



**ПОЛИТЕХ**  
Санкт-Петербургский  
политехнический университет  
Петра Великого

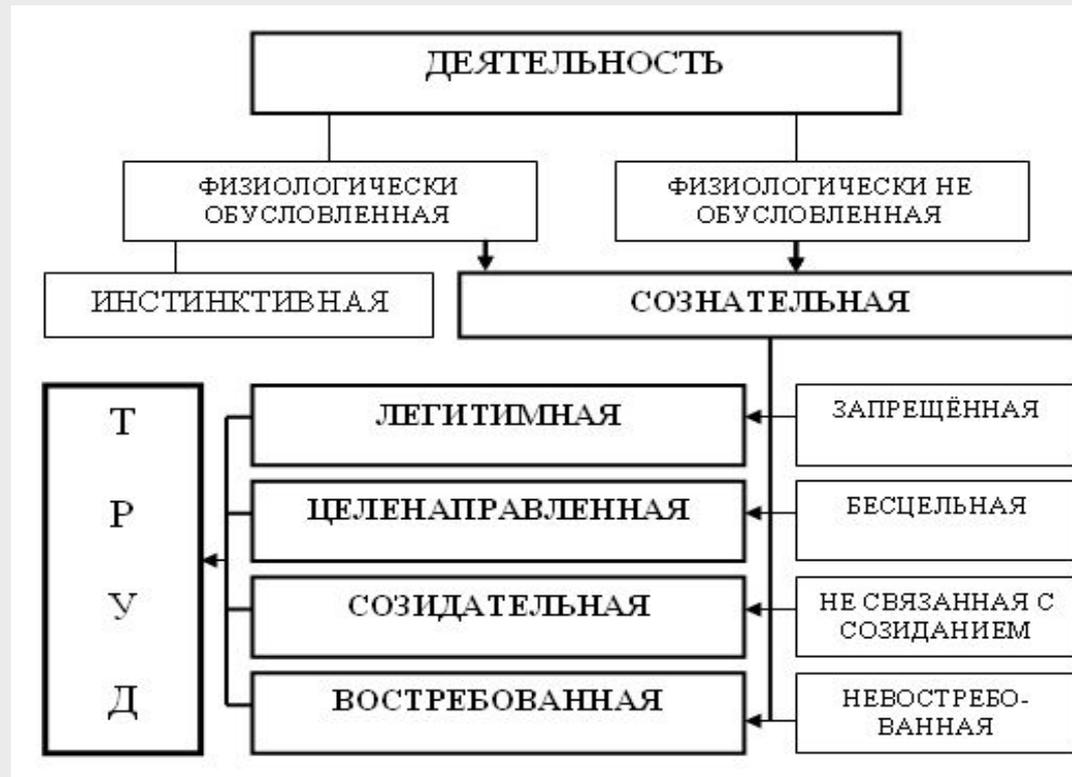
# Экономика труда

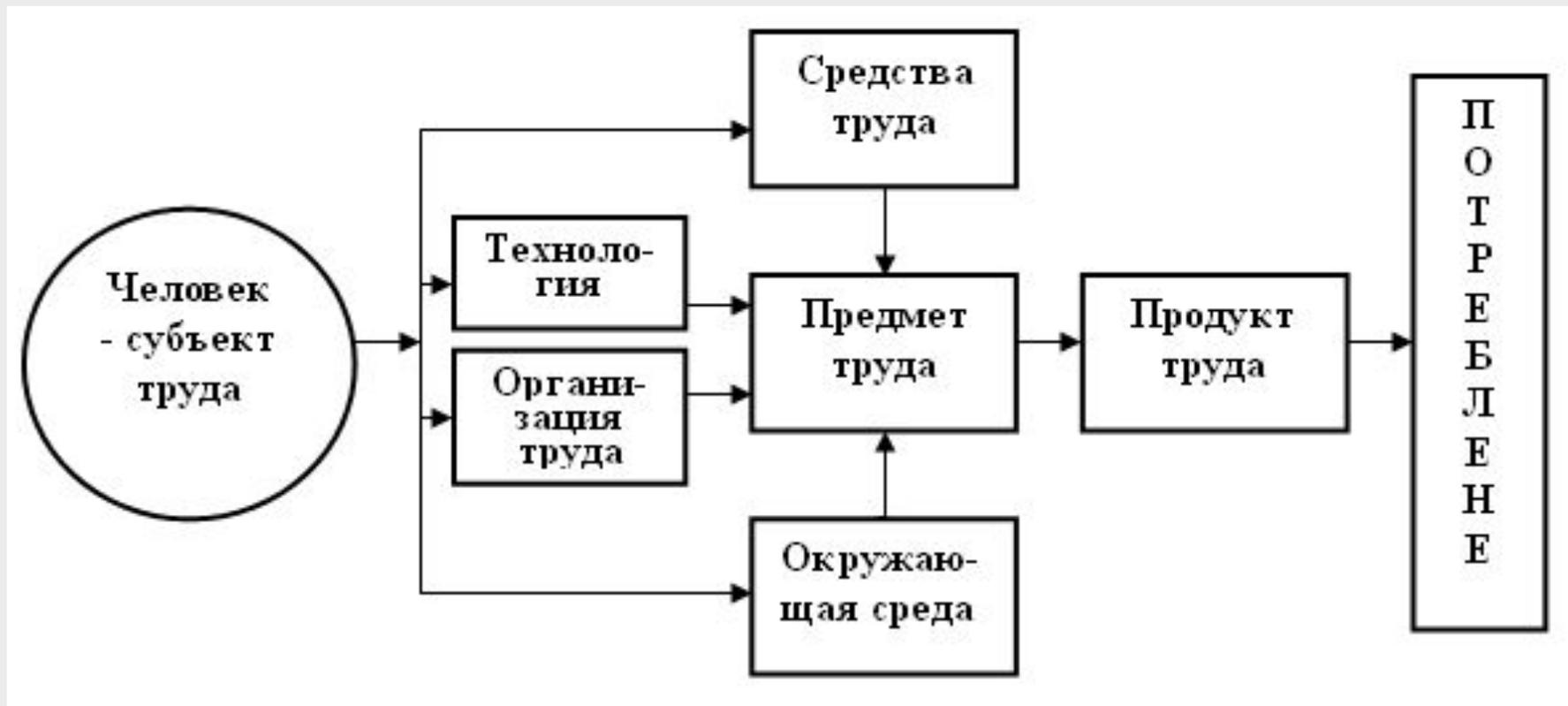


- **Экономика труда** наука изучающая социально-трудовые отношения и методы управления ими.
- В названии дисциплины экономика труда соединены понятия «экономика» и «труд».
- Термин экономика греческого происхождения («ойкос» - ведение, «номос» - хозяйство) буквально означает искусство ведения хозяйства.
- Для того чтобы понять, чем занимается, что изучает экономика труда, следует разобраться в сущности категории «труд» и связанных с ним понятий.

- **Труд** как целесообразная деятельность людей, как функция общественного производства для всех этих наук выступает в качестве **объекта исследования**.
- **Предметом** экономики труда является **общественная организация труда или социально-трудовые отношения** по поводу занятости, эффективности труда и его оплаты.

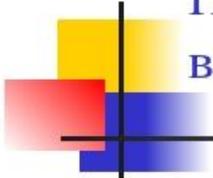
- **Труд** – это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей







- **Производительность труда** – показатель плодотворности целесообразной деятельности, которая измеряется количеством работы сделанной в единицу времени.
- **Показатели производительности труда:**
  1. **выработка**
  2. **трудоемкость**



