**1.**

Экономика труда — это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. По своей природе в отличие от общей экономической теории и отраслевых экономик экономика труда исследует опреде­ленный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики, а в силу этого она относится к типу функциональных экономических наук.

Объектом экономики труда является труд — центральный элемент общественного производства, который имеется во всех от­раслях и сферах экономики. Труд изучается и другими науками, такими как физиология и психология труда, эргономика, социоло­гия труда, трудовое право, статистика труда, гигиена труда и др. Для всех этих дисциплин труд служит объектом исследования. Раз­личаются же эти дисциплины предметом исследования, т.е. тем, какую сторону и какие свойства объекта они изучают.

Предмет экономики труда — экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и усло­вия их эффективности, экономические отношения людей, возника­ющие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке — на предприятиях, в органи­зациях, учреждениях.

**2.**

Процесс труда во все времена предполагал, предполагает и бу­дет предполагать наличие трех частей (рис. 3.1): субъекта труда, того (тех) кто трудился, трудится или будет трудиться; объекта (предмета) труда — всего того, на что был направлен, направлен и будет направлен труд с целью придания ему требуемых свойств; опосредующих элементов трудового процесса, создающих необходи­мые условия для его осуществления.

Субъектом труда может быть один человек, самостоятельно выполняющий какую-либо работу. Это может быть и группа совме­стно работающих людей, если в одиночку работу выполнить невоз­можно или единоличный труд будет малоэффективен.

Объект труда может быть представлен широким спектром предметов, веществ, также людей и животных. В экономической литературе объект труда называют предметом труда, что по суще­ству правильно. Термин «объект» возникает всегда там, где присут­ствует термин «субъект». Они представляют две стороны любого процесса, в том числе и трудового. В трудовом процессе объект труда выступает в виде предмета труда.

В сфере производства материальных благ наиболее распрос­транены следующие разновидности предметов труда:

* сырье — природное вещество, извлеченное из недр приро­ды, оторванное, отделенное от нее и не претерпевшее дополнитель­ного воздействия труда (добытые руда, нефть, песок, спиленный лес, обмолоченное зерно и т.п.);
* материалы — предметы природного происхождения, претер­певшие воздействие труда и принявшие вследствие этого новую материальную форму (металл, кокс, доски, мука и т.п.), а также предметы искусственного происхождения, предназначенные для изготовления из них готовых к конечному использованию предме­тов (например, пластмассы);
* полуфабрикаты — продукты переработки материалов, не принявшие еще законченного вида, готового к конечному потребле­нию или использованию изделия (стальной прокат, деревянные бруски, тесто, сформированная в листы пластмасса и т.п.);
* комплектующие изделия — детали, узлы изделий, получае­мые по кооперативным поставкам от других предприятий для даль­нейшего использования в производстве готового к конечному по­треблению или использованию изделия.

В сфере нематериального производства и услуг предметом труда могут быть готовые изделия, люди, животные, предприятия. Напри­мер: машины, механизмы, одежда и обувь при их ремонте и чистке; люди при оказании им образовательных, медицинских, юридических, культурных услуг и т.д.

Опосредующими элементами трудового процесса служат средства труда; технология деятельности — производства изделия, выполнения работы, оказания услуги; организация труда персонала; энергия от внешних источников; информация.

Средства труда — все то, при помощи чего работник воздей­ствует на предмет труда и что создает ему необходимые условия для труда. К средствам труда относятся: орудия труда (инструменты, станки, машины, механизмы, аппараты и другое технологическое оборудование); здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда; сооружения, необходимые для обеспечения труда (дороги, мосты, эстакады, емкости и т.п.). Здесь следует напомнить, что совокупность средств и предметов труда называют средствами производства.

Технология деятельности — это способ воздействия на пред­мет труда. Целенаправленность деятельности предполагает наличие знаний и (или) умений для выполнения той или иной работы. Стро­гое, последовательное выполнение действий, совокупность методов воздействия на предмет труда для изменения или придания ему новых свойств, формы, взаимного расположения частей, местоположения в пространстве составляют содержание технологии деятельности.

Организация труда персонала — определенный порядок по­строения и осуществления трудового процесса, который складыва­ется из системы взаимодействия работников с предметами и оруди­ями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом в трудовом процессе.

Энергия от внешних источников — важный опосредующий элемент трудового процесса, при условии, что труд выполняется не вручную. Речь идет о механической, тепловой, химической, электри­ческой и других видах энергии, которые используются для приведе­ния в действие машин, механизмов, аппаратов и других орудий труда или для непосредственного осуществления технологических процес­сов: химических, нефтеперерабатывающих, металлургических и т.п.

Информация о сырье; материалах; технологии; организации; о действиях людей, совместно выполняющих работу; о передовом опыте; рыночной конъюнктуре и других условиях необходима ра­ботнику на всех стадиях трудового процесса для успешных его действий.

**3.**

По предназначенности результатов труд подразделяется на личный и общественный. Личный труд — это труд только на себя и свою семью, без намерения передачи его результатов за пределы семьи для других людей. Такой труд характерен, как правило, при ведении домашнего хозяйства. Общественный труд — это труд на производстве и в сфере услуг. Продукция труда в сфере производ­ства предназначена для обмена, она служит удовлетворению обще­ственных потребностей. Под производством здесь понимается не только предприятие. Можно дома в одиночку изготавливать какие-либо изделия или продукты, предназначенные для продажи, и такой труд будет носить общественный характер.

Сфера услуг не связана с выпуском продукции. Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности глав­ным образом нематериального свойства: в правовом обслуживании, образовании, медицинском и культурном обслуживании, организа­ции отдыха, выполнении работ по изменению свойств изделий (ре­монт, уборка и чистка и т.п.) и др.

**4.**



По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным).

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

По способу планирования и учета труд подразделяют на инди­видуальный и групповой (коллективный)1.

В зависимости от числа участников трудового процесса труд может быть единоличным и совместным (массовым).

По квалификационному уровню различают труд простой, слож­ный и многочисленные квалификационные уровни сложности меж­ду ними.

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным).

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный, физический, преимущественно умственный, преимуще­ственно физический.

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

По внешнему проявлению деятельности труд может быть ви­димым и невидимым.

