



ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА (курс лекций)

Экономика труда — это наука, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда, исследующая поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния государственной политики на трудовые взаимоотношения.

Основными понятиями *для экономиста* являются: трудовые ресурсы, рынок труда, производительность труда, эффективность труда, заработная плата, доходы работников, численность работников, человеческий капитал и т.п.

- **Социология труда** - это отрасль социологии, которая изучает социальные группы и индивидов, включенных в процесс труда, а также их профессиональные и социальные роли и статусы, условия и формы их трудовой деятельности.

Основными понятиями *для социолога* являются: трудовые отношения, трудовая социализация, социальная стратификация (социальное неравенство), трудовой коллектив, трудовой конфликт, мотивация труда, отчуждение труда, социальное партнерство и т.п.

Человек как субъект труда с точки зрения

экономиста

1. Независим.

Индивид, принимающий самостоятельные решения, исходя из своих личных предпочтений.

2. Эгоистичен.

В первую очередь заботится о своих интересах и стремится к максимизации собственной выгоды.

3. Рационален.

Последовательно стремится к поставленной цели, просчитывая различные варианты поведения в поисках наилучшего.

социолога

1. Зависим.

Подчиняется общественным нормам, принадлежит к социальным группам.

2. Неэгоистичен.

Может преследовать и альтруистические цели, помогать ближним.

3. Нерационален.

Может следовать традициям, долгу или поддаваться сиюминутным увлечениям.

Человек как субъект труда с точки зренияя

экономиста

4. Информирован.

Отдает себе отчет в собственных потребностях и обладает достаточной информацией о средствах и условиях их удовлетворения.

5. Мобилен.

Может легко перемещаться в поисках лучшей работы.

6. Универсален.

В поведении одинаков в пространстве и во времени.

социолога

4. Слабо информирован.

В связи с чем неспособен к калькуляции выгод и издержек.

5. Немобилен.

Привязан к месту жительства, семье, кругу общения.

6. Историчен.

Является продуктом различных культур в пространстве и во времени.

2. ТРУД КАК ОСНОВА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Взаимодействие человека с материально-вещественными элементами трудового процесса и окружающей средой показано на рис. 3.

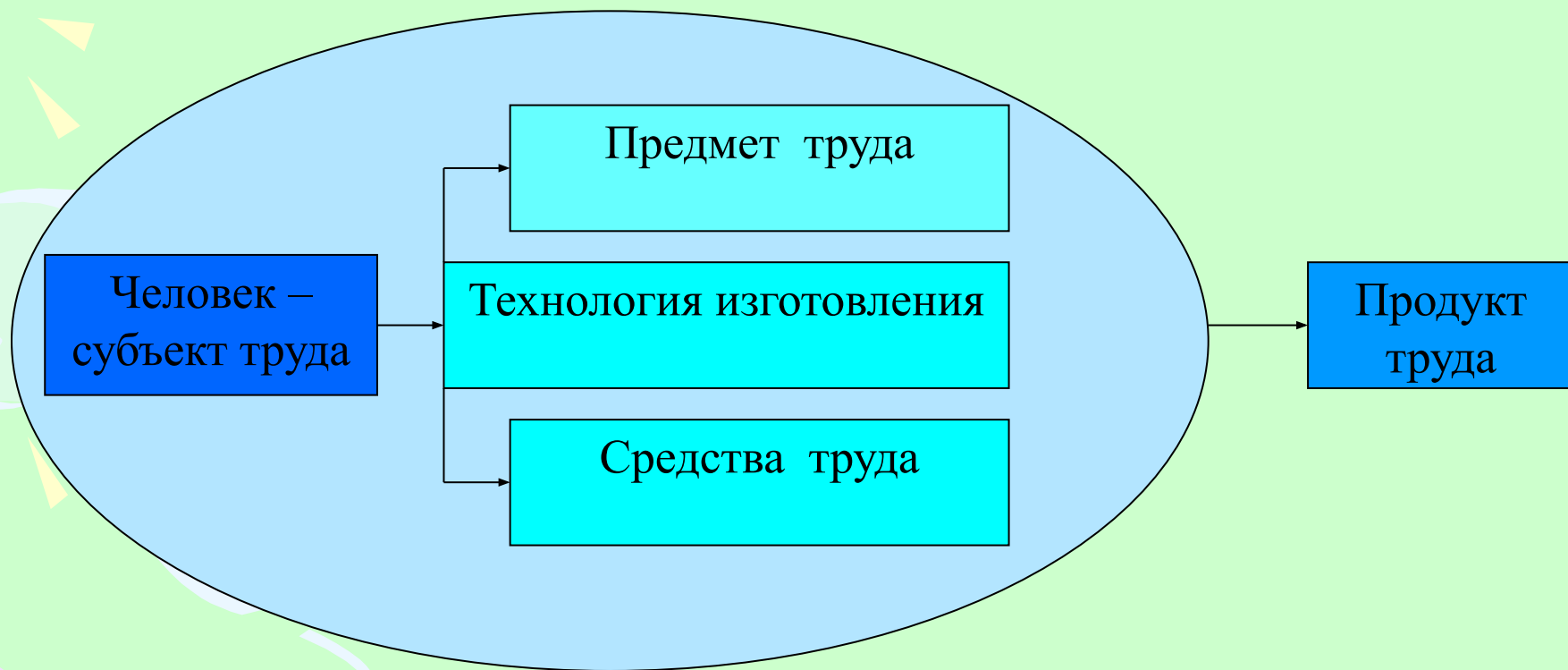


Рис. 1. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса и окружающей средой

При наличии рыночных отношений человек как субъект труда может реализовать свой трудовой потенциал двояким образом:

- либо на основе самозанятости, выступая как самостоятельны и товаропроизводитель, реализующий свою продукцию на рынке и получающий доход и прибыль для самостоятельного использования;
- либо как наемный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю – работодателю, субъекту собственности (рис. 4).



