

## Курс "Экономика труда"

Абибуллаев М.С.

ассистент кафедры экономики и финансов

### Введение

Труд является важнейшим производственным фактором в любой экономике, поэтому экономистов интересуют вопросы формирования его цены и распределения рабочей силы между отраслями, регионами, фирмами и отдельными профессиями.

Труд выступает не только как основной производственный фактор для экономики в целом или для отдельной фирмы, но и важнейший источник благосостояния людей: большую часть доходов им приносит именно труд, около 50% населения в развитых экономических странах работают по найму или на себя.

По мнению большинства отечественных ученых в области экономики труда, предметом изучения экономики труда является труд как целесообразная деятельность людей, возникающая в процессе и по поводу производства. Зарубежные специалисты полагают, что экономика труда – это самостоятельный раздел экономической теории, который изучает функционирование специфического рынка, где в качестве товара выступает труд. То есть это исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда, а в более узком понимании – поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде прибыли, заработной платы и не денежных факторов в области трудовых отношений.

Поэтому курс "Экономика труда" построен таким образом, чтобы охватить основные направления, по которым будет в ближайшее время развиваться предмет экономики труда.

Экономика труда важна не только как теория, но и практически – в первую очередь, для выработки государственных мер регулирования рынка труда.

### Тема 1. Население и трудовые ресурсы.

*Состав, структура и воспроизводство населения. Рождаемость и смертность. Структура формирования трудовых ресурсов. Экономически активное население (рабочая сила). Экономически неактивное население. Уровень образования трудовых ресурсов. Количественные характеристики трудовых ресурсов: абсолютный прирост, темп роста и прироста. Трудовой потенциал предприятия и его показатели. Трудовой потенциал общества. Индекс развития человеческого потенциала.*

В рамках данной темы рассматриваются основные определения и понятия, касающиеся населения, трудовых (человеческих) ресурсов, трудового потенциала. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – районе, городе, стране.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага и оказывать услуги, т.е. трудовые ресурсы

включают в себя людей которые заняты в экономике, а также не занятых, но способных трудиться.

Под воспроизводством населения понимают процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности (расширенное, простое и суженное воспроизводство).

Уделяется внимание рассмотрению вопроса влияния на воспроизводственный процесс экологических, экономических и социальных факторов.

Рассматриваются количественные и качественные характеристики населения и трудовых ресурсов, которые необходимы для анализа и оценки демографических процессов и выработки стратегии в области управления трудовыми ресурсами.

Возрастные границы и социально-демографический состав человеческих (трудовых) ресурсов определяются системой государственных законодательных актов Украины: трудоспособным возрастом считается у мужчин 16-59 лет включительно и у женщин 16-54 года.

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение труда для производства товаров и услуг. Экономически неактивное население – это население, не входящее в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения.

Структура трудовых ресурсов многогранна и включает различные компоненты, характеризующие те или иные стороны.



Трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Трудовой потенциал предприятия включает несколько половозрастных групп работников, обладающих разными потенциальными возможностями, качественно характеризуется образовательным и профессионально-квалификационным уровнем, стажем работы по избранной специальности.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) содержит четыре парадигмы и измеряется показателями. К важнейшим парадигмам развития человеческого потенциала относят:

- продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста;
- равенство. понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей использования благами;
- устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к достижению цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям;

- расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и благодаря их усилиям.

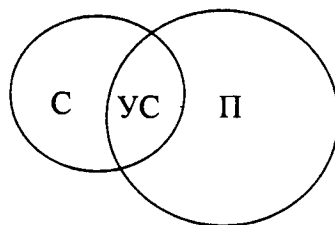
Среди ведущих показателей, определяющих ИРЧП, выделяют три: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой валовый продукт.