По результатам можно выделить труд с материальным резуль­татом и труд с результатом нематериальным.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд Кможет быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По степени напряженности анализаторно-мыслительной дея­тельности труд бывает ненапряженным, нормальной напряженно­сти, напряженным, особо напряженным.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье ра­ботника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным.

По наличию или отсутствию оплаты труд бывает оплачивае-мый и неоплачиваемый.

По продолжительности протекания труд может быть длитель­ным и краткосрочным.

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

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

По периодичности различают труд постоянный, временный, сезонный.

По степени универсальности труд может быть универсальным, специализированным, узкоспециализированным.

**5.**

Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

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

**6.**

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений: а) индивидуальный, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях (двухсторонние социально-трудовые отношения); б) групповой, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей (трехсторонние социально-трудовые отношения); в) смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство (многосторонние социально-трудовые отношения).

Субъектами являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник- это человек, заключивший договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель- человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который в свою очередь является наемным работником по отношению к государству.

Профсоюз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются: обеспечение занятости, условий и оплаты труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник- работник, работник- работодатель, профсоюз- работодатель, работодатель- государство, работник- государство и т. д.

**7.**

Патернализм (лат. pater -отец, отцовский) - форма регулирования социальных и трудовых отношений между государствами, а также на уровне государства и фирмы. Проявляется в покровительственном отношении государства (фирмы) к зависимым от них субъектам - государствам, народам, работникам. Противоположны патерналистским партнерские отношения, которые предполагают совместную деятельность руководителей и подчиненных, основанную на выполнении заранее оговоренных обязанностей, самостоятельности работника в их выполнении, конкурентоспособности взаимных предложений, невмешательстве руководства в дела и жизнь работника.

Анализ взаимодействия патерналистских – партнерских ориентаций особенно актуален на частных предприятиях, где характер их соотношения является результатом складывающихся противоречий между неадекватностью патернализма условиям труда на таких предприятиях и возможностью использования его принципов для осуществления успешного бизнеса.

**8.**

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями: списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату; среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период; удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия; темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период; средний разряд рабочих предприятия; удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия; средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия; текучесть кадров; фондовооруженность труда работников и рабочих на предприятии и др.

Качественная характеристика трудовых ресурсов определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ. Качественные характеристики персонала предприятия и качество труда оценить значительно сложнее.

Качество рабочей силы — это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, то есть такие его физиологические и социально-психологические особенности, как состояние здоровья, умственные способности, а также адаптированность, в том числе, гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профессиональная пригодность.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). К экономически активному населению относятся все занятые и безработные. К экономически неактивному населению относятся те, кто по каким-либо причинам не желает работать (занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, детьми и т.д.), лица, получающие пенсии по старости на льготных условиях, а также инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью, а также те, кто отчаялся найти работу. В эту же категорию в западной статистике включают учащихся очных форм образования. В российской статистике таких учащихся относят к категории занятых.

**9.**

Экономически активное население,/или (в трактовке Росстата) рабочая сила, в соответствии с методологией Международной орга­низации труда представляет собой часть населения, обеспечивающую предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения склады­вается из численности занятых и безработных, под которыми пони­маются строго определенные группы людей. Понятия «занятые» и «безработные» рассматриваются в параграфах 8.1, 8.3.

Экономически неактивное население (по методике Росстата) — это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

* учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
* лица, получающие пенсию по старости и на льготных усло­виях;

■ лица, получающие пенсию по инвалидности;

* лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
* отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, ис­черпав все возможности, но которые могут и готовы работать;
* другие лица, которым нет необходимости работать, незави­симо от источника дохода.

**10.**

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, облада­ющую физическим развитием, умственными способностями и зна­ниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных зако­нодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные пе­риоды развития нашей страны.

С введением с 1 февраля 2002 г. в действие ТК РФ трудоспо­собный возраст определяется возрастом лица, с которым допускает­ся заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешает­ся в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опе­куна, попечителя) для выполнения легкого труда; 15 лет — если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; 16 лет — для всех (ст. 63 ТК РФ).

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать, что в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

1. лица моложе трудоспособного возраста — от рождения до 15 лет включительно;
2. лица в трудоспособном (рабочем) возрасте — в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
3. лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости, — в Рос­сии женщины — с 55, мужчины — с 60 лет.

В зависимости от способности к труду различают лиц трудо­способных и нетрудоспособных. Таким образом, по отношению к тру­довой деятельности можно выделить четыре группы населения:

1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

1. трудоспособное население в нетрудоспособном возрасте, например работающие пенсионеры по старости;
2. нетрудоспособное население в трудоспособном возрасте, например инвалиды I и II группы допенсионного возраста;
3. нетрудоспособное население в нетрудоспособном возрасте.

**11.**

Занятость населения — это состояние его экономически ак­тивной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законода­тельству, доходного занятия. Иначе говоря, занятость — это обеспе­ченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход.

Виды:  
Продуктивная занятость — это занятость населения в об­щественном производстве. Она характеризуется численностью за­нятых людей из числа экономически активного населения, устайов-ленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости Международной организации труда.

Социально полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, на военной служ­бе, альтернативной гражданской службе, службе в органах внутрен­них дел, но и обучающихся очно (в трудоспособном возрасте), заня­тых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками.

Полная занятость — это такое экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее име­ют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структур­ной безработицей.

Рациональная занятость определяется отношением величи­ны продуктивной занятости к величине занятости социально полез­ной.

Эффективная занятость — теоретическое понятие, подра­зумевающее использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат.

Скрытая занятость — это занятость людей, находящаяся вне сферы учета официальных органов в незарегистрированных хозяй­ственных структурах, которые не платят налогов. К такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сек­тор.

Частичная занятость — форма занятости, характеризующа­яся сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки. Нормаль­ная продолжительность рабочей недели, установленная ТК РФ, составляет не более 40 ч.

форма занятости, при кото­рой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограни­ченное трудовым договором время, которое может составлять от одного дня до нескольких лет.

Гибкая занятость — форма трудоустройства с нестандартны­ми условиями найма и труда.

**12.**

Безработица — общественно-экономическое явление, появив­шееся вместе с появлением наемного труда. Она характеризуется, с одной стороны, желанием людей работать по найму с целью полу­чения дохода — заработка, а с другой стороны, отсутствием такой работы.

