3) кривая Оукена;
- 4) кривая Лоренца.

6. Показателем уровня жизни не является:

- 1) индекс человеческого развития;
- 2) потребительская корзина;
- 3) рациональная потребительская корзина;
- 4) фонд материальных ресурсов.

ГЛАВА 14. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

*Если я буду с кем-то работать вместе,
мне придется считаться с его мнением,
обсуждать, как что сделать.*

Арас Агаларов

В главе 4 нами было установлено, что социальное партнерство является одним из типов социально-трудовых отношений. Рассмотрим данную категорию более детально.

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Представители работников и работодателей представляют интересы каждой из сторон социального партнерства. От имени работников выступают: органы профессиональных союзов и их объединений, органы общественной самодеятельности (органы, образованные на общем собрании работников организации и уполномоченные ими). От имени работодателей выступают: руководители организаций или органы объединений работодателей, а также другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случае, если они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Государство выступает и в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника или арбитра. Представителями сторон от имени государства являются: Правительство Российской Федерации, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне (район, город) — соответствующие органы местного самоуправления. Правовой базой социального партнерства являются: федеральное законодательство, регуливающее трудовые отношения; положения Конвенций и рекомендаций Международной организации труда.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников.

Различают **прямые функции социального партнерства**, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе, и **косвенные функции** (воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости).

Общественная значимость социального партнерства определяется шириной сферы его действия. Поскольку это тип отношений, в первую очередь, между работниками и работодателями, основной сферой его функционирования являются социально-трудовые отношения. В эту сферу включаются и связанные с социально-трудовыми экономические и политические отношения.

Согласно ст. 26 Трудового кодекса РФ **социальное партнерство** осуществляется на:

- **федеральном уровне**, устанавливающем основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- **межрегиональном уровне**, устанавливающем основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- **региональном уровне**, устанавливающем основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- **отраслевом уровне**, устанавливающем основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- **территориальном уровне**, устанавливающем основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- **локальном уровне** (уровне организации), устанавливающем конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Выделяют две модели социального партнерства:

- 1) **Трипатризм** — предполагает трехстороннее сотрудничество между работодателями, наемными работниками и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, межрегиональном и территориальных уровнях.

2) **Бипартизм** — предполагает двухстороннее сотрудничество между работодателями на отраслевом уровне и на уровне предприятий¹.

Основной формой реализации социального партнерства являются заключаемые в организации коллективные договора, а также соглашения на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Цель коллективного договора — наиболее полное регулирование всех трудовых отношений в организации, т.е. посредством коллективного договора происходит закрепление положений трудового законодательства на конкретном предприятии с учетом интересов как работников, так и работодателя².

Примечание. Правовой акт, т.е. письменный официальный документ, обязателен для исполнения как работником, так и работодателем. Коллективный договор заключается только в том случае, когда работодателем является организация (в том числе государственные органы и органы местного самоуправления). Возможность заключения коллективного договора в случаях, когда работодателем является физическое лицо, не представляется возможным.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам³:

- формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- улучшение условий и охраны труда молодежи, женщин и других работников;

¹ Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учебно-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. С. 54.

² Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 181.

³ Трудовой и коллективный договоры, трудовые соглашения / Под. ред. А.В. Сутягина. М.: ГроссМедиа: Росбух, 2008. С. 141–142.

- добровольное и обязательное медицинское страхование;
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками исполнительных органов;
- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Структура коллективного договора включает в себя следующие пункты:

1. Общие положения.
 - Задачи коллективного договора.
 - Стороны коллективного договора.
2. Обязательства работодателя:
 - в сфере трудовых отношений;
 - в сфере оплаты, нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха;
 - в сфере развития кадрового потенциала;
 - в сфере социальных гарантий работникам и членам их семей;
 - в сфере улучшений условий охраны труда и т.д.
3. Обязательства работников. Такими обязательствами могут выступать обязательства по вопросам:
 - занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
 - отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и т.д.
4. Контроль за выполнением договора.
5. Заключительные положения.

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Принято выделять следующие **типы соглашений**: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

Профессиональное тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.

Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонние и трехсторонние.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти¹.

Примечание. Коллективными договорами устанавливаются, как правило, конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работником и работодателем, тогда как соглашениями, — лишь основы регулирования отношений в сфере труда.

Согласование интересов между представителями системы социального партнерства достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия.

Ведение переговорного процесса базируется на соблюдении определенных **принципов социального партнерства**:

1) **Равноправие сторон** означает равноправное положение, или равенство сторон социального партнерства, что проявляется через следующие аспекты:

— каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить письменное требование другой стороне о заключении, изменении или дополнении коллективного договора;

¹ Трудовой и коллективный договоры, трудовые соглашения / Под. ред. А.В. Сутягина. М.: ГроссМедиа: Росбух, 2008. С. 148.

— для ведения коллективных переговоров стороны создают на равноправной основе комиссию из уполномоченных представителей.

2) **Уважение и учет интересов сторон.** Данный принцип позволяет учитывать интересы сторон при всей их противоположности и на этой основе достигать согласия по социально-экономическим вопросам.

3) **Заинтересованность сторон в договорных отношениях** выражает организующий характер коллективно-договорных отношений и направлен на обеспечение интересов обеих сторон этих отношений и общества в целом.

4) **Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.** Этим принципом подчеркивается, что третьим участником в системе социального партнерства являются органы государственной власти и органы местного самоуправления.

5) **Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.**

6) **Полномочность представителей сторон.** Полномочие — это право, предоставленное кому-либо на осуществление какой-либо деятельности. Этот принцип предусматривает, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения переговоров и подписания соответствующих документов.

7) **Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.** Данный принцип подчеркивает, что при ведении договорного процесса стороны свободны в выборе вопросов, входящих в сферу труда.

8) **Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.** Данный принцип означает право, а не обязанность заключения коллективных договоров и соглашений.

9) **Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.** Данный принцип подчеркивает, что коллективные договоры, соглашения не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства. Необходимо учитывать реальные возможности сторон.

10) **Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.** Стороны не должны уклоняться от выполнения заключенных компромиссных совместных решений, должны выполнять договоренности и исполнять принятые обязательства.

11) **Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.**

12) Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Стороны должны выполнять договоренности и исполнять принятые обязательства, в противном случае сторона, нарушившая договоренность или не исполнившая обязательство, должна понести административную ответственность.

Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов называется **коллективным трудовым спором**¹.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;
- судебный иск.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

Примечание. Моментом начала спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем в течение трех рабочих дней своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Решение о создании комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием примирительной комиссии длится сроком до пяти рабочих дней с момента

¹ Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 181.

издания приказа о примирительной комиссии и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника (срок приглашения три рабочих дня).

Примечание. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его назначения и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

При недостижении согласия с участием посредника стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж — временно действующий орган (с участием представителей сторон различных организаций) по рассмотрению коллективного трудового спора сроком до пяти рабочих дней со дня его создания.

Примечание. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров (далее Службой). В состав трудового арбитража не входят представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются в протоколе на совместном заседании представителей сторон и Службой. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража. В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в решении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Службой.

Трудовой арбитраж рассматривает:

- обращения сторон коллективного трудового спора;
- получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;
- информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;

– принимает решение по существу коллективного трудового спора¹.

При недостижении согласия с участием трудового арбитража разрешение спора продолжается в суде.

Примечание. Речь шла о трудовом арбитраже как о временном органе по разрешению трудовых споров. Трудовой кодекс (ст. 404) дает возможность создавать и постоянный трудовой арбитраж. Так, первый трудовой арбитраж на постоянной основе в порядке эксперимента появился в Москве. Модель московского трудового суда – это пилотный проект России. Функции постоянно действующего трудового арбитража выполняет Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», появившееся в 2002 г. В целом по России пока только дискутируется необходимость создания постоянно действующего трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров².

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Вспомните и назовите типы социально-трудовых отношений.
2. Является ли социальное партнерство одним из типов социально-трудовых отношений?
3. В чем состоит сущность понятия «социальное партнерство»?
4. Перечислите функции социального партнерства.
5. На каких уровнях осуществляется социальное партнерство?
6. Какие модели социального партнерства Вам знакомы?
7. Назовите формы реализации социального партнерства.
8. В чем состоит существенное отличие коллективного договора от соглашения?
9. Какие виды соглашений Вам известны?
10. Какие структурные элементы являются основой составления коллективного договора?
11. Раскройте сущность коллективного трудового спора.
12. Каков порядок разрешения коллективного трудового спора.

¹ Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 181–183.

² Источники: 1) Официальный сайт учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». URL: http://trud-sud.ru/ru/institution/our_history/; 2) В России появится постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс]. URL: http://VipBiznet.ru/shell/postoyanno/V_Rossii_poyavitsya_postoyanno.php

ТЕСТЫ

1. Тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъектов социально-трудовых отношений:

- 1) социальное партнерство;
- 2) патернализм;
- 3) солидарность;
- 4) конкуренция;
- 5) субсидиарность.

2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:

- 1) коллективный договор;
- 2) трудовое соглашение;
- 3) социальное партнерство.

3. Тип соглашений, определяющий общие принципы социально-экономической политики:

- 1) генеральное;
- 2) территориальное;
- 3) отраслевое;
- 4) профессиональное.

4. Субъектами социального партнерства являются:

- 1) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
- 2) спрос и предложение рабочей силы;
- 3) занятые и безработные.

5. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии:

- 1) трудовой договор;
- 2) коллективный договор;
- 3) соглашение.

6. Правовой акт — это:

- 1) письменный официальный документ;
- 2) устный документ.

7. Не существует следующей модели социального партнерства:

- 1) трипартизм;
- 2) двупартизм;
- 3) однопартизм.

ГЛАВА 15. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

15.1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, НОРМОТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ

Международная организация труда (МОТ — англ. *International Labour Organization, ILO*) специализированное учреждение Организации Объединенных Наций, занимающееся вопросами регулирования трудовых отношений.

В соответствии с главными **целями**, провозглашенными в Уставе, Филадельфийской декларации, Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и других документах, содействие социально-экономическому прогрессу, достижение мира и социальной справедливости, обеспечение достойного труда, улучшение условий труда и жизни людей, защита прав человека определены основные **задачи** МОТ:

- определение политики, основ и программ деятельности Организации, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- обеспечение свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров;
- оказание помощи странам-участницам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграций;
- упразднение всех форм принудительного труда;
- защита прав человека, недопущение дискриминации в области труда и занятий;
- действенное запрещение детского труда;
- преодоление бедности, улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- подготовка программ и содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;
- разработка и осуществление программ в области улучшений условий труда и производственной среды, безопасности и гигиены труда, охраны окружающей среды;
- оказание помощи объединениям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка и осуществление мер по защите социально слабо защищенных групп трудящихся (женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

Наряду с перечисленными задачами особое значение в современных условиях приобретает **нормотворческая деятельность МОТ** —

разработка и принятие международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций) и контроль за их применением¹.

Конвенции — это многосторонние международные договоры, вступающие в силу после их ратификации как минимум двумя государствами — членами МОТ и открытые для ратификации другими странами².

Ратифицируя конвенцию, государство принимает обязательства обеспечить эффективное применение ее положений путем приведения национального законодательства, а также судебных решений в соответствие с нормами конвенций, создавать условия для их практической реализации.

После вступления в силу конвенция налагает определенные юридические обязательства как на ратифицированные, так и на не ратифицированные ее государства. Конвенции часто дополняются рекомендациями, которые детализируют и развивают их основные положения.

С 1919 г. по настоящее время принято около 189 конвенций. Юридическая природа этих документов различна. Она охватывает широкий круг социальных и трудовых вопросов, включая основные права человека, минимальную заработную плату, производственные отношения, занятость, социальный диалог, социальную защиту и другие вопросы.

К числу **основополагающих конвенций** отнесены семь конвенций МОТ³:

1) Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.) устанавливают право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсою-

¹ Костин Л.Е. Международная организаций труда М.: Экзамен, 2002. С. 18–19.

² Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие / [сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. М.: Дело и Сервис, 2011. С. 25.

³ Конвенции международной организации труда [Электронный ресурс] // Grandars. URL: <http://grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>

зов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга.

2) Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.) содержит требование упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие принудительного или обязательного труда.

3) Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к какой-либо его форме в качестве:

- средства политического воздействия или воспитания, либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной либо экономической системе;

- метода мобилизации и использования рабочей силы в целях экономического развития;

- средства поддержания трудовой дисциплины;

- средства наказания за участие в забастовках;

- меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

4) Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению.

5) Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Этот принцип может применяться путем национального законодательства, любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективными договорами между предпринимателями и трудящимися, либо сочетания различных способов. Для этого также предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на основе затрачиваемого труда. Конвенция затрагивает вопрос основной заработной платы и других вознаграждений, предоставляемых прямо или

косвенно в деньгах, либо натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним определенной работы. Она определяет равное вознаграждение за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признакам пола.

6) Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.) принята в целях устранения детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

7) Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) обязывает государства немедленно принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда. Целенаправленная деятельность МОТ в последние два десятилетия, а также принятие Декларации 1944 г. способствовали увеличению числа ратификаций указанных конвенций.

В представленных концепциях закреплены основные принципы правового регулирования труда.

Еще четыре конвенции отнесены МОТ к числу приоритетных¹:

1) Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) — закрепляет обязательство государств иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях для обеспечения применения положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране трудящихся в процессе их работы. Она определяет принципы организации и деятельности инспекций, полномочия и обязанности инспекторов.

2) Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.) — на основе положений Конвенции № 81 формулирует положения об инспекции труда с учетом специфики сельскохозяйственного производства.

3) Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) — предусматривает осуществление ратифицировавшими ее государствами активной политики по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

4) Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) — предусматривает трехсторонние консультации между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном

¹ Конвенции международной организации труда [Электронный ресурс] // Grandars. URL: <http://grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>

уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

Рекомендации МОТ являются также актами международно-правового регулирования труда, содержащими во многих случаях трудовые нормы по тому же кругу вопросов, что и конвенция, но в отличие от последних они ратификации не подлежат и для государств — членов МОТ юридических обязательств не создают¹.

Они разрабатываются в случае необходимости дополнить и развить положения конвенций, и определить конкретные мероприятия по их применению, а также в случаях, когда отсутствуют веские причины для установления твердых конвенционных норм или принимаемые положения подвержены частым изменениям. Рекомендации могут служить ориентирами при разработке государствами — членами МОТ национального трудового законодательства и осуществлении практических мероприятий. С 1919 г. по настоящее время принято составлено около 200 рекомендаций.

Деятельность МОТ осуществляется на соблюдении следующих принципов:

1) Принцип трипартизма — состоит в трехстороннем представительстве, обеспечивающим социальное партнерство сторон трудовых отношений. Так, наряду с представителями правительств государств — членов МОТ на равных с ними основаниях участвуют представители организаций трудящихся (профсоюзов) и работодателей (предпринимателей).

2) Принцип универсальности — обеспечивает широкое представительство в ней стран мира, реальный подход к решению сложнейших социально-трудовых проблем, установление в принимаемых нормативных актах широкого комплекса мер по защите основных прав человека, улучшению условий труда и жизни работников в государствах с различным социально-экономическим и политическим строем.

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (Генеральная конференция МОТ), проводимая ежегодно в Женеве. На Международной конференции труда (МКТ) обсуждаются наиболее важные вопросы социального положения в мире труда, условий труда и жизни трудящихся. На МКТ определяются основные направления работы МОТ, утверждаются двухлетняя программа и бюджет, рассматриваются и принимаются международные нормы

¹ Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие / [сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. М.: Дело и Сервис, 2011. С. 25–27.

труда в форме конвенций и рекомендаций, а также резолюции по отдельным вопросам деятельности Организации.

В работе Конференции, определяемой Уставом и ее Регламентом, участвуют все государства — члены МОТ. Каждое государство представлено на Конференции четырьмя полномочными делегатами с правом решающего голоса: двумя — от правительства, одним делегатом от трудящихся, одним делегатом от работодателей.

Как правило, в состав делегаций включаются министры труда, представляющие интересы своих правительств. Все делегаты пользуются равными правами. По состоянию на 2013 г. участниками МОТ являлись 178 государств¹:

- 1) Австралия — 1919 г.
- 2) Австрия — 1919–1938 гг. и с 1947 г.
- 3) Азербайджан — 1992 г.
- 4) Албания — 1920–1967 гг. и с 1991 г.
- 5) Алжир — 1962 г.
- 6) Ангола — 1976 г.
- 7) Антигуа и Барбуда — 1982 г.
- 8) Аргентина — 1919 г.
- 9) Армения — 1992 г.
- 10) Афганистан — 1934 г.
- 11) Багамские Острова — 1976 г.
- 12) Бангладеш — 1972 г.
- 13) Барбадос — 1967 г.
- 14) Бахрейн — 1977 г.
- 15) Беларусь — 1954 г.
- 16) Белиз — 1981 г.
- 17) Бельгия — 1919 г.
- 18) Бенин — 1960 г.
- 19) Болгария — 1920 г.
- 20) Боливия — 1919 г.
- 21) Босния и Герцеговина — 1993 г.
- 22) Ботсвана — 1978 г.
- 23) Бразилия — 1919 г.
- 24) Буркина-Фасо — 1960 г.
- 25) Бурунди — 1963 г.

¹ Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие / [сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. М.: Дело и Сервис, 2011. С. 25–27; Википедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org>

- 26) Бывшая Югославская Республика Македония — 1993 г.
- 27) Вануату — 2003 г.
- 28) Венгрия — 1992 г.
- 29) Венесуэла — 1919–1957 гг. и с 1958 г.
- 30) Вьетнам — 1980–1985 гг. и с 1992 г.
- 31) Габон — 1960 г.
- 32) Гаити — 1919 г.
- 33) Гайана — 1966 г.
- 34) Гамбия — 1995 г.
- 35) Гана — 1957 г.
- 36) Гватемала — 1919–1938 гг. и с 1945 г.
- 37) Гвинея — 1959 г.
- 38) Гвинея-Бисау — 1977 г.
- 39) Германия — 1919–1953 гг. и с 1951 г.
- 40) Гондурас — 1919–1938 гг. и с 1955 г.
- 41) Гренада — 1979 г.
- 42) Греция — 1919 г.
- 43) Грузия — 1993 г.
- 44) Дания — 1919 г.
- 45) Демократическая Республика Конго — 1960 г.
- 46) Демократическая Республика Тимор-Лешти — 2003 г.
- 47) Джибути — 1978 г.
- 48) Доминика — 1982 г.
- 49) Доминиканская Республика — 1924 г.
- 50) Египет — 1936 г.
- 51) Замбия — 1964 г.
- 52) Зимбабве — 1980 г.
- 53) Израиль — 1949 г.
- 54) Индия — 1919 г.
- 55) Индонезия — 1950 г.
- 56) Иордания — 1956 г.
- 57) Ирак — 1932 г.
- 58) Ирландия — 1923 г.
- 59) Исламская Республика Иран — 1919 г.
- 60) Исландия — 1954 г.
- 61) Испания — 1919–1941 гг. и с 1956 г.
- 62) Италия — 1919–1939 гг. и с 1945 г.
- 63) Йемен — 1965 г.
- 64) Кабо-Верде — 1979 г.
- 65) Казахстан — 1993 г.
- 66) Камбоджа — 1969 г.

- 67) Камерун — 1960 г.
- 68) Канада — 1919 г.
- 69) Катар — 1972 г.
- 70) Кения — 1964 г.
- 71) Кипр — 1960 г.
- 72) Кыргызстан — 1992 г.
- 73) Кирибати — 2000 г.
- 74) Китай — 1919 г.
- 75) Колумбия — 1919 г.
- 76) Коморские Острова — 1978 г.
- 77) Конго — 1960 г.
- 78) Коста-Рика — 1920–1927 гг. и с 1994 г.
- 79) Кот-д’Ивуар — 1960 г.
- 80) Куба — 1919 г.
- 81) Кувейт — 1961 г.
- 82) Лаосская Народно-Демократическая Республика — 1964 г.
- 83) Латвия — 1921 г. и с 1991 г.
- 84) Лесото — 1966–1971 гг. и с 1980 г.
- 85) Либерия — 1919 г.
- 86) Ливан — 1948 г.
- 87) Ливийская Арабская Джамахирия — 1952 г.
- 88) Литва — 1921 г. и с 1991 г.
- 89) Люксембург — 1920 г.
- 90) Маврикий — 1969 г.
- 91) Мавритания — 1961 г.
- 92) Мадагаскар — 1960 г.
- 93) Малави — 1965 г.
- 94) Малайзия — 1957 г.
- 95) Мали — 1960 г.
- 96) Мальта — 1995 г.
- 97) Марокко — 1956 г.
- 98) Мексика — 1931 г.
- 99) Мозамбик — 1976 г.
- 100) Монголия — 1968 г.
- 101) Мьянма — 1948 г.
- 102) Намибия — 1978 г.
- 103) Непал — 1966 г.
- 104) Нигер — 1961 г.
- 105) Нигерия — 1960 г.
- 106) Нидерланды — 1919 г.
- 107) Никарагуа — 1919–1938 гг. и с 1957 г.

- 108) Новая Зеландия — 1919 г.
- 109) Норвегия — 1919 г.
- 110) Объединенная Республика Танзания — 1962 г.
- 111) Объединенные Арабские Эмираты — 1972 г.
- 112) Оман — 1994 г.
- 113) Пакистан — 1947 г.
- 114) Панама — 1919 г.
- 115) Папуа-Новая Гвинея — 1976 г.
- 116) Парагвай — 1919–1937 гг. и с 1956 г.
- 117) Перу — 1919 г.
- 118) Польша — 1919 г.
- 119) Португалия — 1919 г.
- 120) Республика Корея — 1991 г.
- 121) Республика Молдова — 1992 г.
- 122) Российская Федерация — 1934–1940 гг. и с 1954 г.
- 123) Руанда — 1962 г.
- 124) Румыния — 1919–1942 гг. и с 1956 г.
- 125) Сальвадор — 1919–1939 гг. и с 1948 г.
- 126) Самоа — 2005 г.
- 127) Сан-Марино — 1982 г.
- 128) Сан-Томе и Принсипи — 1982 г.
- 129) Саудовская Аравия — 1976 г.
- 130) Свазиленд — 1975 г.
- 131) Сейшельские Острова — 1977 г.
- 132) Сенегал — 1960 г.
- 133) Сент-Винсент и Гренадины — 1995 г.
- 134) Сент-Китс и Невис — 1996 г.
- 135) Сент-Люсия — 1980 г.
- 136) Сербия и Черногория — 2000 г.
- 137) Сингапур — 1965 г.
- 138) Сирийская Арабская Республика — 1947 г.
- 139) Словакия — 1993 г.
- 140) Словения — 1992 г.
- 141) Соединенное Королевство Великобритании — 1919 г.
- 142) Соединенные Штаты Америки — 1934– 1977 гг. и с 1980 г.
- 143) Соломоновы Острова — 1984 г.
- 144) Сомали — 1960 г.
- 145) Судан — 1956 г.
- 146) Суринам — 1976 г.
- 147) Сьерра-Леоне — 1961 г.
- 148) Таджикистан — 1993 г.

- 149) Таиланд — 1919 г.
- 150) Того — 1960 г.
- 151) Тринидад и Тобаго — 1963
- 152) Тунис — 1956 г.
- 153) Туркменистан — 1993 г.
- 154) Турция — 1932 г.
- 155) Уганда — 1963 г.
- 156) Узбекистан — 1955 г.
- 157) Украина — 1954 г.
- 158) Уругвай — 1919 г.
- 159) Фиджи — 1974 г.
- 160) Филиппины — 1948 г.
- 161) Финляндия — 1920 г.
- 162) Франция — 1919 г.
- 163) Хорватия — 1992 г.
- 164) Центрально-Африканская Республика — 1960 г.
- 165) Чад — 1960 г.
- 166) Чешская Республика — 1993 г.
- 167) Чили — 1919 г.
- 168) Швейцария — 1919 г.
- 169) Швеция — 1919 г.
- 170) Шри-Ланка — 1948 г.
- 171) Эквадор — 1934 г.
- 172) Экваториальная Гвинея — 1981 г.
- 173) Эритрея — 1993 г.
- 174) Эстония — 1992 г.
- 175) Эфиопия — 1923 г.
- 176) Южная Африка — 1919–1966 гг. и с 1994 г.
- 177) Ямайка — 1962 г.
- 178) Япония — 1919–1940 гг. и с 1951 г.

Из представленных данных видно, что Россия становится членом МОТ в 1934 г. В 1940 г. Россия (в связи со Второй мировой войной) приостанавливает свое членство в МОТ и возобновляет его лишь в 1954 г.

15.2. ПРОГРАММА СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ И МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА НА 2013–2016 ГГ.¹

I Преамбула

Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2013–2016 гг. является продолжением предшествующих программ сотрудничества, с учетом новых условий, сложившихся в результате последствий мирового финансового и экономического кризиса, послекризисного восстановления экономики и влияния глобализации рынка труда.

Настоящая Программа исходит, с одной стороны, из основных целей и приоритетов Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., в реализации которых равным образом заинтересованы Правительство Российской Федерации, общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, и, с другой стороны, из стратегической концепции МОТ по продвижению достойного труда. Приоритеты Программы и направления сотрудничества полностью отражают неразрывный, взаимозависимый и взаимодополняемый характер стратегических задач МОТ, в соответствии с Декларацией МОТ 2008 г. о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Программа сотрудничества базируется на членстве Российской Федерации в МОТ и подготовлена с учетом Соглашения между Правительством Российской Федерации и Международной организацией труда о Бюро Международной организации труда в Москве, подписанном 5 сентября 1997 г., и определяет главные направления совместной деятельности, проводимой МОТ и ее трехсторонними партнерами в Российской Федерации в 2013–2016 гг.

