



Статистика



Тема: **Статистика рынка труда**

1. Понятие рынка труда, задачи статистики по его изучению
2. Основные категории трудового потенциала и оценки его численности
3. Баланс трудовых ресурсов
4. Показатели численности и состава работников организаций
5. Статистическое изучение движения рабочей силы
6. Баланс рабочего времени и основные его индикаторы



1. Понятие рынка труда, задачи статистики по его изучению

Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Он выполняет функции механизма распределения и перераспределения рабочей силы по секторам экономики и видам экономической деятельности.

Рынок труда – действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателем и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.



Основные задачи статистики рынка труда

- изучение экономической активности населения
- оценка уровня занятости и безработицы
- характеристика движения рабочей силы
- оценка затрат на рабочую силу
- выявление масштабов и причин возникновения трудовых конфликтов



Действующая в настоящее время система статистики труда сформировалась в первой половине 90-х годов в ходе реализации Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики.



Информационная база статистики рынка труда

Федеральные статистические наблюдения, осуществляемые **Росстатом** и его территориальными органами:

- ◆ выборочные обследования населения по проблемам занятости;
- ◆ обследования организаций – юридических лиц;
- ◆ переписи населения и организаций;

Федеральные статистические наблюдения, осуществляемые **другими субъектами** официального статистического учета:

- ◆ информация о содействии занятости населения, разрабатываемая Федеральной службой по труду и занятости;
- ◆ информация о внешней трудовой миграции, разрабатываемая Федеральной миграционной службой



2. Основные категории трудового потенциала и оценки его численности

Трудовой потенциал – совокупная способность населения к производству товаров и услуг, необходимых для удовлетворения разнообразных личных и общественных потребностей.



Категории трудового потенциала

Население
трудоспособно
го возраста

Трудоспособное
население
трудоспособного
возраста

Трудовые
ресурсы

Экономически
активное
население

Экономически
неактивное
население



Население трудоспособного возраста – часть населения территории.

Границы трудоспособного возраста:

- ✓ нижняя граница – 16 лет
- ✓ верхняя граница – 54 (59) лет.

Информационной основой для оценки **численности** населения трудоспособного возраста выступает распределение населения территории по полу и возрасту.

Полученная оценка выступает в качестве базы сравнения при расчете *коэффициентов демографической нагрузки*.



Коэффициенты демографической нагрузки

$$K_{\text{общий}} = \frac{S_{0-15} + S_{55(60)\text{и старше}}}{S_{16-54(59)}} \cdot 1000$$

$$K_{\text{детьми}} = \frac{S_{0-15}}{S_{16-54(59)}} \cdot 1000$$

$$K_{\text{общий}} = K_{\text{детьми}} + K_{\text{пожилыми}}$$

$$K_{\text{пожилыми}} = \frac{S_{55(60)\text{и старше}}}{S_{16-54(59)}} \cdot 1000$$

$$K_{\text{детьми}} > K_{\text{пожилыми}}$$

Свидетельствует о благоприятной демографической ситуации.



КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ в РОССИИ

(на 1000 лиц трудоспособного возраста приходится нетрудоспособных), на начало года
(прогноз)

Годы	Население		
	всего	в том числе в возрасте	
		моложе трудоспособного	старше трудоспособного
2008	582	250	332
2009	587	250	337
2010	602	255	347
2015	694	294	400
2020	785	331	454
2025	813	337	476

Источник:

Трудоспособное население трудоспособного возраста - не тождественно категории «население трудоспособного возраста».

К трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относится постоянное население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

$$S_{ТНТВ} = S_{НТВ} - S_{I и II} - S_{ЛП}$$

$$S_{СДН} = S_{НТВ}, \quad \begin{cases} S_{I и II} = 0 \\ S_{ЛП} = 0 \end{cases}$$



Трудовые ресурсы - часть населения, которое может (способно) трудиться

Одна из важнейших категорий трудового потенциала и статистики труда в советское время

МАЯТНИКОВАЯ МИГРАЦИЯ— англ. migration.

Регулярное, иногда ежедневное, передвижение людей между

местом жительства и находящимся в другом населенном пункте (регионе) местом работы и учебы.