## Тема 2. Обзор функционирования современного рынка труда.

*Рынок труда как подсистема рыночной экономики, его взаимозависимость с рынками капиталов, товаров и услуг, жилищ, информации, земли, ценных бумаг и т.д. Современные условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы. Составные элементы механизма функционирования современного рынка труда: субъекты, объекты, инструменты и способы влияния. Занятость. Государственная политика в области занятости. Сегментация рынка труда по различным признакам. Классический, неоклассический, кейнсианский, монетаристский, институциональный и марксистский подходы к анализу рынка труда. Особенности и этапы формирования рынка труда в Украине.*

В данной теме рассматриваются особенности рынка труда, его отличия от товарных рынков. Главной особенностью является специфичность "товара": продается и покупается не сам человек, а его способности, навыки, опыт, квалификация, с помощью которых он производит какой-то продукт. Труд, в отличие от обычных товаров, покупается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы производить какую-то конкретную продукцию. Рынок труда характеризуется несовершенством информации. На рынке труда существенную роль играют институциональные факторы: носителем труда являются люди, граждане страны, и поэтому в демократических государствах должно уделяться огромное внимание формированию и постоянному пересмотру трудового законодательства.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда:

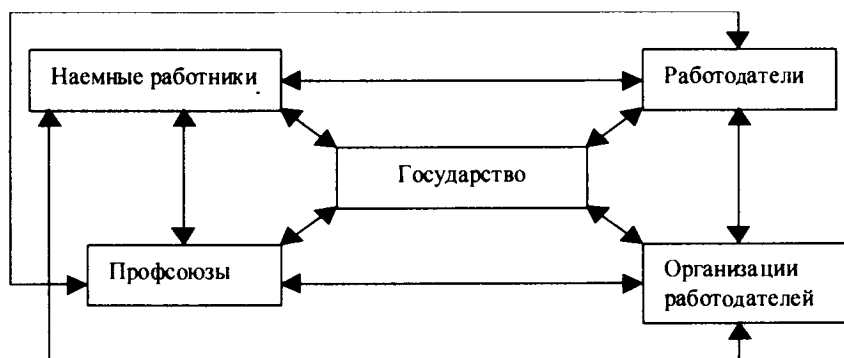


УС – удовлетворенный спрос на труд. Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку труда, который образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест. Открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики. Скрытый рынок

труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Делается обзор основных действующих сил на рынке труда – субъектов рынка труда. Покупатель рабочей силы – он же производитель товаров или услуг – это работодатель, который может быть представлен разными “фигурами” в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Продавец труда сам работник или наемный работник. Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства.

Система отношений на рынке труда складывается из следующих основных компонентов:



Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход). Политика занятости – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Предлагаются различные подходы к сегментированию рынка труда (первичный, вторичный, внешний, внутренний, формальный, неформальный и др.).

Определяются понятия спроса на труд, предложения труда. Спрос на труд отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Предложение труда – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования.

Предлагается к рассмотрению модель взаимодействия рынка труда, товарного рынка и рынка капиталов.

### Тема 3. Спрос на труд.

*Основные характеристики спроса на труд. Спрос на труд в терминах реальной и номинальной заработной платы. Кривые спроса на труд. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции на рынках труда и товаров (краткосрочный период). Спрос на труд со стороны фирмы-монополии на товарном рынке. Спрос на труд со стороны фирмы-монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочный период. Модель спроса на труд с числом производственных факторов более двух. Рыночный спрос на труд. Прямая эластичность спроса на труд по заработной плате. Законы производного спроса. Законы производного спроса и профсоюзы. Перекрестная эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд и научно-технический прогресс. Международная торговля и спрос на труд.*

В данной теме предлагаются к рассмотрению более детально простейшие и модифицированные модели спроса на труд. Спрос на труд – это количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент времени при заданном уровне зарплаты. Особенностью спроса на труд является его производный характер, т.е. нанимателю рабочая сила нужна не сама по себе, а для того, чтобы производить конкретные товары или услуги.