Основная цель Программы — содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог.

Российская Федерация придает большое значение сотрудничеству с МОТ и полностью поддерживает основные программные положения

¹ Министерство труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. URL: <http://rosmintrud.ru>

и практические подходы МОТ в сфере повышения качества жизни, определяющие достойный труд как важную цель для действий на национальном уровне. Основные положения Глобального пакта о рабочих местах — в частности, поддержание уровня занятости и недопущение разрушительных последствий снижения заработной платы и ухудшения условий труда, увеличение социальных расходов как меры опережающего воздействия на кризис — были приняты за основу при разработке и реализации антикризисных мер, с тем, чтобы максимально приблизить и облегчить выход из кризиса.

Выступая на 100-й сессии Международной конференции труда в июне 2011 г. в Женеве, В.В. Путин, занимавший в то время пост Председателя Правительства Российской Федерации, отметил важнейшую роль МОТ на мировой арене, уникальность и эффективность ее трехстороннего формата: «В разных политических ситуациях, в периоды экономических спадов и экономических подъемов МОТ последовательно отстаивала интересы трудящихся, их права на достойные, безопасные условия работы, на надежные гарантии социальной защиты... Именно конструктивный социальный диалог позволил МОТ выйти на оптимальные и взвешенные инициативы в ходе глобального финансово-экономического кризиса 2009 и 2010 гг., когда международное сообщество столкнулось с действительно серьезным вызовом».

Новой формой сотрудничества Российской Федерации и МОТ является финансируемое российской стороной партнерство в области применения Стратегии стран Группы двадцати: «Квалифицированная рабочая сила — основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста». Эта стратегия профессиональной подготовки была разработана МОТ и при финансовой и технической поддержке Российской Федерации будет реализована в ряде стран в целях удовлетворения их потребности в высококвалифицированных кадрах.

Программа создает благоприятные предпосылки для развития субрегионального диалога по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений, что совпадает со сферой деятельности Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

II Социально-экономическая ситуация в контексте достойного труда

В условиях замедления роста глобальной экономики в результате мирового финансового и экономического кризиса Российская Федерация продолжает принимать активные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда, обеспечения его гибкости и сбаланси-

рованности, предоставление социальных гарантий и защиту трудовых прав граждан. Максимальный учет социального фактора в реализации антикризисной программы позволил Российской Федерации стабилизировать ситуацию и выйти на докризисный уровень по основным индикаторам рынка труда.

Международный валютный фонд (МВФ) отмечает восстановление российской экономики после кризиса 2008/2009 гг., в частности, устранение разрыва между фактическим и потенциальным объемом производства. По оценкам МВФ, в прошлом году в Российской Федерации продолжался экономический подъем, и темпы роста составили 4,3%. Рост ВВП в 2012 и 2013 гг. прогнозируется на уровне примерно 3,7–3,8%¹.

По данным Росстата, численность экономически активного населения в Российской Федерации в среднем за 2011 г. составила 75,8 млн человек, при этом численность занятых в различных секторах экономики достигла 70,7 млн человек. В III квартале 2012 г. аналогичные показатели составили 76,3 млн человек и 73,3 млн человек (или около 54% от общей численности населения). Удельных вес женщин в численности занятого населения составил 49,1%.

Уровень занятости населения в сентябре 2012 г. достиг 65,1%, что превышает средний уровень занятости развитых стран и стран-членов ЕС (по оценкам МОТ, 54,8% в 2012 г.)². Уровень занятости среди мужчин — 70,7%, среди женщин — 60,2%.

Принятые в 2010 и 2011 гг. меры по стабилизации ситуации на рынке труда оказали существенное положительное воздействие на ситуацию с занятостью населения. Общая численность безработных граждан снизилась на 11% (с 5636 тыс. человек в среднем за 2010 г. до 5020 тыс. человек в среднем за 2011 г.). При этом уровень общей безработицы снизился с 7,5% от численности экономически активного населения в 2010 году до 6,6% в 2011 г. и в сентябре 2012 г. составил 5,3%. Доля женщин среди безработных составила 46,1%. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–24 лет составил 13,1%, что превышает в 3 раза уровень безработицы взрослого населения в возрасте 30–49 лет.

Некоторые группы населения являются наименее конкурентоспособными на рынке труда — например, женщины, имеющие малолетних детей, отдельные категории молодежи (не имеющие профессио-

¹ International Monetary Fund [Электронный ресурс]. URL: <http://imf.org/external/pubs/ft/survey/so/2012/car080312a.htm>

² ILO — Trends Econometric Models, July 2012.

нального образования или выпускники профессиональных образовательных учреждений без опыта работы), многодетные родители, граждане с ограниченными возможностями, граждане предпенсионного и пенсионного возрастов.

В мае 2012 г. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов. В настоящее время готовится законопроект, предусматривающий приведение норм российского законодательства в соответствие с положениями Конвенции. В соответствии с государственной программой «Доступная среда» на 2011–2015 гг., субъекты Российской Федерации разрабатывают региональные программы по обеспечению доступности приоритетных объектов и услуг в наиболее важных сферах жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями. Государство оказывает поддержку общественным организациям инвалидов, в том числе в форме субсидий из федерального бюджета, в реализации программ содействия трудоустройству инвалидов на рынке труда, созданию и обеспечению доступности рабочих мест.

Несмотря на относительно благополучное положение на рынке труда в целом по России, региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы и наличием отдельных территорий с высокой напряженностью на рынке труда, где этот показатель в 1,5 и более раза превышает среднее значение по РФ. Одна из причин сохранения локализации региональных рынков труда — низкая территориальная мобильность рабочей силы, препятствующая эффективному использованию трудовых ресурсов.

В то же время вызывают беспокойство некоторые социальные показатели. Уровень жизни большей части населения находится ниже прожиточного минимума, увеличивается разрыв доходов между самыми богатыми и самыми бедными гражданами, низкий уровень зарплат приводит к большому числу так называемых работающих бедных. Присутствует значительная региональная дифференциация по уровню жизни. Эта ситуация во многом осложняется финансовым и экономическим кризисом, но она также отражает имеющиеся структурные проблемы, а именно — неравномерное распределение результатов экономического роста. Вступление России в ВТО в августе 2012 г. стало важным шагом на пути к дальнейшей интеграции в мировую экономику. Это будет способствовать увеличению объема инвестиций и торговли и откроет для России новые рынки. В то же время Россия столкнется с жесткой конкуренцией на мировом рынке, что может привести к сокращению объемов внутреннего производства и потере

доходов многих россиян. Сегодня на первый план выходят проблемы, связанные с необходимостью модернизации российской экономики, повышением производительности и обеспечением конкурентоспособных товаров и услуг.

В течение 2013–2020 гг. в России будет наблюдаться устойчивая тенденция сокращения численности населения трудоспособного возраста (примерно на 1 млн человек ежегодно), что приведет к снижению численности экономически активного населения и, как следствие, — к сокращению предложения трудовых ресурсов. В сложившейся ситуации назревает необходимость оптимизации внешних миграционных потоков в соответствии с потребностями социально-экономического и демографического развития страны.

Переход от товарно-сырьевого к инновационному и социально ориентированному типу экономического развития требует комплекса преобразований, важнейшим из которых является развитие человеческого потенциала России. Значительную роль в этом играет решение задачи по приведению содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Необходимо провести модернизацию профессиональных образовательных программ с учетом потребностей рынка труда. Национальная система квалификаций станет основой для обучения работников с учетом требований рынка труда, а также будет способствовать лучшей расстановке и использованию кадров на производстве, включая бюджетный сектор экономики.

В настоящее время принята Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения на 2013–2020 гг.», основная цель которой — создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию эффективно функционирующего рынка труда и обеспечению социальной стабильности в обществе. Важнейшими задачами Программы также являются: удовлетворение спроса на квалифицированную рабочую силу — как за счет внутренних ресурсов, так и за счет внешней трудовой миграции, проведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка, обеспечение сохранения здоровья работников путем улучшения условий труда.

Привлечение в реальный сектор экономики квалифицированных рабочих кадров требует создания комфортных и безопасных рабочих мест, отвечающих современным стандартам охраны и безопасности труда. По данным Росстата, растет удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Если в 2008 г. этот показатель

составлял 39,1%, то в 2010 г. повысился до 42,5%¹. Современное состояние условий труда и системы управления охраной труда создают ограничения для развития инновационной экономики.

За последние годы Россией были предприняты серьезные шаги на пути модернизации национальной системы охраны труда и совершенствованию работы трудовой инспекции. В 2010–2012 гг. Россия ратифицировала рамочную Конвенцию МОТ 2006 г. об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), а также Конвенцию 1993 г. о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174). В 2011 г. был внесен ряд изменений в Трудовой кодекс РФ, касающихся вопросов управления профессиональными рисками. Это послужило отправной точкой для перехода от компенсационной модели управления охраной труда и выплат за вредные условия труда на современную систему управления профессиональными рисками, позволяющую реализовать превентивные подходы к сохранению здоровья работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда. Эти меры позволят обеспечить сохранение жизни и здоровья работников на производстве, будут способствовать улучшению демографической ситуации в стране.

Были апробированы системы управления охраной и безопасностью труда и современные системы оценки рисков, имеющие большое значение. Роструд стал инициатором создания Регионального альянса инспекций труда для стран СНГ и Монголии. Этот важнейший форум будет использоваться для поддержки инспекций труда в других странах. Совместно с Международной ассоциацией инспекций труда, Россия становится ведущей страной, поддерживающей развитие инспекций труда в странах региона.

В сфере социального обеспечения особое внимание уделяется повышению эффективности пенсионной системы и системы защиты от безработицы, которые могли бы гарантировать достойную жизнь в пожилом возрасте и при потере работы. Основные направления проводимой в настоящий момент пенсионной реформы отражены в новой Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Реформы пенсионной системы и системы защиты от безработицы требуют соблюдения международных трудовых норм и эффективного сотрудничества правительства, объединений работников и работодателей.

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://gks.ru/bgd/regl/b11_36/issWWW.exe/Stg/d1/06-01.htm

Охрана материнства — это еще одна тема, которой уделяется особое внимание для решения проблем, связанных с изменившимися демографическими тенденциями, а также различными социально-экономическими факторами, касающимися женщин репродуктивного возраста. Правительство уже принимает некоторые упреждающие меры, такие как, например, введение материнского (семейного) капитала¹.

Модернизация экономики требует роста производительности, что должно отражаться на повышении конкурентоспособности и устойчивости предприятий, а также на повышении оплаты труда, включая минимальный размер оплаты труда и заработную плату работников бюджетного сектора экономики².

По состоянию на 1 января 2014 г. минимальный размер оплаты труда в России — 5554 руб., что составляет 67% от прожиточного минимума³, несмотря на то, что в Трудовом кодексе Российской Федерации указывается на необходимость поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума и даже выше. Проблема низкой оплаты труда особенно остро стоит для бюджетного сектора, в котором в последнее время появилось большое число работающих бедных, что может привести к вымыванию человеческого капитала и снижению качества услуг в бюджетном секторе.

Эффективный трехсторонний и двухсторонний социальный диалог должен играть важную роль в совершенствовании системы оплаты труда в России. Прогрессивное реформирование системы оплаты труда обеспечит более тесную связь между экономическим ростом и увеличением прибыли предприятий с ростом оплаты труда. Содействие проведению коллективных переговоров на разных уровнях и наращивание потенциала социальных партнеров должно стать важной составляющей социального диалога по вопросам оплаты труда.

¹ Право на получение материнского (семейного) капитала имеют семьи, в которых с 1 января 2007 г. появился второй ребенок (либо третий ребенок или последующие дети). Размер материнского капитала в 2012 г. составляет 387 640 рублей (около 12,400 долл. США).

² По данным Росстата, среднемесячная заработная плата в России в июле 2012 г. составила 27 219 рублей (примерно 870 долл. США) и по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года выросла на 16,3%. При этом отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности составляет 64,1%.

³ Минимальный размер оплаты труда в РФ. Величина прожиточного минимума [Электронный ресурс]. URL: <http://consultant.ru>

Социальный диалог достаточно эффективно функционирует на национальном уровне в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и реализации трехсторонних Генеральных соглашений. Последнее Генеральное соглашение заключено на период с 2011 по 2013 г. Все более очевидной становится необходимость укрепления социального диалога на отраслевом, региональном (областном) и территориальном (муниципальном) уровнях.

Залог эффективного социального диалога — это сильные и компетентные социальные партнеры. В настоящее время усилия объединений и профсоюзов, и работодателей должны быть направлены на решении стратегических задач, сохранение и расширение своей членской базы. Важнейшей задачей сегодня остается увеличение представительности социальных партнеров, усиление их институционального и технического потенциала, укрепление компетенций и профессионализма для участия, совместно с правительством, в разработке политики в социально-трудовой сфере. Не менее важным аспектом укрепления социального диалога в России является создание эффективного механизма разрешения трудовых споров, в частности — внесудебного, добровольного, оперативного разрешения трудовых споров и внесения необходимых поправок в законодательство.

В сфере международных стандартов и норм, Российская Федерация ратифицировала 68 Конвенций МОТ, включая восемь основополагающих. За последние три года было ратифицировано восемь конвенций, включая Конвенцию 1971 г. о представителях трудящихся (№ 135), Конвенцию 1981 г. о коллективных переговорах (№ 154), Конвенцию 2006 г. об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187). Ратифицировав Конвенцию 2006 г. о труде в морском судоходстве (№ 186), Россия вошла в 30 первых стран, в которых эта важнейшая международная норма вступила в силу. В настоящий момент рассматривается возможность ратификации еще нескольких конвенций в ближайшем будущем, таких как Конвенция 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) и Конвенция 2000 г. об охране материнства (№ 183).

III. Основные приоритеты и направления сотрудничества

В результате плодотворной работы МОТ и партнеров в рамках предыдущей Программы сотрудничества были достигнуты существенные результаты по ряду ключевых направлений, в том числе: ратификация нескольких конвенций МОТ и продвижение рекоменда-

ций; модернизация законодательной базы в сфере охраны труда, внедрение системы управления профессиональными рисками, основанной на достоверной оценке условий труда и опасностей на рабочих местах; апробация методик развития навыков предпринимательства на пилотной основе в одном из регионов РФ; укрепление потенциала социальных партнеров через проведение обучающих программ, семинаров, круглых столов и многие другие результаты.

В процессе консультаций трехсторонними партнерами были согласованы и сформулированы следующие основные приоритеты сотрудничества Российской Федерацией и МОТ на 2013–2016 гг.:

- расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест;
- обеспечение безопасных условий труда и расширение социальной защиты;
- продвижение международных трудовых норм и укрепление социального диалога.

Расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест

Создание условий для формирования эффективно функционирующего рынка труда, снижение напряженности на рынке труда и развитие полной, продуктивной и стабильной занятости населения являются ключевыми задачами государственной политики занятости. Для решения этих задач особое значение приобретает реформирование профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда и обеспечение рынка квалифицированной рабочей силой, в том числе за счет внешней трудовой миграции. В рамках данной Программы сотрудничества совместные действия трехсторонних партнеров и МОТ будут направлены на достижение следующих основных целей (результатов):

- модернизация и создание современных качественных рабочих мест в условиях посткризисного развития; развитие профессиональной ориентации, дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые и модернизирующего неэффективные рабочие места;
- реализация политики и программ содействия занятости молодежи;
- содействие переходу от неформальной занятости к формальной;

– расширение возможностей занятости и самозанятости посредством содействия развитию предпринимательства, малых и средних предприятий;

– содействие в оценке потребностей в иностранной рабочей силе и разработка соответствующей политики, направленной на оптимизацию миграционных потоков и привлечение квалифицированных иностранных работников;

– обеспечение доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями; создание условий, способствующих расширению возможностей их трудоустройства с учетом их потребностей и индивидуальных программ реабилитации.

Обеспечение безопасных условий труда и расширение социальной защиты

Модернизация российской экономики и ее дальнейшее развитие должны сопровождаться эффективной социальной политикой, направленной на повышение качества жизни и благополучия населения в целом и отдельных категорий граждан. Достижение социальной интеграции и стабильности в обществе невозможно без постоянного совершенствования норм социального обеспечения, справедливой оплаты труда, создания безопасных условий труда, проведения модернизации рабочих мест по итогам оценки условий труда.

Выполнение социальных обязательств, обеспечение надлежащей социальной защитой трудящихся было и остается важнейшим приоритетом российского правительства, выполняемого при активном участии сторон социального диалога.

В рамках данной Программы сотрудничества совместные действия трехсторонних партнеров и МОТ в сфере охраны труда и социальной защиты будут сосредоточены на следующих направлениях:

– дальнейшая модернизация национальной системы охраны и безопасности труда: совершенствование законодательства и политики в сфере охраны труда, ее гармонизация с международными трудовыми нормами и практикой;

– продвижение превентивного подхода в улучшении условий труда: содействие внедрению систем управления охраной труда и профессиональными рисками на предприятиях (на основе Руководства МОТ-СУ ОТ 2001/ГОСТ 12.0.230–2007); развитие служб охраны труда на предприятиях; подготовка кадров по охране труда;

– установление и поддержание гарантированного минимума (минимальных норм) социального обеспечения и социальных услуг как

основы социальной защиты, с учетом положений Конвенции № 102 и Рекомендации № 202;

– содействие совершенствованию нормативно-правовой базы пенсионного страхования в рамках реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации.

Продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога

Сохранение базовых трудовых норм, а также совершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами, с опорой на лучший мировой опыт и практику, продолжает оставаться приоритетной задачей правительства.

Не менее значимым является эффективное взаимодействие социальных партнеров для обсуждения и принятия взвешенных решений по наиболее острым вопросам социально-трудовых отношений. Социальный диалог должен способствовать более сбалансированному росту экономики, что благотворно скажется на всех гражданах и, таким образом, приведет к повышению сплоченности и социальной стабильности в обществе. В связи с этим важное значение приобретает изучение международного опыта участия социальных партнеров в принятии государственных решений, включая законодательные, в урегулировании трудовых конфликтов.

Дальнейшее совершенствование системы социального партнерства, укрепление социального диалога на всех уровнях, развитие потенциала организаций работодателей и профсоюзов продолжают оставаться ключевыми задачами МОТ и российских трехсторонних партнеров и будут реализовываться по следующим направлениям:

– содействие ратификации и практическому применению конвенций и рекомендаций МОТ; соблюдение обязательств, принятых в соответствии с Уставом МОТ;

– совершенствование трудового законодательства с учетом тенденций развития рынка труда и в соответствии с международными стандартами;

– укрепление роли организаций профсоюзов и работодателей в разработке политики на национальном, отраслевом и региональном уровне; повышение эффективности деятельности трехсторонних комиссий;

– повышение эффективности механизма разрешения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по развитию системы досудебного урегулирования трудовых споров;

- усиление роли коллективных переговоров по вопросам установления заработной платы, включая соответствующие механизмы установления заработной платы;
- совершенствование механизма установления минимального размера оплаты труда, для обеспечения его соответствия целям социально-экономического развития;
- расширение представительства работников в традиционных и новых секторах экономики, имея в виду роль профсоюзов;
- укрепление потенциала организаций работодателей в предоставлении более широкого спектра услуг своим членам, учитывая успешный опыт других стран;
- дальнейшее вовлечение всех сторон социального партнерства в решение важнейших социально-трудовых проблем (таких как гендерное равенство, охрана материнства, совмещение трудовых и семейных обязанностей, ВИЧ/СПИД).

IV. Мониторинг и оценка Программы сотрудничества

После принятия Программы Сторонами будет разработан Рабочий план реализации программы, с указанием мероприятий, сроков, ожидаемых результатов и индикаторов для измерения результатов. Постоянно действующая трехсторонняя рабочая группа с участием МОТ будет содействовать Сторонам в мониторинге и оценке выполнения Программы.

По окончании Программы Стороны проведут совместное совещание для оценки результатов, извлечения уроков, общих выводов и планирования следующих действий.

Подписано в Москве «11» декабря 2012 г.

Министр труда и социальной
защиты Российской Федерации
М.А. Топилин

Генеральный директор
Международного бюро труда
Гай Райдер

От имени объединений
профсоюзов Российской
Федерации

От имени объединений
работодателей Российской
Федерации

М.В. Шамаков
Председатель Федерации
независимых профсоюзов
России (ФНПР)

А.Н. Шохин
Президент Российского союза
промышленников
и предпринимателей (РСПП)

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте сущность понятия МОТ.
2. Каковы цели МОТ?
3. Какие задачи выполняет МОТ?
4. В чем заключается нормотворческая деятельность МОТ?
5. Объясните важность конвенций и рекомендаций МОТ?
6. В чем Вы видите различия между конвенциями и рекомендациями МОТ?
7. Какой орган является высшим органом МОТ?
8. На каких принципах базируется МОТ?
9. Каждое государство представлено в Международной конференции труда четырьмя полномочными делегатами с правом решающего голоса: двумя — от правительства, одним делегатом от трудящихся и одним делегатом от работодателей. Какой принцип заложен в построении такой системы?
10. Какова основная цель программы сотрудничества между РФ и МОТ на 2013–2016 гг.?
11. В чем заключается уникальность и эффективность трехстороннего формата МОТ?
12. Назовите основные приоритеты сотрудничества РФ и МОТ на 2013–2016 гг.

ТЕСТЫ

1. Высшим органом МОТ является:
 - 1) Административный совет;
 - 2) Международное бюро труда;
 - 3) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций;
 - 4) Международная конференция труда.
2. За время деятельности МОТ было разработано и принято:
 - 1) менее 70 конвенций;
 - 2) около 100 конвенций;
 - 3) менее 150 конвенций;
 - 4) все ответы неверны.
3. Год создания МОТ:
 - 1) 1934;
 - 2) 1940;
 - 3) 1954;
 - 4) 1919.

4. Конвенции МОТ являются:

- 1) обязательными для выполнения всеми государствами-членами;
- 2) рекомендательными;
- 3) обязательными для выполнения государствами-членами, их ратифицировавшими;
- 4) обязательными для выполнения всеми странами мирового сообщества.

5. Главная причина создания МОТ;

- 1) окончание Второй мировой войны;
- 2) создание Лиги Наций;
- 3) решение социальных противоречий в странах мирным путем;
- 4) увеличение и создание новых международных организаций.

6. Юридическая природа конвенций и рекомендаций (МОТ):

- 1) различна;
- 2) идентична.

ГЛАВА 16. ТРУДЫ ИЗВЕСТНЫХ УЧЕНЫХ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ

16.1. АДАМ СМИТ. «ИССЛЕДОВАНИЕ О ПРИРОДЕ И ПРИЧИНАХ БОГАТСТВА НАРОДОВ»

АДАМ СМИТ (1723–1790)

Имя великого шотландца Адама Смита читается всеми современными учеными-экономистами. Книга «Исследование о природе и причинах богатства народов» (в двух книгах) принесла славу «отца экономической науки». В этом труде А. Смит обобщил столетнее развитие классической школы политической экономии, обосновал представление о товарном производстве и обмене как о сфере человеческой деятельности, которая развивается по объективным законам, а потому не нуждается в государственном регулировании.

Рассмотрим наиболее интересные для нашего курса выдержки глав из двух томов его бессмертного труда.

Том 1. Причины увеличения производительности труда и порядок, в соответствии с которым его продукт естественным образом распределяется между классами народа¹

Глава I. О разделении труда

Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умения и сообразительности, с какими он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда. Значение разделения труда для хозяйственной жизни общества в целом легче всего уяснить себе, если ознакомиться с тем, как оно действует в каком-либо отдельном производстве.

Для примера возьмем... производство булавок <...> При организации, которую имеет теперь это производство, не только оно само в целом представляет собой особую профессию, но и подразделяется на ряд специальностей, из которых каждая в свою очередь является отдельным специальным занятием. Один рабочий тянет проволоку, другой выпрямляет ее, третий обрезает, четвертый заостряет конец, пятый обтачивает один конец для насаживания головки; изготовление самой головки требует двух или трех самостоятельных операций; насадка ее составляет особую операцию, полировка булавок — дру-

¹ Текст приводится по изданию: *Смит А. Исследования о природе и причинах богатств народов*. М., 1962.

кую; самостоятельной операцией является даже завертывание готовых булавок в пакетики. Мне пришлось видеть одну небольшую мануфактуру такого рода, где было занято только десять рабочих... эти десять человек вырабатывали свыше 48 000 булавок в день. Следовательно, <...> один рабочий вырабатывал более 4 000 булавок в день. Но если бы все они работали в одиночку и независимо друг от друга и не были приучены к этой специальной работе, то, несомненно, ни один из них не смог бы сработать двадцати, а, может быть, даже и одной булавки в день.

Такое значительное увеличение количества работы, которое может выполнить в результате разделения труда одно и то же число рабочих, зависит от трех различных условий: во-первых, от увеличения ловкости каждого отдельного рабочего; во-вторых, от экономии времени, которое обыкновенно теряется на переход от одного вида труда к другому; и, наконец, от изобретения большого количества машин, облегчающих и сокращающих труд и позволяющих одному человеку выполнять работу нескольких.

Получающееся в результате разделения труда значительное увеличение производства всякого рода предметов приводит в обществе, надлежащим образом управляемом, к тому всеобщему благосостоянию, которое распространяется и на самые низшие слои народа.

Каждый работник может располагать значительным количеством продуктов своего труда сверх того количества, которое необходимо для удовлетворения его собственных потребностей; и поскольку, все остальные работники находятся точно в таком же положении, он оказывается в состоянии обменивать большое количество своих продуктов на большое количество изготавливаемых ими продуктов или, что то же самое, на цену этих продуктов. Он с избытком доставляет им то, в чем они нуждаются, а они в той же мере снабжают его тем, в чем он нуждается, и таким образом достигается общее благосостояние во всех слоях общества.

