**Содержание**

1. Назвать факторы рыночного и нерыночного характера, которые влияют на размер затрат на рабочую силу, в частности на зарплату.

2. Раскрыть структуру и содержание генерального (тарифного) соглашения.

3. Назвать способы сокращения совокупного предложения рабочей силы.

4. Назвать способы сокращения спроса на рабочую силу.

5. Для чего необходимы расчеты масштабов предложения рабочей силы.

6. Какие факторы учитывают при формировании региональной программы занятости.

7. Как цикличность экономического развития отражается на объемах спроса на рабочую силу.

8. Что такое микроэлемент трудового процесса.

9. Что такое фотографирование производственного процесса, его состав и особенности исполнения.

10. Задача.

11. Прямые способы государственного перераспределения расходов.

12. Если кривая Лоренца сходится с осями координат, то какое будет распределение доходов.

Перечень литературы

**1. Назвать факторы рыночного и нерыночного характера, которые влияют на размер затрат на рабочую силу, в частности на зарплату**

Что касается затрат на рабочую силу, то экономическая теория рассматривает макроэкономическую и микроэкономическую гибкость. Под макроэкономической гибкостью понимают изменения заработной платы в зависимости от динамики таких показателей, как валовой национальный продукт, производительность работы, инфляция, внешнеторговый баланс. Под микроэкономической гибкостью понимают увязку заработной платы с результатами деятельности предприятия, с личными достижениями работников. В обоих случаях под затратами на рабочую силу понимают заработную плату, а также побочные выплаты из социальных фондов.

Относительно Украины, то с началом рыночных реформ прослеживается тенденция к переходу от фиксированной заработной платы к системе дополнительных выплат, когда часть общего дохода работника, который зависит от действия рыночных сил, значительно более заметная сравнительно с тарифной частью заработка.

В условиях рыночной экономики целесообразнее все затраты на рабочую силу (доход работника предприятия) распределять за такими направлениями: 1. Оплата по тарифным ставкам и окладами. 2. Рыночная компонента. 3. Доплаты и компенсации. 4. Надбавки. 5. Премии. 6. Социальные выплаты. 7. Дивиденды.

**Оплата по тарифным ставкам и окладами**. Тарифные ставки и оклады определяют величину заработной платы в зависимости от сложности работы, ее ответственности, уровня цен на предметы потребления, ситуации на рынке труда, их размеры вытекают из условий коллективных договоров и тарифных соглашений, государственного регулирования доходов населения.

**Рыночная компонента**. Фактическая заработная плата для отдельных групп работников может существенно превышать установленные коллективным договором ставки оплаты труда вследствие повышенного спроса на определенную профессию. То есть рыночная компонента отражает соотношения спроса и предложения на определенные трудовые услуги.

**Доплаты и компенсации.** Доплаты предназначены для возмещения дополнительных затрат рабочей силы через объективные отличия в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают независимые от предприятия факторы, включая рост цен.

Наиболее распространенными являются доплаты за условия работы (кроме нормальных, есть трудные и вредные, особо трудные и особо вредные). Как правило, неблагоприятные условия работы должны компенсироваться за счет увеличения продолжительности отдыха, дополнительного безвозмездного питания на производстве, профилактических и лечебных мероприятий. Если же этого недостаточно, вводятся доплаты к тарифным ставкам на основе аттестации рабочих мест и трудовых процессов.

Кроме того, есть доплаты за сменность, которые устанавливают доплату за работу в вечерние и ночные смены. Предполагаются также доплаты за уровень занятости в протяжении смены (в основном для многостаночников, ремонтного персонала и др.). Эти доплаты дают возможность учитывать отличия в затратах труда, обусловленные степенью использования сменного фонда рабочего времени.

**Надбавки.** Могут быть надбавки за производительность выше нормы (имеют форму сдельного приработка). При этом надо указать причины перевыполнения норм:

- наличие у работника способностей к данной работе, которые превышают средний уровень;

- использование усовершенствований;

- нарушение технологии или техники безопасности;

- повышенная интенсивность работы;

- ошибочные нормы работы.