Выделяют следующие виды безработицы:

* Вынужденная (безработица ожидания) — возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. Причиной является нарушение равновесия на рынке труда из-за негибкости заработной платы (вследствие законов о минимуме заработной платы, работы профсоюзов, поднятие заработной платы для улучшения качества труда и т. п.). Когда реальная зарплата находится выше уровня, соответствующего равновесию спроса и предложения, предложение на рынке труда превышает спрос на него. Количество претендентов на ограниченное число рабочих мест увеличивается, а вероятность реального трудоустройства уменьшается, что повышает уровень безработицы. Разновидности вынужденной безработицы:
  + циклическая — вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признаётся разный уровень безработицы.
  + сезонная — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.
  + технологическая — безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате которой часть рабочей силы становится излишней, либо нуждается в более высоком уровне квалификации.
* Добровольная — связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы. Добровольная безработица усиливается во время экономического бума и снижается при спаде; её масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий, уровня квалификации, а также у различных социально-демографических групп населения. Также, в экономике существует понятие «капкан безработицы», когда доходы человека, вне зависимости от того, трудится он или нет, разнятся незначительно (вследствие лишения прав, при поступлении на работу, на соотв. компенсации, доп. выплаты, начала выплат значительных взносов страхования и тп.), что снижает интерес человека к началу трудовой деятельности.
* Структурная — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест. Структурная безработица обуславливается масштабной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий, причём существует 2 типа структурной безработицы: стимулирующая и деструктивная.
* Институциональная — безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве.
* Неустойчивая — вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности).
* Фрикционная — время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.
* Маргинальная — безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, женщин, инвалидов) и социальных низов.
  + Молодёжная безработица — среди группы лиц 18-25 лет.

также:

* Зарегистрированная — незанятое население, занимающееся поиском работы и официально взятое на учёт.
* Скрытая:
  + формально занятые, но фактически безработные лица; в результате спада производства рабочая сила используется не полностью, но и не увольняется.
  + наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу.

**13.**

Рынок труда — это система общественных отношений, свя­занных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и прода­жей; это также экономическое и географическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продав­цы специфического товара — труда; наконец, это механизм, обеспе­чивающий согласование цены и условий труда между работодателя­ми и наемными работниками.

Структура:

•  Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);

•  Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);

•  Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);

•  Безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

•  Рыночная инфраструктура.

**14.**

Институцио­нальная безработица. Обусловлена несовершенством не­которых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др. Так, чрезмерные материаль­ные выплаты безработным могут снизить у них стимулы к поиску работы и создать возможность жить на пособие по безработице. Высокое налоговое бремя также сдерживает стимулы к поиску ра­боты или открытию собственного бизнеса.

Структурная безработица. Она вызывается изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, с другой — структуры производства, которое реагирует на изменение потреби­тельского спроса. В основе этих процессов лежит научно-техниче­ский прогресс, появление новых материалов, технологий, предметов потребления, услуг. Потребительский спрос и структура производ­ства оказывают взаимное влияние друг на друга. Появление новых технологий, новых видов товаров и услуг неизбежно приводит к необходимости перестройки производства, появлению новых и отми­ранию некоторых старых профессий, переподготовки персонала. Структурное изменение производства приводит к увольнению ра­ботников, которые по своей специальности и квалификации не со­ответствуют новым требованиям производства. Структурная безра­ботица — в большей части безработица устаревших профессий.

Технологическая без­работица. Когда в результате научно-технического прогресса, появ­ления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, часть из которых становятся излишними и «выбрасываются» на рынок труда. В то же время по­явление производств, основанных на использовании новой техники и технологии, ведет к росту потребности в персонале и снижает дав­ление на рынок труда.

Открытая безработица не требует особых комментариев, она не скрывается, не маскируется, люди публично заявляют о своем желании работать и активно занимаются ее поиском. Зарегистриро­ванная безработица — это часть открытой безработицы, которая зарегистрирована в органах службы занятости населения путем об­ращения туда граждан, ищущих работу.

Скрытая безработица характеризует состояние людей, кото­рые работают по найму, однако:

а) не удовлетворены работой и подыскивают другое место  
основной или дополнительной работы;

б) имеют большую вероятность потерять работу из-за претен-  
зий работодателя, неудовлетворенного ее качеством или другими  
обстоятельствами, и поэтому ищут другую работу;

в) заняты неполный рабочий день или отправлены в админи-  
стративный отпуск без соответствующей его оплаты, ищут и готовы  
перейти на другую работу.

**15.**

Государственная политика занятости может быть активной и пассивной. Приоритетным направлением такой политики являют­ся активные меры на рынке труда.

Активная политика занятости — это совокупность право­вых, экономических и организационных мер государства, проводи­мых с целью предупреждения безработицы и снижения ее уровня. Такая политика включает в себя мероприятия:

ш по профилактике — предупреждению увольнений работни­ков для сохранения рабочих мест;

■ профориентации, обучению, переподготовке и повышению квалификации лиц, ищущих работу с целью повышения их конку­рентоспособности;

■ активному поиску и подбору рабочих мест;

* субсидированию создания новых рабочих мест на существу­ющих предприятиях, перепрофилирования действующих рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда;
* организации новых рабочих мест путем организации спе­циализированных производств, общественных и временных работ;
* поддержке предпринимательской инициативы и развитию самозанятости безработных;
* квотированию рабочих мест для слабозащищенных катего­рий граждан и др.

Пассивная политика занятости заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сгла-живание негативных ее последствий. Она включает в себя:

■ выплату гарантированных государством пособий по безра-ботице, а по истечении срока выплаты таких пособий — оказание материальной помощи (выплату социального пособия);

■ выплату доплат на иждивенцев, а также возможную выдачу недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания;

■ организацию дешевого питания в специальных столовых и др.

**16.**

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количе­ство услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, занятыми работниками, которые не удовлетворяют рабо­тодателя, ищущего им замену.

Спрос на труд зависит прежде всего от уровня его оплаты. Взаимосвязь между спросом на труд и его ценой — заработной платой — выражается законом спроса, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции вели­чина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены.

Помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как спрос на продукты производства, уро­вень технологии производства, цена капитала.

Предложение на рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по опреде­ленной цене в определенное время. Предложение труда формируют безработные; лица, впервые ищущие работу; наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место приложения своего труда.