Рис. 4. Взаимосвязь основных компонентов условий найма

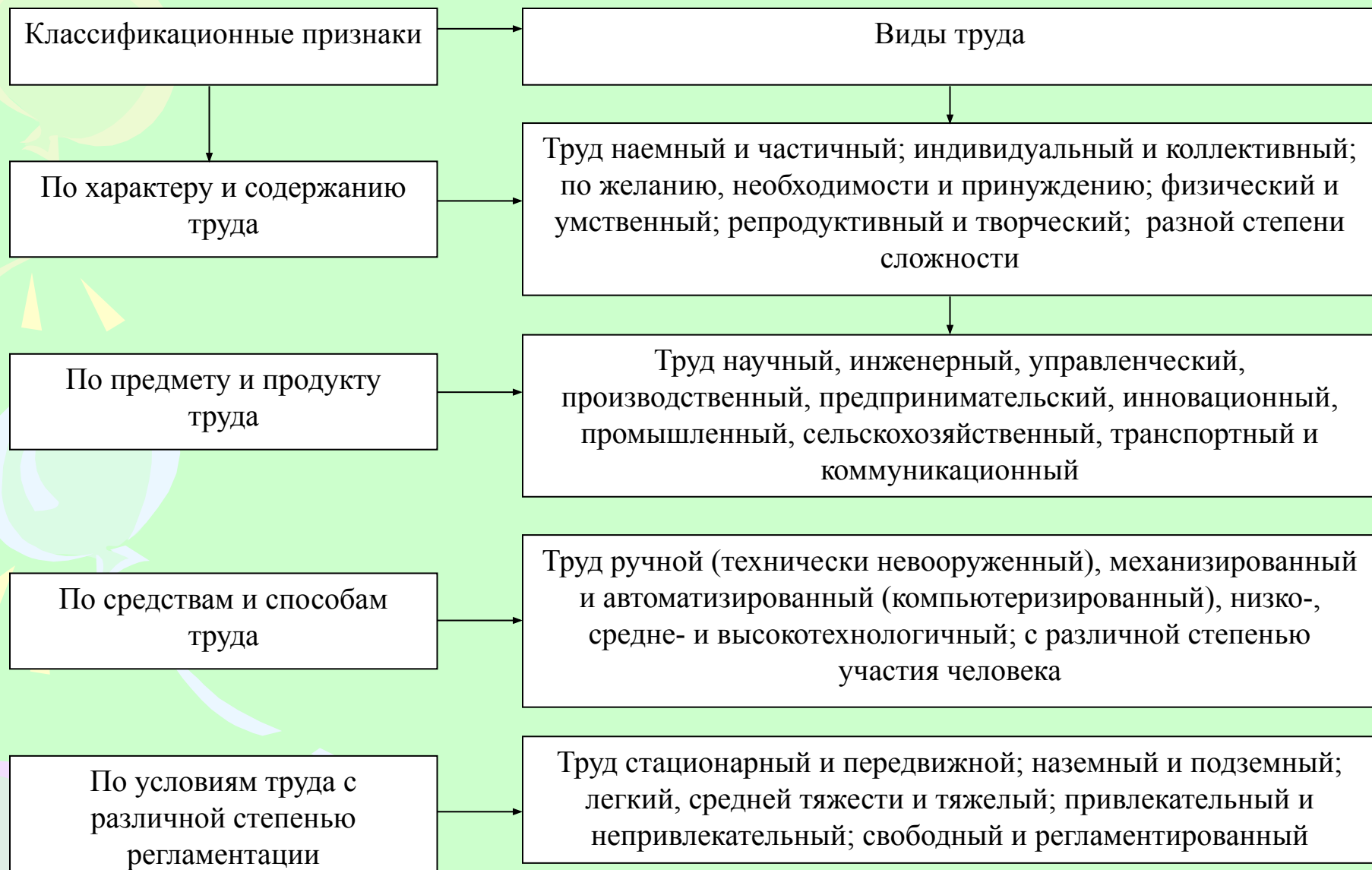


Рис. 6. Классификация труда по различным признакам

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным признакам: по полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и по ряду других признаков (рис. 7).

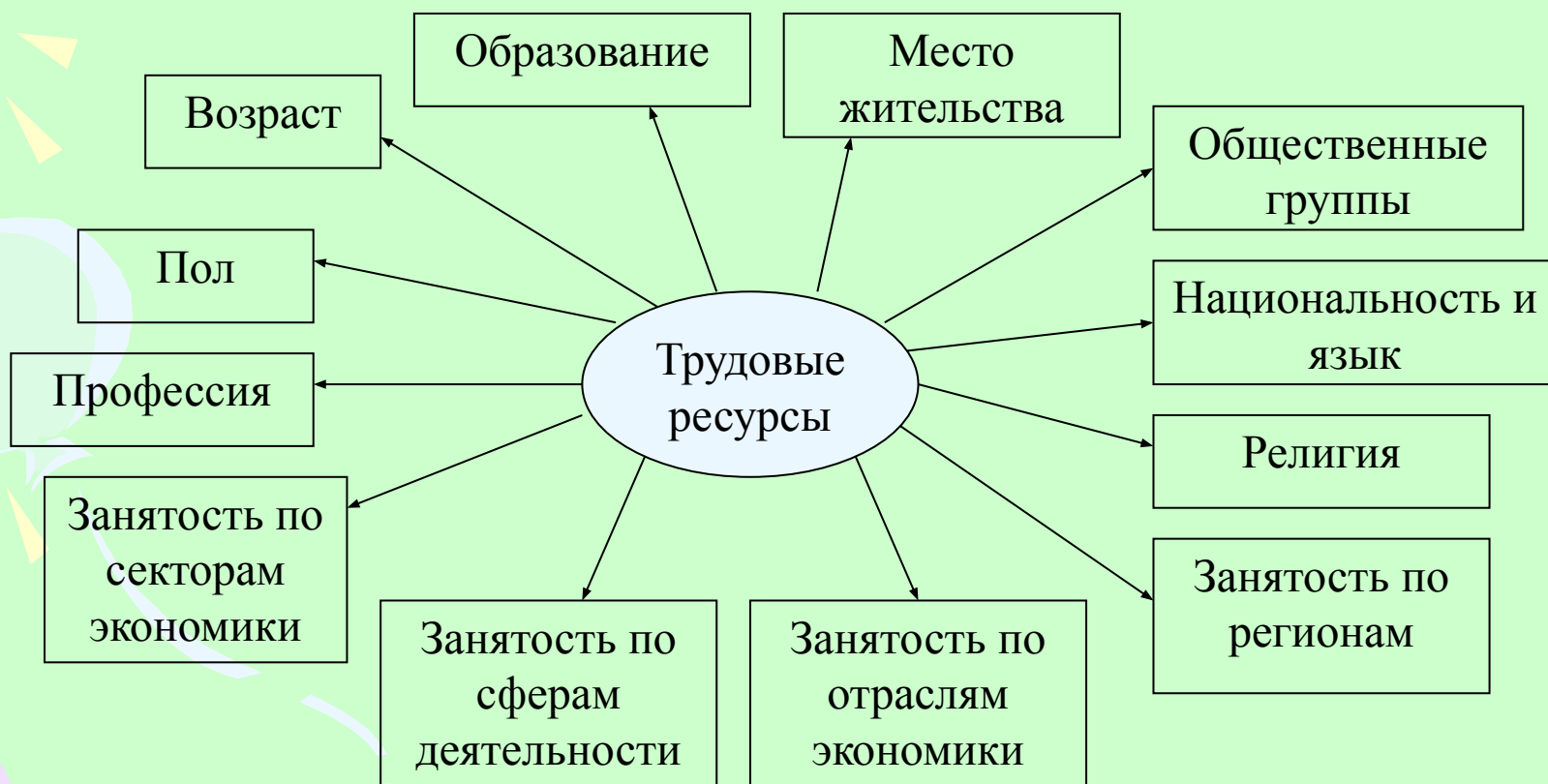


Рис. 7. Структура трудовых ресурсов по групповым признакам

Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется по формуле:

$$T_{\text{пр}} = R_n - R_o, \quad (1)$$

где $T_{\text{пр}}$ – абсолютный прирост трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде (квартале, году, за ряд лет);

R_n и R_o – численность трудовых ресурсов соответственно на конец и начало календарного периода.

Темп роста – отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле:

$$T_{\text{пс}} = R_n / R_o - 1. \quad (2)$$

Для изучения динамики за ряд лет определяются среднегодовые Показатели как средние геометрические величины по формулам:

$$T_{\text{рс}} = \sqrt[n]{R_n / R_o}; T_{\text{пс}} = \sqrt[n]{R_n / R_o} - 1,$$

где $T_{\text{рс}}$ – среднегодовой темп роста;

n – число лет.

3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ РЫНОЧНОГО ТИПА



Рис. 8. Социально-трудовые отношения



Рис. 9. Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений

4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. ФОРМИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рациональная занятость определяется по следующей формуле:

$$З_r = З_{пр} / З_{п} \times 100, \quad (5)$$

где $З_r$ – рациональная занятость;

$З_{пр}$ – продуктивная занятость;

$З_{п}$ – полная занятость.

Уровень безработицы определяется как отношение числа безработных к числу занятых и безработных (в процентах) по следующей формуле:

$$УБ = Б / (З + Б) \times 100\%, \quad (6)$$

где УБ – уровень безработицы;

З – число занятых;

Б – число безработных.

Рынок труда характеризуется элементами, аналогичными элементами рынков других ресурсов (рис. 10), однако именно они отличают рынок труда от рынков других ресурсов.

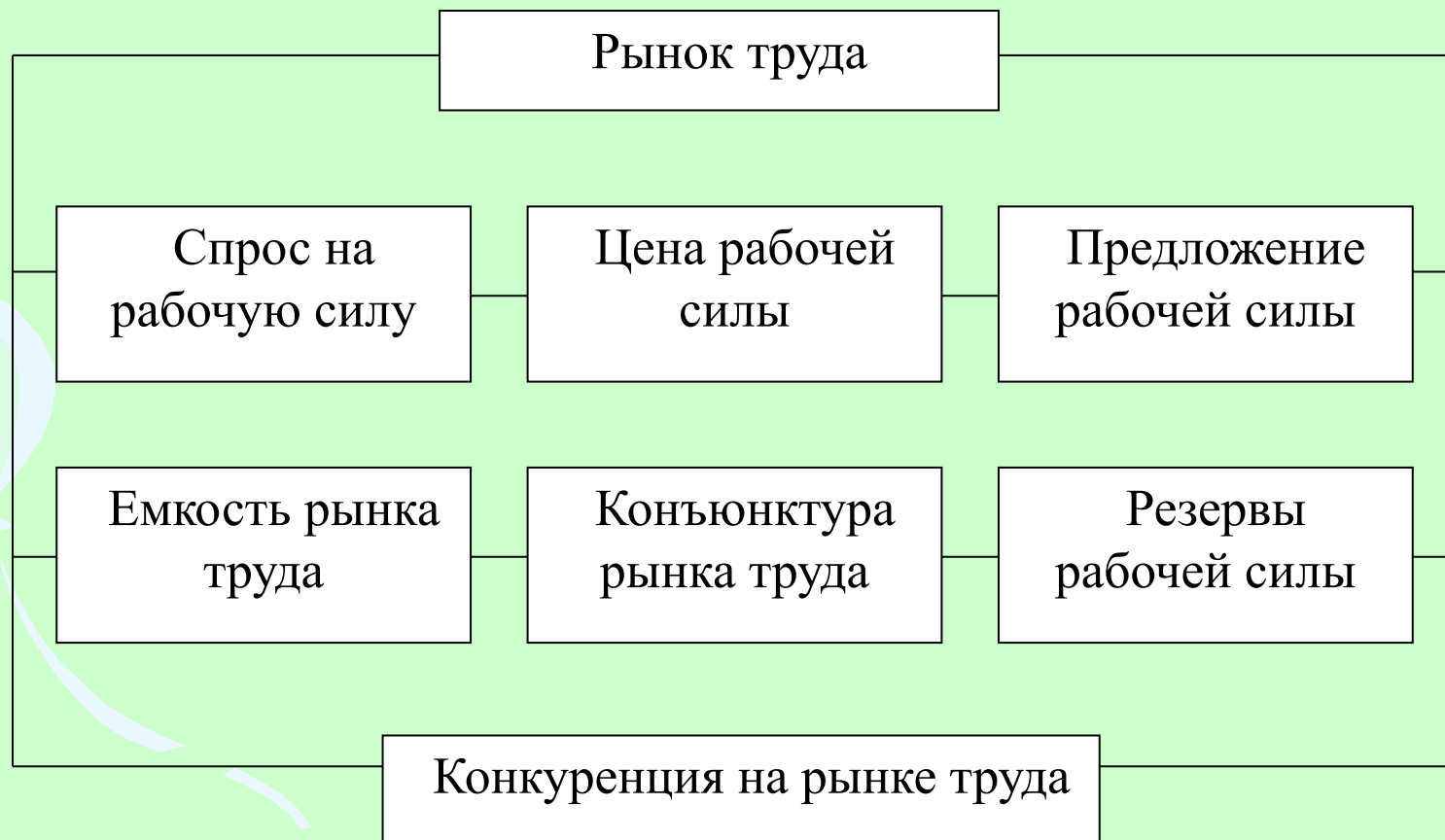


Рис. 10. Элементы рынка труда

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи. Воздействие цены рабочей силы на спрос и предложение на рынке труда представлено на рис. 11.