Из них лишь первую причину можно принимать во внимание для установления надбавки. Что касается второй причины, то она может быть учтена вторым видом надбавки: за личный взнос в повышение эффективности производства. Они устанавливаются:

-авторам рационализаторских предложений по усовершенствованию техники, технологии, организации труда, производства и управления;

- работникам, которые принимали непосредственное участие в реализации технических и организационных нововведений.

Третий вид надбавки — надбавка за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных задач. Премии могут быть двух основных видов:

- за качественное и своевременное выполнения работ;

- за личный взнос работника в общий результат деятельности подраздела или предприятия.

**Социальные выплаты.** Кроме заработной платы, которая на западных предприятиях составляет в среднем 50-70 % общих затрат на удержание персонала, существуют социальные выплаты, которые предусматривают частичную или полную выплату по таким статьями: транспорт, медпомощь и медикаменты, отпуск и выходные дни, питание во время работы, повышение квалификации работников фирмы, страхование жизни работников и членов их семей, членство в клубах (спортивных, профессиональных и т.п.), загородные поездки и пикники, сберегательные фонды, акции, другие затраты.

**Дивиденды.** Кроме гибкости затрат на рабочую силу относительно макро- и микроэкономических показателей, надо принимать во внимание организационно-правовую гибкость. Последняя в Украине обусловила принятие новых законодательных актов, которые снимали ограничения с размера фонда потребления предприятий и индивидуальной заработной платы отдельных работников, устанавливали индексацию заработной платы в зависимости от возрастания стоимости жизни (цен) и т.п.. В организационном плане гибкость определенной мерой обеспечивалась послаблением роли тарифной системы оплаты работы, введением бестарифной системы оплаты работы и т.п..

К сожалению, процесс усиления гибкости заработной платы сопровождался чрезмерным увеличением части дохода, не обеспеченного результатами деятельности, то есть возрастанием производительности работы и снижением затрат производства; усилением инфляции; разрушением мотивационного и стимулирующего механизма заработной платы. Поэтому в Украине пришлось отменить некоторые правовые мероприятия усиления гибкости, в частности это касалось индексации заработной платы и свободы предприятий в сфере формирования фондов потребления.

Изменения на рынке рабочей силы в Украине в направлении усиления жесткости касались установления минимальной заработной платы. Этот механизм в полной мере еще не заработал в украинской экономике, тем не менее уже сейчас, учитывая опыт зарубежных стран, следует предостеречь от отрицательных следствий, которые возможны в следствии установления минимальной заработной платы.

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что в случае, когда минимальная зарплата повышается без увеличения спроса на рабочую силу, это приводит к возрастанию количества высвобожденных работников. В Украине в случае повышения минимальной заработной платы усложнится положение трудящихся на тех предприятиях, где существует скрытая безработица. Многие из них получают минимальную зарплату, которую еще могут предоставлять предприятия, но ее повышение может привести к вынужденному увольнению большинства работников. Высокий уровень минимальной заработной платы является также причиной высокого уровня безработицы среди молодых. Поэтому в большинстве зарубежных стран государственный минимум заработной платы устанавливается таким образом, чтобы дать пространство действия рыночных сил при формировании размера заработной платы. В некоторых странах, например в США, наблюдаются периоды, когда минимальный размер заработной платы долго не пересматривается.

Жесткие условия тарификации работ, установление минимальной заработной платы, индексация заработной платы, выплаты предпринимателей в фонды социального обеспечения имеют как положительные, так и отрицательные следствия. Противники жесткого рынка работы считают, что именно жесткость является причиной возрастания безработицы, возрастания затрат на рабочую силу, и снижения конкурентоспособности фирм, тормозом мобильности рабочей силы.

Поэтому предприниматели стремятся повысить гибкость заработной платы через ограничение ее тарифной части и увеличение ее надтарифных элементов, которые все больше увязываются с динамикой общих результатов хозяйственной деятельности предприятий, учреждений, фирм. Одним из гибких элементов системы оплаты труда являются программы распределения прибылей. Соответственно этим программам часть заработной платы может быть непосредственно связана с рентабельностью фирмы, то есть некоторая часть трудового вознаграждения работников должна представлять собой часть в прибылях.