Предложение труда зависит прежде всего от уровня его опла­ты. Взаимосвязь между предложением труда и его ценой — заработ­ной платой — выражается законом предложения труда, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершен­ной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

На величину предложения труда помимо уровня оплаты тру­да оказывают влияние: численность экономически активного насе­ления, его профессионально-квалификационная структура, средняя продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца, года.

**17.**

Сегментация рынка труда — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими гранатами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда — это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

• различие в уровне экономической эффективности производства;

• различие в уровне социальной эффективности труда;

• различие в уровне социальной эффективности производства.

**18.**

Регулирование рынка труда в стране осуществляет служба занятости (СЗ), призванная содействовать найму, подготовке и переподготовке кадров, оказывать помощь безработным.  
    Основными принципами в работе службы занятости являются: децентрализация; гибкость и мобильность; демократизм; рациональное сочетание в управлении вертикальных и горизонтальных связей.  
    Перед службой занятости поставлены следующие задачи:

1. учет свободных мест и граждан, нуждающихся в трудоустройстве;
2. информирование о возможностях трудоустройства;
3. содействие гражданам в выборе подходящей работы и работодателям в подборе необходимых работников;
4. сохранение и организация новых рабочих мест путем прямого инвестирования и кредитования;
5. организация общественных работ;
6. организация профессионального обучения и профессионального консультирования незанятых граждан;
7. оплата обучения, включая содержание (аренду) помещений и выплату стипендий;
8. регистрация безработных;
9. выплата пособий по безработице и других видов материальной помощи;
10. оформление досрочного выхода на пенсию;
11. разработка программ занятости;
12. мероприятия по социальной защите различных групп населения.

Программы и услуги:

* методическая помощь в организации профессионального обучения;
* организация обучения и переобучения рабочих и специалистов на предприятиях в районе;
* подготовка граждан для предпринимательской деятельности;
* стимулирование деловой активности населения;
* консультирование и предоставление информационных услуг, в том числе работодателям и гражданам.

**19.**

Государственный фонд занятости населения РФ — это централизо­ванный фонд финансовых ресурсов, предназначенный для реализа­ции мероприятий в области содействия занятости населения и фор­мируемый на страховой основе.

Средства на финансирование мероприятий по содействию занятости населения образуются за счет:

•  обязательных страховых взносов работодателей;

•  обязательных страховых взносов с заработка работающих;

•  ассигнований из федерального бюджета, бюджетов субъ­ектов РФ и местных бюджетов;

• добровольных взносов юридических и физических лиц, включая иностранных;

• других поступлений, в том числе средств, взыскиваемых с работодателей за нарушение требований законодательства.

Фонд занятости находится в оперативном управлении и рас­поряжении органов службы занятости и направляется на финан­сирование мероприятий по содействию занятости населения. Имущество фонда является федеральной собственностью.

Средства фонда занятости, формируемые за счет обязатель­ных страховых взносов работодателей, обязательных страховых взносов с заработка работающих, ассигнований из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, освобо­ждаются от налогообложения.

**20.**

Безработным гражданам государство гарантирует:

* бесплатные услуги по профессиональной ориентации и пси­хологической поддержке, профессиональной подготовке, перепод­готовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
* обеспечение социальной поддержки в виде пособий по без­работице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
* компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;

бесплатные медицинское обслуживание и медицинское ос­видетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;

■ возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

**21.**

Становление рыночных отношений всегда затрагивает одну из важнейших сфер экономики — занятость трудовых ресурсов. В дореформенный период обеспечение занятости населения основывалось на командно-административных методах: лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста и не имеющие ограничений по здоровью, были обязаны либо учиться, либо работать. В противном случае они в принудительном порядке направлялись на работу или преследовались по закону (объявлялись «тунеядцами»). Отличительной особенностью рыночной экономики является то, что человек самостоятельно принимает решение о том, работать ему или нет. Государство не вправе заставить его трудиться, что закреплено в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.11.2011) «О занятости населения в Российской Федерации».

Стремление обеспечить практически стопроцентную занятость трудоспособного населения в ущерб экономической эффективности производства привело к тому, что на многих предприятиях имел место не дефицит рабочей силы, а ее излишек. В результате этого в условиях командно-административной экономики при формальном отсутствии безработицы она фактически существовала в «скрытой» форме: часть работников фактически только присутствовала на работе, имитируя трудовую деятельность.

**22.**

**23.**

Начиная с 1995 г., по решению Правительства Российской Федерации проводится Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Мониторинг введен как государственная система непрерывного наблюдения хода основных социально-трудовых процессов для предупреждения и устранения негативных тенденций.

Отдельным направлением Всероссийского мониторинга являются доходы и уровень жизни населения, а головной организацией по их изучению – Всероссийский центр уровня жизни при Минтруде России.

Изучение доходов и уровня жизни производилось по России в целом, в разрезе региональных группировок населения – по одиннадцати укрупненным экономическим районам и по субъектам Российской Федерации, а также по следующим группам социального достатка:

- бедное население с доходами ниже прожиточного минимума;

- низкообеспеченное население с доходами выше прожиточного минимума, но ниже минимального потребительского бюджета (такой доход составляет примерно два прожиточных минимума);

- относительнообеспеченное (среднее по доходам) население с доходами выше минимального потребительского бюджета.

**24.**

Дифференциация доходов населения — выделение различных слоёв и групп населения в зависимости от уровня доходов. В качестве показателя характеризует степень неравномерности распределения доходов. Различие в доходах играет определяющую роль в существовании социально-экономического неравенства.

Для оценки дифференциации доходов используется множество инструментов (англ.)русск.. В частности, распространёнными являются кривая Лоренца и, рассчитываемый на её основе, коэффициент Джини. Так, в России коэфициент Джини в 2011 году составлял 0,43 (по другим исследованиям 0,6), что выше среднего показателя по ОЭСР.

На неравенство доходов оказывают влияние личностные особенности (способности, образование, мотивация к труду), условия жизни (начальные, владение собственностью, место проживания), случайные факторы. Исследования показывают, что неравенство в доходах в открытом обществе может значительно варьироваться от поколения к поколению, однако в отношении дохода от собственности роль предыдущего поколения более существенна. По мнению исследователей, на рост дифференциации доходов в стране влияет финансовая глобализация и технический прогресс.

Высокая дифференциация доходов населения является источником социальной нестабильности, приводит к неэффективному расходованию ресурсов. В то же время, согласно исследованиям, умеренная дифференциация доходов оказывает положительное воздействие на экономику.