Глава II. О причине, вызывающей разделение труда

Разделение труда, приводящее к таким выгодам, отнюдь не является результатом чьей-либо мудрости, предвидевшей и осознавшей то общее благосостояние, которое будет порождено им. Оно представляет собою последствие — хотя очень медленно и постепенно развивающееся — определенной склонности человеческой природы, которая отнюдь не имела в виду такой полезной цели, а именно склонности к мене, торговле, к обмену одного предмета на другой.

<...> Человек постоянно нуждается в помощи своих ближних, но тщетно было бы ожидать ее лишь от их расположения. Он скорее достигнет своей цели, если обратится к их эгоизму и сумеет показать им, что в их собственных интересах сделать для него то, что он требует от них... Дай мне то, что мне нужно, и ты получишь то, что необходимо тебе, — таков смысл всякого подобного предложения <...> Не от благожелательности мясника, пивовара или булочника ожидаем мы получить свой обед, а от соблюдения ими своих собственных интересов.

Глава V. О действительной и номинальной цене товаров или о цене их в труде и цене их в деньгах

Каждый человек богат или беден в зависимости от того, в какой степени он может пользоваться предметами необходимости, удобства и удовольствия. Но после того как установилось разделение труда, собственным трудом человек может добывать лишь очень небольшую часть этих предметов: значительно большую часть их он должен получать от труда других людей; и он будет богат или беден в зависимости от количества того труда, которым он может распоряжаться или которое он может купить. Поэтому стоимость всякого товара для лица, которое обладает им и имеет в виду не использовать его или лично потребить, а обменять на другие предметы, равна количеству труда, которое он может купить на него или получить в свое распоряжение. Таким образом, труд представляет собою действительное мерило меновой стоимости всех товаров.

То, что покупается на деньги или приобретается в обмен на другие предметы, приобретается трудом в такой же мере, как и предметы, приобретаемые нашим собственным трудом. В самом деле, эти деньги или товары сберегают нам этот труд. Они содержат стоимость известного количества труда, которое мы обмениваем на то, что, по нашему предположению, содержит в данное время стоимость такого же количества труда. Труд был первоначальной ценой, первоначальной покупной суммой, которая была уплачена за все предметы. Не на золото и серебро, а только на труд первоначально были приобретены все богатства мира; стоимость их для тех, кто владеет ими и кто хочет обменять их на какие-либо новые продукты, в точности равна количеству труда, которое он может купить на них или получить в свое распоряжение.

Однако хотя труд является действительным мерилom меновой стоимости всех товаров, стоимость их обычно расценивается не в труде. Часто бывает трудно установить отношение между двумя различными

количествами труда. Время, затраченное на две различные работы, не всегда само по себе определяет это взаимоотношение. В расчет должна быть принята также различная степень затраченных усилий и необходимого искусства. Один час какой-нибудь тяжелой работы может заключать в себе больше труда, чем два часа легкой работы; точно так же один час занятия таким ремеслом, обучение которому потребовало десять лет труда, может содержать в себе больше труда, чем работа в течение месяца в каком-нибудь обычном занятии, не требующем обучения. Нелегко найти точное мерило для определения степени трудности или ловкости. Правда, обычно при обмене продуктов различных видов труда принимается во внимание степень трудности и ловкости. Однако при этом не имеется никакого точного мерил, и дело решает рыночная конкуренция в соответствии с той грубой справедливостью, которая, не будучи вполне точной, достаточна все же для обычных житейских дел.

Помимо того, товары гораздо чаще обмениваются, а потому и сравниваются с другими товарами, чем с трудом. Поэтому более естественным является расценивать их меновую стоимость количеством какого-нибудь другого товара, а не количеством труда, которое можно на них купить. К тому же большинство людей лучше понимают, что означает определенное количество какого-нибудь товара, чем определенное количество труда. Первое представляет собой осязательный предмет, тогда как второе — абстрактное понятие, которое хотя и может быть объяснено, но не отличается такой простотой и очевидностью.

С тех пор как прекратилась меновая торговля, и деньги сделались общепризнанным средством торговли, каждый отдельный товар гораздо чаще обменивается на деньги, чем на какой бы то ни было другой товар.

Однако подобно всем другим товарам, золото и серебро меняются в своей стоимости: они бывают то дешевле, то дороже, их то легче, то труднее купить. Количество труда, которое можно получить в свое распоряжение или купить за определенное количество этих металлов, или количество других товаров, которое можно выменять на них, всегда находится в зависимости от обилия или скудности разрабатываемых в данное время рудников. В XVI столетии открытие богатых рудников в Америке уменьшило в Европе стоимость золота и серебра приблизительно на целую треть. Таким образом, очевидно, что труд является единственным всеобщим, равно как и единственным точным мериллом стоимости, или единственной мерой, посредством которой

мы можем сравнивать между собою стоимости различных товаров во все времена и во всех местах.

Глава VI. О составных частях цены товаров

Лишь только в руках частных лиц начинают накапливаться капиталы, некоторые из них, естественно, стремятся использовать их для того, чтобы занять работой трудолюбивых людей, которых они снабжают материалами и средствами существования в расчете получить выгоду на продаже продуктов их труда или на том, что эти работники прибавили к стоимости обрабатываемых материалов. При обмене готового товара на деньги, на труд или на другие продукты, помимо оплаты цены материалов и заработной платы работников, должна быть еще дана некоторая сумма для прибыли предпринимателя, рискующего своим капиталом в этом деле. Поэтому стоимость, которую рабочие прибавляют к стоимости материалов распадается на две части: одна — идет на оплату их заработной платы, а другая — на оплату прибыли их предпринимателя на весь капитал, который он авансировал в виде материалов и заработной платы.

У него не было бы никакого интереса нанимать этих рабочих, если бы он не мог рассчитывать получить от продажи изготовленных ими произведений что-нибудь сверх суммы, достаточной лишь на возмещение его капитала; точно так же он не был бы заинтересован затрачивать больший капитал, а не меньший, если бы прибыли не соответствовали величине употребленного в дело капитала.

При таком положении вещей работнику не всегда принадлежит весь продукт его труда. В большинстве случаев он должен делить его с владельцем капитала, который нанимает его.

С тех пор, как вся земля в той или иной стране превратилась в частную собственность, землевладельцы, подобно всем другим людям, хотят пожинать там, где не сеяли, и начинают требовать ренту даже за естественные плоды земли. Теперь устанавливается определенная добавочная цена за деревья в лесу, траву на лугах и за естественные произведения земли, которые прежде, когда она была общей, не стоили работнику ничего, кроме труда собирать их. Работник теперь должен платить за разрешение собирать их, он должен отдавать землевладельцу часть того, что собирает или производит его труд. Эта часть составляет земельную ренту, и эта рента образует третью составную часть цены большей части товаров.

Следует иметь в виду, что действительная стоимость всех различных составных частей цены определяется количеством труда, которое

может купить или получить в свое распоряжение каждая из них. Труд определяет стоимость не только той части цены, которая приходится на заработную плату, но и тех частей, которые приходятся на ренту и прибыль.

Том 2. О природе капитала, его накоплении и применении¹

Глава III. О накоплении капитала, или о труде производительном и непроизводительном

Один вид труда увеличивает стоимость предмета, к которому он прилагается, другой вид труда не производит такого действия. Первый, поскольку он производит некоторую стоимость, может быть назван производительным трудом, второй — непроизводительным. Так труд рабочего мануфактуры обычно увеличивает стоимость материалов, которые он перерабатывает, а именно увеличивает ее на стоимость своего содержания и прибыли его хозяина. Труд домашнего слуги, напротив, ничего не добавляет к стоимости. Хотя хозяин авансирует мануфактурному рабочему его заработную плату, последний в действительности не стоит ему никаких издержек, так как стоимость этой заработной платы обычно возвращается ему вместе с прибылью в увеличенной стоимости того предмета, к которому был приложен труд рабочего. Напротив, расход на содержание домашнего слуги никогда не возмещается. Человек становится богатым, давая занятие большому числу мануфактурных рабочих; он беднеет, если содержит большое число домашних слуг. Тем не менее, труд последних имеет свою стоимость и заслуживает вознаграждения так же, как и труд первых, но труд мануфактурного рабочего закрепляется и реализуется в каком-либо отдельном предмете или товаре, который можно продать и который существует, по крайней мере, некоторое время после того, как закончен труд.

Труд некоторых самых уважаемых сословий общества, подобно труду домашних слуг, не производит никакой стоимости и не закрепляется и не реализуется ни в каком длительно существующем предмете или товаре, могущем быть проданным, который продолжал бы существовать и по прекращении труда, и за который можно было бы получить потом равное количество труда. Например, государь со всеми своими судебными чиновниками и офицерами, вся армия и флот представляют собою непроизводительных работников. Они являются

¹ Текст приводится по изданию: *Смит А. Исследования о природе и причинах богатств народов*. М., 1962.

слугами общества и содержатся на часть годового продукта труда остального населения... Подобно декламации актера, речи оратора или мелодии музыканта, труд их всех исчезает в самый момент его выполнения.

Производительные и непроизводительные работники и те, кто совсем не работает, одинаково содержатся все за счет годового продукта земли и труда страны. Продукт этот, как бы значителен он ни был, никогда не может быть безграничным, он должен иметь известные пределы. Ввиду этого, в зависимости от того, меньшая или большая доля его затрачивается в течение года на содержание непроизводительных людей, для производительных работников останется в одном случае больше, в другом меньше, и соответственно этому продукт следующего года будет более значительным или сократится, ибо весь годовой продукт, если не считать естественных плодов земли, является результатом производительного труда.

16.2. КАРЛ МАРКС. «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ЦЕНА И ПРИБЫЛЬ»

КАРЛ МАРКС (1818–1883)

С точки зрения нашего курса интерес представляет произведение К. Маркса — доклад, прочитанный им 20 и 27 июня 1865 г. — «Заработная плата, цена и прибыль». В этом докладе К. Маркс впервые публично и в доступной форме изложил основы своего учения. В приводимом ниже отрывке разъясняется теория трудовой стоимости.

Доклад «Заработная плата, цена и прибыль»¹.

Стоимость и труд

Граждане, теперь я подошел к тому пункту, когда должен приступить к действительному выяснению рассматриваемого вопроса. Я не могу обещать, что сделаю это вполне удовлетворительно, так как для этого мне пришлось бы охватить всю область политической экономии...

Первый вопрос, который мы должны поставить, это: что такое стоимость товара? Чем она определяется?

На первый взгляд может показаться, что стоимость товара есть нечто совершенно относительное и что ее нельзя установить, если не

¹ Текст приводится в соответствии с докладом К. Маркса «Заработная плата, цена и прибыль», а также в соответствии с сочинением: *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 16. 2-е изд. М., 1923. С. 123–125, 127–140.

рассматривать товар в его отношениях со всеми товарами. Действительно, говоря о стоимости, о меновой стоимости товара, мы имеем в виду количественные соотношения, в которых этот товар обменивается на все другие товары. Но тогда возникает вопрос: как устанавливаются те пропорции, в которых товары обмениваются друг на друга? Из опыта мы знаем, что эти пропорции бесконечно разнообразны...

Далее: если я говорю, что квартал пшеницы обменивается на железо в определенной пропорции или что стоимость одного квартала пшеницы выражается в определенном количестве железа, я тем самым говорю, что стоимость пшеницы и ее эквивалент в виде железа равны какой-то третьей вещи, которая не является ни пшеницей, ни железом, ибо я исхожу из того, что они выражают одну и ту же величину в двух различных формах. Поэтому каждый из этих товаров, как пшеница, так и железо, должен независимо от другого быть сведен к этой третьей вещи, которая составляет их общую меру.

Так как меновые стоимости товаров представляют собой только общественные функции этих вещей и не имеют ничего общего с их естественными свойствами, то мы, прежде всего, должны спросить: какова общая общественная субстанция всех товаров? Это труд. Чтобы произвести товар, необходимо затратить на него или вложить в него известное количество труда. И я говорю не просто о труде, а об общественном труде. Человек, который производит предмет непосредственно для своих собственных надобностей, для того чтобы самому его потребить, создает продукт, но не товар. Как производитель, работающий для самого себя, он ничем не связан с обществом. Но, чтобы произвести товар, человек не только должен произвести предмет, удовлетворяющий ту или иную общественную потребность, но и самый его труд должен составлять неотъемлемую часть общей суммы труда, затрачиваемой обществом. Его труд должен быть подчинен разделению труда внутри общества. Он — ничто без других подразделений труда и в свою очередь необходим, чтобы их дополнять.

Рассматривая товары как стоимости, мы рассматриваем их исключительно как воплощенный, фиксированный или, если хотите, кристаллизованный общественный труд. С этой точки зрения они могут отличаться друг от друга лишь тем, что представляют большее или меньшее количество труда. Например, на производство шелкового носового платка может быть затрачено большее количество труда, чем на производство одного кирпича. Однако чем измеряется количество труда? Временем, в течение которого продолжается труд, — часами, днями и так далее. Для того чтобы к труду можно было прила-

гать эту меру, все виды труда должны быть сведены к среднему, или простому, труду, как их единству.

Итак, мы приходим к следующему заключению: товар имеет стоимость потому, что он представляет собой кристаллизацию общественного труда. Величина его стоимости или его относительная стоимость зависит от того, содержится в нем большее или меньшее количество общественной субстанции, т.е. она зависит от относительного количества труда, необходимого для производства товара. Таким образом, относительные стоимости товаров определяются соответственными количествами, или суммами, труда, которые вложены, воплощены, фиксированы в этих товарах...

<...> Может показаться, что если стоимость товара определяется количеством труда, затраченного на его производство, то чем ленивее или неискуснее человек, тем большую стоимость будет иметь произведенный им товар, так как тем больше рабочего времени потребуется для изготовления этого товара. Подобное заключение было бы, однако, печальным заблуждением. Вы помните, что я употребил выражение «общественный труд», а это выражение «общественный» означает очень многое. Говоря, что стоимость товара определяется количеством труда, вложенного в него, или кристаллизованного в нем, мы имеем в виду количество труда, необходимое для производства товара при данном состоянии общества, при определенных общественно-средних условиях производства, при данном общественно-среднем уровне интенсивности и искусности применяемого труда. Когда в Англии паровой ткацкий станок начал конкурировать с ручным станком, то для превращения определенного количества пряжи в ярд хлопчатобумажной ткани или сукна стала требоваться лишь половина прежнего рабочего времени. Правда, бедному ручному ткачу приходилось теперь работать 17–18 часов в день вместо 9 или 10, как то было раньше. Однако в продукте 20 часов его труда теперь заключалось лишь 10 часов общественного труда, или 10 часов труда, общественно-необходимого для того, чтобы превратить определенное количество пряжи в ткань. Поэтому продукт 20 часов его труда заключал в себе теперь не больше стоимости, чем раньше заключалось в его 10-часовом продукте.

Итак, если меновые стоимости товаров определяются количеством воплощенного в них общественно-необходимого труда, то при всяком увеличении количества труда, потребного для производства товара, стоимость его должна увеличиваться, а при всяком уменьшении этого количества она должна понижаться.

Количество труда, необходимое для производства товара, непрерывно изменяется вместе с изменениями производительной силы применяемого труда. Чем выше производительная сила труда, тем больше продукта изготавливается в данное рабочее время, и чем ниже производительная сила труда, тем меньше продукта изготавливается в единицу времени. Если, например, в связи с ростом населения оказалось бы необходимым обрабатывать менее плодородные земли, прежнее количество продуктов можно было бы получить лишь при условии затраты большего количества труда, и стоимость сельскохозяйственных продуктов вследствие этого повысилась бы. С другой стороны, если, пользуясь современными средствами производства, один прядильщик за один рабочий день превращает в пряжу во много тысяч раз больше хлопка, чем он мог переработать в такое же время с помощью прялки, то очевидно, что каждый фунт хлопка поглотит во много тысяч раз меньше труда прядильщика, чем раньше, и, следовательно, стоимость, присоединяемая процессом прядения к каждому фунту хлопка, будет во много тысяч раз меньше, чем прежде. Стоимость пряжи соответственно уменьшится.

Если оставить в стороне различие природных особенностей и приобретенных производственных навыков различных людей, то производительная сила труда должна зависеть главным образом:

- от естественных условий труда, как-то: плодородия почвы, богатства рудников и т.д.;

- от прогрессирующего совершенствования общественных сил труда, которое обуславливается производством в крупном масштабе, концентрацией капитала, комбинированием труда, разделением труда, машинами, усовершенствованием методов производства, использованием химических и других естественных факторов, сокращением времени и пространства с помощью средств связи и транспорта и всякими другими изобретениями, посредством которых наука заставляет силы природы служить труду и благодаря которым развивается общественный, или кооперативный, характер труда. Чем выше производительная сила труда, тем меньше труда затрачивается на данное количество продукта и, следовательно, тем меньше стоимость продукта. Чем ниже производительная сила труда, тем больше труда затрачивается на данное количество продукта и тем, следовательно, выше его стоимость.

Поэтому можно установить, как общий закон, следующее: Стоимости товаров прямо пропорциональны рабочему времени, затраченному на их производство, и обратно пропорциональны производительной силе затраченного труда.

До сих пор мы говорили о стоимости, теперь же несколько слов о цене, являющейся особой формой, которую принимает стоимость.

Цена, взятая сама по себе, есть не что иное, как денежное выражение стоимости. Например, стоимости всех товаров в Англии выражаются в золотых ценах, тогда как на континенте они выражаются преимущественно в серебряных ценах. Стоимость золота или серебра, подобно стоимости всех других товаров, определяется количеством труда, необходимого для их добывания. Вы обмениваете известную сумму продуктов своей страны, в которых кристаллизовано определенное количество нашего национального труда, на продукты стран, производящих золото и серебро, продукты, в которых кристаллизовано определенное количество их труда. Именно таким путем, т.е. фактически с помощью обмена товара на товар, люди приучаются выражать стоимости всех товаров, т.е. затрачиваемое на их производство количество труда, в золоте и серебре. Присмотритесь внимательнее к этому денежному выражению стоимости или, — что сводится к тому же, — к превращению стоимости в цену, и вы найдете, что здесь мы имеем дело с процессом, посредством которого стоимости всех товаров получают самостоятельную и однородную форму или посредством которого они выражаются как количества одинакового общественного труда. Цену, поскольку она является лишь денежным выражением стоимости, А. Смит называл естественной ценой, а французские физиократы «необходимой ценой».

Каково же отношение между стоимостью и рыночными ценами, или между естественными ценами и рыночными ценами? Все вы знаете, что рыночная цена всех однородных товаров одинакова, как бы ни были различны условия производства у отдельных производителей. Рыночные цены выражают лишь среднее количество общественного труда, необходимое при средних условиях производства для того, чтобы снабдить рынок определенным количеством определенных изделий. Они исчисляются применительно ко всей массе товаров данного рода. Поскольку рыночная цена товара совпадает с его стоимостью. С другой стороны, колебания рыночных цен, то поднимающихся выше стоимости, или естественной цены, то опускающихся ниже нее, зависят от колебаний предложения и спроса. Отклонения рыночных цен от стоимостей наблюдаются постоянно <...>.

Я не могу сейчас рассмотреть этот вопрос подробно. Достаточно сказать, что если предложение и спрос взаимно уравниваются, то рыночные цены товаров будут соответствовать их естественным ценам, т.е. их стоимостям, которые определяются количеством труда, необходимым для производства этих товаров. Но предложение и

спрос должны постоянно стремиться уравновесить друг друга, хотя они осуществляют это, лишь компенсируя одно колебание другим, повышение — понижением... Если оставить в стороне влияние монополии и некоторые другие модификации, на которых я сейчас останавливаться не могу, все виды товаров продаются в среднем по их стоимостям, по их естественным ценам. Средние периоды, на протяжении которых взаимно компенсируются колебания рыночных цен, для разного рода товаров различны, потому что для одного рода товаров приспособление предложения к спросу достигается легче, а для других — труднее.

Итак, если в общем, в пределах более или менее продолжительных периодов все виды товаров продаются по их стоимостям, то нелепо предполагать, будто прибыль — не в отдельных случаях, а постоянная и обычная прибыль в разных отраслях промышленности — проистекает из накладки на товарные цены, или из того, что товары продаются по ценам, превышающим их стоимость. Абсурдность подобного представления станет очевидной, если мы попробуем его обобщить. Все то, что кто-нибудь постоянно выгадывал бы в качестве продавца, он должен был бы постоянно терять в качестве покупателя <...>.

Следовательно, для того чтобы объяснить общую природу прибыли, вы должны исходить из положения, что в среднем товары продаются по своим действительным стоимостям и что прибыль получается от продажи товаров по их стоимостям, т.е. от продажи их пропорционально количеству воплощенного в них труда. Если вы не можете объяснить прибыли на основе этого предположения, то вы вообще не можете ее объяснить. Это кажется парадоксальным и противоречащим повседневному опыту. Но парадоксально и то, что земля движется вокруг солнца и что вода состоит из двух легко воспламеняющихся газов. Научные истины всегда парадоксальны, если судить на основании повседневного опыта, который улавливает лишь обманчивую видимость вещей.

Рабочая сила

После того как мы подвергли анализу, насколько это возможно в столь беглом обзоре, природу стоимости, стоимости всякого товара, мы должны сосредоточить внимание на специфической стоимости труда. И здесь я опять должен поразить вас утверждением, которое покажется вам парадоксом. Все вы уверены, что вы ежедневно продаете именно свой труд, что, следовательно, труд имеет цену и что, — так как цена товара представляет собой лишь денежное выражение

его стоимости, — наверное, должна существовать такая вещь, как стоимость товара. Однако такой вещи, как стоимость труда в обычном смысле этого слова, в действительности не существует. Мы видели, что количество кристаллизованного в товаре необходимого труда образует его стоимость.

Так вот, применяя это понятие стоимости, как смогли бы мы определить стоимость, скажем, 10-часового рабочего дня? Если бы мы сказали, что стоимость 10-часового рабочего дня равна 10 часам труда, или количеству содержащегося в этом рабочем дне труда, то это было бы тавтологией и даже больше того — бессмыслицей. Разумеется, после того как мы откроем истинный, но скрытый смысл выражения «стоимость труда», мы также сможем объяснить это иррациональное и, казалось бы, невозможное применение стоимости, как мы можем объяснить видимые, как они нам представляются, движения небесных тел после того, как мы познали их действительное движение.

То, что продает рабочий, не является непосредственно его трудом, а является его рабочей силой, которую он передает во временное распоряжение капиталиста. Это настолько верно, что законы — не знаю, как в Англии, но во всяком случае в некоторых континентальных странах — устанавливают максимальный срок, на который разрешается продавать свою рабочую силу. Если бы разрешалось продавать рабочую силу на любой срок, то немедленно восстановилось бы рабство. Если бы подобная продажа охватывала, например, все время жизни рабочего, она тотчас превратила бы его в пожизненного раба его нанимателя...

Если мы станем исходить из этой основы, мы сможем определить стоимость труда так же, как и стоимость всякого другого товара. Но, прежде чем сделать это, мы должны спросить, как возникло то странное явление, что мы находим на рынке, с одной стороны, категорию покупателей, владеющих землей, машинами, сырьем и средствами существования, т.е. предметами, которые, кроме необработанной земли, все являются продуктами труда, а с другой стороны, категорию продавцов, которым нечего продавать, кроме своей рабочей силы, своих рабочих рук и головы; что одни постоянно покупают с целью извлекать прибыль и обогащаться, тогда как другие постоянно продают, для того чтобы заработать на жизнь. Исследование этого вопроса было бы исследованием того, что экономисты называют предварительным или первоначальным накоплением, но что следовало бы назвать первоначальной экспроприацией. Мы обнаружили бы, что это так называемое первоначальное накопление означает не что иное, как ряд исторических процессов, которые привели к разрушению суще-

ствовавшего прежде единства между работником и его средствами труда. Однако подобное исследование выходит за пределы поставленной передо мной темы. Это отделение трудящегося от средств труда, будучи однажды осуществлено, в дальнейшем сохраняется и воспроизводится в постоянно расширяющемся масштабе вплоть до тех пор, пока новая и коренная революция в способе производства не уничтожит его и не восстановит первоначально существовавшего единства в новой исторической форме.

Итак, что же такое стоимость рабочей силы?

Подобно стоимости всякого другого товара, стоимость рабочей силы определяется количеством труда, необходимым для ее производства. Рабочая сила человека существует только в его живой личности. Для того чтобы вырасти и поддерживать свою жизнь, человек должен потреблять определенное количество жизненных средств. Однако человек, подобно машине, изнашивается, и его приходится заменять другим человеком. Кроме того количества жизненных средств, которое необходимо для поддержания существования самого рабочего, он нуждается еще в некотором их количестве для того, чтобы вырастить детей, которые должны его заменить на рынке труда и увековечить род рабочих. Сверх того приходится затратить еще известную сумму стоимости для того, чтобы рабочий смог развить свою рабочую силу и приобрести определенную квалификацию. Для нашей цели здесь достаточно рассмотреть только средний труд, при котором издержки на воспитание и обучение составляют ничтожно малую величину. Однако, пользуясь случаем, я должен отметить, что так как издержки производства рабочей силы различного качества различны, то должна быть различной и стоимость рабочей силы, применяемой в разных отраслях производства. Поэтому требование равной заработной платы основано на заблуждении, является неразумным желанием, которому никогда не суждено осуществиться. Это требование представляет собой порождение того ложного и поверхностного радикализма, который принимает предпосылки и пытается уклониться от выводов. На основе системы наемного труда стоимость рабочей силы устанавливается так же, как стоимость всякого другого товара, а так как различные виды рабочей силы имеют разные стоимости, т.е. требуют для своего производства разных количеств труда, то и на рынке труда они должны оплачиваться по разным ценам. Требовать равного или хотя бы только справедливого вознаграждения на основе системы наемного труда — это то же самое, что требовать свободы на основе системы рабства.