Оценка численности трудовых ресурсов по фактической численности трудящихся и фактически работающих контингентов за пределами трудоспособного возраста (работающих пенсионеров и подростков), скорректированная на величину сальдо трудовой маятниковой миграции.

$$S_{TP} = S_{HTB} - S_{IuII} - S_{ЛП} + S_{раб. нп}$$

$$S_{TP} = (S_{HTB} - S_{IuII} - S_{ЛП} + S_{раб. нп}) + \Delta_{ТММ}$$



Структура трудовых ресурсов России

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	100,0						
<i>в том числе:</i>							
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	94,1	93,7	93,5	92,7	91,9	91,9	92,1
иностранцы трудовые мигранты	0,8	1,2	1,4	2,0	2,7	2,5	2,2
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	5,1	5,1	5,1	5,3	5,4	5,6	5,7
<i>из них:</i>							
лица старше трудоспособного возраста	5,0	5,0	5,0	5,2	5,3	5,5	5,6
подростки	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Источник:

Росстат



Под экономической активностью населения понимается стремление людей к **доходному** занятию: участие в производственной, управленческой и иной деятельности, которое проявляется в форме предложения рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.



Население

Экономически активное население

Занятые

выполняли работу

временно отсутствовали по причинам установленным законом

выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

находились в длительных (более одного месяца) отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы

Безработные

Экономически неактивное население

не работающие моложе 16 лет

лица, получающие пенсии по инвалидности (1, II, III групп)

учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры)

лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста

лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, и т.п.;



Экономически активное население – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (15 – 72 года), которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются **занятыми** или **безработными**.

Численность экономически активного населения рассчитывается по состоянию на определенную дату (*обычно на начало и конец года*) или в среднегодовом исчислении.

Уровень (коэффициент) экономической активности населения:

$$K_{ЭАН} = \frac{S_{ЭАН}}{S_{15-72}} \cdot 100$$



Уровень экономической активности оценивается и анализируется не только по населению в целом, но и по *полу, а также возрастным* группам:

15-19; 20-24 ; 25-29; 30-49; 50-54; 55-59; 60-72.

$$K_{\text{ЭАН}_i} = \frac{S_{\text{ЭАН}_i}}{S_i} \times 100$$



Экономически активное население

Занятые

Безработные



Занятое население - часть экономически активного населения.



К **занятым в экономике** относятся лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

В численность занятых включаются лица, которые выполняли работу в качестве помогающих на семейном предприятии, лица, которые временно отсутствовали на работе, а также *лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации.*



Уровень занятости населения – отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15-72 года, рассчитанное в процентах.