Итак, общая сумма заработной платы становится гибкой и способная реагировать на изменения экономического состояния фирмы. Кроме того, как считают западные экономисты, такая гибкость дает возможность работодателям нанимать большее количество работников, то есть снизить циклическую безработицу.

**2. Раскрыть структуру и содержание генерального (тарифного) соглашения**

Тарифные соглашения (Генеральные) — соглашения на государственном уровне, заключаемые между Общеукраинскими объединениями профсоюзов, Общеукраинскими объединениями работодателей и Правительством Украины.

Генеральные тарифные соглашения на региональном уровне заключаются региональными объединенными профсоюзами, региональным объединением работодателей и региональным управлением.

Отраслевые (тарифные) соглашения заключаются между отраслевыми объединениями профсоюзов, объединением работодателей и Министерством труда и социальной защиты Украины. В соглашении оговариваются направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплаты, социальные гарантии для работников отрасли.

Специальные соглашения на территориальном уровне заключают территориальные объединения профсоюзов, объединения работодателей и местные администрации. В соглашении оговариваются условия решения определенных социально-экономических проблем с территориальными особенностями.

**3. Назвать способы сокращения совокупного предложения рабочей силы**

При условиях значительного превышения предложения над спросом, что очень характерно для экономики Украины, возникает потребность в мероприятиях по сокращению совокупного предложения на рынке работы. Возможные три направления влияния на совокупное предложение на рынке работы:

- снижение притока рабочей силы на рынок труда;

- стимулирование отлива рабочей силы;

- перераспределение рабочего времени и рабочих мест между занятыми.

Снижение притока рабочей силы на рынок труда может обеспечиваться за счет:

- уменьшения притока молодых через расширение программ общеобразовательной и профессиональной подготовки с увеличением сроков обучения;

- увеличения в учебных заведениях мест с дневной формой обучения и сокращения мест с вечерней формой;

- повышения размеров стипендий студентам дневной формы обучения;

- увеличения помощи и продолжительности отпусков женщинам для ухода за детьми, предоставления им льгот при начислении трудового стажа;

- увеличения пенсий инвалидам, лицам, которые за ними присматривают;

- увеличения помощи по безработице и внедрения системы страхования по безработице;

- предоставления возможности получения нетрудового дохода от использования недвижимости, ценных бумаг и др.

Стимулирования отлива рабочей силы из рынка труда может осуществляться такими способами:

- снижение возраста выхода на пенсию или стимулирование досрочного выхода на пенсию, а также увеличение ее размеров. Первую часть этого мероприятия предусматривает Закон Украины «О занятости населения» для работников, высвобожденных из предприятий, организаций и учреждений в связи с реорганизацией, ликвидацией или изменениями в производстве и организации труда. Вместе с тем дискутируется возможность удлинения трудоспособного возраста. Реализация второй части мероприятия в современных условиях практически невозможна из-за отсутствия достаточного средства;

- введение возрастного ценза для некоторых профессий;

- ограничение одновременного получения пенсий и заработной платы;

- введение практики предоставления учебных отпусков работающим лицам;

- предоставление возможности организации собственного бизнеса всем желающим.

Перераспределение рабочего времени и рабочих мест осуществляется с целью уменьшения предложения на рынке труда при том самом количестве занятых. Стимулировать работников переходить на частичную или временную занятость можно, чем за счет таких самых видов социального обеспечения, размеров отпуска и других социальных гарантий, что и для полностью занятых работников, обеспечения гарантированного минимального уровня заработной платы, увеличения продолжительности ежегодных отпусков и сокращения продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

**4. Назвать способы сокращения спроса на рабочую силу**

Вместе с тем как на этапе рыночной трансформации экономики Украины, так и на ожидаемом этапе функционирования рыночной экономики возможно использование методов сокращения спроса на рабочую силу и методов увеличения индивидуального предложения. Так, в трудодефицитних регионах Украины возникают экономические ситуации, для которых нужно использовать методы сокращения спроса на рабочую силу, в частности:

- установление дополнительных налогов за использование рабочей силы;

- жесткую кредитную политику;

- установление предприятию одноразовых выплат в бюджет за найм работников определенной категории;

- снижение инвестиций;

- сокращение или отличие гибких форм занятости и т.п..