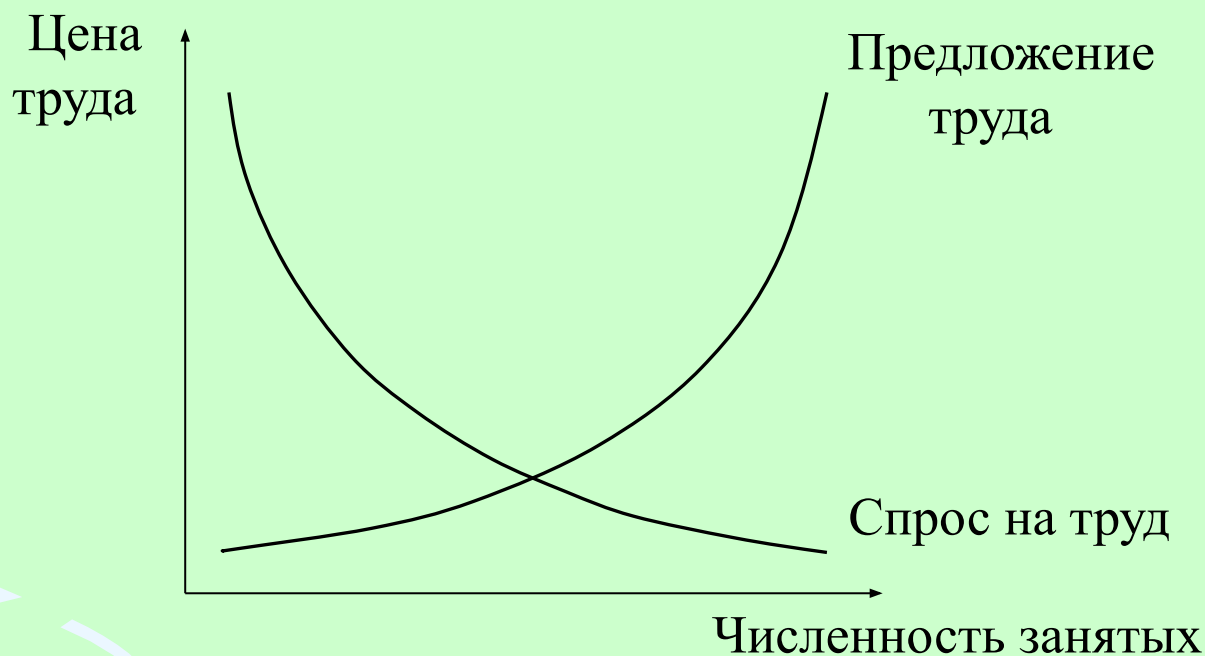


Рис. 11. Воздействие цены на спрос и предложение труда



Рис. 12. Услуги службы занятости в области профориентации

О целях и направлениях политики государства на рынке труда дает представление рис. 13.

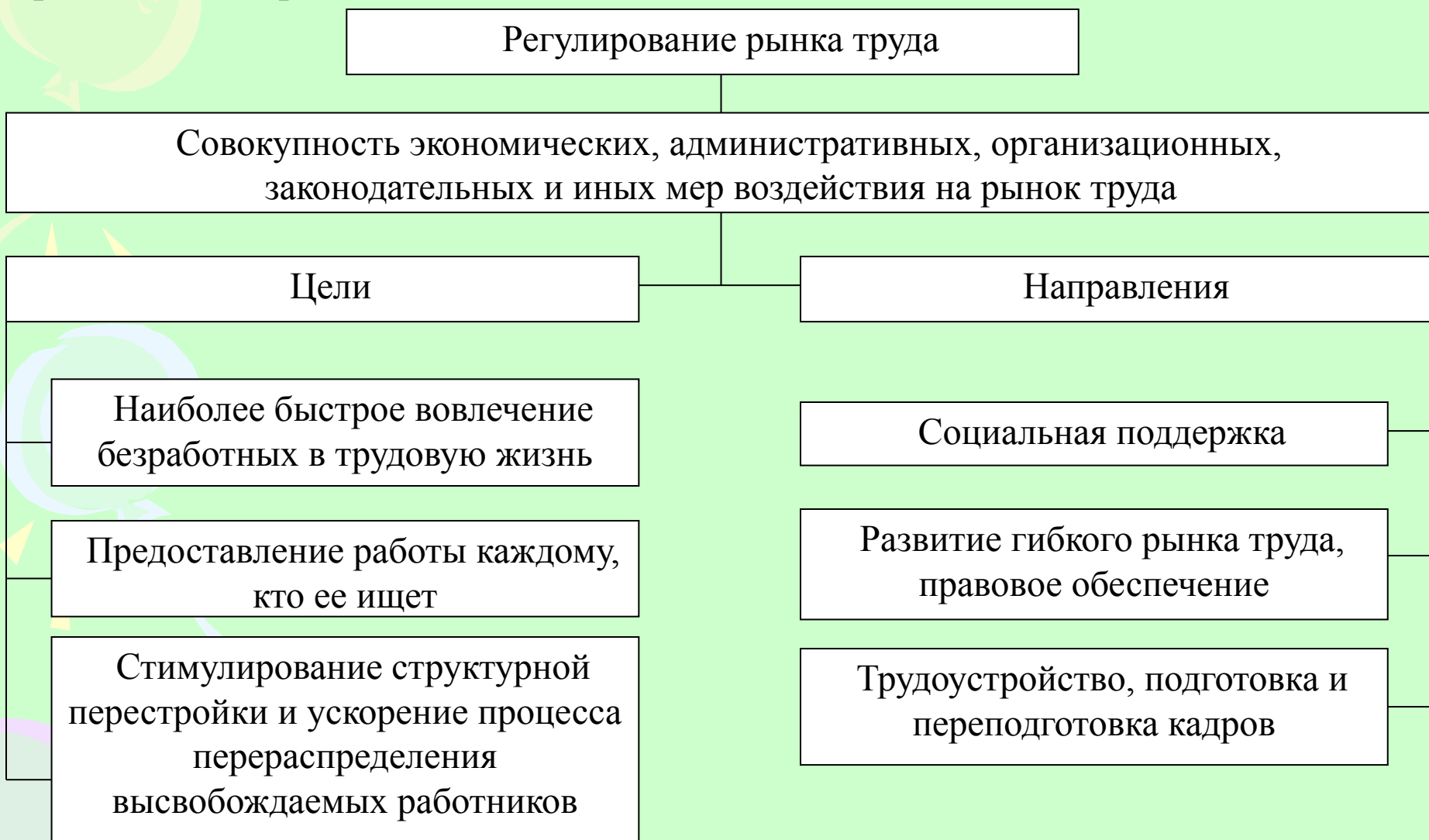


Рис. 13. Цели и направления политики регулирования рынка труда

7. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Эту зависимость можно выразить формулой

$$ПТ = П_{ст} \times И_{нт}, \quad (22)$$

где $П_{ст}$ – уровень развития производительной силы труда ($П_{ст}$ раскрывает плодотворность, конкретного труда, характеризует продуктивность неизменного, одного и того же количества труда);

$И_{нт}$ – степень интенсивности труда.