Количество дополнительной продукции, которое получает фирма, нанимая одного дополнительного работника (единицу труда) при неизменном капитале, называется предельным продуктом труда ( $MP_L$ ). Фирма находится в условиях совершенной конкуренции как на рынке труда, так и на товарном рынке. В краткосрочном периоде предполагается фиксированными технология, объем применяемого капитала и его цена. Основным критерий деятельности частной фирмы – максимизация прибыли. Чтобы добиться этого фирма должна увеличивать число занятых лишь до тех пор, пока предельный доход (добавочный доход) от приема на работу последнего работника не будет равен предельным (добавочным) затратам на оплату труда этого работника. Поскольку прибыль фирмы равна доходам за вычетом издержек, то, если предельный доход превышает предельные издержки, общая прибыль может возрасти. Если предельный доход ниже предельных издержек, то прибыль уменьшается с последним принятым на работу работником, и тогда можно увеличить прибыль уменьшая число занятых. В результате максимизация прибыли возможна при таком уровне занятости, когда предельный доход от последнего принятого работника ( $MR_L$ ) равен предельным издержкам на оплату его труда ( $MC_L$ ). Предельный продукт труда в физическом выражении, умноженный на цену товара  $p$  называют предельным продуктом труда в стоимостном (денежном) выражении ( $MRP_L$ ):

$$MRP_L = MP_L * MR_L = MP_L * p.$$

Нанимателю выгодно увеличивать объем применяемой рабочей силы до тех пор, пока не выполнится соотношение:

$$MRP_L = w,$$

где  $w$  – ставка заработной платы.

Фирма-монополия на товарном рынке сталкивается с наклонной кривой спроса на свою продукцию, т.е. производя больше товаров или услуг, она вынуждена каждый раз снижать цену. Предельный доход от каждой следующей проданной единицы

продукции будет ниже, чем ее цена. Кривая предельного дохода имеет более крутой наклон по сравнению с кривой спроса на труд, т.е. для товарной монополии

$$MP_L * MR_L < MP_L * p.$$

Результатом внедрения монополии на товарный рынок будет снижение занятости – при равновесном уровне заработной платы  $w_e$ , заданном конкурентным рынком труда.

Когда только одна компания выступает покупателем на рынке, она называется монополистической, т.е. на рынке труда единственным покупателем труда. Фирма-монополист сталкивается с наклонной кривой предложения труда. Нанимая даже одного дополнительного работника, фирма вынуждена повышать ему зарплату, а если это не дискриминирующая монополия она повышает зарплату и всем нанятым раньше. Дополнительные расходы, связанные с наймом одного работника ( $MC_L$ ), всегда окажутся выше его заработной платы. При внедрении монополии на рынок труда снижаются уровни оплаты труда и занятость работников.

В долгосрочном периоде работодатели по своему усмотрению изменяют капитал и число нанятых рабочих. Рост заработной платы отражается на количестве нанятых рабочих благодаря двум факторам:

- зарплата влияет на занятость в связи с эффектом масштаба;
- зарплата влияет на занятость в связи с замещением факторов производства.

В реальной жизни в процессе производства участвуют различные факторы – материалы, энергия и др. Сам труд обладает различными характеристиками – возраст, уровень образования, профессия и др. Спрос на любую категорию труда будет функцией не только своей собственной зарплаты, но также и заработной платы всех других категорий труда, цены капитала и других факторов.

Прямая эластичность спроса на труд определенной категории по заработной плате определяется как процентное изменение занятости, вызванное однопроцентным повышением уровня заработной платы.