**25.**

Бедность можно определить “как состояние, вызванное недостатком материальных ресурсов для ведения нормального образа жизни, который является привычным и характерным для значительной части общества». Бедность возникает всякий раз, когда часть населения не может удовлетворить минимальные потребности в основных условиях жизнедеятельности, принятых в данном обществе. Данное     явление    присуще всем без исключения обществам, формациям.

Причины бедности:

1. Постоянное повышение черты бедности (прожиточного минимума, особенно в рыночных условиях).

2. Действующий механизм компенсации роста потребительских цен различным категориям населения.

3. Самостоятельная адаптация населения к новым социально-экономическим условиям.

4. Принадлежность человека к тем или иным группам населения (возраст, образования, сфера занятий, место проживания, социально-профессиональный статус).

Формы бедности.  Можно выделить формы бедности по времени (застойная, временная), по отношению состоянию с прожиточным минимумом (нищета, нуждаемость, малообеспеченность).

Застойная бедность - это длительная бедность, она всегда была характерна для сел России. Временная бедность отличается небольшими периодами пребывания в ней, она стала характерна сейчас для городского населения из-за систематических невыплат заработной платы.

По  размеру дохода по сравнению  с прожиточным минимумом выделяют три формы бедности: нищета(доходы не обеспечивают стоимость продуктовой части прожиточного минимума);  нуждаемость (доходы на уровне прожиточного минимума); малообеспеченность (доходы превышают уровень бюджета прожиточного минимума, но не достают минимального потребительского бюджета - МПБ).

Уровень бедности во многом зависит от того, какие компенсационные механизмы использует правительство для увеличения доходов населения. В России используется три типа таких механизмов. 1) Первый - это автоматическое повышение доходов в связи с ростом цен ( что характерно для занятых в коммерческих структурах, где идет чисто опережающий рост доходов, и касается 1-2 % общей численности населения ) России. 2) Второй тип компенсации охватывает занятых в государственном секторе экономики и в организациях бюджетной сферы, где оплата осуществляется в рамках ЕТС. Компенсация роста цен и инфляции здесь осуществляется с существенным запозданием и  величина компенсации невысока. 3) Третий тип компенсации охватывают тех, кто получает социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии). Часть из них напрямую связана с размером минимальной затраты (пособия, стипендии), другая часть имеет независимый от госбюджета источник финансирования - пенсии. Однако имеют ограничения по своим размерам.

**26.**

Уровень жизни (уровень благосостояния) — степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

Уровень жизни базируется на объёме реальных доходов на душу населения и соответствующем объёме потребления.

Ряд авторов считают, что понятие уровня благосостояния не тождественно понятию уровня жизни. Уровень жизни является понятием более широким и характеризуется не только объёмом реальных доходов в расчёте на душу населения, но и степенью обеспеченности людей материальными и духовными благами.

Показатели:

* Рождаемость, смертность, продолжительность жизни.
* Санитарно-гигиенические условия жизни.
* Уровень потребления продовольствия.
* Жилищные условия.
* Возможности образования и культуры.
* Условия труда и уровень занятости.
* Баланс доходов и расходов.
* Потребительские цены.
* Обеспеченность транспортом.
* Возможности для отдыха.
* Система социального обеспечения.
* Обеспечение прав и свобод человека.

**27.**

Рациональный потребительский бюджет отражает потребление товаров и услуг, обеспеченность домашних хозяйств предметами культурно-бытового и хозяйственного назначения в соответствии с научно обоснованными нормами и нормативами удовлетворения рациональных ( разумных) потребностей человека. Этот социальный норматив, ориентированный на действительную общественную полезность, есть важнейший критерий оценки достигнутого в обществе уровня потребления, соответствия между сложившейся и рациональной его структурой.

Рациональный потребительский бюджет ( РПБ) - семейный бюджет, составленный с учетом необходимости обеспечения рационального потребления населением материальных благ и услуг в соответствии с рекомендуемыми нормами.

Минимальный потребительский бюджет — стоимость набора продовольственных и непродовольственных товаров и услуг, которое обеспечивает удовлетворение основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Фактически, это стоимость минимальной потребительской корзины.

Минимальный потребительский бюджет определяет нижнюю границу стоимости жизни в условиях данного общества, за которой следует нищета.

В России чаще используется термин «прожиточный минимум».

Прожиточный минимум — минимальный уровень дохода, который считается необходимым для обеспечения определённого уровня жизни в определённой стране. На практике, уровень прожиточного минимума в развитых странах, как правило, выше, чем в развивающихся.

1. Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для:
   * оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
   * обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;
   * формирования федерального бюджета.
2. Прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации предназначается для:
   * оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ;
   * оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;
   * формирования бюджетов субъектов Российской Федерации.

Показатель прожиточного минимума носит социальный характер и применяется для оценки уровня жизни населения, а также является важным ориентиром при установлении минимального размера оплаты труда. Так, минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

**28.**

В современной экономике экономические потери от массо­вой безработицы значительно больше, чем потери, связанные, например, с монополизацией рынков. В целом негативные по­следствия существования безработицы можно разделить на эко­номические и социальные. Рассмотрим экономические издержки безработицы:

1) недоиспользование рабочей силы, а значит, и недопроиз­водство валового внутреннего продукта;

2) отставание реально произведенного ВВП от потенциаль­ного ВВП, который мог бы быть создан при отсутствии цикли­ческой безработицы, т. е. в условиях полной занятости;

3) неравномерное распределение издержек безработицы сре­ди различных групп: более высокий уровень безработицы у не­квалифицированных рабочих, среди молодежи, национальных меньшинств и женщин.

Наиболее серьезное следствие безработицы — снижение объ­ема производимого ВВП ниже потенциального уровня. Извест­ный исследователь макроэкономических проблем А. Оукен мате­матически выразил зависимость между уровнем безработицы и невыпущенным объемом продукции. Эта зависимость получила название закона Оукена: каждый процент безработицы сверх ес­тественного уровня приводит к отставанию фактического ВВП от ВВП потенциального на 2,5 %. Если предположить, что уро­вень безработицы в экономике составляет 8 %, тогда как естест­венный ее уровень 6 %, то потери ВВП будут составлять 5 %.

Социальные издержки безработицы:

1. Потеря работы является большой личной трагедией. Психологические исследования показывают, что увольнение обычно столь же пагубно Сказывается на психике, как смерть близкого друга.