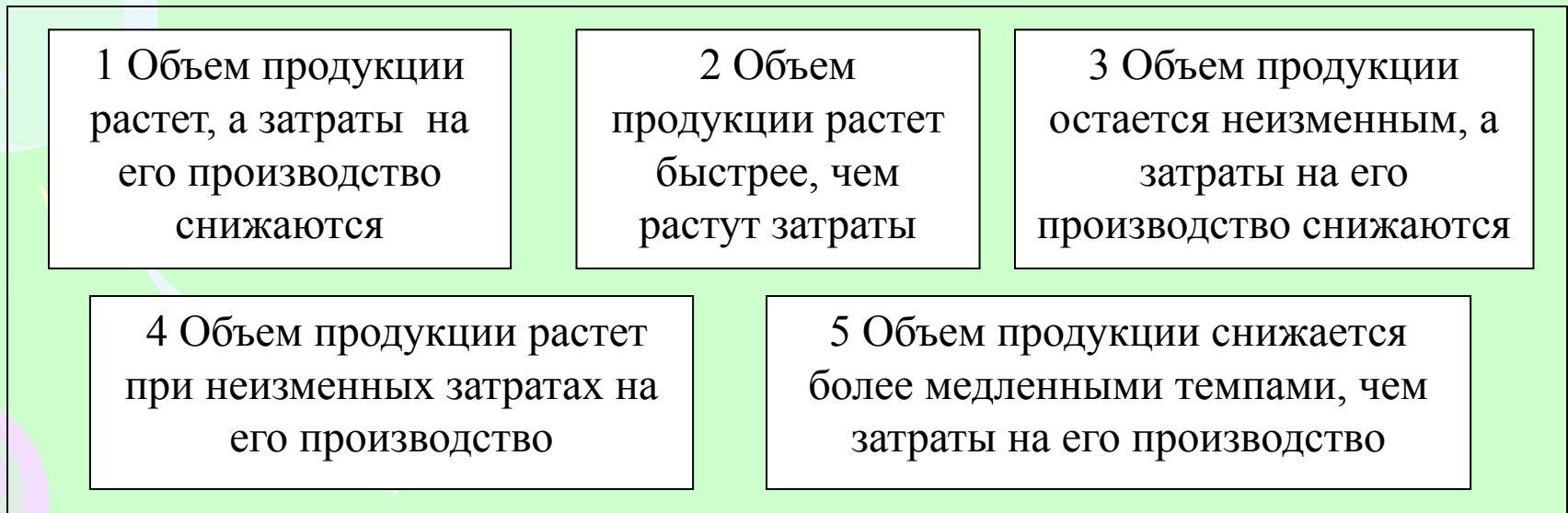


Рис. 22. Ситуации, при которых происходит повышение производительности и эффективности труда

Повышение производительности труда является:

непременным условием прироста производится конкурентоспособной продукции;
развития производства и увеличения ВВП

главным источником увеличения национального дохода

условием повышения качества продукции

важной предпосылкой повышения номинальной и реальной заработной платы работников, уровня жизни и снижения инфляции в стране

одним из условий снижения издержек на производство

фактором повышения конкурентоспособности продукции

фактором снижения цены относительно мировых цен

необходимой предпосылкой сокращения рабочего времени и расширения границ свободного времени для развития человека

решающим условием улучшения всех экономических показателей производства

обобщающим показателем развития производственных сил в стране

Рис. 23. Значение роста производительности труда в национальной экономике

Выработка – это объем произведенной продукции в единицу времени.

$$B = V / T, \quad (23)$$

где V – объем произведенной продукции;

T – рабочее время.

Трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции

$$Q = T / V. \quad (24)$$

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается.