Самым действенным методом увеличения индивидуального предложения является повышение качества последней, и конкурентоспособности. С этой целью нужно обеспечить:

- организацию профподготовки и переподготовки, повышение квалификации работающих и безработных;

- предоставление налоговых льгот предприятиям, которые осуществляют переподготовку и повышение квалификации работников;

- разработку специальных программ повышения конкурентоспособности отдельных групп населения на рынке труда.

**5. Для чего необходимы расчеты масштабов предложения рабочей силы**

Оценка размеров предложения труда осуществляется в нашей стране методом несущим на себе отпечатки подхода, характерного для административно-командной системы: в общей численности населения выделяется трудоспособное (от 15 до 70 лет включительно), затем из него вычленяются так называемые трудовые ресурсы (т.е. люди, которые работают или, по формальным юридическим признакам, могли бы работать) и, наконец, определяется экономически активное население (те, кто фактически трудится или ищет работу).

За рубежом принят иной порядок. Скажем, в США все население подразделяется на институциональное (лица до 16 лет или находящиеся в тюрьмах, больницах и т. п.) и неинституциональное. Последнее расчленяется на несамодеятельное и самодеятельное, включающее занятых и безработных. К последним относятся люди, которые принадлежат к неинституциональному населению, не имеют работы в течение недели, охватываемой ежемесячным выборочным обследованием Бюро статистики труда (по 60 тыс. семей, репрезентативных для всего населения страны), предпринимали конкретные попытки найти работу на протяжении предшествующего месяца и в момент обследования в состоянии приступить к работе.

Однако при всех различиях в методиках определения экономически активного населения и безработных общие масштабы трудовых ресурсов (безотносительно к их структуре) определяются прежде всего численностью населения и долей в нем трудоспособного. То и другое формируется за пределами рынка и, казалось бы, не зависит от происходящего на нем. Но так ли это?

Трудовые ресурсы прирастают или сокращаются благодаря естественному воспроизводству (одни люди появляются на свет, другие покидают его) и миграции (кто-то прибывает в страну, регион, город на жительство, а кто-то отправляется искать счастье за пределами своей малой или большой родины).

Чем обусловливается количество рождений и смертей на тысячу жителей в данный период времени на определенной территории? Еще в XVIII в. Т. Р. Мальтус заметил, что рождаемость ограничивается воздержанием людей от деторождения и болезнями потенциальных родителей, смертность же увеличивается в связи с эпидемиями, войнами, а главное — нехваткой средств существования, что выявляется на рынке труда.

За период 1986—1994 гг. в исчислении на 1000 человек смертность возросла в 1,5 раза, а рождаемость снизилась в 1,8 раза. Средняя ожидаемая продолжительность жизни сократилась с 69.С до 64,2 лет. Одновременно количество браков на 1000 человек уменьшилось, а разводов — возросло почти на 20%. Все это происходило на фоне резкого роста отвергаемого хозяйством предложения труда и падения реальной оплаты. Российская практика подтвердила теоретически известную обратную связь естественного воспроизводства населения с зависящим от него рынком труда.

Другой источник изменчивости трудовых ресурсов — миграционные процессы — тоже имеет свои внутренние закономерности, но также открыт для влияния рынкам труда; в нормальной политической обстановке человек тянется туда, где ожидает лучших условий приложения труда и жизни. Обычно мигранты — это, по большей части, люди, относящиеся к самодеятельному, экономически активному населению. Так, среди мигрантов в Россию доля лиц трудоспособных возрастов (для мужчин — от 16 до 60, для женщин — от 16 до 55 лет) превышает их удельный вес в постоянном населении.

Реальное предложение труда зависит не только от численности населения, но и от многих других факторов: возрастной структуры населения, вероятности физически сохранить трудоспособность на протяжении жизни, склонности людей приступать к работе (вообще или в легальном хозяйстве в частности) и не покидать ее (ради досуга, отдыха на пенсии, по семейным обстоятельствам и т. п.), распространенности правонарушений, уровня их раскрываемости, характера наказаний, устройства пенитенциарной системы, системы воинской службы и др.

В целом предложение труда определяется как вне-хозяйственными, так и внутриэкономическими факторами, в том числе положением на рынке труда.