Что вы считаете правильным и справедливым, это к вопросу не относится. Вопрос заключается в том, что является необходимым и неизбежным при данной системе производства.

После всего сказанного ясно, что стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Производство прибавочной стоимости

Теперь предположим, что для производства среднего количества жизненных средств, необходимых данному рабочему ежедневно, требуется 6 часов среднего труда. Предположим, кроме того, что 6 часов среднего труда воплощаются также в количестве золота, равном 3 шиллингам. Тогда 3 шилл. будут ценой, или денежным выражением, дневной стоимости рабочей силы этого рабочего. Работая по 6 часов в день, он ежедневно производил бы стоимость, достаточную для того, чтобы приобрести среднее количество необходимых ему ежедневно жизненных средств, т.е. чтобы поддерживать свое существование в качестве рабочего. Но этот человек — наемный рабочий. Поэтому ему приходится продавать свою рабочую силу капиталисту. Продавая ее за 3 шилл. в день, или за 18 шилл. в неделю, он продает ее по ее стоимости. Предположим, что он — прядильщик. Если он работает 6 часов в день, то он ежедневно присоединяет к хлопку стоимость в 3 шилл. Эта стоимость, ежедневно присоединяемая им к хлопку, представляет собой точный эквивалент его заработной платы, или ежедневно получаемой им цены его рабочей силы. Однако в этом случае капиталист не получил бы никакой прибавочной стоимости, или прибавочного продукта. Здесь мы наталкиваемся, таким образом, на действительное затруднение.

Покупая рабочую силу рабочего и оплачивая ее стоимость, капиталист, как и все другие покупатели, приобрел право потреблять купленный товар, пользоваться им. Подобно тому, как машину потребляют или используют, приводя ее в движение, так и рабочую силу человека потребляют и используют, заставляя его работать. Оплатив дневную или недельную стоимость рабочей силы рабочего, капиталист тем самым приобрел право использовать эту рабочую силу, или заставлять ее работать в течение всего дня или всей недели. Рабочий день или рабочая неделя имеют, конечно, известные границы. Но на этом мы подробнее остановимся позже.

Теперь я хочу обратить ваше внимание на один решающий пункт. Стоимость рабочей силы определяется количеством труда, необходи-

мым для ее сохранения или воспроизводства, тогда как пользование этой рабочей силой ограничено лишь работоспособностью и физической силой рабочего. Дневная или недельная стоимость рабочей силы есть нечто совершенно отличное от ежедневной или еженедельной затраты этой силы, так же как корм, необходимый для лошади, и то время, в течение которого она может нести на себе всадника, представляют собой совсем не одно и то же. То количество труда, которым ограничена стоимость рабочей силы рабочего, отнюдь не образует границы количества труда, которое способна выполнить его рабочая сила. Возьмем, например, нашего прядильщика. Мы видели, что для ежедневного воспроизводства своей рабочей силы он должен каждый день воспроизводить стоимость в 3 шилл., и это он выполняет, работая ежедневно 6 часов. Однако это не лишает его способности работать ежедневно 10, 12 или больше часов. Но, оплатив дневную или недельную стоимость рабочей силы прядильщика, капиталист приобрел право пользоваться рабочей силой в течение целого дня или целой недели. Поэтому капиталист заставляет прядильщика работать, скажем, 12 часов в день. Сверх и кроме 6 часов труда, которые необходимы для возмещения его заработной платы, или стоимости его рабочей силы, рабочий будет работать еще 6 часов, которые я назову часами прибавочного труда, причем этот прибавочный труд воплотится в прибавочной стоимости и прибавочном продукте. Если, например, наш прядильщик, работая ежедневно 6 часов, присоединяет к хлопку стоимость в 3 шилл., стоимость, составляющую точный эквивалент его заработной платы, то за 12 часов он присоединит к хлопку стоимость в 6 шилл. и произведет соответствующее прибавочное количество пряжи. Так как он продал свою рабочую силу капиталисту, то вся создаваемая им стоимость или весь создаваемый им продукт принадлежит капиталисту, который является... собственником его рабочей силы. Следовательно, авансируя 3 шилл., капиталист благодаря этому реализует стоимость в 6 шилл., так как, авансируя стоимость, в которой кристаллизованы 6 часов труда, он взамен получает стоимость, в которой кристаллизованы 12 часов труда.

Ежедневно повторяя этот процесс, капиталист ежедневно будет авансировать 3 шилл. и ежедневно класть себе в карман 6 шилл., половина которых снова идет на выдачу заработной платы, а другая половина составляет прибавочную стоимость, за которую капиталист не платит никакого эквивалента. Именно на такого рода обмене между капиталом и трудом основано капиталистическое производство, или система наемного труда, и этот обмен должен постоянно приводить к

тому, что рабочий воспроизводится как рабочий, а капиталист — как капиталист.

Норма прибавочной стоимости при прочих равных условиях зависит от соотношения между той частью рабочего дня, которая необходима для воспроизводства стоимости рабочей силы, и прибавочным временем, или прибавочным трудом, затрачиваемым на капиталиста. Следовательно, она зависит от того, в какой мере рабочий день продолжается сверх того времени, в течение которого рабочий воспроизводит своим трудом только стоимость своей рабочей силы, или возмещает свою заработную плату.

Стоимость труда

Теперь мы должны вернуться к выражению «стоимость, или цена труда».

Мы видели, что в действительности это — не что иное, как стоимость рабочей силы, измеряемая стоимостью товаров, необходимых для ее сохранения. Но так как рабочий получает свою заработную плату после окончания своего труда и так как, кроме того, рабочий знает, что на самом деле он отдает капиталисту именно свой труд, то стоимость, или цена, его рабочей силы неизбежно представляется ему ценой, или стоимостью, самого его труда. Если цена его рабочей силы равна 3 шилл., в которых воплощены 6 часов труда, и если при этом он работает 12 часов, то он неизбежно рассматривает эти 3 шилл. как стоимость, или цену, 12 часов труда, хотя эти 12 часов труда воплощаются в стоимости в 6 шиллингов. Отсюда вытекают два вывода: Во-первых: стоимость, или цена, рабочей силы приобретает видимость цены, или стоимости, самого труда, хотя, строго говоря, стоимость и цена труда представляют собой бессмысленные термины. Во-вторых: хотя оплачивается только часть дневного труда рабочего, а другая часть остается неоплаченной, и хотя именно этот неоплаченный, или прибавочный, труд образует тот фонд, из которого образуется прибавочная стоимость, или прибыль, однако кажется, будто весь труд является оплаченным трудом.

Эта обманчивая видимость отличает наемный труд от других исторических форм труда. На основе системы наемного труда даже неоплаченный труд представляется оплаченным трудом. У раба, наоборот, даже оплаченная часть его труда представляется неоплаченной. Для того чтобы работать, раб, разумеется, должен жить, и часть его рабочего дня идет на возмещение стоимости его собственного содержания. Но так как между рабом и господином не заключается никаких

торговых сделок, так как между обеими сторонами не совершается никаких актов купли и продажи, то весь труд раба кажется безвозмездным.

Возьмем, с другой стороны, крепостного крестьянина, который, можно сказать, еще вчера существовал на всем востоке Европы. Этот крестьянин работал, например, 3 дня на самого себя на своем собственном или предоставленном ему участке, а в течение остальных 3 дней выполнял принудительный и безвозмездный труд в поместье своего господина. Таким образом, здесь оплаченная часть труда была обязательно отделена во времени и пространстве от неоплаченной, и наши либералы преисполнялись моральным негодованием, считая абсурдной самую мысль заставлять человека работать даром.

А между тем, работает ли человек 3 дня в неделю на себя на своем собственном участке, а 3 дня безвозмездно в поместье своего господина или же он работает на фабрике или в мастерской 6 часов в день на самого себя, а 6 часов на своего предпринимателя, дело сводится к одному и тому же, хотя в последнем случае оплаченная часть труда нераздельно слита с неоплаченной и природа всей сделки совершенно замаскирована тем, что существует договор и что в конце недели совершается платеж. В одном случае безвозмездный труд представляется трудом добровольным, а в другом случае — принудительным. В этом вся разница.

Если я буду употреблять выражение «стоимость труда», то только как обычный ходячий термин для обозначения «стоимости рабочей силы».

Прибыль извлекается при продаже товара по его стоимости

Предположим, что средний час труда воплощается в стоимости, равной 6 пенсам, или что 12 средних часов труда воплощаются в 6 шиллингах. Предположим далее, что стоимость труда равна 3 шилл., или продукту 6-часового труда. Затем, если в сырье, машинах и т.д., использованных в процессе производства товара, воплощены 24 средних часа труда, то их стоимость составит 12 шиллингов. Если, кроме того, нанятый капиталистом рабочий присоединяет к этим средствам производства 12 часов своего труда, то эти 12 часов создадут добавочную стоимость в 6 шиллингов. Итак, общая стоимость продукта составит 36 часов овеществленного труда и будет равна 18 шиллингам. Но так как стоимость труда, или выплаченная рабочему заработная плата, равна только 3 шилл., то за 6 часов прибавочного труда, затраченного рабочим и воплощенного в стоимости товара, капита-

лист не платит никакого эквивалента. Продавая этот товар по его стоимости, за 18 шилл., капиталист, таким образом, реализует и стоимость в 3 шилл., за которую он не уплатил никакого эквивалента. Эти 3 шилл. составляют его прибавочную стоимость, или прибыль, которую он и кладет себе в карман. Следовательно, капиталист реализует прибыль в 8 шилл. не потому, что он продает свой товар по цене, превышающей его стоимость, а потому, что продает его по его действительной стоимости.

Стоимость товара определяется общим количеством содержащегося в нем труда. Но часть этого количества труда воплощена в стоимости, за которую был уплачен эквивалент в форме заработной платы, другая же часть его воплощена в стоимости, за которую не было уплачено никакого эквивалента. Часть труда, содержащегося в товаре, представляет собой оплаченный труд, другая часть — неоплаченный. Следовательно, продавая товар по его стоимости, т.е. как кристаллизацию всего количества труда, затраченного на товар, капиталист обязательно продаст его с прибылью... То, чего стоит товар капиталисту, и то, что он действительно стоит, — это две различные вещи. Итак, повторяю, — нормальная и средняя прибыль получается не от продажи товаров выше их действительной стоимости, а при продаже их по их действительной стоимости.

Различные части, на которые распадается прибавочная стоимость

Прибавочную стоимость, или ту часть всей стоимости товара, в которой воплощен прибавочный — или неоплаченный — труд рабочего, я называю прибылью. Не вся эта прибыль попадает в карман капиталиста-предпринимателя. Монополия на землю дает земельному собственнику возможность часть этой прибавочной стоимости присваивать под названием ренты, причем безразлично, используется ли земля для сельского хозяйства, для построек, для железных дорог или для какой-либо другой производственной цели. С другой стороны, тот факт, что обладание средствами труда дает капиталисту-предпринимателю возможность производить прибавочную стоимость или, что то же самое, присваивать некоторое количество неоплаченного труда, ведет к тому, что собственник средств труда, полностью или частично ссужающий их капиталисту-предпринимателю, словом, капиталист, ссужающий деньги, получает возможность требовать себе другую часть этой прибавочной стоимости под названием процента. Таким образом, капиталисту-предпринимателю как таковому оста-

ется только то, что называется промышленной, или коммерческой, прибылью...

Рента, процент и промышленная прибыль — это только различные названия разных частей прибавочной стоимости товара, или воплощенного в нем неоплаченного труда, и все они в одинаковой мере черпаются из этого источника, и только из него одного. Они не порождаются землей как таковой и капиталом как таковым, но земля и капитал дают своим собственникам возможность получать соответствующие доли прибавочной стоимости, выжимаемой капиталистом-предпринимателем из рабочего...

Именно капиталист-предприниматель непосредственно выжимает эту прибавочную стоимость из рабочего, независимо от того, какую ее часть он в конечном счете сможет удержать для самого себя. Таким образом, вся система наемного труда, вся современная система производства, основывается именно на этом отношении между капиталистом-предпринимателем и наемным рабочим. Поэтому некоторые из граждан, принимавших участие в наших прениях, были не правы, когда пытались смягчить положение вещей и представить это основное отношение между капиталистом-предпринимателем и рабочим, как вопрос второстепенный; хотя они были правы, утверждая, что при данных обстоятельствах повышение цен может в весьма неодинаковой степени задеть капиталиста-предпринимателя, земельного собственника, денежного капиталиста и, если угодно, сборщика налогов.

Из сказанного вытекает и другой вывод.

Та часть стоимости товара, которая представляет только стоимость сырья, машин, словом — стоимость потребленных средств производства, вовсе не образует дохода, а только возмещает капитал. Но даже если оставить этот вопрос в стороне, то неверно, будто другая часть стоимости товара, которая образует доход, или может быть израсходована в виде заработной платы, прибыли, ренты и процента, складывается из стоимости заработной платы, стоимости ренты, стоимости прибыли и так далее. Мы сперва исключим отсюда заработную плату и будем рассматривать только промышленную прибыль, процент и ренту. Мы только что видели, что содержащаяся в товаре прибавочная стоимость, или та часть его стоимости, в которой воплощен неоплаченный труд, сама распадается на различные части, которые носят три разных названия. Но было бы совершенно неверно говорить, что стоимость этой части товара складывается или образуется путем сложения самостоятельных стоимостей этих трех компонентов.

Если один час труда воплощается в стоимости в 6 пенсов, если рабочий день рабочего составляет 12 часов и если половина этого вре-

мени представляет собой неоплаченный труд, то этот прибавочный труд присоединяет к товару прибавочную стоимость в 3 шилл., т.е. стоимость, за которую не было уплачено никакого эквивалента. Эта прибавочная стоимость в 3 шилл. составляет весь тот фонд, который капиталист-предприниматель может поделить, безразлично в какой пропорции, с земельным собственником и лицом, ссужающим деньги. Эта стоимость в 3 шилл. образует собой границу той стоимости, которую они могут между собой поделить. Но дело происходит вовсе не так, что сам капиталист-предприниматель накидывает на стоимость товара произвольную стоимость в качестве прибыли для себя, затем начисляется другая стоимость для земельного собственника и т.д., и общая стоимость товара складывается из этих произвольно установленных стоимостей. Таким образом, вы видите всю неправильность того ходячего представления, которое смещивает распадение данной стоимости на три части с образованием этой стоимости путем сложения трех самостоятельных стоимостей, превращая тем самым совокупную стоимость, из которой черпается рента, прибыль и процент, в произвольную величину.

16.3. МАКС ВЕБЕР. «ПРОТЕСТАНТСКАЯ ЭТИКА И ДУХ КАПИТАЛИЗМА»

МАКС ВЕБЕР (1864–1920)

Максимилиан Карл Эмиль Вебер, известный как Макс Вебер — немецкий социолог, философ, историк, политический экономист. Идеи Вебера оказали значительное влияние на развитие общественных наук.

М. Веберу принадлежит получивший широкую популярность труд «Протестантская этика и дух капитализма» (в двух частях). В книге представлен ответ на вопрос: какое сцепление обстоятельств привело к тому, что именно на Западе, и только здесь, возникли такие явления культуры, которые развивались в направлении, получившем универсальное значение.

Протестантская этика и дух капитализма¹.

Предварительные замечания

«Капиталистическим» мы здесь будем называть такое ведение хозяйства, которое основано на ожидании прибыли посредством использования возможностей обмена, то есть мирного (формально) приобретательства. Основанное на насилии (как формально, так и по существу), приобретательство следует своим особым законам <...> Там, где существует рациональное стремление к капиталистической прибыли, там соответствующая деятельность ориентирована на учет капитала (*Kapitalrechnung*). Это значит, что она направлена на планомерное использование материальных средств или личных усилий для получения прибыли <...> Решающим для всех типов приобретательства является учет капитала в денежной форме, будь то в виде современной бухгалтерской отчетности, будь то в форме самого примитивного и поверхностного подсчета. Такого рода исчисления совершаются на начальной стадии при составлении баланса, предшествуют каждому мероприятию в виде калькуляции, служат средством контроля и проверки целесообразности отдельных действий и помогают установить размер «прибыли» при завершении мероприятия. Отсутствие точного расчета и оценки (обычно они производятся приблизительно в соответствии с традицией и привычкой) наблюдается и по сей день в тех случаях, когда нет прямой необходимости производить точный расчет. Однако это характеризует лишь степень рациональности капиталистического предприятия...

<...> Во всем мире существовали торговцы, крупные и розничные, занятые местной торговлей и торговлей иноземной, производились ссудные операции всех видов, были банки с самыми различными функциями, по существу напоминающими западные банки XVI в., морская ссуда, коммента и подобные им сделки и ассоциации были широко распространены и в виде постоянно действующих предприятий. Повсюду, где государственные учреждения нуждались в денежных средствах, появлялся займодавец <...> Он финансировал войны и морской разбой, всевозможные поставки и строительство при освоении заморских стран, выступал в качестве колонизатора, плантатора, использующего труд рабов или рабочих (подвергавшихся прямой или

¹ Текст приводится по изданию: Вебер М. Избр. произв. / Пер. с нем.; Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. С 49–54, 56, 65–69, 71–78, 90–98, 100–106, 137, 141–142, 146, 147, 149, 150, 154–156, 178, 183–187, 189–191, 194, 195, 197–200, 202, 205.

скрытой эксплуатации), получал на откуп домены, должности и в первую очередь налоги, финансировал вождей партий, чтобы они могли быть избраны, и кондотьеров — чтобы они могли вести гражданские войны. И, наконец, заимодавец выступал в качестве «спекулянта» во всевозможных денежных операциях. Представители такого рода предпринимательства — капиталистические авантюристы — существовали во всем мире. Их шансы на успех (вне торговых, кредитных и банковских операций) либо носили обычно чисто иррационально-спекулятивный характер, либо были ориентированы на насилие, прежде всего на добычу; эта добыча могла извлекаться непосредственно в ходе военных действий или посредством длительной фискальной эксплуатации государственных подданных.

Капитализм грюндеров, крупных спекулянтов, колонизаторов и финансистов часто сохраняет ряд подобных черт и в современной действительности Запада даже в мирное время; особенно же близок к нему капитализм, ориентированный на войну. Отдельные — лишь отдельные — черты крупной международной торговли в наши дни, как, впрочем, и в прошлом, также родственны авантюристическому капитализму. Однако наряду с этим типом капитализма Западу нового времени известен и другой, нигде более не существовавший, — рациональная капиталистическая организация свободного (формально) труда. В других странах существовали лишь отдельные предпосылки подобной организации. ...Ориентированная на товарный рынок, а не на политическую борьбу или иррациональную спекуляцию рациональная организация предприятия — не единственная особенность западного капитализма. Современная рациональная организация капиталистического предприятия немыслима без двух важных компонентов: без господствующего в современной экономике отделения предприятия от домашнего хозяйства и без тесно связанной с этим рациональной бухгалтерской отчетности...

<...> без рациональной капиталистической организации труда все особенности капитализма, в том числе тенденция к коммерциализации, и в отдаленной степени не получили бы того значения, которое они обрели впоследствии (если они вообще были бы возможны). Прежде всего, они не оказали бы такого влияния на социальную структуру общества и все связанные с ней специфические проблемы современного Запада. Точная калькуляция — основа всех последующих операций — возможна лишь при использовании свободного труда. Совершенно очевидно, что специфический современный капитализм в значительной степени связан с развитием техники и созданными ею новыми возможностями. В настоящее время его рациональность в

большой мере обусловлена исчисляемостью решающих технических факторов, которые образуют основу точной калькуляции, а это, в сущности, означает, что такая рациональность зиждется на своеобразии западной науки, прежде всего естественных наук с их рациональным математическим обоснованием и точными экспериментальными методами. ...Это было тесно связано со своеобразием социального устройства западного общества. Неизбежно возникает вопрос: с какими же компонентами отмеченного своеобразия было связано это поощрение? Ибо все они не могут быть одинаково значимыми. К безусловно важным компонентам следует отнести рациональную структуру права и управления.

<...> делается попытка подойти к наиболее трудному для восприятия аспекту рассматриваемой проблемы: речь идет об обусловленности «хозяйственного мышления», «этоса» данной формы хозяйства определенной религиозной направленностью. Иллюстрацией этой обусловленности должна служить связь современного хозяйственного «этоса» с рациональной этикой аскетического протестантизма. <...> делается попытка <...> обзора взаимосвязи между наиболее важными религиями, с одной стороны, хозяйством и социальным расслоением — с другой <...>

Часть первая. Постановка проблемы

1. Вероисповедание и социальное расслоение

При ознакомлении с профессиональной статистикой любой страны со смешанным вероисповедным составом населения неизменно обращает на себя внимание одно явление, неоднократно обсуждавшееся в католической печати и литературе и на католических съездах Германии. Мы имеем в виду несомненное преобладание протестантов среди владельцев капитала и предпринимателей, а равно среди высших квалифицированных слоев рабочих, и, прежде всего, среди высшего технического и коммерческого персонала современных предприятий.

<...> не следует упускать из виду и то, о чем теперь часто забывают: что Реформация означала не полное устранение господства церкви в повседневной жизни, а лишь замену прежней формы господства иной; причем замену господства необременительного, практически в те времена малоощутимого, подчас едва ли не чисто формального, в высшей степени тягостной и жесткой регламентацией всего поведения, глубоко проникающей во все сферы частной и общественной жизни.

Ведь реформаторы, проповедовавшие в экономически наиболее развитых странах, порицали отнюдь не чрезмерность, а недостаточность церковно-религиозного господства над жизнью...

<...> протестанты в относительно большем количестве устремляются в промышленность, где они пополняют ряды квалифицированных рабочих и служащих предприятий...

Нам надлежит, прежде всего, выяснить, какие элементы этого своеобразия названных вероисповеданий действовали, а отчасти и продолжают действовать в указанном выше направлении. При поверхностном подходе и под влиянием современных представлений легко может сложиться следующая интерпретация данного противоречия: большая «отчужденность от мира», свойственная католицизму, аскетические черты его высших идеалов должны были воспитать в его приверженцах известное равнодушие к земным благам. Эта аргументация действительно лежит в основе распространенной в наши дни сравнительной оценки обоих вероисповеданий. Протестанты, используя эту схему, подвергают критике аскетические (действительные или мнимые) идеалы жизненного уклада католиков, католики же в свою очередь упрекают протестантов в «материализме», к которому привела их секуляризация всего содержания жизни <...>

Однако в других случаях дело обстоит совершенно иначе, причем не только в прошлом: английских, голландских и американских пуритан характеризовало как раз обратное, то есть отрицание «радостей жизни», и, как мы увидим из дальнейшего, именно эта их черта наиболее важна для нашего исследования.

В самом деле, даже если начать с чисто внешних моментов, бросается в глаза, сколь поразительно большое количество сторонников самого глубокого христианского благочестия происходит из купеческой среды. <...> Отдельные люди и группы людей сочетают виртуозность в сфере капиталистических деловых отношений с самой интенсивной формой набожности; подобные случаи отнюдь не единичны, более того, их можно считать характерными для тех протестантских церквей и сект, которые имели наибольшее историческое значение.

<...> Если вообще пытаться обнаружить какое-либо внутреннее родство между определенными проявлениями старопротестантского духа и современной капиталистической культурой, то искать его следует не в мнимой, более или менее материалистической или, во всяком случае, антиаскетической «радости жизни», приписываемой протестантизму, а в его чисто религиозных чертах. Еще Монтескье сказал в «Духе законов», что англичане превзошли все народы мира в трех

весьма существенных вещах — в набожности, торговле и свободе
<...>

2. «Дух» капитализма

<...> документ гласит: «Помни, что время — деньги; тот, кто мог бы ежедневно зарабатывать по десять шиллингов и, тем не менее, полдня гуляет или лентяйничает дома, должен — если он расходует на себя всего только шесть пенсов — учесть не только этот расход, но считать, что он истратил или, вернее, выбросил сверх того еще пять шиллингов.

Помни, что кредит — деньги. Тот, кто оставляет у меня еще на некоторое время свои деньги, после того как я должен был вернуть их ему, дарит мне проценты или столько, сколько я могу выручить с их помощью за это время. А это может составить значительную сумму, если у человека хороший и обширный кредит и если он умело пользуется им.

Помни, что деньги по природе своей плодородны и способны породить новые деньги. Деньги могут родить деньги, их отпрыски могут породить еще больше и так далее. Пять шиллингов, пущенные в оборот, дают шесть, а если эти последние опять пустить в оборот, будет семь шиллингов три пенса и так далее, пока не получится сто фунтов.

Наряду с прилежанием и умеренностью ничто так не помогает молодому человеку завоевать себе положение в обществе, как пунктуальность и справедливость во всех его делах. Поэтому никогда не задерживай взятых тобой займы денег ни на один час сверх установленного срока, чтобы гнев твоего друга не закрыл для тебя навсегда его кошелек.

Тот, кто бесплодно растрчивает время стоимостью в 5 шиллингов, теряет 5 шиллингов и мог бы с тем же успехом бросить их в море. Тот, кто потерял 5 шиллингов, утратил не только эту сумму, но и всю прибыль, которая могла быть получена, если вложить эти деньги в дело, — что к тому времени, когда молодой человек состарится, могло бы обратиться в значительную сумму».

Так проповедует Бенджамин Франклин, и его проповедь очень близка «образу американской культуры». Вряд ли кто-либо усомнится в том, что эти строки пропитаны именно «духом капитализма», его характерными чертами, однако это отнюдь не означает, что в них содержится все то, из чего складывается этот «дух»... Суть дела заключается в том, что здесь проповедуются не просто правила житейского поведения, а излагается своеобразная «этика», отступление от которой рассматривается не только как глупость, но и как своего рода нарушение

ние долга. Речь идет не только о «практической мудрости» (это было бы не ново), но о выражении некоего этоса.