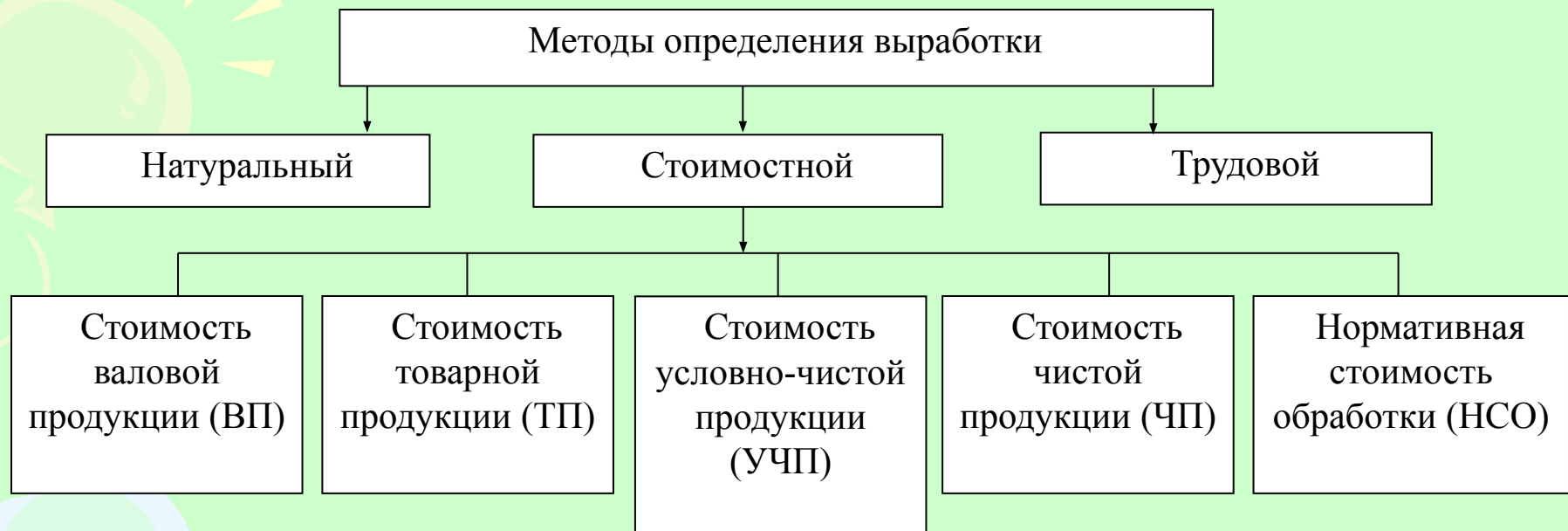


Рис. 24. Методы определения выработки на предприятиях



Рис. 25. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда

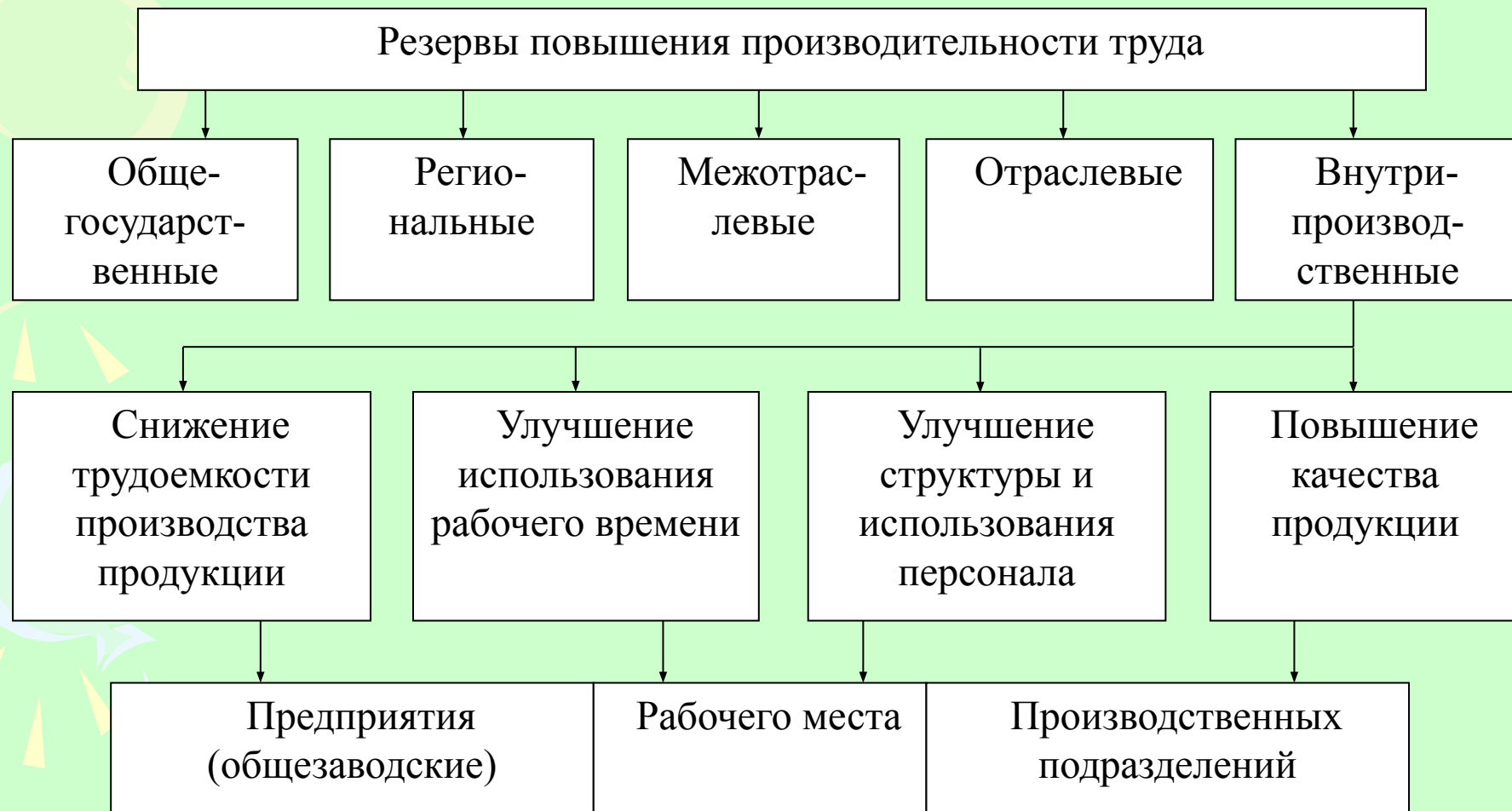


Рис. 26. Классификация резервов по уровню их возникновения

8. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Таблица 4 - Система показателей статистики уровня жизни населения

Достаток	Пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека
Нормальный уровень	Рациональное потребление, обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил
Бедность	Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как низшей границы воспроизводства рабочей силы
Нищета	Минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддерживать жизнеспособность человека

Изменение уровня жизни населения оценивается на основе расчета индекса стоимости жизни (J), который в настоящее время исчисляется по набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп населения и по минимальному набору по формуле

$$J = P_1 q_0 / P_0 q_0 \quad (29)$$

где P_0 , P_1 – цена покупки базисного и текущего периодов;
 q_0 – объем покупок базисного периода.

Каждый показатель (индекс) рассчитывается по формулам вида

$$J_{\text{ППС}} = D_{\Phi} - D_{\min} / D_{\max} - D_{\min}, \quad (30)$$

где D_{Φ} – фактическое значение показателя;
 $D_{\max}$ и $D_{\min}$ – соответственно максимальное и минимальное значение показателя.

Таблица 5 - Признаки формирования и структура доходов

Классификация доходов		
по экономической природе	по экономическому содержанию	по степени использования
<i>Трудовые доходы</i> (основой формирования которых является трудовая деятельность): • получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности; • от индивидуальной трудовой деятельности; • от личного подсобного хозяйства; • от предпринимательской деятельности; • от реализации платных бытовых услуг и т.д. <i>Нетрудовые доходы:</i> а) экономически обоснованные (получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе): • социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.); • доходы от собственности; • дивиденды по акциям; • проценты по облигациям и другим ценным бумагам; • доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т.п. б) экономически не обоснованные: • все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий	<i>Денежные доходы:</i> • заработная плата; • пенсии; • стипендии; • пособия; • предпринимательский доход; • дивиденды; • доходы от собственности; • доходы от продажи ценных бумаг; • средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства; • прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т.д. <i>Натуральные доходы:</i> • стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление; • стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера, оплачиваемых за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий и др. <i>Совокупные доходы</i> (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения): • все виды доходов – как денежные, так и натуральные	<i>Общие</i> (брутто-доходы): • сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей. <i>Располагаемые</i> (нетто-доходы): • сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников. <i>Реальные доходы:</i> • стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги

10. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

При неизменной структуре объема производства исходную численность работников ($Ч_{и}$) на данный объем работ можно определить по формуле

$$Ч_{и} = Ч_{баз} \times I_{он}, \quad (31)$$

где $Ч_{баз}$ – численность работников базового периода, человек;
 $I_{он}$ – рост объема производства i -го структурного подразделения.