При определении масштабов предложения труда нужно принимать в расчет общегодовую среднюю продолжительность рабочего времени человека.

Продолжительность рабочей недели и трудового дня имеют пределы, которые обусловлены природой человека: люди испытывают необходимость в отдыхе "нормальной" длительности для того, чтобы поддерживать "нормальную" производительность труда. Это обычно и является базой для законодательной регламентации государством продолжительности рабочего времени. Величина требуемого "нормативного" отдыха не неизменна. Она зависит от среднего уровня здоровья, интенсивности труда, физических условий как производственной деятельности, так и отдыха, "психологического климата" на работе и т.д. История свидетельствует, что продолжительность рабочего времени постепенно понижается в результате консенсуса, достигаемого работниками и работодателями.

Конечно, на реальную продолжительность рабочего времени влияют такие факторы, как общее состояние экономики и, особенно, положение на рынке труда. Бывает и так, что государство из соображений внеэкономического порядка пытается диктовать свою волю. В результате реальная продолжительность рабочего дня, недели, года либо меньше законодательно регламентированной, либо превосходит ее. Первое наблюдается сегодня в российском государственном и акционерном1 секторах, где широкое распространение получили так называемые "отпуска без сохранения содержания".

**6. Какие факторы учитывают при формировании региональной программы занятости**

Государственная политика занятости предусматривает разработку программ содействия занятости. Эти программы могут охватывать как отдельные категории населения, прежде всего маргинальные группы: молодежь, женщин, инвалидов, так и специфические случаи безработицы, обусловленные экономической или другой ситуацией (демографическим, политическим, стихийным бедствием и т.п.).

В развитых странах большинство программ занятости касается определенных категорий населения, которые требуют поддержки и помощи.

Различают долгосрочные и краткосрочные (на один год) программы. Они разрабатываются как на государственном, так и на региональном уровнях.

Целью государственных и региональных программ занятости есть содействия занятости население, удовлетворения потребностей граждан в работе.

Государственные и территориальные программы занятости населения направлены на:

• содействие развитию и структурной перестройке экономики, созданию условий для направления освобождающихся работников, прежде всего на рентабельные производства и в приоритетные области экономики;

• предупреждение развития безработицы и ее сокращения путем повышения экономической заинтересованности предприятий и организаций в создании дополнительных рабочих мест, преимущественно с гибкими формами занятости;

• усовершенствование системы воспроизводства рабочей силы вместе с тем увеличение числа рабочих мест, улучшением профессиональной ориентации, повышением квалификации работников и эффективности использования трудовых ресурсов;

• защиту безработных и их семей от отрицательных следствий безработицы и обеспечения занятости граждан, которые требуют социальной защиты и не способные конкурировать на рынке работы;

• формирование кадровой, материальной, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы государственной службы занятости;

• мероприятия содействия занятости населения, которое проживает в сельской местности.

Специальные отраслевые программы занятости населения предназначены для решения на уровне отдельных областей и предприятий проблем скрытой безработицы, содействия продуктивной занятости работников и практической реализации дифференцированного подхода относительно отдельных предприятий с учетом государственной политики структурной перестройки, санации государственных предприятий и мероприятий государственной политики на рынке труда.

В Украине впервые была разработана государственная программа занятости населения на 1995 г. как элемент долгосрочной стратегии формирования социально-рыночной модели управления рынком труда.

В программах, разработанных в Украине, обобщаются конкретные мероприятия по созданию соответствующего правового, организационного и методического обеспечения политики занятости по таким направлениям:

• формирование механизма дифференцированного подхода относительно сохранения рабочих мест;

• создание механизмов реализации политики занятости в общенациональных программах (в частности в программах общественных работ, содействие занятости молодых, возрождение села и др.);

• регулирование трудовых миграций;

• обеспечение дополнительных гарантий занятости населения отдельным категориям граждан;

• содействие профессиональной мобильности;

• развитие социально-трудовых отношений;

• усовершенствование информационно-статистической базы относительно развития рынка труда;

• содействие занятости путем развития социального партнерства.