Все нравственные правила Франклина имеют, правда, утилитарное обоснование: честность полезна, ибо она приносит кредит, так же обстоит дело с пунктуальностью, прилежанием, умеренностью — все эти качества именно поэтому и являются добродетелями.

В самом деле, столь привычное для нас теперь, а по существу отнюдь не само собой разумеющееся представление о профессиональном долге, об обязательствах, которые каждый человек должен ощущать и ощущает по отношению к своей «профессиональной» деятельности, в чем бы она ни заключалась и независимо от того, воспринимается ли она индивидом как использование его рабочей силы или его имущества (в качестве «капитала»), — это представление характерно для «социальной этики» капиталистической культуры, а в известном смысле имеет для нее и конститутивное значение.

Таким образом, капитализм, достигший господства в современной хозяйственной жизни, воспитывает и создает необходимых ему хозяйственных субъектов — предпринимателей и рабочих — посредством экономического отбора. «Капиталистический дух» в том смысле, как мы его определили в ходе нашего изложения, утвердился лишь путем тяжелой борьбы против целого сонма враждебных ему сил. Тот образ мыслей, который нашел свое выражение в цитированных выше строках Бенджамина Франклина и встретил сочувствие целого народа, в древности и в средние века был бы заклеен как недостойное проявление грязной скаредности... Данное обстоятельство объясняется отнюдь не тем, что «стремление к наживе» было неведомо докапиталистической эпохе или не было тогда достаточно развито. Безудержное, свободное от каких бы то ни было норм приобретательство существовало на протяжении всего исторического развития; оно возникало повсюду, где для него складывались благоприятные условия. Подобно войне и морскому разбою, свободная торговля, не связанная какими-либо нормами по отношению к людям вне данного племени и рода, не встречала никаких препятствий. «Внешняя мораль» позволяла за пределами коллектива то, что строго порицалось в отношениях между «братьями»; авантюристический склад мышления, пренебрегающий этическими рамками, также был явлением повсеместным.

Первым противником, с которым пришлось столкнуться «духу» капитализма и который являл собой определенный стиль жизни, нормативно обусловленный и выступающий в «этическом» обличье, был тип восприятия и поведения, который может быть назван традиционализмом.

Одним из технических приемов, при помощи которых современный предприниматель стремится повысить интенсивность труда «своих» рабочих и получить максимум производительности, является сдельная оплата труда. Так например, в сельском хозяйстве наивысшей интенсивности в работе требует уборка урожая, ибо от ее своевременного завершения часто — особенно при неустойчивой погоде — зависит величина прибыли или убытка. Поэтому здесь в определенный период почти повсеместно вводится система сдельной оплаты труда. Поскольку же рост доходов и интенсивности хозяйства, как правило, влечет за собой возрастающую заинтересованность предпринимателя, то он, повышая расценки и предоставляя тем самым рабочим возможность получить необычно высокий заработок за короткий срок, пытается заинтересовать их в увеличении производительности их труда. Однако тут возникают неожиданные затруднения. В ряде случаев повышение расценок влечет за собой не рост, а снижение производительности труда.

Столь же несомненно, что внешне почти неприметный, но по существу решающий для проникновения нового духа в экономическую жизнь сдвиг совершался, как правило, не отважными и беспринципными спекулянтами или авантюристами, которых мы встречаем на протяжении всей экономической истории, не обладателями «больших денег», а людьми, прошедшими суровую жизненную школу, осмотрительными и решительными одновременно, людьми сдержанными, умеренными и упорными по своей природе, полностью преданными своему делу, со строго буржуазными воззрениями и «принципами». На первый взгляд можно предположить, что эти личные моральные качества не имеют ничего общего с какими-либо этическими максимами и тем более с религиозными воззрениями, что адекватной подобному деловому образу жизни должна быть скорее некая негативная направленность, способность освободиться от власти традиций, то есть нечто близкое либерально-«просветительским» устремлениям. И это в целом верно для нашего времени, когда связь между жизненным укладом и религиозными убеждениями обычно либо полностью отсутствует, либо носит негативный характер.

«Идеальный тип» капиталистического предпринимателя, к которому приближаются и отдельные выдающиеся предприниматели Германии, не имеет ничего общего с чванством ни в его грубом, ни в его более тонком выражении. Ему чужды показная роскошь и расточительство, а также упоение властью и внешнее выражение того почета, которым он пользуется в обществе. Его образу жизни свойственна — на историческом значении этого важного для нас явления мы еще

остановимся — известная аскетическая направленность, отчетливо проступающая в цитированной выше «проповеди» Франклина. В характере капиталистического предпринимателя часто обнаруживаются известная сдержанность и скромность, значительно более искренние, чем та умеренность, которую столь благоразумно рекомендует Бенджамин Франклин. Самому предпринимателю такого типа богатство «ничего не дает», разве что иррациональное ощущение хорошо «исполненного долга в рамках своего призвания».

Именно это и представляется, однако, человеку докапиталистической эпохи столь непонятным и таинственным, столь грязным и достойным презрения. Что кто-либо может сделать единственной целью своей жизненной деятельности накопление материальных благ, может стремиться к тому, чтобы сойти в могилу обремененным деньгами и имуществом, люди иной эпохи способны были воспринимать лишь как результат извращенных наклонностей.

В наше время, при современных политических, частноправовых и коммуникационных институтах, при нынешней хозяйственной структуре и формах производства, «дух капитализма» можно было бы рассматривать как результат приспособления. Хозяйственному строю капитализма необходима эта преданность делу, это служение своему «призванию», сущность которого заключается в добывании денег: это своего рода установка по отношению к внешним благам, столь адекватная данной структуре, столь неотделимая от условий борьбы за экономическое существование, что в настоящее время действительно не может быть и речи о какой-либо обязательной связи между выше-названным «хрематистическим»¹ образом жизни и каким-либо цельным мировоззрением. Капиталистическое хозяйство не нуждается более в санкции того или иного религиозного учения и видит в любом влиянии церкви на хозяйственную жизнь (в той мере, в какой оно вообще ощутимо) такую же помеху, как регламентирование экономики со стороны государства. «Мировоззрение» теперь, как правило, определяется интересами торговой или социальной политики. Тот, кто не приспособился к условиям, от которых зависит успех в капиталистическом обществе, терпит крушение или не продвигается по социальной лестнице. Однако все это — явления той эпохи, когда капитализм, одержав победу, отбрасывает ненужную ему больше опору.

¹ *Chrema* — понятие Аристотеля, противопоставляемое им «*oikonomia*», то есть ведению хозяйства, рассчитанного на удовлетворение потребностей; здесь и далее: «хрематистическое» хозяйство — хозяйство капиталистического типа, ориентированное на рынок.

В ряде случаев указывалось на то, что основным принципом современного хозяйства следует считать «экономический рационализм» — так, в частности, полагает Зомбарт, который развивает эту мысль в своих подчас очень плодотворных и убедительных исследованиях. Это, несомненно, справедливо, если под экономическим рационализмом понимать такое повышение производительности труда, которое достигается посредством научно обоснованного расчленения производственного процесса, способствующего устранению «органического» предела, установленного природой. Столь же несомненной фундаментальной особенностью капиталистического частного хозяйства является то, что оно рационализировано на основе строгого расчета, планомерно и трезво направлено на реализацию поставленной перед ним цели; этим оно отличается от хозяйства живущих сегоднешним днем крестьян, от привилегий и рутины старых цеховых мастеров и от «авантюристического капитализма», ориентированного на политическую удачу и иррациональную спекуляцию.

Создается впечатление, что развитие «капиталистического духа» может быть легче всего понято в рамках общего развития рационализма и должно быть выведено из его принципиального подхода к последним вопросам бытия. В этом случае историческое значение протестантизма сводилось бы к тому, что он сыграл известную роль в качестве «предтечи» чисто рационалистического мировоззрения. Однако при первой же серьезной попытке такого рода становится очевидным, что подобная упрощенная постановка проблемы невозможна хотя бы по одному тому, что общая история рационализма отнюдь не является совокупностью параллельно прогрессирующих рационализаций отдельных сторон жизни. Рационализация частного права, например, достигла своей высшей формы в римском праве поздней античности и была наименее развитой в ряде достигших наибольшей экономической рационализации стран, в частности в Англии... Чисто поскосторонняя рациональная философия XVIII в. нашла свое пристанище отнюдь не только (и даже не преимущественно) в наиболее развитых капиталистических странах. Между тем, мы уже могли убедиться в том, что отнюдь не на этой почве сформировалось то отношение человека к своему «призванию» как цели жизни, которое является необходимой предпосылкой для развития капитализма. Рационализм — историческое понятие, заключающее в себе целый мир противоположностей. Нам надлежит здесь выяснить, какой дух породил ту конкретную форму «рационального» мышления и «рациональной» жизни, из которой выросли идея «призвания» и та — столь иррациональная способность полностью отдаваться деятельности в рамках

своей профессии, которая всегда была одной из характернейших черт нашей капиталистической культуры и является таковой и поныне.

3. Концепция призвания у Лютера

Задача исследования

Совершенно очевидно, что в немецком слове «Beruf»¹ и, быть может, в еще большей степени в английском «calling» наряду с другими мотивами звучит религиозный мотив — представление о поставленной Богом задаче, и звучит он тем сильнее, чем больше в каждом конкретном случае подчеркивается это слово.

<...> он (Лютер) подчеркивает противоположность своего учения «евангельским советам» католического монашества, которые «продиктованы дьяволом»... С точки зрения Лютера, монашеский образ жизни не только бессмыслен для оправдания перед Богом, но и являет собой лишь порождение эгоизма и холодного равнодушия, пренебрегающего мирскими обязанностями человека. Мирская же деятельность, напротив, характеризуется им как проявление христианской любви к ближнему<...>. <...> подчеркивается указание на то, что выполнение мирских обязанностей служит при любых обстоятельствах единственным средством быть угодным Богу, что это — и только это — диктуется божественной волей и что поэтому все дозволенные профессии равны перед Богом.

По мере того как Лютер все более погружался в мирские дела, он все выше оценивал значение профессиональной деятельности. Вместе с тем конкретная профессия каждого человека становится для него непосредственным выражением божественной воли, заветом Господним выполнять свой долг именно в этом конкретном положении, которое человек занимает по воле провидения...

Таким образом, понятие профессионального призвания сохранило у Лютера свой традиционалистский характер. Профессиональное призвание есть то, что человек должен принять как веление Господне, с чем он должен «мириться»; этот оттенок преобладает у Лютера, хотя в его учении есть и другая идея, согласно которой профессиональная деятельность является задачей, поставленной перед человеком Богом, притом главной задачей. По мере развития ортодоксального лютеранства эта черта проступает все резче. Таким образом, этический вклад лютеранства носил прежде всего негативный характер: отрицание превосходства аскетического долга над мирскими обязанностями, со-

¹ В немецком языке слово «Beruf» означает профессию и призвание.

четававшееся с проповедью послушания властям и примирением со своим местом в мире <...>

Выше мы уже отмечали поразительную по своему значению роль кальвинизма и протестантских сект в истории развития капитализма... Это объясняется прежде всего причинами чисто политического характера: если Реформация и немыслима без внутреннего религиозного развития Лютера, личность которого надолго определила ее духовные черты, то без кальвинизма дело Лютера не получило бы широкого распространения и прочного утверждения.

Если мы, исследуя взаимосвязь между старопротестантской этикой и развитием капиталистического духа, отправляемся от учения Кальвина, кальвинизма и других «пуританских» сект, то это отнюдь не означает, что мы предполагаем обнаружить, будто кто-либо из основателей или представителей этих религиозных течений в каком бы то ни было смысле считал целью своей жизненной деятельности пробуждение того «духа», который мы именуем здесь «капиталистическим». Мы, конечно, не предполагаем, что стремление к мирским благам, воспринятое как самоцель, могло кому-нибудь из них представляться этической ценностью. <...> Спасение души, и только оно, было основной целью их жизни и деятельности. В нем и следует искать корни этических целей и практических воздействий их учений; те и другие были лишь следствием чисто религиозных мотивов. <...> культурные влияния Реформации в значительной своей части <...> были непредвиденными и даже нежелательными для самих реформаторов последствиями их деятельности <...>

<...> Ввиду невероятно сложного переплетения взаимосвязей между материальным базисом, формами социальной и политической организации и духовным содержанием эпохи Реформации приходится принять следующий метод: прежде всего надлежит установить, существует ли (и в каких пунктах) определенное «избирательное сродство» между известными формами религиозного верования и профессиональной этикой <...>

Часть вторая. Профессиональная этика аскетического протестантизма

1. Религиозная основа мирского аскетизма

Историческими носителями аскетического протестантизма (в принятом нами смысле этого понятия) являются в первую очередь следующие четыре направления:

— кальвинизм в том его облике, который он имел в ряде западноевропейских стран, где завоевал господство в XVII в.;

— пиетизм;

— методизм;

— вышедшие из анабаптистского движения секты.

Ни одно из этих направлений не было полностью изолировано от остальных <...>

<...> Важные для нас черты нравственного поведения в равной степени обнаруживаются у сторонников самых различных деноминаций, вышедших из четырех названных нами источников или из их комбинаций <...>

Но истинная вера в эти догматы не только наложила глубокий отпечаток на всю последующую «недогматическую» этику, но она обусловила и то, что лишь знание первоначального идейного содержания этой нравственности позволяет понять, как органично она была связана с идеей потустороннего блаженства, полностью определявшей внутренний мир наиболее глубоких людей того времени; без этой идеи с ее всепоглощающим господством в то время было совершенно немислимо какое бы то ни было нравственное преобразование, способное оказать серьезное влияние на жизненную практику.

<...> Поскольку решения Бога изначальны и не подвержены изменению, божественное милосердие в такой же степени не может быть утеряно теми, кому оно дано, в какой оно недостижимо для тех, кто его лишен.

Это учение в своей патетической бесчеловечности должно было иметь для поколений, покорившихся его грандиозной последовательности, прежде всего один результат: ощущение неслыханного дотоле внутреннего одиночества отдельного индивида. В решающей для человека эпохи Реформации жизненной проблеме — вечном блаженстве — он был обречен одиноко брести своим путем навстречу от века предначертанной ему судьбе.

<...> поразительно целесообразное устройство этого космоса, который и по библейскому откровению, и по самой природе вещей, очевидно, предназначен для того, чтобы идти на «пользу» роду человеческому, позволяет расценивать эту безличную деятельность на пользу общества как угодную Богу и направленную на приумножение славы Его.

<...> в вопросах религии кальвинистская вера предоставляет индивида полностью самому себе. Здесь не место анализировать причины этого явления или значение подобной точки зрения для политического и экономического рационализма кальвинистов. Однако следует

указать на то, что оно определило утилитарный характер кальвинистской этики и ряд своеобразных черт кальвинистской концепции профессионального призвания <...>

<...> в качестве наилучшего средства для обретения внутренней уверенности в спасении рассматривается неутомимая деятельность в рамках своей профессии. Она, и только она, прогоняет сомнения религиозного характера и дает уверенность в своем избранничестве.

<...> виртуоз религиозной веры может удостовериться в своем избранничестве, ощущая себя либо сосудом божественной власти, либо ее орудием. В первом случае его религиозная жизнь тяготеет к мистическо-эмоциональной культуре, во втором — к аскетической деятельности. Первому типу близок Лютер, ко второму принадлежит кальвинизм. Верующий реформат также хотел приобрести вечное блаженство «*sola fide*»¹. Однако поскольку, уже по воззрению Кальвина, чувства и настроения, как бы они ни были возвышенны, обманчивы, вера должна найти себе подтверждение в объективных действиях.

<...> Христианская аскеза как в своих внешних проявлениях, так и по своей сущности складывается из самых различных элементов. Однако на Западе в ее наиболее разработанных формах она уже в средние века, а подчас и в античности, носила рациональный характер. На этом основано и всемирное значение западного монашества — не в его совокупности, а в качестве типического явления — в отличие от монашества восточного <...>. Христианская аскеза <...> превратилась в систематически разработанный метод рационального жизненного поведения, целью которого было преодоление *status naturae*, освобождение человека от иррациональных инстинктов, от влияния природы и мира вещей и подчинение его жизни некоему планомерному стремлению, а его действий — постоянному самоконтролю и проверке их этической значимости; таким образом, монах объективно превращался в работника на ниве Господней, а субъективно тем самым утверждался в своей избранности к спасению. <...> Вопреки многим распространенным представлениям целью аскезы было создать условия для деятельной, осмысленной, светлой жизни; ее настоящей задачей — уничтожить непосредственное чувственное наслаждение жизнью; ее главным средством — упорядочить образ жизни своих адептов. <...>

¹ *Sola fide* (только верою) — один из основных столпов Реформации, ее «краеугольный камень», гласящий, что спасение людей происходит «только верой», независимо от дел закона.

В чем выражается, с другой стороны, отличие кальвинистской аскезы от средневековой, очевидно: в отказе от «*consilia evangelica*»¹ и в преобразовании тем самым аскезы в чисто мирскую аскезу. <...> сторонники учения о предопределении, прежде всего строгие кальвинисты, осуществили радикальное обесценение всех таинств в качестве средств спасения и тем самым произвели религиозное «расколдование» мира со всеми вытекающими отсюда последствиями.

<...> обратимся к изучению влияния, которое эта идея оказала в сфере предпринимательской деятельности. <...> Решающим для нашей концепции является то обстоятельство, что во всех разновидностях изучаемых нами аскетических течений «состояние религиозной избранности» воспринималось как своего рода сословное качество (*status*), которое ограждает человека от скверны рукотворного, от «мира». <...> у отдельного человека возникал импульс к методическому контролю своему поведению (для того, чтобы обрести уверенность в своем избранничестве) и тем самым к его аскетическому преобразованию. Этот аскетический стиль жизни сводился, как мы уже видели, к ориентированному на божественную волю рациональному преобразованию всего существования.

Такая аскеза была уже не *opus supererogationis*², а задачей, которую мог выполнить каждый, кто стремился обрести уверенность в своем спасении. Решающим было то, что этот требуемый религией, отличный от «природного» существования, особый уклад жизни святых складывался теперь не вне мира в монашеских организациях, а внутри мирского устройства. Названная рационализация жизни в миру, ориентированная на потустороннее блаженство, была следствием концепции профессионального призвания аскетического протестантизма <...>

Христианская аскеза, устремившаяся вначале из мирской жизни в затворничество, уже в стенах монастыря господствовала в лице церкви над миром, от которого она отреклась. При этом, однако, она не посягала на естественные, непосредственные черты мирской повседневной жизни. Теперь же она вышла на житейское торжище, захлопнула за собой монастырские ворота и стала насыщать мирскую повседневную жизнь своей методикой, преобразуя ее в рациональную жизнь в миру, но не от мира сего и не для мира сего. Результаты этого мы попытаемся показать в нашем дальнейшем изложении.

¹ Евангельских советов (*лог.*).

² Избыточным делом (*лат.*).

2. Аскеза и капиталистический дух

<...> в те времена, когда мысли о потустороннем мире заполняли жизнь людей, а от допущения к причастию зависело социальное положение христианина, когда значение духовника в деле спасения души, в осуществлении церковной дисциплины и в качестве проповедника достигало такой степени, о которой мы, современные люди, просто не можем составить себе представления (для того чтобы убедиться в этом, достаточно обратиться к собраниям, «*casus conscientiae*»¹ и т.п.), — в те времена движущие религиозные идеи, накладывавшие свой отпечаток на данную практику, решающим образом формировали «национальный характер».

<...> Из пуританской литературы можно извлечь любое количество примеров того, как осуждалась жажда богатства и материальных благ, и противопоставить их значительно более наивной по своему характеру этической литературе средневековья. И все эти примеры свидетельствуют о вполне серьезных предостережениях; дело заключается, однако, в том, что подлинное их этическое значение и обусловленность выявляются лишь при более внимательном изучении этих свидетельств. Морального осуждения достойны успокоенность и довольство достигнутым, наслаждение богатством и вытекающие из этого последствия — бездействие и плотские утехы — и прежде всего ослабление стремления к «святой жизни». И только потому, что собственность влечет за собой эту опасность бездействия и успокоенности, она вызывает сомнения. Ибо «вечный покой» ждет «святых» в потустороннем мире, в земной жизни человеку, для того чтобы увериться в своем спасении, должно делать дела пославшего его, доколе есть день. Не бездействие и наслаждение, а лишь деятельность служит приумножению славы Господней согласно недвусмысленно выраженной воле Его. Следовательно, главным и самым тяжелым грехом является бесполезная трата времени. <...> По мнению Бакстера, люди, бездеятельные в своей профессии, не находят времени и для Бога, когда приходит час Его.

Все основное произведение Бакстера пронизывает настойчивая, подчас едва ли не страстная проповедь упорного, постоянного физического или умственного труда. В этом обнаруживается влияние двух мотивов. Прежде всего, труд издавна считался испытанным аскетическим средством: в качестве такового он с давних пор высоко ценился церковью Запада в отличие не только от Востока, но и от большинства монашеских уставов всего мира. Именно труд служит специфической

¹ Вопросы совести (лат.).

превентивной мерой против всех тех — достаточно серьезных — искушений <...>

<...> Квakerская этика также требует, чтобы профессиональная деятельность человека являла собой последовательное аскетическое воспитание добродетели, испытание его избранности; избранность воплощается в добросовестности, которая в свою очередь находит свое отражение в тщательном и методичном выполнении своих профессиональных обязанностей. Не труд как таковой, а лишь рациональная деятельность в рамках своей профессии угодна Богу. <...> И еще одно, и это самое важное: полезность профессии и, следовательно, ее угодность Богу в первую очередь определяются с нравственной точки зрения, затем степенью важности, которую производимые в ее рамках блага имеют для «всего общества»; однако в качестве третьего и практически, безусловно, наиболее важного критерия выступает ее «доходность». Ибо если Бог, перст которого пуританин усматривает во всех обстоятельствах своей жизни, представляет кому-нибудь из своих избранников какой-либо шанс для извлечения прибыли, то он совершает это, руководствуясь вполне определенными намерениями. <...> «Если Бог указывает вам этот путь, следуя которому вы можете без ущерба для души своей, и не вредя другим, законным способом заработать больше, чем на каком-либо ином пути, и вы отвергаете это и избираете менее доходный путь, то вы тем самым препятствуете осуществлению одной из целей вашего призвания (calling), вы отказываетесь быть управляющим (steward) Бога и принимать дары его для того, чтобы иметь возможность употребить их на благо Ему, когда Он того пожелает. <...> В качестве же следствия выполнения профессионального долга богатство морально не только оправдано, но даже предписано. Об этом как будто прямо говорится в притче о рабе, который впал в немилость за то, что не приумножил доверенную ему мину серебра. Желание быть бедным было бы равносильно, как часто указывается, желанию быть больным и достойно осуждения в качестве проявления синергизма, наносящего ущерб славе Божьей. Что же касается нищенствования, которому предается человек, способный работать, то это не только грех бездеятельности, но и, по словам апостола, нарушение завета любить ближнего своего.

Подобно тому, как акцентирование аскетического значения постоянной профессии служит этической идеализации современной профессиональной специализации, так провиденциальное истолкование стремления к наживе служит идеализации делового человека. Аскетически настроенным пуританам в равной степени претит как аристо-

кратическая небрежность знати, так и чванство выскочек. Полное этическое одобрение встречает трезвый буржуа — selfmademan. <...>¹

<...> Инстинктивное стремление к наслаждению жизнью, отвлекавшее и от профессиональной деятельности, и от религиозного долга, было по самой своей природе враждебно рациональной аскезе, независимо от того, находило ли оно свое выражение в спортивных играх «сеньоров» или в посещении рядовым обывателем танцевальных вечеров и таверн.

Недоверие и враждебность проявляли пуритане и по отношению ко всем тем культурным ценностям, которые не были непосредственно связаны с религией. Из этого не следует, что жизненный идеал пуританина включает в себя в качестве своего компонента мрачный, презирующий культуру фанатизм невежества. Можно — во всяком случае, поскольку речь идет о науке — с полным основанием утверждать обратное (за исключением ненавистной пуританам схоластики). Крупнейшие представители пуританизма глубоко восприняли идейное богатство Возрождения <...>

Подводя итог сказанному выше, мы считаем возможным утверждать, что мирская аскеза протестантизма со всей решительностью отвергала непосредственное наслаждение богатством и стремилась сократить потребление, особенно когда оно превращалось в излишества. Вместе с тем она освобождала приобретательство от психологического гнета традиционалистской этики, разрывала оковы, ограничивавшие стремление к наживе, превращая его не только в законное, но и в угодное Богу (в указанном выше смысле) занятие. Борьба с плотью и приверженностью к материальным благам была, как наряду с пуританами настойчиво подчеркивает и великий апологет квакерского учения Барклей, борьбой не с рациональным приобретательством, а с иррациональным использованием имущества. Оно, прежде всего, находило свое выражение в привязанности к показной роскоши (проклинаемой пуританами в качестве обожествления рукотворного), столь свойственной феодальной жизни, тогда как Богу угодно рациональное и утилитарное использование богатства на благо каждого отдельного человека и общества в целом. Аскеза требовала от богатых людей не умерщвления плоти, а такого употребления богатства, которое служило бы необходимым и практически полезным целям <...> Понятие «comfort» характерным образом охватывает круг этих этически дозволенных способов пользования своим имуществом, и, разумеется, не случайно связанный с этим понятием строй жизни прежде

¹ Человек, всем обязанный себе (англ.).

всего и наиболее отчетливо обнаруживается у самых последовательных сторонников этого мировоззрения, у квакеров.