2. Деквалификация лиц, потерявших работу, утрата чувства самоуважения, люди не могут проявить себя и профессионально самореализоваться.

3. Упадок моральных устоев в обществе. Безработица приводит к бездеятельности и может повлечь деградацию человека.

4. Чем выше уровень безработицы, тем выше уровень разводов, самоубийств, сердечно-сосудистых заболеваний.

5. Общественные и политические беспорядки. Массовая безработица может привести к быстрым, иногда очень бурным социальным и политическим переменам. Последствием безработицы может быть социальный взрыв, если ее размеры превысят допустимый уровень.

Серьезные негативные социально-экономические последст­вия безработицы повышают ответственность государства за обеспечение занятости трудоспособного население. Эти задачи сопряжены с целью достижения полной занятости в экономике. Достижение полной занятости связано с обеспечением сбалан­сированности численности трудоспособного населения и коли­чества необходимых для него рабочих мест. Осуществляя поли­тику занятости, государство реализует программы:

• по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе;

• направленные на подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных;

• содействия найму рабочей силы, предполагающие стиму­лирование работодателей по созданию новых рабочих мест;

• по социальному страхованию безработицы, предусматри­вающие обеспечение социальных гарантий и компенсаций безработным и высвобожденным работникам.

**29.**

Цель программы:

Создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда

Задачи программы:

1. Предотвращение роста напряженности на рынке труда

2. Привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики

3. Содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, обеспечение защиты трудовых прав граждан

создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда;

предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы;

создание в период с 2013 по 2015 год ежегодно до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов;

удовлетворение не обеспеченного внутренними ресурсами спроса экономики на рабочую силу за счёт внешней трудовой миграции;

снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации;

создание основы для приведения содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда путем утверждения к 2015 году не менее 800 профессиональных стандартов;

обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда;

обеспечение соблюдения трудовых прав граждан;

поддержание социальной стабильности в обществе.

**30.**

Профессиональный отбор — процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей. В профессиональном отборе выделяют 4 компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. По своей сути и критериям профотбор является социально-экономическим мероприятием, а по методам — медико-биологическим и психологическим.

Основная цель отбора — привлечение работников с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способных решать поставленные перед ними задачи максимально эффективно. Следует отметить, что в широком смысле под эффективностью деятельности сотрудника понимается мера достижения не только производственных целей, но и социально-личностных, включая сохранение здоровья работника и его развития как личности.

Основные этапы психологического профессионального отбора:

1) Извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;

2) Формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;

3) Верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.

**31.**

Определение эффективности труда имеет практическое значение для выработки стратегии и тактики деятельности предприятия в условиях рынка и требует рассмотрения ряда понятий, выражающих ее сущность.   
Наиболее распространено понятие производительности труда. При этом чаще всего производительность труда определяется как отношение результатов производственной деятельности к затратам рабочего времени или численности работников. Такой подход предполагает использование двух методов - натурального и трудового.   
При натуральном методе устанавливается прямая cвязь между количеством продукции и затратами труда на ее производство. При трудовом методе в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормо-часах. Несмотря на различие натурального и трудового методов, оба они обладают достаточно высокой степенью объективности, поскольку опираются на реальные и нормативные данные.  
Производительность и эффективность характеризуются соотношением результатов и затрат с количественной стороны. Качественная же их оценка - определение "качества труда". В экономической теории это понятие используется как обобщенная характеристика квалификационной сложности труда в целях дифференциации уровня заработной платы на основе тарифной системы. В практической же деятельности его применяют для определения годной и бракованной продукции. На наш взгляд, качество труда как характеристику эффективности необходимо рассматривать по двум критериям - результативности труда и экономичности затрат.  
Под результативностью понимается степень достижения заданной цели - в данном случае конкурентоспособности продукции и высокого качества выполняемых работ и услуг. Экономичность затрат определяется интенсивностью труда и продуктивностью использования ресурсов. Интенсивность труда зависит от применяемых технологий, использования имеющихся возможностей производства, отношения человека к труду и непосредственно влияет на продуктивное использование природных, материальных и технических ресурсов.  
Поскольку оценка эффективности труда в условиях рынка необходима для анализа деятельности предприятия и разработки соответствующих мероприятий, какие бы то ни было искусственные методы и показатели (чистая и условно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки и др.) для определения результатов деятельности не нужны.

**32.**

Социальное партнерство — это идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Устойчивость общественной системы и эффективность рыночной экономики зависят прежде всего от характера взаимоотношений предпринимателей и работающих по найму.

Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы — рабовладельцы, крепостные — феодалы, рабочие — капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины XX в. в развитых странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя.

Для разрешения социальных конфликтов в научной литературе предлагалось два принципиально различных способа:

1) уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями;

2) согласование интересов собственников и наемных работников.

Первый путь наиболее последовательно выражен марксистами, которые исходят из непримиримости интересов капиталистов и рабочих. Это постоянно подчеркивалось даже в терминологии. Так, в предисловии к третьему изданию "Капитала" Ф. Энгельс с возмущением писал, что применяемые в немецкоязычной экономической литературе термины Arbeitgeber (работодатель) и Arbeitnehmer (берущий работу) маскируют отношения эксплуатации [Маркс. С. 28].

Возможности согласования классовых интересов обсуждались в работах авторов различной политической ориентации: социалистов, утопистов, либералов, христианских социалистов и др.

Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определение условий, при которых такое развитие может стать возможным. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х годах Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов. Чем ниже уровень жизни и чем больше различия между богатыми и бедными, тем популярнее призывы к свержению власти и переделу собственности с соответствующими практическими действиями.

**33.**

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и за­ключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в филиале, представительстве и иных обособленных структурных подразделениях.

Существуют два вида коллективно – договорных актов: коллективный договор и соглашение. Коллективный договор регулирует общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а так же иные, связанные с осуществлением социальной поддержки работников отношения (предоставление жилья, выплата дополнительных пособий, оказание материальной помощи и т. д. ).

По юридической силе коллективный договор является локальным нормативным актом, т. е. принимается и действует в пределах одной организации.