При наличии изменений в структуре объема производства используется формула

$$Ч_{и} = Ч_i \times I_{он}, \quad (32)$$

где $Ч_i$ – численность работников i -го структурного подразделения, человек.

За счет модернизации или внедрения нового оборудования можно рассчитать экономию рабочей силы ($\mathcal{E}_{\text{чр}}$) по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = [1 - (M \times 100) / (M_{\text{ст}} \times 100 + M_{\text{м}} \times \Pi_{\text{т}})] \times \text{Ч}_{\text{и}} (T_{\text{д}} / T_{\text{к}}), \quad (33)$$

где M – общее количество единиц оборудования;

$M_{\text{м}}$ – количество нового или модернизированного оборудования;

$M_{\text{ст}}$ – количество немодернизированного оборудования;

$\Pi_{\text{т}}$ – рост производительности труда при эксплуатации нового или модернизированного оборудования, %;

$T_{\text{д}}$ – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования;

$T_{\text{к}}$ – календарное число месяцев в расчетном периоде.



Рис. 31. Цели и задачи кадрового планирования в организации

При планировании, среднесписочной численности рабочих-сдельщиков ($\text{Ч}_{\text{сд}}$) используется формула

$$\text{Ч}_{\text{сд}} = T_{\text{т.пл.сд}} / (\Phi_{\text{вр.пл}} \times K_{\text{вн.пл}}) \text{ (человек)}, \quad (38)$$

где $T_{\text{т.пл.сд}}$ – плановая технологическая трудоемкость сдельных работ, нормо-час;
 $\Phi_{\text{вр.пл}}$ – плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год (по балансу рабочего времени);
 $K_{\text{вн.пл}}$ – планируемый коэффициент выполнения норм.

Численность рабочих-повременщиков планируют по рабочим местам и по нормам обслуживания. Расчет численности по нормам обслуживания определяется по формуле

$$\text{Ч}_{\text{рп}} = [(A \times \text{Ч}_{\text{см}}) / N_o] \times K_{\text{пн}} \text{ (человек)},$$

в том числе $K_{\text{пн}} = \Phi_{\text{ф}} / \Phi_{\text{пл}}, \quad (39)$

где A – число объектов обслуживания (станков, рабочих мест);

$\text{Ч}_{\text{см}}$ – число смен;

N_o – норма обслуживания одним рабочим-повременщиком;

$K_{\text{пн}}$ – коэффициент, учитывающий плановые невыходы на работу;

$\Phi_{\text{ф}}$ – фактический фонд рабочего времени;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановый фонд рабочего времени.

Численность административно-управленческого персонала предприятия (АУП) может быть рассчитана с применением формулы Розенкранца

$$\text{Ч} = \left[\left(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i \right) / T \right] \times K_{\text{нрв}} + t_p / T \times K_{\text{нрв}} / K_{\text{фрв}}, \quad (40)$$

где Ч – численность административно-управленческого персонала определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.;

n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов;

m_i – среднее количество определенных действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i -го организационно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени (например, за год);

t_i – время, необходимое для выполнения единицы m в рамках i -го организационно-управленческого вида работ;

T – рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах;

$K_{\text{нрв}}$ – коэффициент необходимого распределения времени;

$K_{\text{фрв}}$ – коэффициент фактического распределения времени;

t_p – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах.

ВЫРУЧКА ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ИЛИ ВАЛОВОЙ ДОХОД				
Издержки производства (валовые расходы)				Валовая прибыль
Материальные затраты, включая амортизацию	Стоимость чистой продукции			
	Отчисления от заработной платы	Заработная плата	Чистая прибыль	Отчисления, платежи, налоги из прибыли
		Средства, направляемые на потребление	Средства, направляемые на накопление	
		Сумма доходов, получаемых работником на данном предприятии		
	Заработная плата	Доходы по акциям и вкладам в имущество предприятия	Стоимость предоставляемых и социальных льгот, включая материальную помощь	

Рис. 32. Экономическая взаимосвязь показателей работы предприятия и формирования фонда потребления

Приростный способ формирования ФОТ на основе приростных нормативов за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности подразделений, имеет вид формулы

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{исх}} \times (100 + N_1 \times \mathcal{E}_1 + N_2 \times \mathcal{E}_2 + N_3 \times \mathcal{E}_3) / 100, \quad (44)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{исх}}$ – выплаты из ФОТ в предыдущем периоде;
 N_1, N_2, N_3 – нормативы прироста ФОТ соответственно за прирост производительности труда ($\mathcal{E}_1$), снижения себестоимости ($\mathcal{E}_2$), улучшения качества продукции ($\mathcal{E}_3$) в текущем периоде, в % к ФОТ за 1% прироста показателей.

Уровневый способ формирования ФОТ осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times O, \quad (45)$$

где N – норматив образования ФОТ на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу выпущенной продукции, принятую для исчисления производительности труда;

O – объем продукции.

Расчет ФОТ на основе установленных расчетных цен на изделия арендного коллектива осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ}_i = B_i - \text{АП}_i - \text{МЗ}_i - \text{УПП}_i - \text{ДНРД}_i, \quad (46)$$

где ФОТ_i – средства, направляемые на оплату труда i -го подразделения;
 B_i – выручка от реализации продукции, работ и услуг i -го подразделения;
 АП_i – арендная плата i -го подразделения, установленная в договоре арендного подряда;
 МЗ_i – материальные и приравненные к ним затраты i -го подразделения;
 УПП_i – участие коллектива в доходах и платежах предприятия, в том числе расходах на развитие производства, науки и техники и социальные нужды, определяемые в договоре арендного подряда;
 ДНРД_i – другие направления расходования дохода, кроме оплаты труда.