Борясь за производительность частнохозяйственного богатства, аскеза ратовала как против недобросовестности, так и против инстинктивной жадности, ибо именно ее она порицала как «covetousness», «мамонизм» и т.п., другими словами, против стремления к богатству как самоцели. Ибо имущество само по себе, несомненно, является искусом. Однако тут-то аскеза превращалась в силу, «что без числа творит добро, всему желая зла»¹ (зло в ее понимании — это имущество со всеми его соблазнами). Дело заключалось не только в том, что в полном соответствии с Ветхим Заветом и с этической оценкой «добрых дел» эта сила видела в стремлении к богатству как самоцели вершину порочности, а в богатстве как результате профессиональной деятельности — Божье благословение; еще важнее было другое: религиозная оценка неутомимого, постоянного, систематического мирского профессионального труда как наиболее эффективного аскетического средства и наиболее верного и очевидного способа утверждения возрожденного человека и истинности его веры неминуемо должна была служить могущественным фактором в распространении того мироощущения, которое мы здесь определили как «дух» капитализма. <...>

Препятствия на пути к потреблению нажитого богатства неминуемо должны были служить его производительному использованию в качестве инвестируемого капитала. <...>

Повсюду, где утверждалось пуританское мироощущение, оно при всех обстоятельствах способствовало установлению буржуазного рационального с экономической точки зрения образа жизни, что, конечно, имеет неизмеримо большее значение, чем простое стимулирование капиталовложений. <...> Пуританизм стоял у колыбели современного «экономического человека». <...>

<...> если та полная интенсивной религиозной жизни эпоха XVII в. что-то и завещала своей утилитаристски настроенной наследнице, то прежде всего безупречно чистую совесть (которую с полным основанием можно назвать фарисейской), сопутствующую наживе, если только эта нажива не выходит за рамки легальности. <...>

Один из конституционных компонентов современного капиталистического духа, и не только его, но и всей современной культуры, — рациональное жизненное поведение на основе идеи профессионального призвания — возник (и настоящая работа посвящена доказатель-

¹ Гете И. Фауст / Пер. Б.Л. Пастернака. М., 1953. С. 90.

ству этого) из духа христианской аскезы. Достаточно вспомнить приведенный в начале нашего исследования трактат Франклина, чтобы обнаружить, насколько существенные элементы того образа мыслей, который мы определили как «дух капитализма», соответствуют тому, что (мы показали это выше) составляет содержание пуританской профессиональной аскезы, только без ее религиозного обоснования — ко времени Франклина оно уже отмерло. <...>

16.4. ЭМИЛЬ ДЮРКГЕЙМ. «О РАЗДЕЛЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА»

ЭМИЛЬ ДЮРКГЕЙМ (1858–1917)

Давид Эмиль Дюркгейм — французский социолог и философ, основатель французской социологической школы и структурно-функционального анализа. Целостность и связность обществ в условиях модерна, лишённого традиционных и религиозных связей, представляли главный исследовательский интерес Дюркгейма. Первый крупный труд — «О разделении общественного труда».

О разделении общественного труда

Но мы знаем, что более обширные общества не могут формироваться без развития разделения труда, ибо они не могут удерживаться в равновесии без большей специализации функций; но и одного увеличения числа конкурентов было бы достаточно; чтобы произвести механически этот результат; и это тем более, что приращение объема обычно не совершается без приращения плотности. Можно, стало быть, сформулировать следующее положение: идеал человеческого братства может осуществляться только в той мере, в какой прогрессирует разделение труда. Нужно сделать выбор: или отказаться от своей мечты, или мы откажемся далее сужать свою деятельность, или же продолжать ее осуществление, но при указанном нами условии.

Но если разделение труда производит солидарность, то не потому только, что оно делает из каждого индивида обменщика (*echangiste*), как говорят экономисты, а потому, что создает между людьми целую систему прав и обязанностей, надолго связывающих их друг с другом. Точно так же, как социальные сходства дают начало праву и нравственности, защищающим их, разделение труда дает начало правилам, обеспечивающим мирное и регулярное сотрудничество разделенных функций. Если экономисты думали, что оно порождает достаточную солидарность, каким бы образом она ни совершалась, и если, следова-

тельно, они утверждали, что человеческие общества могут и должны распадаться на чисто экономические ассоциации, то это потому, что они считали, будто оно затрагивает только индивидуальные и временные интересы. По этой теории, следовательно, только индивиды правомочны судить о конфликтующих интересах и о способе, каким они должны уравниваться, т.е. именно они правомочны определять условия, при которых должен происходить обмен. А так как эти интересы находятся в непрерывном становлении, то ни для какой постоянной регламентации нет места. Но такая концепция во всех отношениях не соответствует фактам. Разделение труда ставит друг против друга не индивидов, а социальные функции. Но общество заинтересовано в деятельности последних: сообразно тому, сотрудничают они правильно или нет, оно будет здоровым или больным. Его существование, таким образом, зависит от них, и тем теснее, чем они более разделены. Вот почему оно не может оставить их в состоянии неопределенности; да, впрочем, они определяются сами собой. Так образуются эти правила, число которых возрастает по мере того, как труд разделяется, и отсутствие которых делает органическую солидарность или невозможной, или несовершенной.

Но недостаточно, чтоб были правила, необходимо еще, чтоб они были справедливы, а для этого необходимо, чтобы внешние условия конкуренции были равны. Если, с другой стороны, вспомнить, что коллективное сознание все более и более сводится к культу индивида, то мы увидим, что нравственность организованных обществ сравнительно с нравственностью сегментарных обществ характеризуется тем, что она имеет нечто более человеческое, следовательно, более рациональное. Она не связывает нашу деятельность с целями, которые прямо не затрагивают нас; она не делает из нас служителей идеальных сил, по природе совершенно отличных от нашей силы и следующих собственным путем, не занимаясь человеческими интересами. Она требует от нас только быть гуманными и справедливыми к нам подобным, хорошо делать свое дело, работать над тем, чтобы каждый был призван к функции, которую он может лучше всего исполнять, и получал настоящую цену за свои усилия. Составляющие ее правила не имеют принудительной силы, подавляющей всякое исследование; так как они сделаны для нас и, в известном случае, нами, то мы более свободны по отношению к ним. Мы хотим понять их и меньше боимся их изменять. Нужно, впрочем, остерегаться считать такой идеал недостаточно основательным под предлогом, что он слишком земной и слишком достижимый. Идеал бывает выше не оттого, что он трансцендентное, но оттого, что раскрывает перед нами более обширные

перспективы. Важно, чтобы он не парил над нами высоко, рискуя стать для нас чуждым, но открывал для нашей деятельности достаточно обширное поприще, а пока до осуществления нашего идеала еще далеко. Мы слишком хорошо чувствуем, какое это трудное дело — создать общество, где каждый индивид будет занимать то место, которого он заслуживает, и будет вознаграждаться так, как он заслуживает; где, следовательно, все будут сотрудничать для блага всех и каждого. Точно также одна нравственная система не выше другой оттого, что она повелевает более жестко и авторитарно, оттого, что она избавлена от рефлексии. Несомненно, требуется, чтобы она привязывала нас к чему-то иному, нежели мы сами, но она не обязательно должна привязывать нас до такой степени, чтобы делать нас неподвижными.

16.5. ГЕОРГ ЗИММЕЛЬ. «ФИЛОСОФИЯ ТРУДА»

ГЕОРГ ЗИММЕЛЬ (1858–1918)

Георг Зиммель — немецкий социолог, создатель теории анализа социального взаимодействия, один из основоположников конфликтологии.

В своем философском трактате «философия труда» он пытается ответить на вопрос, что делает ценным сам труд. По его словам, ценность труда заключается отнюдь не в возможности обладать стоимостью, а в том, что его осуществление определяется приращением ценностей, их обязательной «прибавкой».

Философия труда¹

Все экономические исследования вращаются вокруг центральной проблемы — экономической ценности. Что такое ценность, как она воплощается в вещах, как она затем распределяется, как она нами воспринимается? Понятно, почему мы задаемся подобного рода вопросами — ведь ценностью вещи мы называем именно то, что привлекает наш интерес к этой вещи, тот внутренний процесс — вследствие своей фундаментальности не поддающийся определению — без которого невозможно практическое отношение ни к чему на свете. Всякое человеческое творчество есть по своей цели творчество ценностей и даже разрушение может привлекать лишь постольку, поскольку оно есть разрушение ценностей. Над миром бытия возвышается мир ценностей, мир, правда, существующий лишь в сфере наших

¹ Текст приводится по изданию: *Зиммель Г. Избр. Т. 2. Созерцание жизни.* М.: Юрист, 1996. С. 466–485.

стремлений, наших чувств, мир, дающий совершенно иную классификацию вещей и отношений, чем та, которая соответствует простому бытию, но в то же время это самое бытие получает для нас какое-нибудь значение лишь благодаря ему, миру ценностей. И как мало мы в состоянии сказать, что же такое бытие, так как оно уже содержится во всяком представлении, из которого его хотят вывести, так же мало мы можем вывести понятие ценности из какого-нибудь более обширного понятия, которое уже содержит его в себе в скрытом состоянии.

Познание, направленное на сущность ценности, может лишь помочь нам во всякой обширной сфере бытия вскрыть те субстанции, процессы или формы, с которыми ценность неразрывно связана, как со своими носителями и выразителями, которые своею величиною указывают величину воплощенной здесь ценности. Так этика в счастье всех или в «доброй воле», или в целостности личности, или в свободной разумности поступков видит тот элемент, с которым в области этики всегда связывается ценность; так философия, определяя истину как тождество мышления и вещей, или как тождество мышления с самим собою, или как воспроизведение мирового процесса в сознании стремится охарактеризовать этим ту форму познания, в которой воплощается его ценность; так эстетика в «принципе прекрасного» стремится выделить ту форму или значение вещей, степень развития которых служит мерилем эстетической ценности; так экономические теории стараются уяснить те факторы, которые в области экономической действительности создают понятие экономических ценностей: факты, что вещи вступают в обмен, что они обладают полезностью, что они сравнительно редки, что они суть продукты труда, служат мостом из мира действительности в мир ценностей и хотя эти факты сами по себе всецело принадлежат миру действительности, но своим существованием они показывают, что и в какой степени мы имеем дело с экономическими ценностями, которые сами по себе не подлежат дальнейшему объяснению.

Не объявляя ни одну из существующих теорий экономической ценности исключительно научной, я считаю самой интересной из них, по крайней мере с философской стороны, теорию трудовой ценности. В труде объединяются психика и физиология человека, его интеллект и воля, лишенные для нас всякого единства, пока мы рассматриваем их в простом сосуществовании; труд — это объединяющий поток, в котором сливаются в нераздельное целое отдельные стороны нашей натуры, он погашает различия в их сущности в безразличии производимых продуктов. Если труд действительно является единственным носителем ценности, то тогда ценность в силу этого факта выражала

бы самую суть нашей практической натуры, идеальность ее существа нашла бы самое точное выражение, какое только оно может найти во внешней реальности. В сравнении с этим значением труда мне кажется второстепенным вопрос, не следует ли отрицать за трудом ценность на том основании, что он скорее сам впервые создает ценность, подобно машине, которая обрабатывает вещество, но сама не обладает формой, придаваемой этому веществу. Именно потому, что придают ценность только продуктам человеческого труда, сам этот труд, представляющий физиологическую функцию, не может обладать ценностью, присущей лишь рабочей силе. Рабочая сила поддерживается в человеке благодаря потреблению жизненных продуктов, которые в свою очередь суть продукты человеческого труда.

Превращение рабочей силы в конкретный труд не требует нового труда и не означает, стало быть, само по себе никакой ценности; эта ценность воплощается лишь снова в продуктах, созданных подобным трудом. Поэтому и предприниматель покупает собственно не труд рабочего, а его рабочую силу и притом, говоря вообще, по ценности, которая должна затрачиваться на ее воспроизведение, т.е. на содержание рабочего. Это разделение имеет важное значение для социальных учений, так как оно прочно обосновывает теорию, что рабочий получает лишь часть производимой им ценности. Его труд создает большую ценность, чем та, которая заключена в его рабочей силе, в форме стоимости ее содержания; покупая всю рабочую силу по цене стоимости ее поддержания, предприниматель получает при этом весь тот излишек, на который эту цену превышает цена конечных продуктов труда. Однако по существу дела мне кажется, что весь этот вопрос есть вопрос терминологии, ибо если даже придавать ценность не рабочей силе, а труду, то и тогда придется все-таки отличать часть ее, поступающую рабочему в виде заработной платы от другой ее части, поступающей предпринимателю в виде прибыли. Не стану поэтому подробнее рассматривать этот вопрос, а постараюсь лишь в нижеследующих строках выяснить обычную формулировку теории трудовой ценности: она пытается установить понятие труда, одинаково применимое к мускульной и к психической работе, причем фактически она считает мускульный труд первичною ценностью или созидателем ценности, считает его масштабом всякой работы вообще. Было бы ошибкою видеть в этой теории выдумку социалистов и стремление унизить более глубокие и более сложные причины.

Относительно роли умственного труда замечали прежде всего, что он не представляет никакой «затраты», не требует никакого замещения использованных веществ и вследствие всего этого не повышает

стоимость продукта, в силу чего меновую ценность может представлять лишь мускульный труд. Когда, возражая на это, говорили, что и психическая сила истощается, что и она подобно физической должна поддерживаться и возмещаться путем питания, то при этом обыкновенно упускали из виду ту долю истины, которая несомненно заключается в этой теории, хотя бы и в качестве лишь инстинктивного чувства. Участие ума в производстве продукта обнаруживает две стороны, которые должно строго отличать друг от друга. Если столяр изготавливает в настоящую минуту стул по давно известному образцу, то, конечно, делает он это не без затраты психической энергии, — его рукою управляет сознание. Но ни в коем случае этим одним не исчерпывается весь психический элемент, вошедший в стул. Этот стул нельзя было бы произвести без психической деятельности того, который, быть может, несколько поколений тому назад изобрел эту форму стула и затраченная им при этом психическая энергия представляет практическое условие теперешнего производства стула. Но содержание этого второго психического процесса продолжает уже существовать, не требуя более никакой затраты на себя психической энергии — оно существует как традиция, как сделавшаяся объективной мысль, которую всякий может усвоить себе. В этой-то именно форме она и продолжает действовать в процессе производства столяра, образуя содержание психической функции, выполняемой, конечно, субъективной энергией столяра, воплощающего ее в форму продукта.

Эти двоякого рода психические деятельности несомненно подчинены истощению и необходимости физиологического возмещения, как в применении к столяру, так и по отношению к изобретателю стула. Но третий психический момент, имеющий, очевидно, решающее значение для теперешнего произведения стула, не подчинен процессу истощения и по образцу данного стула могут изготавливаться тысячи новых экземпляров, причем сама идея стула не подвержена процессу изнашивания и она не увеличивает поэтому стоимости («Kosten») стула, хотя и представляет формирующий объективно-психический элемент в производстве всякого отдельного стула. Если мы таким образом будем с должною строгостью различать между субъективным психическим содержанием какого-либо продукта и субъективной психической деятельностью, которая уже по данной норме содержания изготавливает продукт, то тогда обнаружится относительная верность утверждения, что ум ничего «не стоит», правда, обнаружится при этом и его относительная неверность, так как сама идея вещи, не обладающая стоимостью и не поддающаяся изнашиванию, воплощается в продукте не сама собою, а с помощью интеллекта, данное

функционирование которого требует затраты органической силы и увеличивает стоимость продукта по тем же причинам, как и мускульный труд, хотя затрата психического труда естественно гораздо меньше, если уже преформировано содержание, чем если бы пришлось оригинально создавать содержание. Разница между этими двумя видами психического труда и восполняется неоплачиваемой услугой интеллекта. При обсуждении вопроса о роли психического труда в процессе образования ценностей всегда должна иметься в виду лишь субъективная психологическая затрата сил подражателем или изобретателем.

Стремление свести значение психического труда к значению физического труда является в конечном анализе лишь одною стороною очень общей тенденции установить единство понятия труда. Речь идет о том, чтобы установить общее во всех разнообразных родах труда, разнообразие которых гораздо более широко и гораздо более разветвлено, чем простая противоположность между физическим и психическим трудом. Установление этого общего доставляет громадные практические и теоретические преимущества, так как благодаря этому мы получаем общую качественную единицу, с помощью которой возможно чисто количественное соизмерение ценностей, создаваемых человеческим трудом. Сведение качественных соотношений между объектами, соотношений, постоянно остающихся неточными и неопределенными, к точным и определенным количественным соотношениям означало существенный прогресс во всех областях человеческого познания. Достигается это путем установления их внутреннего единства, которое в качестве всегда себе тождественного и неизменяющегося уже совершенно не требует считаться с собою при исследовании отдельных подробностей. У социалистов это стремление несомненно является простым продолжением и простым выводом из стремления свести вообще всякую ценность к экономической ценности, как ее исходному пункту и ее субстанции. И они не могут отказать от этого стремления, раз они хотят довести до логических выводов процесс нивелирования, ибо только в области экономики можно представить себе осуществленным равенство индивидуумов, во всякой же другой области — интеллектуальной, чувственной, волевой, эстетической — подобное нивелирование даже по отношению к «продуктам труда» заранее осуждено на неудачу. Говорить же о нивелировании в этой сфере возможно только при сведении всех этих сторон к экономической, которая одна только и допускает приблизительное равенство распределения. Я отлично знаю, что современный научный социализм отрицает механически-коммунистическое равне-

ние под одно, что он лишь стремится установить равенство в условиях труда, причем различие в степени одаренности, силы и усердия должно привести к различиям в занимаемом месте и образе жизни. Но по отношению к современному строю, при котором наследственное право, классовые различия, централизация капиталов и все возможные шансы конкуренции вызывают различия несравненно большие, чем различия в индивидуальных деятельности, это означает не только фактическое уравнивание во всяком отношении, но при том еще, как мне кажется, уравнивание в области владения и наслаждения является теперь главнейшим агитационным средством, действующим на массы.

Если исторический материализм сделался научным опорою социалистического учения, то при этом, как и вообще очень часто, систематическое построение шло путем как раз противоположным творческой работе мысли и не социалистическая теория была логически выведена из независимо от нее установленного исторического материализма, а практически установленная социально-коммунистическая теория лишь впоследствии создала единый возможный для нее фундамент — объявление экономических интересов источником и общим знаменателем всех других. Коль скоро это дело сделано, оставалось распространить подобное единство и на самую экономическую область и свести все разнообразие ее содержания к единству, которое создало бы над всяким индивидуальным трудом возможность равенства и справедливости.

Мало сказать, что ценность всех благ заключается в потраченном на них труде, так как этим не устраняются качественные различия труда, выражающиеся в том, что меньшее количество высшего труда создает равную или большую ценность, чем более значительное количество низшего труда. Этим создается совсем уж иная шкала ценностей. Правда, и здесь решающие качества излишества, оригинальности, трудности всегда производятся вместе с трудом, и трудом и реализуются лишь как атрибуты труда; но, однако, при этом момент ценности опирается уже не на труд как труд, а на шкалу качественно построенную на совершенно самостоятельном принципе, случайным носителем которого является труд. Вследствие этого в области трудовой теории возникает также дилемма, с которой мы имеем дело в учении о философии морали, гласящем, что чувство счастья есть абсолютная этическая ценность. Если поступки действительно нравственны лишь постольку, поскольку они ведут к счастью, то тогда всякое выдвигание более возвышенного, более духовного счастья как более ценного означает нарушение этого принципа этики и введение нового определенного принципа ценности. И возможен случай, что подобное

счастье хотя количественно, т.е. как простое счастье, будет меньше, чем грубое чувственное, эгоистическое, но в сравнении с ним будет более достойно нравственного стремления. Этическая теория счастья является последовательной лишь тогда, когда все этические различия чувственного и духовного, эпикурейского и аскетического, эгоистического и альтруистического счастья, включая все явления, из них вытекающие и их сопровождающие, в последнем анализе суть лишь различия в степени одного и того же качественно всегда одинакового вида счастья. Точно также и теория трудовой ценности не может уклониться от вывода, что все несомненно ощущаемые и неоспоримо существующие различия в ценностях, создаваемых двумя экстенсивно и интенсивно одинаковыми родами труда, в своей последней основе означают лишь, что в одних воплощено больше труда, чем в других и что только на первый и беглый взгляд кажется, будто эти ценности содержат одинаковое количество труда, при более же глубоком анализе обнаруживается фактическое неравенство в количествах затраченного труда, обуславливающее неравенство ценностей.

На самом деле это разъяснение не так уж неудовлетворительно, как это может показаться с первого взгляда. Надо только достаточно широко понимать слово — труд. Если сначала рассматривать труд, ограничиваясь его индивидуальным носителем, то и тогда очевидно, что в каждом более «высоком» продукте труда воплощено отнюдь не только количество труда, которое непосредственно потреблено на него. Здесь должны быть учтены *pro rata* как необходимый труд все те усилия, без которых данный сравнительно легкий труд был бы невозможен. Конечно, «труд» виртуоза-музыканта на концерте часто ничтожен в сравнении с его экономической и идеальной оценкой, но совсем иное дело, если мы примем здесь во внимание как его условие все усилия долгих годов обучения. Точно также и в тысяче других случаев высший труд служит выразителем большого по количеству труда, воплощенного только не в чувственно-воспринимаемом данном направлении, а в концентрировании и накоплении предшествовавшего и теперешний труд обуславливающего напряжения; в той шутилой легкости, с которой истый артист разрешает свою задачу, быть может накоплено несравненно более труда, чем в поту, который проливает бесталанный артист, чтобы достигнуть несравненно более ничтожного результата.

Однако это сведение качественных различий труда к количественным различиям не должно ограничиваться чисто индивидуальными условиями, так как последние, очевидно, недостаточны для только что сделанного объяснения качественных различий труда, вызываемых

талантом или совпадением объективных условий. Тут приходится прибегнуть к гипотезе наследственности, которая здесь, как и везде, где она имеет дело с приобретенными свойствами, представляет лишь общую возможность. Если мы согласимся с общераспространенным объяснением инстинкта, считающим, что инстинкт состоит из накопленного опыта предков, который вызвал определенную целесообразную координацию нервов и мускулов и в этой форме был унаследован потомками, причем у них целесообразное движение сменилось соответствующим раздражением нервов, происходящим чисто механически и не нуждающимся в личном опыте и упражнении, то тогда врожденный специальный талант можно рассматривать как особенно благоприятный случай инстинкта. Это именно тот случай, когда суммирование физически унаследованного опыта особенно резко проявляется в одном направлении и при таком расположении элементов, когда уже легчайшее раздражение вызывает богатую игру важных и целесообразных функций. То, что гению надо несравненно меньше знаний, чем обыкновенному человеку, чтобы создать то же самое; что гению известно то, что он лично никогда не испытывал — все эти чудеса указывают, по-видимому, на необычайно богатую и легко совершающуюся координацию унаследованной энергии. Если цепь унаследованных качеств проследить достаточно далеко и признать, что здесь все навыки и способности приобретены лишь путем настоящего труда и упражнения и могут быть развиты дальше, то тогда индивидуальная особенность гениального труда представится нам концентрированным результатом труда целых поколений.

Особенно «одаренным» человеком является тот, в котором накоплен максимум труда его предков в потенциальной форме, годной для дальнейшего применения, так что более высокая ценность, которую представляет труд такого человека, в последней инстанции сводится к количественно большему труду, конечно, не им лично затрачиваемому, но обуславливающему всю особенность его труда. Поэтому при условии равенства в активной затрате сил со стороны субъекта деятельность была бы различно высока в той мере, в какой организация психофизической системы содержала бы в себе различную и с различной легкостью комбинирующуюся сумму переработанного опыта и умения предков.

Подобное толкование удерживает свое полное значение и тогда, если вместо того, чтобы выражать величину ценности в количестве необходимого для ее производства труда, будут выражать ее в «рабочем времени, общественно-необходимом» для его производства. И при этой теории более высокая ценность труда выдающегося человека

обуславливалась бы тем, что обществу нужно было долгое время жить и действовать, пока оно произвело гения; нужен более долгий промежуток времени, имеющий обуславливающее влияние на ценность, чтобы создать не данный особенный вид труда, а особенных людей, его производящих.

Это же самое можно выразить и в виде чисто объективного процесса. Более высокая оценка результата труда при одинаковом субъективном напряжении является не только результатом личного таланта; существуют определенные категории труда, которые заранее относятся к более высоко оцениваемым, чем другие, так что деятельность, относящаяся к первой категории, не требует ни затраты больших усилий, ни большей одаренности, чтобы быть отнесенной к более высокому рангу, чем деятельность второй категории. Мы отлично знаем, что бесчисленное множество «высших профессий» не предъявляет к субъекту никаких более высоких требований, чем соответствующие «низшей профессии»; что рабочие в копиях и фабриках должны обладать ловкостью, способностью переносить лишения, презрением к смерти, которые поднимают субъективную ценность их труда неизмеримо выше труда многих чиновников и даже ученых; что труд акробата или жонглера требует столько же терпения, ловкости и таланта, как труд иного виртуоза-пианиста, проявляющего свой талант без душевной страсти. И все-таки одна категория труда не только фактически оплачивается дороже другой, но кроме того подобного рода оценка беспристрастно признается нами справедливой. Вполне сознавая, что в данный продукт вложено столько же или даже больше субъективного труда, чем в другой, все-таки последнему продукту придают больше значения и ценности, так что, по-видимому, здесь оценка обуславливается не количеством воплощенного труда. Однако эта видимость устранима. Сделать это можно с помощью классификации родов труда с точки зрения количества труда, уже накопленного в объективных технических условиях, на почве которых только и возможен отдельный труд. Для того чтобы вообще существовали высшие места в чиновничьей иерархии, необходимо, во-первых, чтобы была уже произведена неисчислимая работа в области администрации, необходимо, чтобы дух и развитие общей культуры сделали бы возможными и необходимыми эти места; во-вторых же, всякий отдельный труд высшей профессии предполагает предварительный труд многих низших профессий, так что высший труд действительно возникает только благодаря очень большому количеству уже совершенного и в него вошедшего труда. Отношение между квалифицированным и «не квалифицированным» трудом отнюдь не опирается только

на более высокое развитие рабочего, но также и на более высокую и сложную структуру объективных условий труда, на его историко-техническую организацию. И вообще то, что мы ценим как высший труд, руководясь родом профессии, а не личными качествами трудящегося, представляет в развитии культуры одну из последних стадий, подготавливавшуюся очень долго и своею техникою предпосылкой требующую максимум труда живших раньше и теперь живущих людей, причем, конечно, совершенно несправедливо из этой созданной совершенно не индивидуальным трудом ценности объективного труда выводить особенно высокое вознаграждение и оценку труда его случайного носителя.