Значение коллективного договора достаточно велико. Государственное регулирование (как законодательное, так и надзорное) выступает в качестве базового минимума трудовых прав граждан. При заключении же коллективного договора работники и работодатели могут конкретизировать законодательство; восполнять пробелы в праве (в пределах своей компетенции); повышать гарантии трудовых прав работников; вводить дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества и т. д.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации.

коллективный договор включаются и те положения, которые трудовое законодательство прямо предписывает закреплять в этом договоре. Так, ст. 80 КЗоТ РФ предписывает фиксировать в коллективном договоре “вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия”. В содержание договора обязательно включается указание о сроке действия, о порядке изменения договора, срока отчета сторон о выполнении коллективного договора.

Заключаемые в России с начала 90-х годов отраслевые тарифные соглашения (ОТС) представляют собой одну из социальных инноваций, введенных в директивном порядке властями. Вместе с тем, эти соглашения несут на себе отпечаток централизованной системы управления экономикой, в соответствии с которой строилась и организационная структура профсоюзов (профсоюзы как бы "пристраивались" тогда к отраслевым министерствам и были их основными партнерами в сфере труда).

В состав рассматриваемых вопросов при заключении ОТС входят: сфера действия, оплата труда, рабочее время, режимы труда и отдыха, освобождение от работы с сохранением заработной платы, охрана производственной и окружающей среды, предупреждение травматизма, развитие в отраслях диалога социальных партнеров, занятость, разрешение трудовых споров.

**34.**

Трудовые показатели — показатели, которые используются для исчисления количества затраченного труда и выражаются в единицах времени. С помощью трудовых показателей рассчитываются: производительность труда, заработная плата и т.п.

**35.**

Планирование повышения эффективности труда связано с выявлением резервов и расчетами планового уровня производительности труда по факторам.  
Программы повышения производительности труда предусматривают внесение изменений в такие сферы, как человеческие ресурсы, структура производства, технологические процессы, культура производства.  
Для планирования повышения производительности труда в наибольшей степени подходит интерактивное планирование, основанное на принципе участия и мобилизации творческих способностей работников предприятия и предполагающее подвластность контролю в будущем. Чтобы составить достаточно напряженный, но всесторонне обоснованный, сбалансированный и реальный проект, при планировании производительности труда необходимо учесть все причины, обусловливающие его рост, включить в проект все выявленные резервы.

На уровень и динамику производительности труда оказывают влияние объективные факторы: изменение объема и структуры производства, повышение технического уровня производства и др. Для определения воздействия какоголибо фактора на рост производительности труда рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к необходимой численности работников.  
При неизменной структуре объема производства исходная численность работников (Чи) на данный объем работ может быть определена по формуле:  
Повышение технического уровня производства (внедрение новой техники, механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов, модернизация оборудования и т.д.) — важнейший фактор, влияющий на рост производительности труда. Факторы роста производительности труда зависят от отраслевой принадлежности предприятия и ряда других причин, однако общепринято выделять следующие группы факторов:

·         повышение технического уровня производства;

·         улучшение организации производства и труда;

·         изменение объема производства и структурные изменения в производстве;

·         изменение внешних, природных условий;

·         прочие факторы.

**36.**

под аудитом понимается независимая проверка и выражение мнения о финансовой отчетности предприятия. Главная цель аудита состоит в определении достоверности и правдивости финансовой отчетности субъекта проверки, а также контроле за соблюдением клиентом законов и норм хозяйственного права и налогового законодательства.

Потребность в услугах аудитора возникла в связи с обособлением интересов тех, кто непосредственно занимается управлением предприятием (администрация, менеджеры), кто вкладывает средства в его деятельность. (собственники, акционеры, инвесторы), а также государства как потребителя информации о результатах деятельности предприятий.

Наличие достоверной информации позволяет повысить эффективность функционирования рынка капитала и дает возможность оценивать и прогнозировать последствия принятия экономических решений.

Проведение аудиторской проверки даже в тех случаях, когда она не является обязательной, несомненно, имеет важное значение.

В условиях рынка предприятия, кредитные учреждения, другие хозяйствующие субъекты вступают в договорные отношения по использованию имущества, денежных средств, проведению коммерческих операций и инвестиций. Доверительность этих отношений должна подкрепляться возможностью получать и использовать финансовую информацию всеми участниками сделок. Достоверность информации подтверждается независимым аудитором.

Собственники и прежде всего коллективные собственники - акционеры, пайщики, а также кредиторы не в состоянии самостоятельно убедиться в том, что все операции предприятия, многочисленные и зачастую очень сложные, законны и правильно отражены в отчетности, так как они обычно не имеют доступа к учетным записям и соответствующего опыта, а поэтому нуждаются в услугах аудиторов.

Независимое подтверждение информации о результатах деятельности предприятий и соблюдение ими законодательства необходимо государству для принятия решений в области экономики и налогообложения.

**37.**

Для рынка как совокупности экономических отношений характерны следующие черты, которые характеризуют его сущность: а) экономический интерес (частный, коллективный, государственный) как мотив поведения хозяйствующего субъекта; б) экономическая обособленность (абсолютная или относительная) или независимость; в) собственность определенных субъектов рынка (частная, коллективная, государственная); г) наличие прямых связей между производителями и потребителями; д) добровольный характер принятия решений на основе реальной возможности выбора; е) конкуренция. Эти черты включают в себя следующие моменты:

1) рынок предполагает свободу предпринимательства, т.е. частные лица могут продавать и покупать факторы производства и организовывать производство на свой страх и риск. Таким образом, предприниматели могут производить товары по своему усмотрению, самостоятельно решая, что производить и в каком количестве;

2) рынок это свободный обмен между продавцами и покупателями, которыми движет только один стимул - взаимная выгода от совершения сделок;

3) рынок означает свободный доступ к ресурсам и информации;

4) рынок означает свободное движение товаров и денег при нерегулируемом предложении, при нерегулируемом спросе;

5) рынок предполагает материальную ответственность участников рыночного обмена;

6) рынок это эквивалентность обмена. Рынок должен по стоимости оплачивать рабочую силу;

7) рынок обладает саморегуляцией, это эффективная самоорганизующаяся система;

8) рынок отрицает территориальную, национальную обособленность и утверждает интеграцию экономической жизни в стране и в мире.