## Показатели измерения производительности труда: выработка и трудоемкость.

---

**Выработка** равна количеству продукции, произведенной одним работником за единицу времени.

$$V=Q:T$$

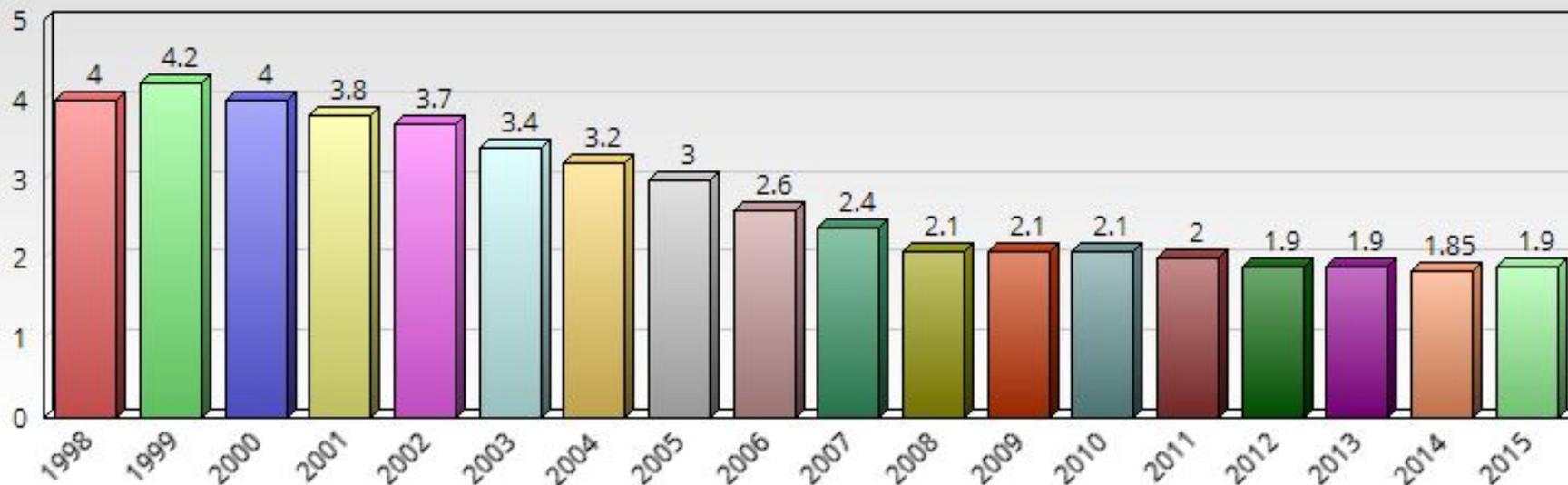
V-выработка одного работника.  
Q-количество продукции.  
T- время

**Трудоемкость** показывает, сколько времени требуется для производства единицы продукции.

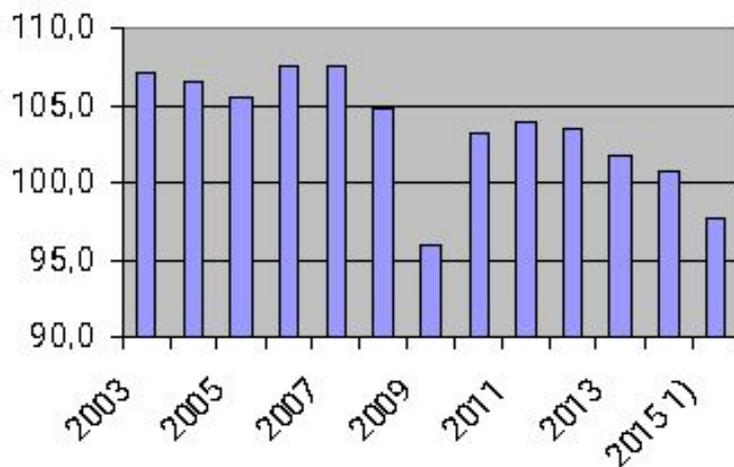
$$T=t:Q$$

T- трудоемкость единицы времени.  
t-время, затраченное для производства данного количества продукции.  
Q-количество продукции.

Отставание России в производительности труда от стран ОЭСР (в размах) (1998-2015гг.)



В целом по экономике



В целом по экономике

naev55,ОЭСР

- Под **общественной организацией труда** понимается **совокупность форм и методов привлечения людей к труду**, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации.