$$K_{зан} = \frac{S_{зан}}{S_{15-72}} \times 100$$

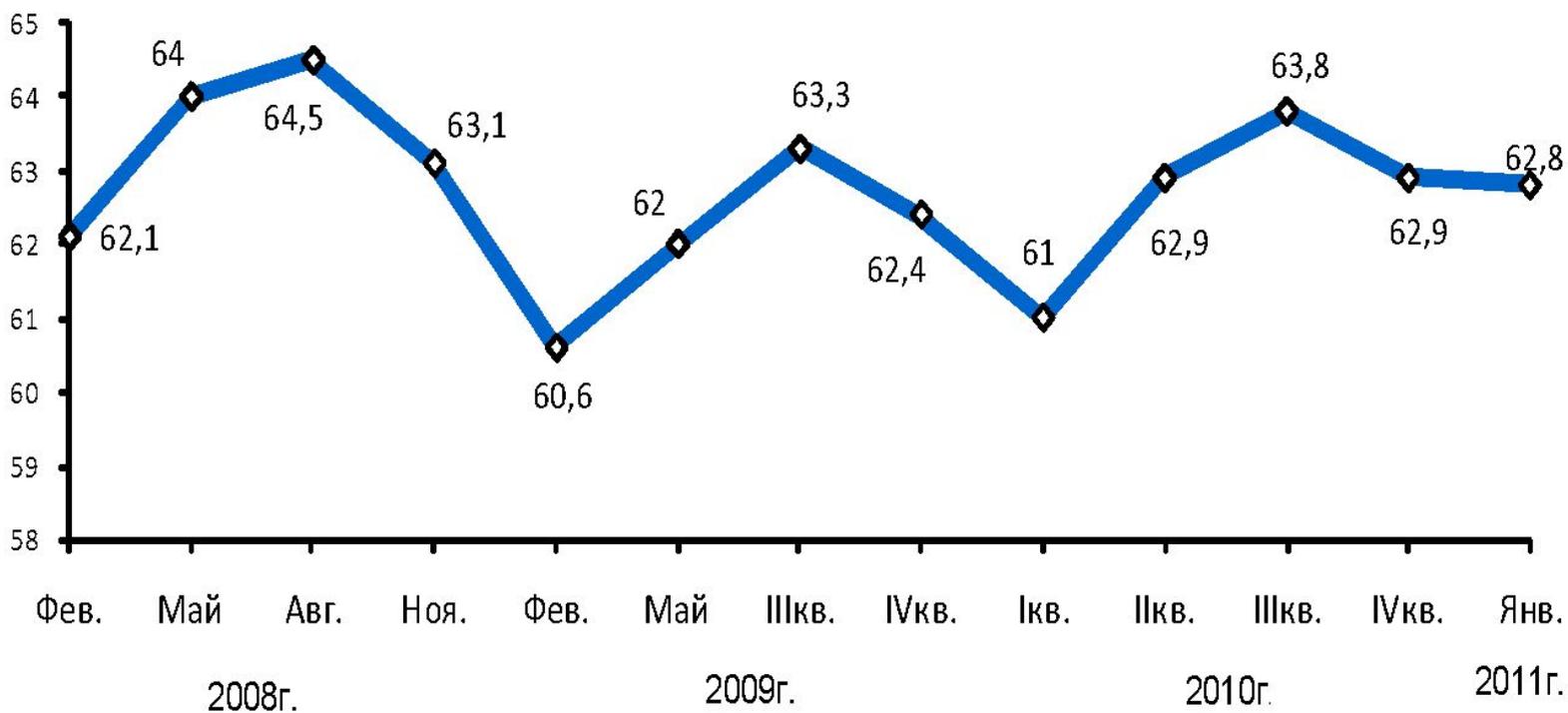
Уровень занятости среди населения определенной возрастной группы – отношение численности занятого населения данной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

$$K_{зан} = \frac{S_{зан i}}{S_i} \times 100$$



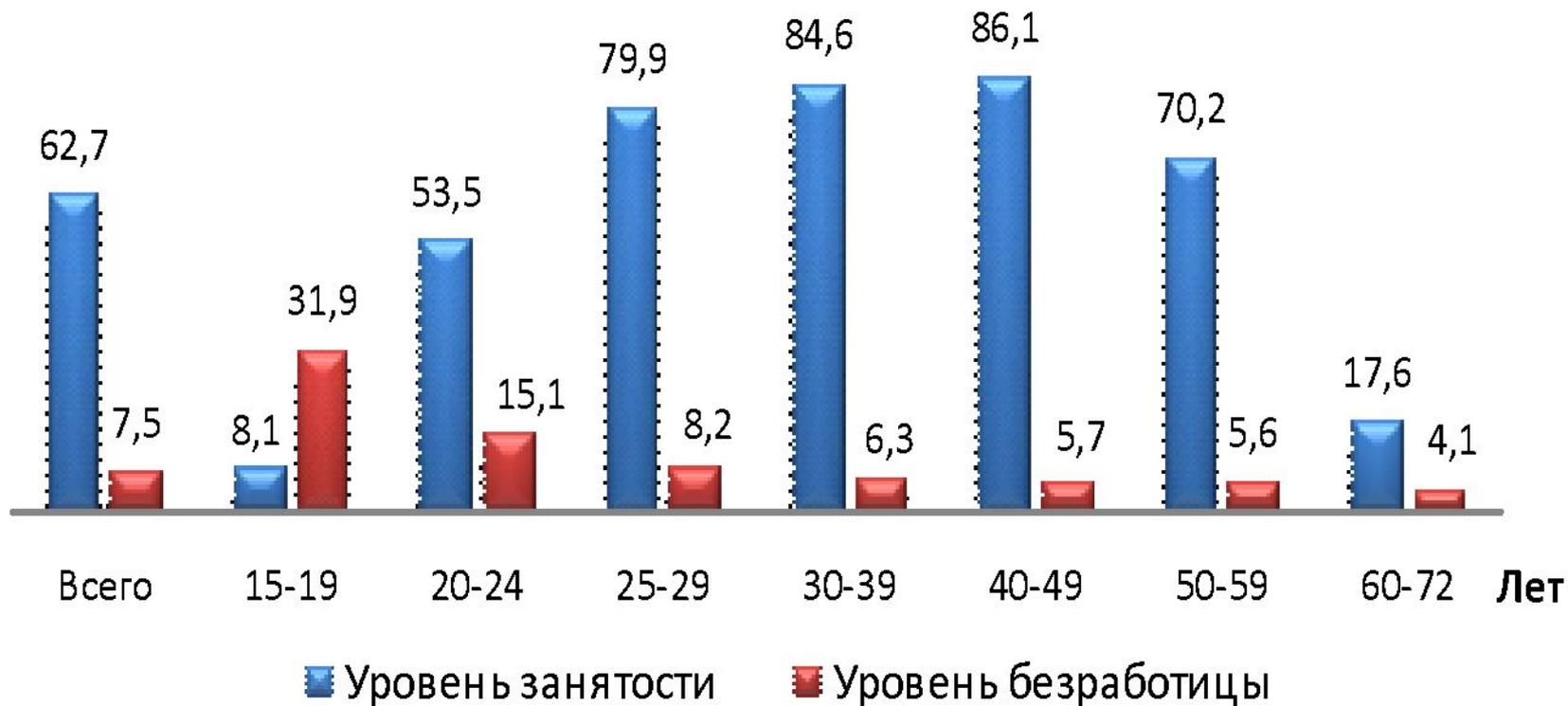
Уровень занятости населения в возрасте 15-72 года