Основными составляющими рынка являются: продавец; покупатель; продукт или услуга. Продавец выступает на рынке, определяя товар, цену, рекламу, сервис, сбытовые сети. Покупатель определяет методы оценки и выбора товара. Суть рыночных отношений сводится к возмещению затрат продавцов (товаропроизводителей и торговцев) и получению ими прибыли, а также удовлетворению платёжеспособного спроса покупателей на основе свободного, взаимного соглашения, возмездности, эквивалентности и конкурентности. Именно это и составляет родовые, сущностные черты рынка.

Субъектами рынка являются такие экономические единицы: фирма; домашнее хозяйство или семья; государство.  Объектами рынка являются деньги и товары. В качестве денег выступают все финансовые средства, а в качестве товаров не только произведенная продукция, но и факторы производства и услуги.

По территориальному или пространственному признаку различают такие виды рынков:

- местный или локальный;

- национальный или внутренний;

- мировой или внешний;

- региональный рынок.

Национальный рынок образует сферу обращения национальной экономики. Он представляет собой совокупность рынков одной страны.

По субъектам или их группам:

- рынок покупателей;

- рынок продавцов;

- рынок государственных учреждений;

- рынок промежуточных продавцов - посредников и др.

По масштабам совершаемых актов купли-продажи:

- оптовый рынок;

- розничный рынок.

По объектам реализации или по экономическому назначению объектов рыночных отношений различают:

- рынок потребительских продуктов, который подразделяется на множество подотраслей, которые реализуют продовольственную и непродовольственную продукцию;

- рынок ценных бумаг (купля-продажа акций, облигаций и других ценных документов);

- рынок труда (рынок рабочей силы);

рынок валюты (купля-продажа иностранных денежных единиц; денежные расчеты с другими государствами);

- рынок информации;

- рынок научно-технических разработок (патентов, лицензий ноу-хау) и др.

- рынок духовных благ;

- денежный рынок, или рынок ссудных капиталов

- рынок недвижимости;

- рынок земли;

- рынок услуг (различные виды сервиса, бытовое и коммунальное обслуживание, финансовые и страховые услуги);

- рынок средств производства, на котором приобретаются вещественные факторы производства (оборудования, здания и т.д.).

По товарным группам:

- рынки товаров производственного назначения;

- рынки потребительских товаров (например, продовольствия);

- рынки сырья и материалов и т.д.

По степени ограничения конкуренции:

- монопольный рынок;

- олигопольный рынок;

- рынок монополистической конкуренции;

- рынок совершенной конкуренции.

По уровню насыщения:

- равновесный рынок;

- дефицитный рынок;

- избыточный рынок.

По степени зрелости:

- неразвитый рынок;

- развитый рынок;

- формирующийся рынок.

По соответствию законодательству:

- легальный (официальный) рынок;

- нелегальный, или теневой, рынок ("черный" и "серый").

По характеру ассортимента товаров:

- замкнутый рынок, на котором представлены товары только первого производителя;

- насыщенный рынок, на котором представлено множество сходных товаров многих производителей;

- рынок широкого ассортимента, на котором есть ряд видов товара, связанных между собой и направленных на удовлетворение одной или нескольких связанных между собой потребностей;

- смешанный рынок, на котором имеются разнообразные товары, не связанные между собой.

По отраслевому признаку:

- рынок автомобилей;

- рынок нефти;

- рынок компьютерной техники и т.д.

По механизму регулирования:

- рынок совершенной конкуренции;

- рынок несовершенной конкуренции;

- регулируемый рынок (под контролем государства).

В рыночной структуре особо выделяют следующие виды рынков:

· Рынки товаров и услуг, куда включают рынки потребительского назначения, услуг, жилья и зданий непроизводственного назначения.

· Рынки факторов производства, в состав которых входят рынки недвижимости, орудий труда, сырья и материалов, энергетических ресурсов, полезных ископаемых.

· Финансовые рынки, т.е. рынки капиталов (инвестиционные рынки), кредитные, ценных бумаг, валютно-денежные рынки.

· Рынки интеллектуального продукта, где в качестве объектов купли-продажи выступают инновации, изобретения, информационные услуги, произведения литературы и искусства.

· Рынки рабочей силы, представляющие собой экономическая форма движения (миграции) трудовых ресурсов (рабочей силы).

Таким образом, рынок как развитая система отношений товарного обмена представляет собой систему отдельных рынков, элементов единого большого рынка. В свою очередь эти рынки разбиваются на более узкие. Типы и виды рынков не изолированы, а неразрывно связаны и существуют как единая рыночная система, все элементы которой находятся в определенных соотношениях друг с другом.

**38.**

Важным показателем эффективности производства является производительность труда. Производительность труда – результативность и эффективность труда в процессе производства. В производстве любого продукта участвует живой труд, то есть труд, затраченный работниками непосредственно на процесс производства продукта, а также труд прошлый, затраченный другими работниками на предыдущих стадиях производства и овеществленный в оборудовании, зданиях, сырье, энергии. Соответственно этому при характеристике производительности труда используется понятие производительность индивидуального и общественного труда.  
Производительность индивидуального труда – результативность живого труда, как отдельного работника, так и коллектива работника.  
Производительность общественного труда – результативность живого и «овеществленного» труда, отражающая полные или совокупные затраты труда в сфере материального производства.  
Повышение производительности труда во многом улучшают показатели, характеризующие эффективность производства: прибыль, рентабельность, себестоимость продукции, материалоемкость и др. показатели.  
Показатель производительности общественного труда рассчитывается как отношение размера национального дохода к численности занятых в отраслях материального производства.

Производительность факторов производства. Стоимость в постоянных ценах продукции завода, фирмы или отрасли в расчете на единицу затраченного фактора. В данном случае фактор может быть только конкретным, таким, как труд или земля. Термином "производительность" (productivity) часто обозначают производительность труда, т. е. выработку продукции в расчете на одного занятого, которая может по ряду причин расти или падать. К числу этих причин следует отнести изменение интенсивности труда, квалификации рабочей силы, управленческой эффективности, технологии, величины других факторов производства, например применяемого в расчете на единицу рабочей силы капитала или объема выпуска в условиях изменяющегося эффекта масштаба производства. Под совокупной факторной производительностью понимается отношение стоимости выпуска к совокупным затратам факторов, рассчитанным по их относительным ценам. Общая производительность может меняться под воздействием изменений в интенсивности использования факторов, управленческой эффективности, технологии или эффекта масштаба при варьировании объема выпуска.

**39.**

Коллекти́вный трудово́й спор  — это 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.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.