*Вайсбурд, Экономика труда, Глава 2.*

## Методы государственного регулирования оплаты труда

**законодательные**

Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ

**экономические**

- Установление МРОТ.
- Налоговое регулирование зарплаты:
  - прямое (походный налог);
  - косвенное (налоги, выплачиваемые с фонда заработной платы).
- Антиинфляционная политика:
  - сдерживание денежной эмиссии;
  - контроль и регулирование цен;
  - индексация заработной платы.
- Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных предприятий, государственных служащих.
- Территориальное регулирование заработной платы.

**административные**

Надзор, контроль, запреты, разрешения, принуждение, осуществляемые органами власти и федеральной инспекции труда.

**согласительные**

Методы социального партнёрства

- - **гарантировать оплату труда каждому работнику** в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;
- - **обеспечить работодателю** (независимо от того, кто выступает в качестве такового – государство, акционерное общество, частное лицо, кооператив или кто-либо другой) достижение в процессе производства такого результата, который бы позволил ему (после реализации продукции на рынке товаров) **возместить затраты и получить прибыль.**



1. оплата по количеству, качеству и результатам труда;
2. равная оплата за равный труд;
3. дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности организации, недопустимость уравнительности в оплате труда;
4. неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
5. обеспечение опережающих темпов роста производительности труда и эффективности производства по сравнению с темпами роста заработной платы;
6. сочетание широкой самостоятельности предприятий в области оплаты труда с государственным регулированием заработной

# Тарифное регулирование заработной платы

- **Тарифная система** представляет собой совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников в соответствии с его *качеством*.
- Под **качеством труда** понимается его сложность, значимость, производственно-технические, природно-климатические и экономические условия его осуществления, квалификация работников.

# Качество труда (тарифообразующие факторы)





- **Тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника (6 или 8 разрядов)
- Руководители, специалисты и служащие оплачиваются на основе схемы должностных окладов
- Если на основе тарифной сетки организована оплата всех категорий персонала (так называемые единые тарифные сетки), число разрядов достигает 18 и более. Первым разрядом тарифицируются рабочие начального (низшего) уровня квалификации и наиболее простые работы, последним - работники высшего уровня квалификации и наиболее сложные работы.

## Грейдовая система оплаты труда

- **Термин «грейд»** образован от английского grade, что значит «класс» или «степень».
- **Система грейдов** в оплате труда означает установление нескольких уровней зарплаты для работников одной и той же специальности или должности. На каждом уровне – от самого низкого до самого высокого – устанавливается свой минимальный размер оклада в пределах общего диапазона.
- Отличие от тарифной системы: тарифы устанавливаются в зависимости лишь от сложности работы, в то время как **грейды учитывают целый комплекс факторов**, среди которых квалификация, возможные последствия допущенной ошибки и т. д.

# Преимущества и сложности при установлении грейдерной системы

- **Плюсы :**

1. Работник напрямую заинтересован в повышении качества своего труда.
2. Это удачная альтернатива такой антикризисной мере, как оптимизация численности сотрудников путем их сокращения, поскольку последнее влечет возникновение негативного настроения работников.
3. Данная система прозрачна, т. е. очевидно, почему сотрудник получает больше или меньше остальных. При этом работнику ясны перспективы роста, а работодателю понятна ценность сотрудника и соответствие его занимаемой должности.

- **Минусы:**

1. Введение системы требует выполнения масштабных предварительных работ.
2. При неправильной подаче введение грейдерной системы может стать демотивирующим фактором в силу чисто психологических причин, если работники негативно отнесутся к оценке своих навыков.
3. Работники, чей уровень по результатам оценки привел к снижению размера оплаты труда, не проинформированные должным образом о сути грейдерной системы, могут расценить это как дискриминацию и обратиться в суд или Государственную инспекцию труда.

Согласно ст. 132 ТК, зарплата трудящегося определяется с учетом:

- квалификации сотрудника;
- сложности труда;
- количества потраченного труда;
- качества труда.

## грейдов

С учетом положений ст. 22 ТК и п. 10 постановления Пленума ВС № 2, факторами, влияющими на размер зарплаты, также являются:

- опыт работы по специальности или в должности;
- состояние здоровья;
- уровень образования;
- профессия и специальность.



**ПОЛИТЕХ**

Санкт-Петербургский  
политехнический университет  
Петра Великого

**Спасибо за внимание!**