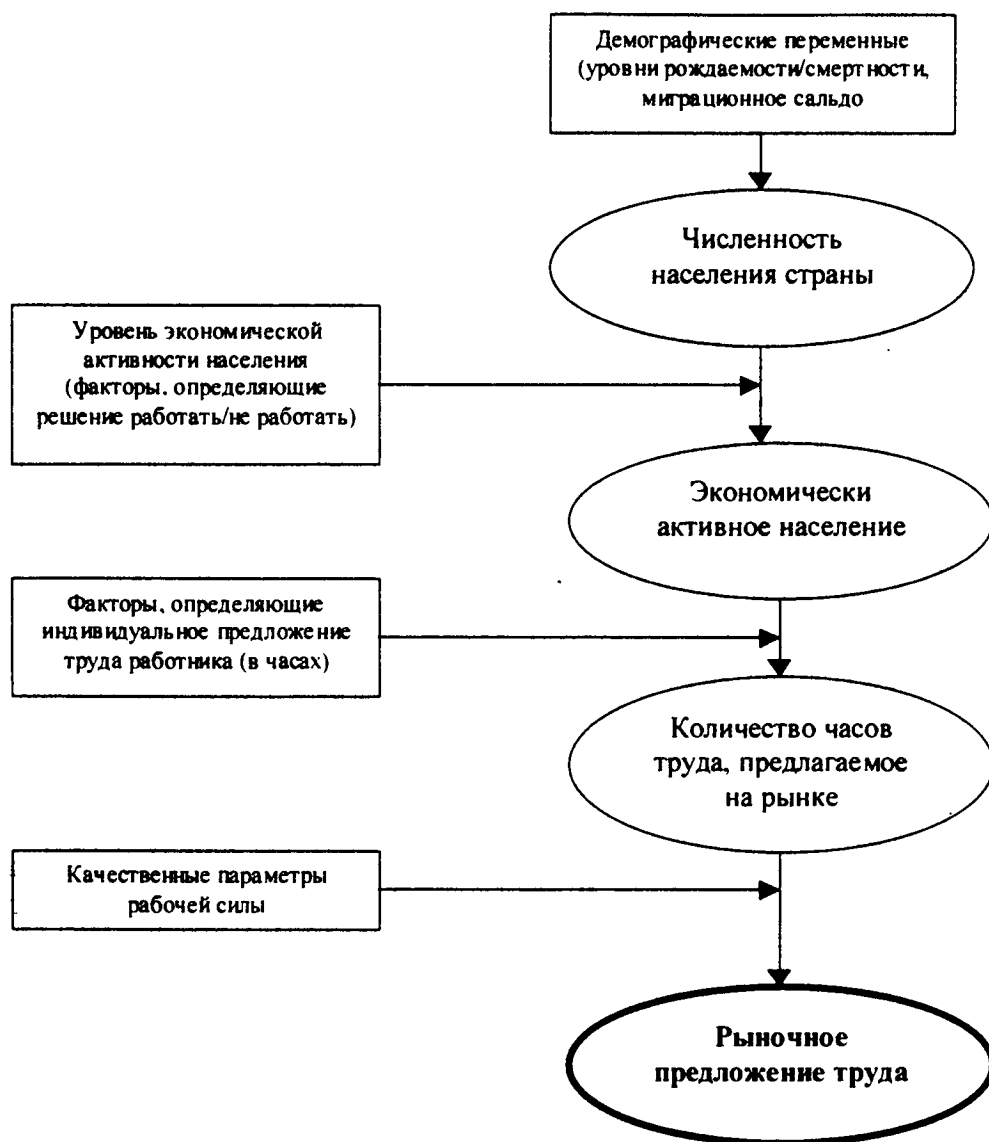
Перекрестная эластичность спроса позволяет измерить реакцию спроса на один фактор производства при изменении цены другого.

Научно-технический прогресс, связанный с появлением новых продуктов и новых технологий, сокращает стоимость капитала. Падение стоимости капитала в целом ведет к тому, что он начинает замещать рабочую силу в процессе производства.

#### **Тема 4. Формирование предложения труда.**

*Формирование рыночного предложения труда в экономике. Индивидуальные предпочтения работников. Теория принятия решений о работе по найму. Решение задачи индивидуального выбора. Эффекты дохода и замещения. Кривая индивидуального предложения труда. Рыночное и отраслевое предложение труда. Предложение труда отдельной фирме.*

Процесс формирования рыночного предложения труда можно представить в виде схемы:



Не все население может и хочет работать. Поэтому численность экономически активного населения обычно составляет около половины граждан страны.

Экономика труда пытается объяснить, как люди принимают решение работать/не работать. Работник может трудиться в течении полного рабочего дня или неполный день, или сверхурочно. В результате при той же численности рабочей силы общее количество предлагаемых на рынке часов труда может оказаться различным.