Само собою разумеется, что этого масштаба не точно придерживаются. Часто подобным же методом оценивается деятельность, лишенная этой правовой почвы, вследствие ли внешнего формального сходства, вследствие ли их исторической связи, вследствие ли того, что представители этих профессий пользуются социальной властью, вытекающей из иного источника. Но вообще вследствие сложности исторической жизни нельзя установить никакой объективной или принципиальной связи между социальными явлениями без того, чтобы не приходилось считаться с подобными случайностями. В общем, мне кажется, можно согласиться с теорией, что различные оценки качественного труда, при равенстве затрат субъективных сил, все-таки соответствуют различиям в количестве труда, который в непосредственной форме содержится в соответствующем труде. Таким путем получает свое временное обоснование теоретическое объединение экономических ценностей, представляющее сущность трудовой теории.

Но всем этим уясняется лишь значение общего понятия труда, и теория поэтому опирается на очень искусственную абстракцию. Могут возразить, что эта теория исходит из типической ошибки, что труд, прежде всего, есть труд вообще и лишь затем до известной степени как определения второй степени его специфические качества делают его данным определенным трудом. Как будто те качества, в силу которых мы только и называем данную деятельность трудом, не входят нераздельно в понятие труда, и все это разделение и классификация опирается на совершенно произвольно проведенные границы. Защищать это положение — это все равно, что утверждать, будто человек был сначала человеком вообще, а затем в реальном различии от этого сделался определенным индивидуумом! Конечно, трудовая теория делает эту ошибку и кладет ее в основание социалистической теории. Понятие труда, которым мы выше занимались, определено соб-

ственно лишь отрицательно: труд вообще мы получаем после того, как отбросим от каждого отдельного вида труда все его отличительные качества. Но получаемый подобным образом труд вообще ни в коем случае не тождествен, как это можно заключить по соблазнительной аналогии с физическим понятием энергии, которая при качественной неизменяемости выступает то как теплота, то как электричество, то как механическое движение; по отношению к этой энергии возможно дать математическое выражение, которое в одном основном факте выражало общее у всех этих специфических явлений и самые эти явления.

Человеческий труд, говоря вообще, не допускает подобного абстрактного и в то же время определенного формулирования. Утверждение, что труд есть труд вообще и больше ничего, из которого выводят необходимость одинаковой оценки всех видов труда, означает нечто такое же не логическое, абстрактное и бессодержательное, как и теория, что всякий человек есть человек и поэтому все люди одинаково ценны и должны пользоваться одинаковыми правами и обязанностями. Если таким образом хотят вложить содержание в понятие труда, который в своей общей форме есть скорее слепое чувство, чем определенное содержание, то тогда необходимо более точное определение реального процесса, который зовется трудом. Субстанцией этого процесса, как я уже упоминал выше, выставляют мускульный труд, и после того как мы выше, доказывая это, ограничились лишь доказательством, что психический труд ничего «не стоит», нам остается теперь доказать справедливость самого утверждения. Должен заранее заметить: я не считаю вообще невозможным, что когда-либо будет найден механический эквивалент и для психической деятельности. Конечно, значение содержания этого эквивалента, его объективное место в логической, этической и эстетической связи находится абсолютно по ту сторону всяких психических процессов, подобно тому как значение слова лежит по ту сторону его физиологически-акустического звука. Но сила, которую должен затратить организм в виде мозгового процесса, чтобы мыслить это содержание, принципиально говоря, может быть также учтена, как и сила, необходимая для мускульного труда. Если это удастся фактически, то тогда количество определенного мускульного труда может послужить единицей измерения и психической затраты сил, и психический труд, поскольку он вообще является трудом, будет рассматриваться точно так же, как и мускульный труд, и его продукты будут вступать с продуктами мускульного труда в простое количественное отношение ценностей. Все это, конечно, лишь интеллектуальная утопия, могущая привести лишь

к тому, что сведение всякого экономического труда к затрате мускульного труда отнюдь не только с догматически-материалистической точки зрения не будет содержать никакого принципиального противоречия, которое, казалось, должно вытекать из непримиримого дуализма между психическими и физическими явлениями. Другая теория может несколько более конкретно приблизить нас к той же цели. Именно здесь можно возвратиться к старой теории издержек производства и утверждать, что ценность всякого субъективного труда измеряется ценностью средств поддержания существования, — пищи, жилища, одежды, удовольствий и т.д. — необходимых индивидууму для произведения данной работы, для возмещения затраченной на нее силы. Практика может привести или быть приведенной к тому, что ценности продуктов труда будут относиться друг к другу как затраты на возбуждение и поддержание затрачиваемой энергии. В этом специальном применении теория издержек производства утрачивает свой субстанциальный характер: отдельные ценности измеряются здесь не точно по издержкам производства, а в зависимости от них лишь настолько, насколько отношения ценностей друг к другу соответствуют отношениям между издержками их производства.

Мотивы, которыми оправдывается эта символическая связь, содержат в себе особое представление об отношении между физическим и психическим трудом; мы легко можем представить себе, что в мозгу, как главном органе органического развития, скоплено очень большое количество энергии. Мозг, очевидно, в состоянии произвести очень большую работу, чем, между прочим, объяснится поразительная трудоспособность слабых мускулов при психическом раздражении их. И сильное истощение всего организма после психического труда, и упадок сил указывают на то, что психическая деятельность, рассматриваемая со стороны ее физического коррелята, потребляет очень много органической силы. Замещение этой потери не может быть достигнуто одним только увеличением средств поддержания существования, в которых нуждается мускульный труд, ибо способность тела принимать пищу довольно тесно ограничена и при преобладании психического труда она скорее понижается, чем повышается. Поэтому при повышенном психическом труде возмещение потребляемой силы и возникновение нервного возбуждения может, вообще говоря, быть достигнуто лишь путем концентрации, утончения и индивидуализации приспособления жизненных средств и общих условий жизни. Здесь имеют важное значение два культурно-исторических момента. Наши повседневные средства питания были выбраны в такой период, когда все остальные условия жизни сильно

отличались от условий жизни современных интеллигентных сословий, когда мускульный труд и свежий воздух преобладали над нервным напряжением и сидячим образом жизни. Бесчисленные непосредственные и косвенные болезни пищеварения, с одной стороны, сильное стремление к концентрированной и легко ассимилируемой пище, с другой стороны, показывают, что теперь широко нарушено соответствие между нашим физическим строением и нашими пищевыми продуктами. Из этого очень общего наблюдения видно, насколько справедливо требовать при дифференциации занятий дифференциации питания, и что это дело не только дело «Zungen Kultur», но народного здоровья дать более высоко развитому рабочему средства для сверхнормального, более тонкого и индивидуально приспособленного питания. Более существенным и вместе с тем более скрытым является то обстоятельство, что психический труд гораздо более зависит от организации всей жизни, что он окружен гораздо большей периферией непосредственных отношений, чем физический труд.

Превращение физической силы в труд может совершаться, так сказать, непосредственное, между тем как психические силы могут проявляться при условии существования сложной системы физико-психических настроений, впечатлений, возбуждений, при их определенной организации, окраске, при определенной комбинации покоя и движения. Даже среди сторонников принципиального нивелирования психического и мускульного труда сделалось уже тривиальным положение, что более высокое вознаграждение психического труда оправдывается физиологическими условиями его функционирования. Здесь нас интересует лишь то, что более высокий эквивалент за психический труд обуславливается не более высокою ценностью, не более важным значением его содержания и результата, но лишь психофизиологией его носителя, в которой именно кристаллизовано больше ценности, чем это имеет место при физическом труде. Этим устраняется принципиальное различие между способом оценки обоих видов труда, поскольку они от их *terminus ad quem* переносятся на их *terminus ad quo* и величины ценностей ставятся в зависимость от величины затрат, необходимых для поддержания рабочей силы трудящегося. Так как эти затраты чисто внешнего свойства и носят физиологический характер, то в существенном они одинаковы для мускульного и мозгового труда, отличаясь лишь степенью утонченности, продолжительности и т.п.

С этого пункта, с которого только и возможна координация обеих категорий труда, ведет к сведению всякого труда к мускульному убеждение, что те средства существования, которые обуславливают

ценность психического труда, производится, в конце концов, физическим трудом. Но никакой труд не является чисто физическим, всякий ручной труд делается целесообразным лишь благодаря тому или иному содействию сознания, так что и тот труд, который подготовлял внешние условия для высшего психического труда, содержал уже в себе элемент психического труда. Ценность этого последнего — представляющая часть «ценности» высшего труда, еще не разложившаяся на мускульный труд — в свою очередь, снова выражается в физическом труде, который необходим для его возникновения, для его поддержания. Так как с этим последним снова повторяется то же самое, — только, быть может, с меньшей примесью психического элемента, — то получается бесконечный ряд, в котором психический труд и его ценность, хотя и не могут никогда вполне исчезнуть, но в котором они отодвигаются все дальше и ценность его все более совершенно, но никогда абсолютно, может быть выражена в мускульном труде. Если таким образом под ценностью труда в выше объясненном смысле понимать затраты на его возбуждение и поддержание и на возмещение сил, то тогда необходимо расположить ценности различных видов труда в ряд, в котором бы ценность психического труда приближалась бы к предельной ценности — нулю, и, в конце концов «ценность» всякого труда сводилась бы к мускульному труду.

Замечу, что здесь, конечно, может идти речь лишь о пропорции, но ни в коем случае не о тождестве между стоимостью и ценностью труда. «Стоимость» («Kosten») означает лишь затрату уже готовых продуктов труда, и если бы ценность вновь создаваемых продуктов состояла бы лишь из этой стоимости, то тогда бы всякий труд был бы бессмыслен, так как при подобном «сохранении труда» была бы исключена всякая возможность возрастания ценностей. На самом же деле при нормальных условиях труд всякого рабочего создает большую ценность, чем издержки производства.

Зависимость между более ценным трудом и более высокими издержками на его производство обладает своеобразной особенностью, — она не может быть перевернута. Для того чтобы совершить известную сложную работу, необходимо затратить очень значительные личные усилия, но однако не всегда достаточно большой затраты сил, чтобы исполнить эту работу; бездарный человек, хотя бы он и был поставлен в самые благоприятные и утонченные условия жизни, никогда однако не сумеет сделать того, что сделает при этих условиях человек одаренный. Ряд продуктов, таким образом, может быть лишь тогда постоянной функцией ряда затраченных на них сил, если последние будут точно соответствовать личным дарованиям. Если даже

принять невозможное, что последние могут быть точно определены и соответственно с этим в точности определены необходимые средства существования, индексом которых будет служить высота производительности, то и тогда мы наткнемся на неравномерность в условиях содержания, необходимых для двух лиц, исполняющих одинаковую работу. В этом заключается величайшее препятствие для установления социального равенства. Как ни несомненно, что вообще более высокие психические дарования требуют для своего функционирования более утонченных условий жизни, все-таки человеческие дарования в своих требованиях по отношению к условиям функционирования чрезвычайно различны у разных людей. Из двух натур, которые способны к объективно одинаковому труду, один для проявления этой способности будет нуждаться в существовании совершенно иной среды, в совершенно иных материальных условиях, совершенно иных побуждениях, чем другой. Этот факт, приводящий к непримиримой дисгармонии между идеалом равенства и справедливости и идеалом максимальной интенсивности труда, еще не обратил на себя достоянного внимания.

Различия в нашей психофизической организации, в отношениях между способствующими и препятствующими силами, в взаимодействии между интеллектом и волей приводят к тому, что деятельность, являющаяся продуктом личности и окружающих ее условий, находит в своем первом факторе (личности) в высшей степени неустойчивый элемент и поэтому, чтобы получать одинаковый результат, приходится всегда производить соответствующие изменения и во втором факторе (окружающих условиях). И при этом, по-видимому, для практического проявления способностей человека тем значительнее приходится видоизменять окружающие условия, чем более сложна и более духовна область деятельности. Лица, раз они вообще обладают способностью к мускульному труду, занимающиеся физическим трудом, нуждаются в приблизительно одинаковых условиях жизни, но где заходит речь о руководящей, ученой, художнической деятельности, там во всей своей силе обнаруживается отмеченное выше различие между характером труда двух лиц, производящих, в конце концов, одно и то же. Таким образом, пропорция, фактически существующая между ценностями различных видов труда и стоимостями их воспроизведения и поддержания, носит лишь очень общий, типичный, так сказать, классовый характер, и она не в состоянии дать точное определение труда отдельной личности, в особенности в сфере высших профессий. Здесь, стало быть, и лежит препятствие для сведения ценности психического труда на ценность труда мускульного.

Существует, наконец, еще третья точка зрения, с которой сведение всякой ценности на ценности мускульного труда утрачивает свой грубый плебейский характер. Если мы посмотрим ближе, почему собственно мускульный труд считается ценностью и затратой сил, то тогда обнаружится, что обусловливается это не чисто физическим процессом труда. Я не хочу этим повторять уже сказанное, что физический труд вообще бесполезен, если им не управляет интеллект, в каком отношении психический элемент представляет лишь примесь к ценности, сущность же ценности продолжает обусловливаться чисто физическим трудом; только физический труд, чтобы быть известным образом направленным, нуждается в этой психической примеси. Нет, я хочу этим сказать, что физический труд получает весь свой характер ценности и стоимости лишь благодаря затрате психической энергии, являющейся его носителем. Если с внешней стороны всякий труд представляет преодоление препятствий, формирование материи, которая не сразу поддается этому формированию, а оказывает сопротивление, то и внутренняя сторона труда обнаруживает тот же характер.

Труд — это усталость, тяжесть, трудность, а там, где эти свойства не обнаруживаются, мы не имеем дела с настоящим трудом. С чувственной стороны труд представляет постоянное преодоление импульсов к спокойствию, удовольствию, облегчению жизни, причем имеет второстепенное значение замечание, что беспрепятственное подчинение этим импульсам может сделать жизнь в тягость, ибо тягость неделания чувствуется лишь в очень редких, исключительных случаях, тогда как тягость труда не чувствуется лишь в редких, исключительных случаях. Никто поэтому не согласится взять на себя все тяготы труда, не получая за это никакого вознаграждения. Труд вознаграждается и за труд требуют вознаграждения, собственно говоря, вследствие того, что здесь происходит затрата психических сил, необходимая нам для преодоления нежелания трудиться и чувства неприятности, связанного с трудом. Если бы человек исполнял свой труд подобно тому, как дерево цветет или птица поет, то тогда бы с трудом не было связано никакое эквивалентное вознаграждение. Таким образом и при мускульном труде вознаграждение обусловливается не его внешним процессом и не его результатами, а затратой воли, рефlekсами чувств, словом, психическими условиями. Этим пополняется теория, что всякая ценность и всякое значение предметов и обладания ими заключается в чувствах, вызываемых ими, что чисто внешнее обладание ими было бы безразлично и прямо бессмысленно, если бы с ним не связывались внутренние процессы, аффекты удовольствия, наслаждения, расширения своего «я».

Таким образом, непосредственность экономических благ с обеих сторон — и со стороны производителя, и со стороны потребителя — ограничена психическими процессами, которые одни только и создают существование вознаграждения за создаваемые продукты. Подобно тому, как всякое обладание вещами, не действующими на нашу психику, не имело бы для нас ни интереса, ни значения, точно также не представляла бы ни интереса, ни значения наша собственная деятельность, если бы она не вытекала из внутренних побуждений, неудовольствия, чувства жертвы, которое и обуславливает требование вознаграждения и величину его. По отношению к ценности можно поэтому сказать, что мускульный труд есть психический труд. Исключением из этого, по-видимому, могут считаться те виды труда, в которых с человеком конкурируют животные или машины, ибо хотя по внутренним процессам, по затрате психических сил этот труд ничем не отличается от всех прочих, но тот, для кого он производится, не имеет никакого интереса вознаграждать и за психическую сторону этого труда, так как единственно важный для него внешний эффект он может получить путем чисто физического труда машины или животного, а более дорогой труд нигде не применяется, раз возможен более дешевый. Но посмотримся глубже и тогда, быть может, обнаружится, что и этот труд сводим к психическому. В работе машины и животного вознаграждается ведь тоже лишь человеческая деятельность, заключающаяся в изобретении, постройке и управлении машиной, в разведении скота и уходе за ним, так что можно сказать, что при конкуренции человеческого труда с машинным или животным не первый оценивается как последний, но наоборот — последний рассматривается тоже как психически-человеческий. Это является лишь применением на практике следствия из теории, учащей, что и механизм мертвой природы рассматривается нами, в конце концов, как ощущения силы и напряжения, сопровождающие наши движения. Мы приписываем внешнему событию ту или иную силу или даже вообще причину потому, что мы делаем его зеркалом нашего внутреннего хотения. Подчинение всего нашего существа природе, рассмотрение его в связи с нею, становится возможным лишь благодаря тому, что мы раньше приносим в эту самую природу формы, чувства и импульсы нашей психики, неизбежно сливая в одном акте привнесение и выведение. Если мы применим это к интересующему нас практическому случаю, и деятельность механической и животной силы сведем к деятельности человека, то тогда, стало быть, стирается принципиальная граница между человеческим трудом, вознаграждение которого опирается на психический фундамент, и человеческим трудом, который вследствие

сродства его эффектов с эффектами внешне-механического труда, казалось, лишен этого фундамента. Можно таким образом выставить теперь общее положение, что со стороны ценности различие между психическим и мускульным трудом не есть различие между психической и материальной природой, что и при мускульном труде вознаграждение, в конце концов, требуется за внутренний процесс, связанный с трудом, за неприятность напрягать силы, за затрату волевой энергии. Правда, этот духовный элемент, являющийся вещью в себе по отношению к явлению труда и образующий внутреннюю ценность последнего, носит не интеллектуальный, а чувственный и волевой характер, откуда следует, что эта внутренняя ценность не координирована с ценностью психического труда, а сама ее обосновывает. Ибо и при психическом труде требование вознаграждения выдвигается впервые не объективным содержанием психического процесса, а субъективной руководящей функцией, являющейся его носителем, — тяжестью труда, затратой энергии, нужными для производства этого психического содержания. Так как в силу сказанного источником ценности являются психические процессы не только со стороны потребителя, но также со стороны производителя, то мускульный и «психический» труд получают общее, можно сказать, моральное обоснование ценности, устранившее всякий банальный и грубо материальный характер в сведении всякой ценности на ценность мускульного труда. Здесь наблюдается то же самое, как и в теоретическом материализме, который приобретает совершенно иной и гораздо более научный характер, если защитники его подчеркивают, что и материя его представление, а не сущность, в абсолютном смысле находящаяся вне нас и противостоящая душе, что познание этой материи всецело обусловлено формами и предпосылками нашей духовной организации. С этой точки зрения, превращающей различия между физическими и духовными явлениями из абсолютных в относительные, уже гораздо более логично стремление искать объяснения духовных явлений в узком смысле этого слова путем их сведения к физическим. Здесь, как и в практическом вопросе о ценности, внешнее по отношению к внутреннему должно быть лишено неподвижности, изолированности, резкого противопоставления, благодаря чему оно сумеет служить простейшим выражением и единицей измерения для более высоких «духовных» явлений. Удастся подобное сведение или нет, во всяком случае, оно, по крайней мере, принципиально считается с требованиями метода и основными положениями понятия ценности. Однако одно из затруднений, встречаемых в теории трудовой ценности, по-видимому, непреодолимо и вытекает оно притом из совершенно

тривиального возражения, что ведь существует и бесценный, бесполезный труд. Когда отвечают на это, что под трудом как основной ценности понимают, конечно, лишь целесообразный, оправдывающий свои результаты труд, то этим самым признают эту теорию неудовлетворительной. Если существует ценный и бесценный труд, то тогда без сомнения существуют и промежуточные ступени, существуют продукты труда, который содержит в себе часть, но не весь элемент ценности и целесообразности; таким образом, ценность продукта, согласно предположению определяемая заключенным в нем трудом, является большею или меньшею в зависимости от целесообразности этого труда. Это значит: ценность труда определяется не по количеству затраченного труда, а по полезности его результата. И здесь уж не может спасти нас тот прием, к которому мы прибегли выше, говоря о качестве труда: более высокий, более тонкий, более духовный труд означает в сравнении с более низким *больше* труда, означает скопление и сгущение того же самого «труда вообще», который в более разреженном виде, в более низкой степени содержится в грубом и неквалифицированном труде. Ибо это различие труда носило внутренний характер, совершенно не затрагивающий вопроса о полезности, полезность же заранее предполагалась при этом присущей данному труду. С этой точки зрения труд чистильщика улиц не менее полезен, чем труд виртуоза-виолончелиста, более же низкая оценка первого происходит из его характера простого труда, из меньшей концентрации в нем рабочей энергии. Но теперь обнаруживается, что подобное предположение слишком уж просто, и что различия во внешней полезности труда не позволяют ставить различия в оценке труда только в зависимости от его внутренних качеств. Если бы могли уничтожить бесполезный труд или, вернее, различия в полезности труда и сделать, чтобы труд был в той мере более или менее полезен, в какой он более или менее концентрирован, более или менее поглотил сил, словом, в какой мере он содержит большее или меньшее количество труда, тогда бы трудовая теория ценности была справедлива.

Требование рабочего, чтобы пользование ценностью вытекало бы только из ее создания, чтобы всякий вознаграждался бы лишь за свой личный труд — не только недостаточно обосновывается теорией трудовой ценности, но даже вообще может быть выведено из нее лишь путем ошибочного умозаключения; ибо, если эта теория и в состоянии доказать, что всякая ценность есть труд, то отсюда отнюдь еще не следует, что всякий труд есть ценность, т.е. равная ценность. А между тем она должна принять это, раз она не хочет ценность труда ставить, в конце концов, в зависимость от его полезности, вместо количества

затраченного труда. Таким образом, для осуществления этого требования необходимы учреждения, которые бы устраняли возможность дисгармонии между высотой полезности и высотой его количества. Это же, в свою очередь, предполагает вполне рационализированный экономический строй, в котором бы всякий труд производился планомерно и не допускался бы ни какой труд, не нужный для организации и целей целого, словом такой строй, к которому стремится социализм. Градация ценности труда по степени полезности его результатов, начиная от совершенно бесполезного труда, переносит оценку ценности с ее внутренней стороны на внешнюю, и это перенесение возможно лишь при идеальной организации труда в техническом и социальном отношении, организации, которая одинаково достижима как путем понижения, так и путем повышения культурного уровня. Потребности могут быть настолько упрощены и понижены, что для их удовлетворения нужен будет труд одинаковой степени полезности: когда производится лишь самое необходимое, тогда всякий труд одинаково нужен и полезен. Или же, наоборот, благодаря высочайшему развитию культуры ум может стать полным господином всех условий производства и идеал справедливости — полным господином социальной оценки полезности труда, так что возможно будет установить точную пропорцию между полезностью и количеством труда: продукт, производимый разными людьми в одинаковое количество времени, будет все-таки не одинаково полезен, но можно достигнуть того, чтобы продукт ценился в такой же степени полезным, в какой в нем воплощен более концентрированный, более интенсивный, чисто индивидуальный труд. Никакая культура не может существовать без различия между высшим и низшим трудом; самая развитая, — но к сожалению, вполне утопическая, — может, благодаря объективному прогрессу и психической переоценке, привести к тому, что это различие в своих практических последствиях будет точно соответствовать различию между большей и меньшей затратой труда, объективно с ним ни в коем случае не совпадающим. Противники социализма считают, что всякая ценность может быть сведена к затрате труда лишь путем понижения культурного уровня, сторонники его, — что лишь путем повышения этого уровня.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Перечислите известных ученых в области экономики труда.
2. Используя план, расскажите о трудах известных ученых в области экономики труда:

- автор;
- основная идея;
- книга или доклад.

3. Назовите годы жизни Адама Смита, Карла Маркса, Макса Вебера, Эмиля Дюркгейма, Георга Зиммеля.

4. Кому принадлежит наиболее полная разработка теории трудовой стоимости?

5. На какие части распадается прибавочная стоимость?

6. Какое определение капитализма представлено в трудах Макса Вебера?

7. Кому принадлежит изречение: «Помни, что время — деньги».

8. Опишите пример «производство булавок» по Адаму Смиту, иллюстрирующий разделение труда.

ТЕСТЫ

1. Какая книга принесла известность Адаму Смиту?

- 1) «Заработная плата, цена и прибыль»;
- 2) «Философия труда»;
- 3) «Протестантская этика и дух капитализма»;
- 4) все ответы неверны.

2. Труд «О разделении общественного труда» принадлежит:

- 1) Эмилю Дюркгейму;
- 2) Максиму Веберу;
- 3) Карлу Марксу;
- 4) все ответы неверны.

3. Ответ на вопрос: «Какое сцепление обстоятельств привело к тому, что именно на Западе, и только здесь, возникли такие явления культуры, которые развивались в направлении, получившим универсальное значение» представлен в книге:

- 1) «О разделении общественного труда»;
- 2) «Философия труда»;
- 3) «Мысль о труде»;
- 4) все ответы неверны.

4. Назовите имя Зиммеля:

- 1) Анри;
- 2) Джон;
- 3) Питер;
- 4) все ответы неверны.