Мероприятия по реализации государственной политики занятости на территориальном уровне учитывают необходимость содействия любым формам расширения сферы прикладывания труда, в том числе создания новых рабочих мест, обеспечения условий для развития предпринимательства и трудоустройство незанятого населения и безработных; обеспечения государственных гарантий занятости для отдельных категорий населения; улучшение системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров, материальной поддержки безработных и их семей; организации общественных работ и т.п..

В программах также обосновывается организационное, научное и финансовое обеспечения всех запланированных мероприятий и необходимость контроля относительно их реализации.

Мероприятия, разработанные в программах, предусматривают обеспечение благоприятных налоговых, инвестиционных, финансово-кредитных и других условий хозяйствования для предприятий, организаций, учреждений всех форм собственности.

Формирование государственной программы занятости имеет двойной характер. С одной стороны, она разрабатывается снизу и представляет собой обобщения территориальных программ. С другой стороны, государственная программа занятости формируется сверху, обобщая задачи, которые могут определяться только на общегосударственном и межрегиональном уровнях. Это осуществляется путем разработки законодательных актов, усовершенствования системы управления, координации финансовых затрат на реализацию мероприятий экономической и социальной политики в сфере занятости, повышение уровня ее научного обоснования.

**7. Как цикличность экономического развития отражается на** **объемах спроса на рабочую силу**

Достижения второй половины ХХ в. В таких областях научно-технического прогресса, как микроэлектроника, информатика, автоматизация, создание новых материалов, биоинженерия, придали технологическим инновациям непрерывный массовый характер, что потребовало новых подходов к организации труда, невиданно возвышающих роль "человеческого капитала". За последние 30 лет в разных странах это породило коренные изменения структуры спроса на него, удовлетворение этого спроса стало решающим для успеха в конкурентной борьбе. Соответствующие изменения убедительно характеризуются ростом доли работников преимущественно творческого труда в общей численности занятых: в США — более чем в 1,2, в Германии и Великобритании — почти в 1,3, в Японии — в 1,4 раза. При этом удельный вес работников близкого к шаблонному труда в США и Великобритании снизился примерно в 1,4, в Германии — в 1,5, в Японии — в 1,8 раза.

Это дало огромные возможности для улучшения результативности труда. На труд с элементами творчества уже приходится большая часть рыночного спроса в этих странах: в Великобритании — 95% в общем притоке рабочей силы в хозяйство, в Японии — 90%, в Германии — 89%, в США — 85%. В США уже в 1984 г. 6% рабочих мест требовали от служащих высших уровней образования, а в ближайшее время, по прогнозам, число рабочих мест поднимется до 13%.

Показательно, что после Второй мировой войны среди наемных работников в США доля "белых воротничков" (менеджеров и служащих фирм, людей, занятых в сферах юриспруденции, образования, медицины и т. п.) возрастала в среднем на 1,3%, а "голубых воротничков" (работников физического труда) и сельскохозяйственных рабочих сокращалась соответственно на 1,1 и 4,3% в год. Это существенно связано с тем, что в резко ускоривших свое развитие наукоемких отраслях около 40% работников занято не в самом производстве, а в его подготовке, обеспечении, контроле и управлении.

Слепо копировать такую структуру занятости современной Украине, видимо, не следует. Структура хозяйства у нас пока совсем иная, слишком велико отставание в области научно-технического прогресса, а его ориентация отличается от характерной для развитой рыночной экономики. Но не учитывать мировую тенденцию тоже нельзя.

**8. Что такое микроэлемент трудового процесса**

Рабочие места (микроэлемент трудового процесса) — первичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих ( коллективное рабочее место), оснащенное необходимыми средствами для выполнения производственного задания. В зависимости от целей производства рабочие места могут быть специализированными и универсальными, индивидуальными и коллективными, стационарными и подвижными, одностаночными или многостаночными, постоянными и временными, а также рабочими местами ручной работы, механизированными, автоматизированными, аппаратными, рабочими местами служащих.

Организация обслуживания рабочих мест — своевременное обеспечение рабочих мест всем необходимым (сырьем, материалами, механизацией, полуфабрикатами, энергией, комплектующими, инструментом, уборкой отходов производства и готовой продукции), а также наладка, смазка, регулировка, ремонтное обслуживание. Прогрессивным является предупредительный принцип обслуживания; основывается на оперативности, комплексности, плановости.