У каждого потенциального работника имеется два источника удовлетворения многочисленных потребностей: это деньги и время. Для того, чтобы купить нужные ему товары и услуги, он должен работать. Но работа отнимает время, которое представляет для каждого нормального человека самостоятельную ценность. Поэтому индивид поставлен перед выбором: у него есть два блага – товары и услуги, покупаемые за деньги, и свободное время – досуг.

Денежный доход зависит от трудовых усилий и наличия нетрудовых доходов. Это могут быть, например, наследство, постоянные доходы от собственности (проценты и дивиденды, арендные поступления и пр.) или трансферты (пенсия по инвалидности, пособие по уходу за ребенком).

Рост зарплаты, при прочих равных условиях, увеличивает доход человека. Если предположить, что доход вырос, а уровень оплаты труда остается неизменным, то чистый эффект дохода будет отрицательным, т.е. предложение труда снижается. В экономической теории досуг рассматривается как нормальное благо, поэтому спрос на него с ростом дохода будет расти. Чистый эффект замещения – это реакция индивидуального предложения труда на рост заработной платы при условии неизменного дохода. Он всегда является положительным.

Кривая индивидуального предложения труда имеет загибающуюся назад форму. График рыночного предложения труда имеет вид положительно наклоненной кривой. График предложения труда отдельной фирме на конкурентном рынке выглядит как прямая горизонтальная линия – предложение абсолютно эластично.

### **Тема 5. Влияние государства на рынок труда.**

*Законодательное регулирование рынка труда. Рост производства общественных благ. Трансферты и субсидии. Налоги и рынок труда. Подоходный налог и индивидуальное предложение труда. Налог на фонд оплаты труда. Минимальная заработная плата и рынок труда.*

В данной теме рассматривается влияния государства на формирования спроса и предложения на рынке труда. Затрагиваются вопросы украинского законодательства, регулирующего условия труда, оплаты труда, режим рабочего времени и др. Помимо законодательных, государство использует экономические меры: налогообложение (как предприятий, так и отдельных граждан), выплата различных трансфертов (пенсии, пособия малоимущим или безработным, стипендии) и субсидий, которые имеют определенную целенаправленность (напр., на строительство жилья).

Рост объема предоставляемых государством общественных благ ведет к росту производного спроса на труд как в общественном так и в частном. Рост спроса на конечную продукцию вызывает повышение уровней зарплаты и занятости. С другой стороны, рост объема предоставляемых государством общественных благ эквивалентен росту нетрудового дохода. В результате индивидуальное предложение труда снижается.

Трансферты и субсидии, выплачиваемые отдельным гражданам, также становятся приращением их дохода. Это опять ведет к снижению индивидуального предложения труда. Субсидии, выплачиваемые фирмам, могут привести к росту спроса на рынке труда.

Граждане любого государства обязаны платить подоходный налог. После введения налога появляется разница между уровнем зарплаты, которую наниматель готов платить работникам, и реальной зарплатой, которую люди получают фактически и смогут потратить. С одной стороны, работник становится беднее, и эффект снижения дохода приводит к тому, что человек будет работать больше, чтобы компенсировать налог. С другой стороны, при более низкой реальной заработной плате досуг становится дешевле, а т.к. это нормальное благо, то естественным желанием человека будет больше отдыхать – эффект замещения при снижении цены досуга будет действовать в сторону уменьшения индивидуального предложения труда.



В соответствии с моделью конкурентного рынка труда превышение минимальной заработной платой равновесного уровня приводит к вынужденной безработице. Модель "двухсекторного рынка" хорошо объясняет, почему не наблюдается резкого роста безработицы с введением законодательного минимума зарплаты.