5. Укажите годы жизни Адама Смита:

1) 1723–1790;

2) 1818–1883;

3) 1864–1920;

4) все ответы неверны.

ГЛОССАРИЙ¹

- Абстрактный труд (3)
Автоматизированный труд (3)
Аккордная форма оплаты труда (10)
Активная политика занятости (7)
Анализ в социально-трудовых отношениях (4)
Аспекты труда (3)

Баланс затрат рабочего времени в социально-трудовых отношениях (4)
Безработица (8)
Безработный в соответствии с Российским законодательством (8)
Безработный по методологии Международной организации труда (8)
Бестарифная система оплаты труда (10)
Бипартизм (14)
Бухгалтерские издержки то же, что и явные издержки

Валовой внутренний продукт (13)
Верхняя граница рабочего возраста — то же, что и верхняя граница трудоспособного возраста.
Верхняя граница трудоспособного возраста (5)
Внедрение новшеств как показатель результативности труда (12)
Внешние издержки то же, что и явные издержки
Внешний рынок (6)
Внутренние издержки то же, что и неявные издержки
Внутренний рынок (6)
Внутрипроизводственные резервы производительности труда (12)
Воспроизводственная функция заработной платы (10)
Воспроизводство населения (5)
Воспроизводство трудовых ресурсов (5)
Врачебный труд (3)
Вспомогательные рабочие (5)
Вторичный рынок труда (6)
Входные данные рынка труда как динамической системы (6)
Вынужденная форма безработицы (8)
Выработка как показатель производительности труда (12)
Выходные данные рынка труда как динамической системы (6)

Гендерное неравенство (6)
Глобальная занятость (7)
Государственные службы занятости (6)

¹ В скобках указан номер главы.

Государство как субъект рыночных отношений (6)
Графические методы в социально-трудовых отношениях (4)
Гражданско-правовой договор (9)

Дедукция в социально-трудовых отношениях (4)
Действенность как показатель результативности труда (12)
Департамент труда и занятости населения города Москвы (6)
Децильный коэффициент (13)
Диалектический метод познания в социально-трудовых отношениях (4)
Диапазон тарифной сетки в системе оплаты труда (10)
Дилерский механизм как форма оплаты труда (10)
Дискриминация как тип социально-трудовых отношений (4)
Длительная безработица (8)
Длительность безработица (8)
Добровольная безработицы (8)
Долгосрочная безработица то же, что и застойная безработица
Должностной оклад в системе оплаты труда (10)
Духовные блага (1)

Естественная форма безработицы (8)
Естественный уровень безработицы (8)

Живой труд (3)

Закон Оукена (8)
Занятость (7)
Занятость с социальной точки зрения (7)
Занятость с экономической точки зрения (7)
Застойная безработица (8)

Изделие (3)
Измерительно-распределительная функция заработной платы — то же, что и распределительная функция
Индекс развития человеческого потенциала — то же, что и индекс человеческого развития
Индекс человеческого развития (13)
Индивидуальный труд (3)
Индивидуальный уровень социально-трудовых отношений (4)
Индукция в социально-трудовых отношениях (4)
Инженерный труд (3)
Институциональная безработица (8)
Использование трудовых ресурсов (5)
Использование рабочей силы — то же, что и потребление рабочей силы

Кадры (5)
Категории занятых граждан (7)
Категории экономически активного населения (5)
Категория (3)
Категория содержание труда (3)
Категория экономически неактивного населения (5)
Качественная сторона трудового потенциала (5)
Качество как показатель результативности труда (12)
Качество трудовой жизни как показатель результативности труда (12)
Квалификационный разряд в системе оплаты труда (10)
Квалификационный уровень (3)
Количественная сторона трудового потенциала (5)
Коллективный договор (14)
Коллективный труд (3)
Коллективный трудовой спор (14)
Коллективный уровень социально-трудовых отношений (4)
Комиссионная форма оплаты труда (10)
Компенсации в системе оплаты труда (10)
Компоненты трудового потенциала (5)
Конвенции в международной организации труда (15)
Конкретный труд (3)
Конкуренция как тип социально-трудовых отношений (4)
Конфликт как тип социально-трудовых отношений (4)
Концепция занятости (7)
Косвенно-сдельная форма оплаты труда (10)
Коэффициент бедности (12)
Коэффициент напряженности (8)
Коэффициент постоянности кадров (5)
Коэффициент текучести кадров (5)
Коэффициент экономической активности (5)
Коэффициент Джини (13)
Коэффициент оборота по принятию и убытию (5)
Кривая Бевеиджа (8)
Кривая Лоренца (13)

Легкий труд (3)

Макроэкономика труда (4)
Марксизм (2)
Материальные блага (1)
Машинно-ручной труд (3)
Машинный труд (3)

Мегаэкономика труда (4)
 Медиана (13)
 Международная организация труда (15)
 Межотраслевые резервы производительности труда (12)
 Мезоэкономика труда (4)
 Меновая стоимость (3)
 Метаэкономика труда (4)
 Метод моделирования в социально-трудовых отношениях (4)
 Метод научных абстракций в социально-трудовых отношениях (4)
 Механизм управления социально-трудовыми отношениями (4)
 Микроэкономика труда (4)
 Минимальная потребительская корзина (13)
 Мотивационная функция (10)

 Наблюдение и сбор фактов в социально-трудовых отношениях (4)
 Надежность персонала (5)
 Наемные работники (6)
 Наемный труд (3)
 Наноэкономика труда (4)
 Напряженность труда (3)
 Население (5)
 Научный труд (3)
 Национальный доход (13)
 Негосударственные институты занятости (6)
 Неофициальная часть открытого рынка (6)
 Неполная занятость (7)
 Непроизводственный труд (3)
 Неценовой фактор (6)
 Неявные издержки (6)
 Нижняя граница рабочего возраста то же, что и нижняя граница трудоспособного возраста
 Нижняя граница трудоспособного возраста (5)
 Номинальная заработная плата (6)
 Номинальное качество (3)
 Номинальный доход (13)
 Номоэкономика труда (4)

 Обеспечение социальных накоплений как функция заработной платы (10)
 Обмен (3)
 Общая занятость (7)
 Общегосударственные резервы производительности труда (12)
 Общественные работы (9)
 Общественная форма труда (3)

Общественный труд (3)
 Общественный трудовой потенциал — то же, что и трудовой потенциал общества
 Общие методы социально-трудовых отношений (4)
 Объект исследования социально-трудовых отношений (4)
 Объект курса «Экономика труда» (1)
 Объект купли-продажи на рынке труда (6)
 Овеществленный труд (3)
 Оклад то же, что и должностной оклад в системе оплаты труда
 Оплата труда (10)
 Оптимальные затраты (3)
 Организация оплаты труда на предприятии (10)
 Организация труда (3)
 Организационный механизм социально-трудовых отношений (4)
 Основные рабочие (5)
 Открытый рынок труда (6)
 Отраслевые резервы производительности труда (12)
 Официальная часть открытого рынка (6)

Пассивная политика занятости (7)
 Патернализм как тип социально-трудовых отношений (4)
 Педагогический труд (3)
 Первичный рынок труда (6)
 Периодическая занятость (7)
 Периферия то же, что и вторичный рынок труда
 Персонал (5)
 Перспективные резервы производительности труда (12)
 Повременная форма оплаты труда (10)
 Повременно-премиальная форма оплаты труда (10)
 Повышение производительности труда (12)
 Показатели для диагностирования социально-трудовых процессов (4)
 Показатели здравоохранения (5)
 Показатели использования трудовых ресурсов (5)
 Показатели производительности труда (12)
 Показатели профессионально-квалификационной структуры работающих (5)
 Показатели развития трудового потенциала (5)
 Показатели трудовой и социальной активности рабочих (5)
 Показатели уровня жизни населения (13)
 Показатели уровня занятости трудоспособного населения страны и ее регионов, отраслей и предприятий (5)
 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов (5)
 Покупательная способность денежных доходов (13)

Политика занятости (7)
Полная занятость (7)
Пособие по безработице (9)
Потенциал (5)
Потенциальный ВВП (8)
Потребительская корзина (13)
Потребительская стоимость (3)
Потребительский фонд национального богатства (13)
Потребление (3)
Потребление рабочей силы (5)
Правовой механизм социально-трудовых отношений (4)
Предложение труда (6)
Предмет курса «Экономика труда» (1)
Предмет купли продажи на рынке труда (6)
Предмет социально-трудовых отношений (4)
Предмет труда (3)
Предпринимательский труд (3)
Прибыльность как показатель результативности труда (12)
Признаки индивидуального труда (3)
Продолжительная безработица (8)
Продуктивная занятость (7)
Производительность труда (12)
Производственный труд (3)
Производство (3)
Простая повременная форма оплаты труда (10)
Простое воспроизводство населения (5)
Простой труд (3)
Профессиональная направленность (3)
Профессиональный труд (3)
Процесс обмена трудовых ресурсов (5)
Процесс труда (3)
Процесс формирования трудовых ресурсов (5)
Прямая сдельная форма оплаты труда (10)

Работодатель (6)
Рабочая сила (3)
Рабочий возраст то же, что и трудоспособный возраст
Равновесная рыночная цена на рынке труда (6)
Располагаемый доход (13)
Распределение (3)
Распределение трудовых ресурсов (5)
Распределительная функция заработной платы (10)
Расширенное воспроизводство населения (5)

Рациональная занятость (7)
Рациональная потребительская корзина (13)
Реальная заработная плата (6)
Региональная безработица (8)
Региональные резервы производительности труда (12)
Режимы воспроизводства населения (5)
Резервы роста производительности труда (12)
Результат (3)
Результативность труда (12)
Рекомендации в международной организации труда (15)
Ресурсно-разместительная функция заработной платы (10)
Ринги сейдо (6)
Руководители (5)
Рутинный труд (3)
Ручной механизированный труд (3)
Ручной труд (3)
Рынок рабочей силы то же, что и рынок труда
Рынок труда (6)
Рыночная инфраструктура (6)

Свободно избранная занятость (7)
Свойства труда (3)
Сдельная форма оплаты труда (10)
Сдельно-премиальная форма оплаты труда (10)
Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда (10)
Сегментация рынка труда (6)
Сезонная занятость (7)
Селективная функция заработной платы (10)
Синтез в социально-трудовых отношениях (4)
Система плавающих окладов как форма оплаты труда (10)
Скрытая безработица (8)
Скрытая занятость (7)
Скрытая часть рынка труда (6)
Сложность труда работника (10)
Сложный труд (3)
Смешанная система оплаты труда (10)
Смешанный уровень социально-трудовых отношений (4)
Соглашение (14)
Содержание труда (3)
Солидарность как тип социально-трудовых отношений (4)
Состояние здоровья как показатель уровня жизни (13)
Социальная направленность в социально-трудовых отношениях (4)
Социально трудовые отношения (1)

Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений (4, 14)
 Социально-экономический механизм социально-трудовых отношений (4)
 Специалисты (5)
 Специфические методы в социально-трудовых отношениях (4)
 Списочное число работников (5)
 Спрос на труд (6)
 Сравнение в социально-трудовых отношениях (4)
 Среднедушевой денежный доход населения (13)
 Средней тяжести труд (3)
 Средства производства (3)
 Средства труда (3)
 Стадии воспроизводства то же, что фазы воспроизводства
 Статус занятости (7)
 Статусная функция заработной платы (10)
 Стимулирующая функция заработной платы — то же, что и мотивационная функция
 Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда (10)
 Стоимость (3)
 Структура занятости (7)
 Структура трудового потенциала (5)
 Структурная безработица (8)
 Субсидиарность как тип социально-трудовых отношений (4)
 Субъекты рынка труда (6)
 Субъекты социально-трудовых отношений (4)
 Субэкономика труда (4)
 Суженное воспроизводство населения (5)
 Сущность труда (3)

Тарификация работ в системе оплаты труда (10)
 Тарифная сетка в системе оплаты труда (10)
 Тарифная система оплаты труда (10)
 Тарифная ставка в системе оплаты труда (10)
 Тарифно-квалификационный справочник в системе оплаты труда (10)
 Тарифный разряд в системе оплаты труда (10)
 Творческий труд (3)
 Текущие резервы производительности труда (12)
 Техническая вооруженность труда (12)
 Технические исполнители (5)
 Технология (3)
 Типы социально-трудовых отношений (4)
 Трипатризм (14)
 Труд (1)
 Труд, основанный на самозанятости (3)

Трудовой арбитраж (14)
Трудовой договор (9)
Трудовой потенциал (5)
Трудовой потенциал общества (5)
Трудовой потенциал предприятия (5)
Трудовой потенциал работника (5)
Трудовой прием (3)
Трудовые отношения (1)
Трудовые ресурсы (5)
Трудоемкость как показатель производительности труда (12)
Трудоспособный возраст (5)
Тяжелый труд (3)

Умственный труд (3)
Управление социально-трудовыми отношениями (4)
Управленческий труд (3)
Уровень безработицы (8)
Уровень жизни населения (13)
Уровень и качество образования как показатель уровня жизни (13)
Уровень социально-трудовых отношений (4)
Устойчивость персонала (5)

Фазы воспроизводства (5)
Факторы роста производительности труда (12)
Физический труд (3)
Фонд потребления как показатель уровня жизни (13)
Фонд ресурсов труда (5)
Фондовооруженность труда (12)
Формы оплаты труда (10)
Формы проявления труда (3)
Формы трудовой деятельности (3)
Фотография рабочего времени в социально-трудовых отношениях (4)
Фрикционная безработица (8)
Функции труда (3)
Функции рынка труда (6)
Функциональный труд (3)

Характер труда (3)
Хронометраж в социально-трудовых отношениях (4)

Цена труда (6)
Ценовой фактор (6)
Циклическая безработица (8)

Частный труд (3)

Частота безработицы (8)

Человеческие ресурсы (5)

Школа научного управления (2)

Школа научной организации труда — то же, что и школа научного управления

Школа человеческих отношений (2)

Экономика (1)

Экономика труда (1)

Экономическая направленность в социально-трудовых отношениях (4)

Экономически активное население (5)

Экономически неактивное население (5)

Экономическая занятость (7)

Экономичность как показатель результативности труда (12)

Эксперимент в социально-трудовых отношениях (4)

Экстерриториальная организация (12)

Экстерриториальность (12)

Электровооруженность труда (12)

Энерговооруженностью труда (12)

Эффект замещения (6)

Эффект масштаба (6)

Явные издержки (6)

Явочное число работников (5)

Ядро то же, что и первичный рынок труда

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе» / Под ред. В.А. Козбаненко. СПб.: Питер, 2008. 576 с.
3. Рынок труда Москвы в графиках и диаграммах в 1 полугодии 2013 года / Правительство Москвы. Департамент труда и занятости города Москвы. М., 2013. 30 с.
4. *Бадашкеева Т.В.* Управление занятостью и преодоление бедности населения в современной экономической системе: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: РГБ, 2006.
5. *Бараненко С.П., Дудин М.Н., Лясникова Н.В., Лясникова Ю.В.* Основы экономики. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Экономика и социология труда». М.: Российская академия предпринимательства, 2011. 220 с.
6. *Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.* Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: Учеб.-практ. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проект, 2012. 72 с.
7. *Белокодная Л.А., Гимпельсон В.Е., Горбачева Т.Л., Денисова А.Е.* Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. 575 с.
8. *Борисова Н.И.* Краткий конспект лекций по дисциплине «Экономика и социология труда» / Волгоградская государственная архитектурно-строительная академия. 233 с.
9. *Вайсбурд В.А.* Экономика труда: Учеб. пособие. Самара: Самар. гос. экон. ун-т, 2007. 264 с.
10. *Вагина Л.В.* Оплата труда: государственная гражданская служба. М.: РАГС, 2007. 222 с.
11. *Волгин Н.А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004. 224 с.
12. *Воробьева Е.В.* Заработная плата в 2013 году. 16-е изд., перераб. и доп. М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. 1040 с.
13. *Выходцева Е.А., Рудая Л.И.* Современные тенденции в управлении кадрами государственных служб // Вестник университета. Социология управления персоналом. 2002. 200 с.

14. Государственная служба / Под ред. Игнатова В.Г. М.: МарТ; Ростов н/Д: МарТ, 2004. 224 с.
15. Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. 224 с.
16. Жулина Е.Г. Экономика труда: Учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. 208 с.
17. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. 2004. 345 с.
18. Зинченко Г.П. Социология государственной и муниципальной службы: программа-концепция // Ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук. Социологические исследования. 1996. № 6. 170 с.
19. Карпенко А.С., Ковалева М.А. Индивидуальная работа с персоналом в государственной службе / Под общ. ред. Деркача А.А., М.: РАГС, 2006. 172 с.
20. Краткий словарь экономических терминов / Сост. Слагода В.Г. М.: Форум, 2010. 220 с.
21. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. 894 с.
22. Корзова Н.А. Правовое регулирование денежного содержания государственных гражданских служащих РФ: комплексный анализ. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. Екатеринбург, 2006.
23. Костин Л.Е. Международная организаций труда М.: Экзамен, 2002. 240 с.
24. Мазин А.Л. Экономика труда: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2009. 623 с.
25. Макконнел К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2013. 1028 с.
26. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: Справ. пособие / [Сост. и авт. предисл. и вступ. ст. Богатыренко З.С.]. М.: Дело и сервис, 2007. 339 с.
27. Мировой опыт в управлении персоналом: обзор зарубежных источников / Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. М.: Рос. Экон. Акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 2010. 247 с.
28. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учеб.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 260 с.

29. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учеб. пособие / Мазманова Б.Г. М.: Дело и Сервис, 2010. 423 с.
30. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под. ред. Сорокиной М.Е. М.: Вузовский учебник, 2006. 256 с.
31. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. 2-е изд., М.: ИНФРА-М, 2007. 272 с.
32. Пилюева В.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). 3-е изд. 2012. 1079 с.
33. Просветов Г.И. Экономика и статистика труда: задачи и решения: Учеб.-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 155 с.
34. Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: Учеб. пособие. СПб.: Просвещение, 2007. 318 с.
35. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. М.: Кнорус, 2010. 340 с.
36. Рынок труда: Учебник / Под ред. Буланова В.С. и Волгина Н.А. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2003. 480 с.
37. Сборник докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25–26 октября 2006 г.). Книга IV / Под ред. проф. В. А. Гуртова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. 176 с.
38. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Данилова-Данильяна В.И. М.: Прогресс, 1989. 379 с.
39. Слагода В.Г. Экономическая теория: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Форум, 2010. 368 с.
40. Современная экономика труда / Науч. ред. Куликов В.В.; Ин-т труда Минтруда России (НИИ труда). М.: Финстатинформ, 2001. 345 с.
41. Стексов В.И. Диссертация. Развитие персонала — ведущее условие повышения конкурентоспособности предприятия на локальном рынке труда. М., 2004.
42. Труд и социальное развитие / Под ред. Строева Е.С. М.: ИНФРА-М, 2001. IV. 266 с.
43. Трудовой и коллективный договоры, трудовые соглашения / Под ред. Сутягина А.В. М.: ГроссМедиа: Росбух, 2008. 257 с.
44. Экономика / Гладков И.С., Марыганова Е.А., Суслова Е.И. М.: Кнорус, 2005. 448 с.
45. Экономика труда: Учебник / Алиев И.М. [и др.]. Ростов н/Д.: Феникс, 2009. 393 с.

46. Экономика труда: Учебник для вузов / Жуков Л.И., Погосян Г.Р., Сивцов В.И. и др. М.: Экономика, 1991. 267 с.
47. Экономика труда: Учебник / Под ред. Кокина Ю.П., Шлендера П.Э. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. 270 с.
48. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. Шлендера П.Э. М.: Вузовский учебник, 2011. 289 с.
49. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности: Пер. с англ. 2-е изд. М.: Экономика, 1992. 450 с.
50. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
51. Яковлев Р.А. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд // Справочник кадровика. 2004. № 9.
52. Журнал «Обзоры стран». 2007. № 3 (17). 11 июня–18 июня.
53. Журнал «Экономика зарубежных стран». 2011. № 4.
54. Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Вып. 70. Донецк, ДонНТУ, 2004.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
Глава 1. Экономика труда как часть экономической науки.....	4
Контрольные вопросы	9
Тесты.....	9
Глава 2. Становление и развитие науки «Экономика труда»	11
Контрольные вопросы	18
Тесты.....	18
Глава 3. Основные составляющие категории «труд»	20
Контрольные вопросы	36
Тесты.....	37
Глава 4. Основные составляющие категории «социально-трудовые отношения»	39
Контрольные вопросы	46
Тесты.....	47
Глава 5. Основные категории людей, используемые при изучении их трудовой деятельности.....	49
5.1. Население	49
5.2. Трудовые ресурсы	51
5.3. Трудовой потенциал	57
5.4. Персонал и кадры	63
Контрольные вопросы	64
Тесты.....	64
Глава 6. Рынок труда и его модели	66
6.1. Рынок труда: понятие, функции, объект и предмет купли продажи.....	66
6.2. Компоненты рынка труда	67
6.3. Сегментация рынка труда	74
6.4. Национальные модели рынка труда.....	85
Контрольные вопросы.....	118
Тесты.....	119
Глава 7. Понятие занятости, ее виды и регулирование	121
7.1. Многоаспектная категория занятости.....	121
7.2. Структура занятости.....	126
7.3. Статус занятости.....	127
7.4. Государственная политика в сфере регулирования занятости...127	
Контрольные вопросы.....	129
Тесты.....	129
Глава 8. Безработица, ее виды и показатели	131
Контрольные вопросы	143
Тесты.....	144

Глава 9. Практические советы и рекомендации	
в области занятости и безработицы	146
9.1. Если Вы остались без работы, где искать вакансии?	146
9.2. Что необходимо знать о социальной помощи безработным гражданам?	148
9.3. Содействие самозанятости.....	156
9.4. Различия между трудовым договором и договором гражданско-правового характера	157
Контрольные вопросы	159
Тесты.....	159
Глава 10. Системы и формы оплаты труда.....	160
10.1. Заработная плата как форма оплаты труда.....	160
10.2. Тарифная система оплаты труда	162
10.3. Бестарифная система оплаты труда	168
10.4. Смешанная система оплаты труда	168
Контрольные вопросы.....	174
Тесты.....	174
Глава 11. Система оплаты труда государственных гражданских служащих.....	176
Контрольные вопросы.....	184
Тесты.....	184
Глава 12. Производительность труда и возможности ее повышения ...	186
12.1. Производительность труда как один из критериев результативности	186
12.2. Повышение производительности труда.....	190
12.3. Факторы роста производительности труда	190
12.4. Резервы роста производительности труда.....	192
Контрольные вопросы.....	193
Тесты.....	193
Глава 13. Показатели уровня жизни и неравенство в распределении доходов	195
13.1. Уровень жизни и его показатели.....	195
13.2. Неравенство в распределении доходов.....	209
Контрольные вопросы.....	214
Тесты.....	215
Глава 14. Социальное партнерство	217
Контрольные вопросы.....	225
Тесты.....	226
Глава 15. Международная организация труда	228
15.1. Цели, задачи, нормотворческая деятельность МОТ.....	228
15.2. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013–2016 гг.	238
Контрольные вопросы.....	250

Тесты.....	250
Глава 16. Труды известных ученых в области экономики.....	252
16.1. Адам Смит.	
«Исследование о природе и причинах богатства народов»	252
16.2. Карл Маркс. «Заработная плата, цена и прибыль»	258
16.3. Макс Вебер. «Протестантская этика и дух капитализма».....	272
16.4. Эмиль Дюркгейм. «О разделении общественного труда»	291
16.5. Георг Зиммель. «Философия труда»	293
Контрольные вопросы.....	312
Тесты.....	313
Глоссарий	315
Список используемой литературы	325

По вопросам приобретения книг обращайтесь:
Отдел продаж «ИНФРА-М» (оптовая продажа):

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1

Тел. (495) 280-15-96; факс (495) 280-36-29

E-mail: books@infra-m.ru

•

Отдел «Книга—почтой»:

тел. (495) 280-15-96 (доб. 246)

Учебное издание

**Щипанова Д.Г.
Мелкумова М.В.**

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебник

Редактор Т.Л. Ожиганова

Подписано в печать 23.09.2014.

Формат 60×90/16. Гарнитура Newton.

Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 21,0. Уч.-изд. л. 15,2.

Тираж 1000 экз. (1-й завод 1–500 экз.). Заказ № 5215.

Цена свободная.

ТК 307600-483035-230914

ООО «Издательский Центр РИОР»

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В.

info@rior.ru www.rior.ru

ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1.

Тел.: (495) 280-15-96. Факс: (495) 280-36-29.

E-mail: books@infra-m.ru http://www.infra-m.ru

Отпечатано способом ролевой струйной печати

в ОАО «Первая Образцовая типография»

Филиал «Чеховский Печатный Двор»

142300, Московская область, г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1

Сайт: www.chpd.ru, E-mail: sales@chpd.ru, т/ф. 8(496)726-54-10

Настоящий учебник разработан в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования РФ по специальности «Экономика труда». Учебник рекомендуется студентам всех форм обучения по экономическим специальностям, работникам сферы государственного и муниципального управления.

Допущено в печать учебно-методическим советом Союза негосударственных вузов г. Москвы и Московской области в качестве учебника для студентов, обучающихся по программам бакалавриата направления «Экономика» и «Менеджмент», специальностей «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», магистерских программ «Управление персоналом», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», программ послевузовского образования «Экономические науки» (аспирантура).



Текст книги для чтения доступен также в электронно-библиотечной системе ZNANIUM по адресу: www.znanium.com.

Для быстрого доступа воспользуйтесь QR-кодом с обложки книги.

ISBN 978-5-369-01390-8

2

ДОМ КНИГИ

"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"

Дипансва Д. Г. Экономик

ISBN 978-5-369-01390-8



Цена: 543 р.

9 785369 013908