(без корректировки сезонных колебаний; в %)



Источник:

Уровень занятости и уровень безработицы по возрастным группам в 2010 году, в %



Уровень (коэффициент) занятости экономически активного населения – удельный вес численности занятого населения в общей численности экономически активного населения.

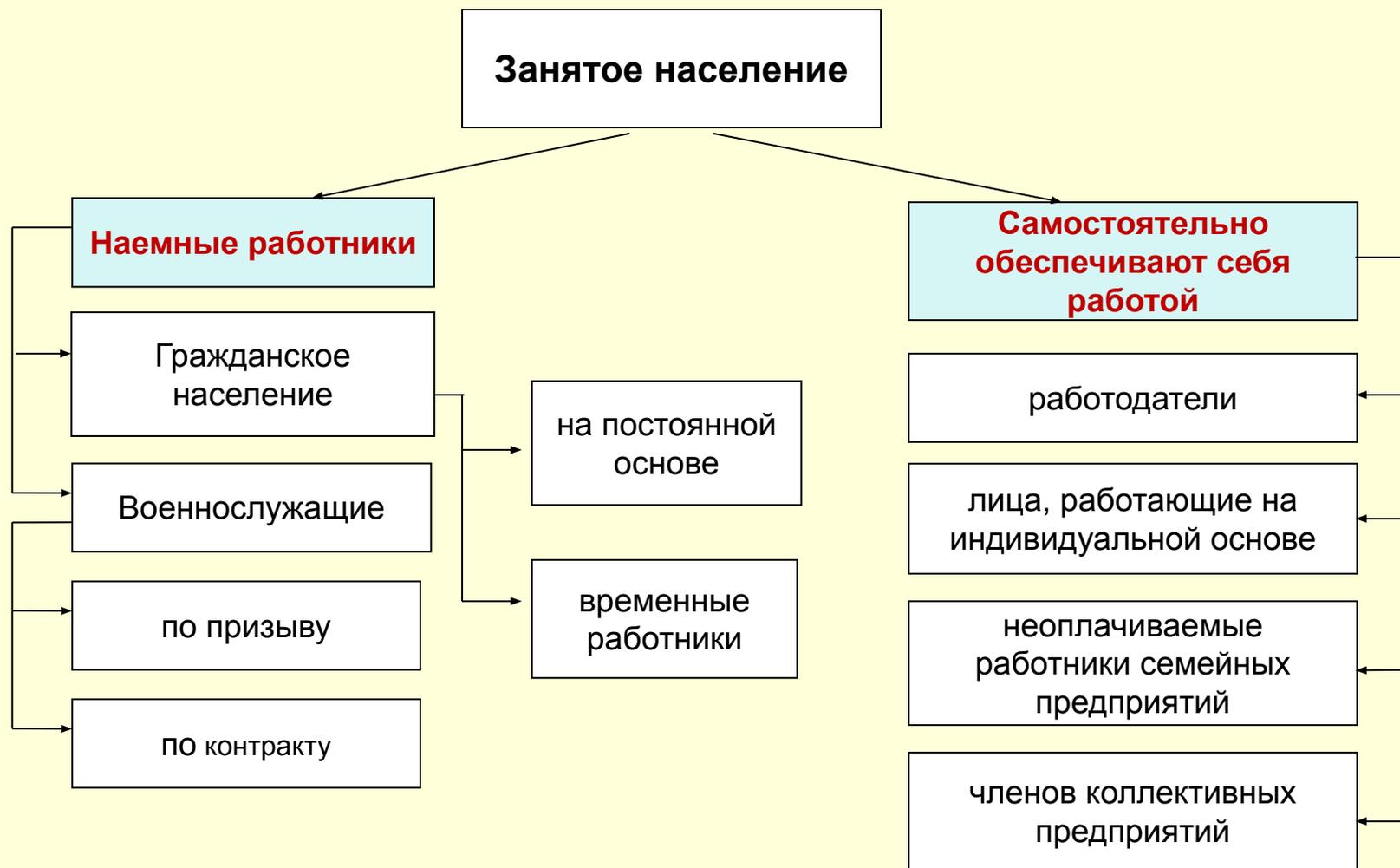
$$K_{зан} = \frac{S_{зан}}{S_{ЭАН}} \times 100$$