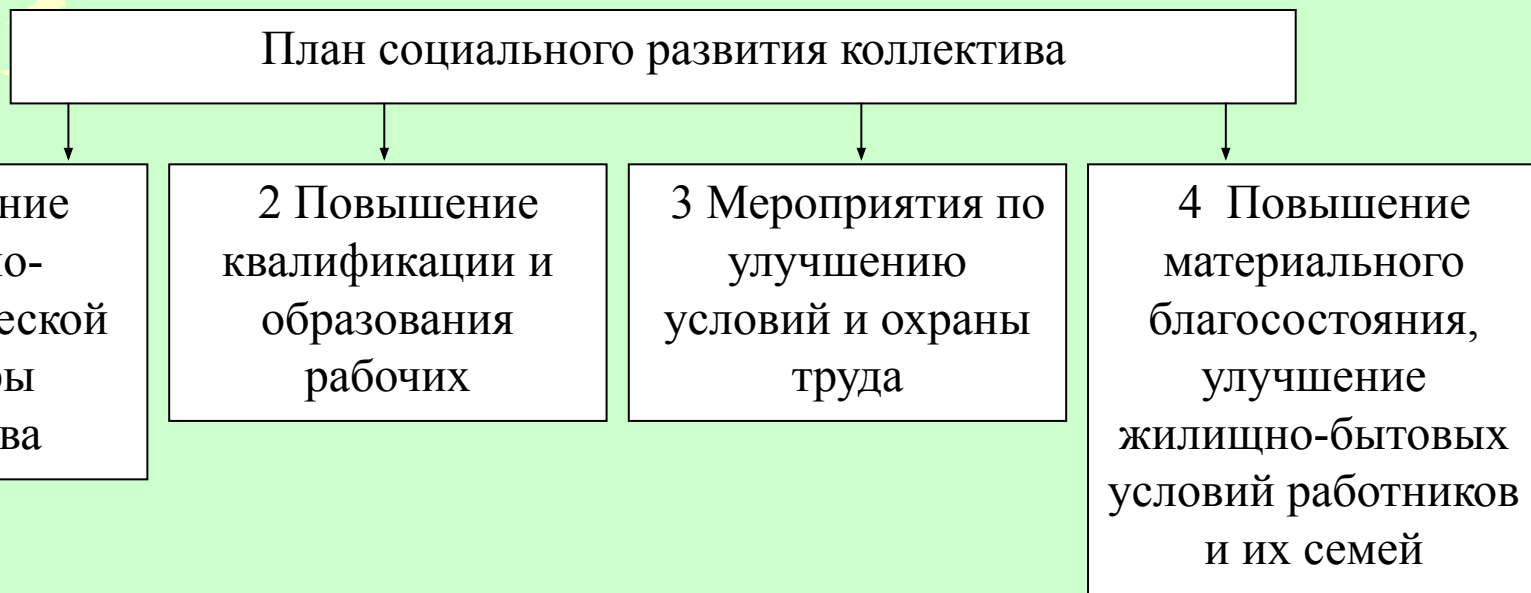


Рис. 33. Структура плана социального развития

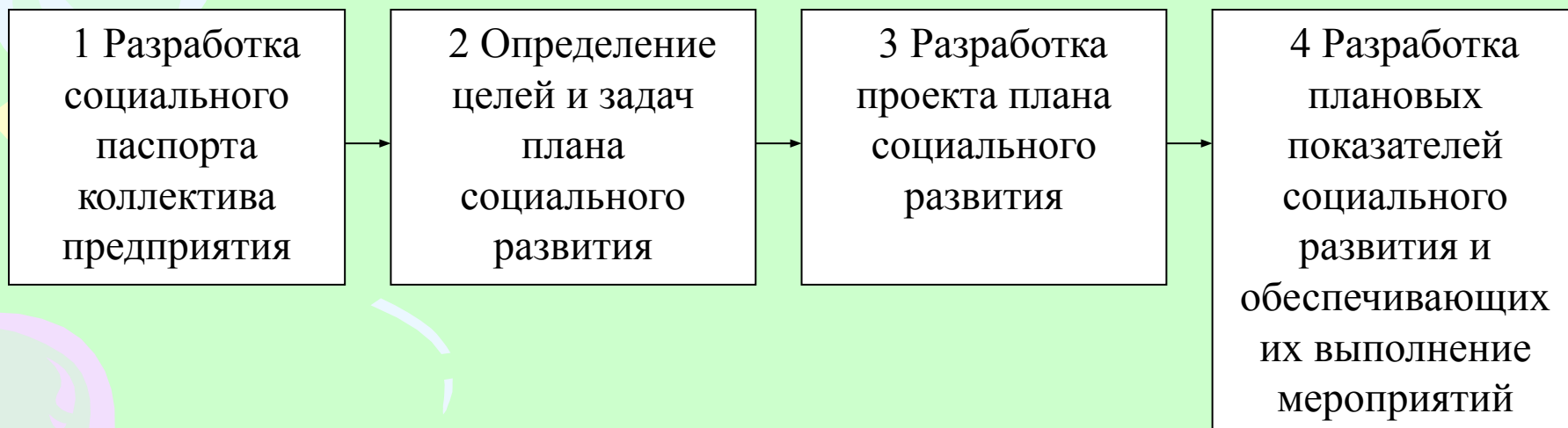


Рис. 34. Этапы разработки плана социального развития

Оценка социального развития трудового коллектива

I Оценка сферы производства

Удельный вес фондов социальной сферы.
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда.
Удельный вес рабочих, занятых ручными работами.
Удельный вес работ, требующих высокой квалификации в общей трудоемкости продукции.

II Оценка возможностей личного развития работающих

Удельный вес рабочих, прошедших профотбор и профобучение.
Удельный вес рабочих высокой квалификации.
Удельный вес рабочих с законченным средним образованием.
Удельный вес работающих – владельцев акций предприятия в общей численности работающих.
Число конфликтных ситуаций, жалоб за год.
Удельный вес рабочих, выразивших неудовлетворенность размером заработной платы.
Уровень текучести кадров.

III Оценка развития социальной инфраструктуры предприятия

Удельный вес работающих, с обеспеченностью жильем ниже нормального уровня.
Удельный вес очередников на получение жилья.
Удельный вес работающих, использующих детские учреждения.
Удельный вес работников, пользующимися услугами общественного питания.
Количество мест на туристических и спортивных базах.
Численность медицинского персонала на 100 работников.

IV Оценка организации работы по социальному развитию трудового коллектива предприятия

Наличие Положения о службе социального развития.
Численность службы социального развития.
Численность работающих, приходящихся на одного работника социального развития.

Рис. 35. Показатели социального развития трудового коллектива