#### **Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал.**

*Понятие человеческого капитала. Модель инвестиций в человеческий капитал. Образование и другие виды инвестиций. Общий анализ выгод и издержек при инвестициях в образование. Различия в зарплатах и спрос на образование. Выгодность инвестиций в образование для потенциального работника. Эффективность инвестиций для нанимателя. Эффективность инвестиций в образование для общества.*

Под человеческим капиталом в экономической теории понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает в себя как врожденные (унаследованные) способности и таланты, физическую силу и здоровье, так и приобретенные в течении жизни знания, навыки и опыт. Инвестиции в человеческий капитал делаются на протяжении всей жизни человека. К ним относят, прежде всего, расходы на образование, поддержание здоровья, миграцию и др. Также многие решения, напр., о вступлении в брак, сколько в семье должно быть детей, какое образование им дать и т.п. также принимаются, как решения об инвестициях. В этом смысле теория человеческого капитала может рассматриваться как распространение общей теории инвестиций на сферу человеческих ресурсов.

Если рассматривать расходы на обучение как капиталовложения, то необходимо принимать во внимание альтернативные возможности инвестирования – например, покупка акций, банковские вклады. В зависимости от того, насколько выгодны эти возможные варианты, индивид принимает решение об обучении.

Чем продолжительней ожидаемая трудовая деятельность работника, тем выгоднее инвестиции в специализированное обучение как для работодателя, так и для самого работника.

Расходы общества на обучение одного работника выше, чем его индивидуальные затраты, но и доход от образования оказывается весьма значительным. Кроме того, индивидуальная норма дисконтирования для общества всегда ниже, чем для отдельного человека. В результате оказывается, что инвестиции в человеческий капитал для общества весьма доходны.

#### **Тема 7. Трудовая мобильность.**

*Факторы трудовой мобильности. Территориальная мобильность. Региональная миграция. Внешняя и внутренняя миграция. Индивидуальные характеристики мигрантов. Социально-профессиональная мобильность. Движение кадров на предприятии. Добровольная текучесть.*

В данной теме рассматриваются проблемы мобильности рабочей силы (со стороны индивида, предприятия и государства). С точки зрения теории человеческого капитала трудовая мобильность рассматривается как инвестиции, при которых

издержки несут на некотором раннем этапе, чтобы получить отдачу в течении более длительного периода. Предполагается, что люди принимают решение сменить работу, переехать или же сделать и то и другое. если текущая стоимость выгод, связанных с мобильностью, превышает денежные и моральные издержки.

Территориальная мобильность – это миграция, под которой понимается пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условия существования рабочей силы.

Внешняя миграция происходит при пересечении государственной границы (эмиграция, иммиграция). Внутренняя миграция – это миграция внутри страны.

Согласно теории человеческого капитала трудовая мобильность более высока среди молодежи, а также – среди более образованных людей.

Социально-профессиональная мобильность – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы.

Движение кадров на предприятии предназначено для приведения в равновесие потребности производства относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении и т.д. К внешнему движению кадров относят оборот по приему, оборот по увольнению, коэффициент текучести кадров. Внутреннее движение кадров характеризует движение между подразделениями предприятия, межпрофессиональную подвижность, квалификационное движение и переход работников в другие категории.

## **Тема 8. Производительность и способы оплаты труда.**

***Методы измерения производительности труда. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы повышения производительности труда. Сущность заработной платы и ее формирование. Зарплата, заработок, вознаграждение и доход. Основные способы оплаты труда и их эффективность. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Дополнительное материальное стимулирование работников. Оплата труда на конкурсной основе. Теория эффективной заработной платы.***

Производительность труда – показатель экономической эффективности деятельности работников. Натуральный метод применяют для определения объема произведенной продукции и выработки. При применении условно-натурального метода один вид продукции или работы приравнивается к другому по относительной трудоемкости.

Факторами называют движущие силы или причины, под воздействием которых изменяется производительность труда.

Резервы роста производительности труда – это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления.

Соотношения, существующие между зарплатой, заработком, вознаграждением и доходом можно представить в виде схемы:



В рамках данной темы рассматриваются простая повременная система, повременно-премиальная система, сдельная система, сдельно-прогрессивная, аккордная сдельная система оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей.