Частные коэффициенты занятости (по *полу и возрастным* группам):

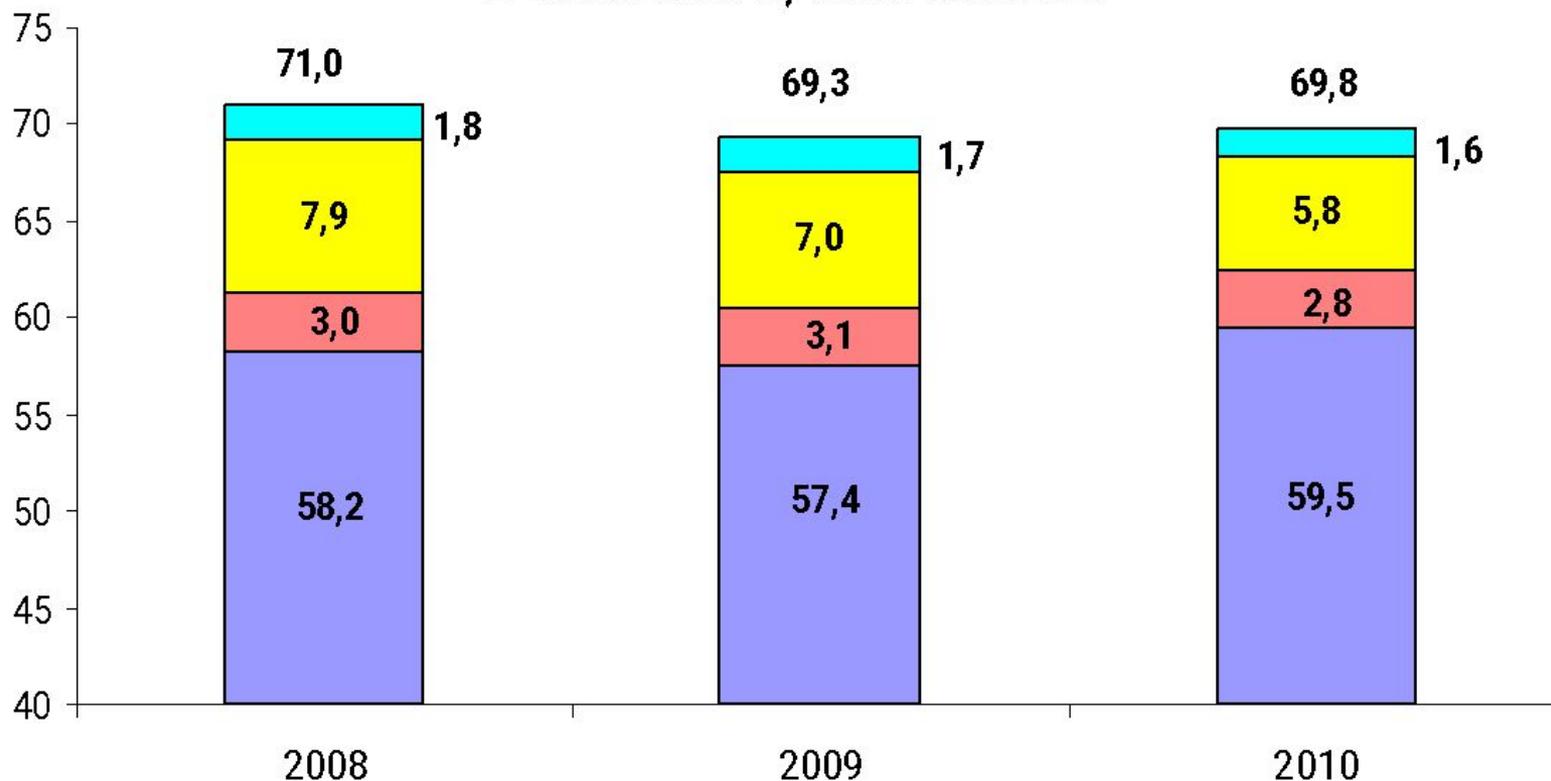
$$K_{зан_i} = \frac{S_{зан_i}}{S_{ЭАН_i}} \times 100$$