Для большинства рабочих мест существуют типовые проекты их организации; разрабатываются на уровне отрасли, иногда предприятия. Раньше они разрабатывались специализированными научными организациями, теперь это делается реже, но зато можно использовать мировой опыт. Проекты типовых рабочих мест покупаются как и технологические разработки.

**9. Что такое фотографирование производственного процесса, его состав и особенности исполнения**

Рабочее время на производстве и его использование изучаются двумя методами: хронометраж и фотографирование рабочего дня.

Под фотографированием рабочего дня в нормировании труда понимают изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части.

Существуют два вида фотографирования рабочего дня: выполняемое самим исполнителем работ (самофотографирование) и выполняемое нормировщиком, мастером или технологом. Оба вида могут быть применены как к отдельным исполнителям работ, так и к их группам. При этом фотографирование рабочего дня одинаково применимо как к рабочим, так и к руководителям, специалистам и служащим. С точки зрения целевой установки фотографирование рабочего дня имеет несколько разновидностей: индивидуальное, бригадное, групповое, маршрутное, фотографирование рабочего дня многостаночников.

Индивидуальное фотографирование рабочего дня применяется в тех случаях, когда необходимо изучить затраты рабочего времени одним конкретным работником. То же самое назначение имеет фотографирование рабочего дня многостаночника. Но материалы фотографирования рабочего дня многостаночника используются также для получения данных, позволяющих рассчитать норму обслуживания оборудования одним рабочим при рациональной его загрузке и бесперебойной работе машин и механизмов, которые он обслуживает.

Маршрутное фотографирование служит для изучения затрат рабочего времени группой работников, объединенных выполняемой работой, но находящихся на разных производственных участках Маршрутное фотографирование применяется и в том случае, когда по характеру работы исполнитель находится в движении. Наиболее широко распространено на предприятиях групповое и бригадное фотографирование рабочего дня. Оно позволяет изучать использование рабочего времени рабочими, объединенными в производственные бригады или работающими на одном участке производственной площади.

Независимо от разновидности фотографирования рабочего дня его процесс остается единым. Он состоит из трех частей: подготовки к наблюдению, непосредственного наблюдения, обработки и анализа данных наблюдений. Подготовка к наблюдению заключается в подробном описании самой работы, применяемого оборудования, материалов, организации рабочего места, а также сведений о рабочем как исполнителе работы (стаж, квалификация, средний процент выполнения норм и т. п.). Все это необходимо для подробного изучения, обобщения и распространения передового производственного опыта. Непосредственные наблюдения состоят в фиксации того, что происходит на рабочем месте или группе рабочих мест, и в измерении соответствующих затрат рабочего времени. В процессе фотографирования рабочего дня результаты наблюдений заносятся в специальную фотокарту текстом, индексом или линией на графике.

При самофотографировании процесс наблюдения состоит в том, что исполнитель работ сам записывает в специальную карточку размеры потерь рабочего времени с указанием причин, их вызвавших.

**10. Задача**

Определить нормативное время ОП.

Если Тсм=480 мин., Пз=5% ОП, Тобс=4 % ОП, Пнн=20 мин., Прм=4% Тсм.

**11. Прямые способы государственного перераспределения расходов**

а) регулирование цен на социально важную продукцию;

б) прогрессивное налогообложение;

в) трансферные платежи:

г) изменение процентной ставки по вкладам.

**12. Если кривая Лоренца сходится с осями координат, то распределение доходов**

а) абсолютно равномерное:

б) относительно равномерное:

в) абсолютно неравномерное:

г) относительно неравномерное:

**Перечень литературы**

1. Петюх В.М. Ринок проці: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 1999.- 288с.
2. Завельський М.Г. Экономика и социология труда.- М.: «Палеотип», 2001. - 208 с.
3. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2000.- 200с.
5. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. – 248с.
6. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – Запорожье: МАУП, 2001. – 249 с.
7. Ремизов К.С. Основы экономики труда: Учебник. – М.: МГУ, 1990. – 208с.
8. Никитин А.В. Сборник задач по экономике, нормированию и организации труда в промышленности: Учеб. пособие для вузов. – М.: Экономика, 1990. – 271с.