Производительность отдельного работника не является раз и навсегда заданной величиной – она может изменяться во времени и в зависимости от многих внешних обстоятельств. Главная предпосылка теории эффективной заработной платы состоит в том, что высокий уровень оплаты труда повышает производительность работников.

## Тема 9. Дифференциация доходов.

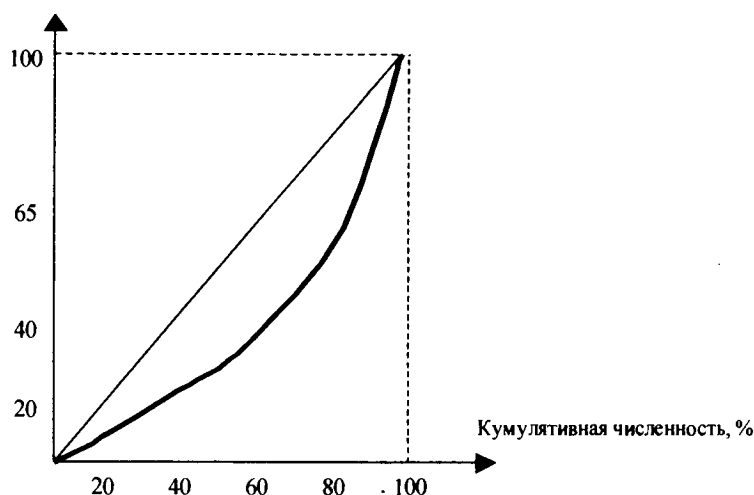
*Измерение дифференциации доходов. Распределение доходов населения в Украине. Расчет децильного фондового индекса. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини. Причины дифференциации денежных доходов. Распределение способностей и заработков. Государственная политика, направленная на сокращение неравенства в доходах.*

Дифференциация денежных доходов населения в современной экономике – проблема, которая постоянно беспокоит общество. В демократическом государстве, где политики озабочены соблюдением принципов справедливости и равенства граждан, чрезмерное богатство одних и нищета других признаются недопустимым явлением.

Простой способ отразить распределение дохода – гистограмма, которая показывает сколько человек в течении некоторого периода получали одинаковый доход.

Кривая Лоренца показывает, какую долю суммарного дохода получают самые бедные слои населения, средние слои и т.д.

Кумулятивный доход, %



*Кривая Лоренца*

Коэффициент концентрации доходов называют коэффициентом Джини.

Для объяснения дифференциации индивидуальных доходов выделяют следующие факторы:

- компенсационная разница в зарплатах – работники получают более высокую зарплату, если их труд связан с риском, тяжелые условия труда и т.п.;
- разный уровень инвестиций в человеческий капитал;
- разница в заработках, связанная с деятельностью профсоюзов;
- дискриминация на рынках труда;
- политика “эффективной заработной платы”;
- деятельность монополий, занижающих уровень зарплаты.

#### **Тема 10. Планирование и анализ показателей по труду на предприятии.**

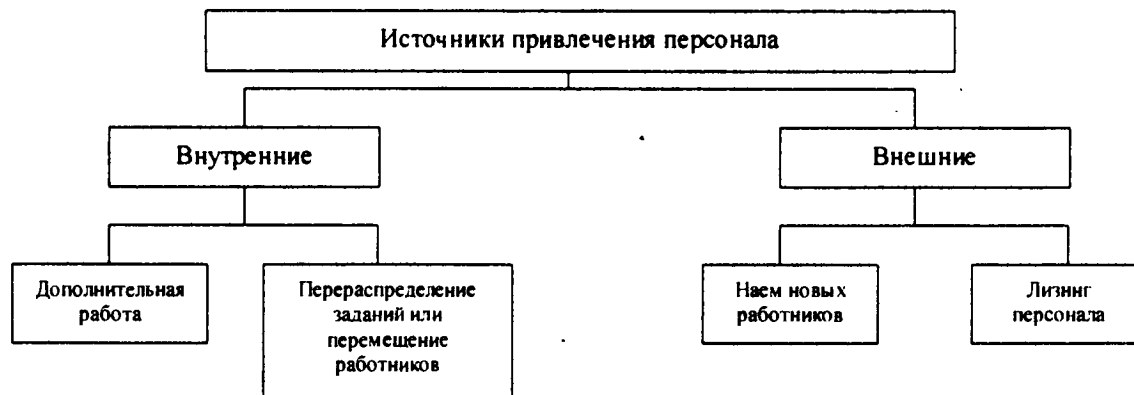
*Планирование персонала предприятия. Определение численности рабочих-сдельщиков. Определение численности рабочих-повременщиков, специалистов. Планирование и прогнозирование производительности труда. Структура фонда заработной платы и ее определение.*

В рамках данной темы рассматриваются основные показатели деятельности предприятия, затрагивающие трудовые процессы.

Расходы на персонал – это общепризнанный для стран рыночной экономики интегральный показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора: затраты на заработную плату; выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организации на социальные выплаты и льготы; на содержание социальной инфраструктуры; затраты на обучение и повышение квалификации персонала; на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

Важной основой для кадрового планирования являются данные об имеющихся или запланированных на будущее рабочих местах, план проведения организационных мероприятий, а также штатное расписание и план замещения вакантных должностей.

С помощью понятия "должность" описывается круг задач, входящих в компетенцию конкретного лица. Совокупность всех должностей на предприятии, включенных в штатное расписание, показывает, сколько работников различной квалификации необходимо для выполнения производственных задач. Фактически потребность в рабочей силе показывает, сколько работников и какой квалификации необходимо привлечь с внешнего и внутреннего рынка труда.



Б

аланс рабочего времени одного рабочего устанавливает среднее количество часов, которое рабочий должен отработать в течение планового периода.

Основной целью планирования производительности труда является поиск резервов, использование которых позволило бы организации выйти на более низкий уровень расходов на персонал, чем достигнутый конкурентами, и обеспечить тем самым возможность выживания в условиях рынка.

Структура фонда заработной платы на предприятии довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время либо произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) в фонд включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также все денежные суммы, выплачиваемые за не проработанное время, если согласно действующему трудовому законодательству за работниками сохраняется заработная плата. В частности:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты на питание, жилье, топливо и т.д.

### Список литературы

1. Cayatte J.L. Economie du travail, Memento Dalloz – 1989.
2. Ehrenberg R., Smith R. Modern Labor Economics, Scot, Foresman and Co, 1985.
3. Gambier D. , Vernieres M. Le marche du travail, Economica 1992.
4. Gazier B. Economie du travail et de l'emploi. Editions Dalloz –1992.
5. McConnel C., Brue S. Contemporary Labor Economics, McGraw-Hill, 1986.
6. Tiano A. . Economie du travail, PUF coll. Themis 1988.
7. Tremblay D. Economie du travail, Tele-Universite, Ed. Saint Martin – 1990.
8. William B. Werther, Keith D. Human Resources and Personnel Managment, McGraw-Hill, 1993.

9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М: Норма-Инфра, 1999.
10. Жуков Л.И., Погосян Г.Р. Экономика труда. – М.: Экономика, 1991.
11. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Нац. Продуктивності, 1995.
12. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 1995.
13. Колосницина М.Г. Экономика труда. – М.: 1998.
14. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. – К.: Праця, 1997.
15. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. – К.: МАУП, 1997.
16. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. – М.: Изд-во МГУ, 1996.
17. Законодательные и нормативные документы
18. Закон Украины “О занятости населения”
19. Закон Украины “О коллективных договорах и соглашениях”
20. Закон Украины “Об оплате труда”
21. Закон Украины “О предприятиях”
22. Закон Украины “О минимальной заработной плате”
23. Кодекс законов о труде
24. Постановление Кабинета министров Украины “О компенсации заработной платы в связи с нарушениями сроков ее выплаты”
25. Конвенция МОТ 131 “Об установлении минимальной заработной платы...”
26. Конвенция МОТ 168 “О содействии занятости и защита от безработицы”