Состав занятых по статусу



Динамика изменения форм занятости населения в 2008-2010 гг., млн. человек



- Занятые в ЛПХ (производством продукции для продажи или обмена)
- Работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей
- Индивидуальные предприниматели (включая фермеров)
- Работающие в организациях

Безработное население - часть экономически активного населения

Безработные в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

- ✓ не имели работы, даже на неоплачиваемой основе;
- ✓ занимались поиском работы;
- ✓ были готовы приступить к ней.

Когда речь заходит об официально зарегистрированных безработных, то это не является реальным показателем ситуации на рынке труда.

Учащиеся, ~~Это ориентир размера финансовых расходов для выплаты пособий~~ безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Безработные, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения, – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории Российской Федерации, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.



Уровень безработицы по методологии МОТ – удельный вес численности безработных в общей численности экономически активного населения (занятых и безработных по методологии МОТ):

$$K_{\text{безр МОТ}} = \frac{S_{\text{безр МОТ}}}{S_{\text{ЭАН}}} \times 100$$

Частные коэффициенты безработицы (по полу и возрастным группам):

$$K_{\text{безр}_i} = \frac{S_{\text{безр}_i}}{S_{\text{ЭАН}_i}} \times 100$$

Уровень официально зарегистрированной безработицы – удельный вес численности официально зарегистрированных безработных в общей численности экономически активного населения (занятых и безработных по методологии МОТ).

$$K_{\text{безр офици}} = \frac{S_{\text{безр офици}}}{S_{\text{ЭАН}}} \times 100$$

$$K_{\text{зан}} + K_{\text{безр(МОТ)}} = 100$$



Для справки.

Когда речь заходит о численности безработных в соответствии с методологией МОТ, всегда возникает вопрос о причинах расхождений этого показателя с численностью безработных, зарегистрированных в службах занятости населения. В 2010 г. общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с определениями МОТ, по итогам обследований населения по проблемам занятости в 3 раза превышала численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, которые формируются Федеральной службой по труду и занятости на основе административных данных.

Одна из причин таких отклонений - это **методологические различия в части охвата категорий населения**. Как вытекает из положений законодательства о занятости населения в Российской Федерации, безработными в учреждениях службы занятости населения не могут быть признаны лица, не достигшие 16-летнего возраста, проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях. При проведении обследования населения по проблемам занятости эти категории населения могут быть классифицированы как безработные, если в обследуемый период не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, то есть отвечали критериям для отнесения их к безработным по методологии МОТ.

В среднем за 2011 г. в составе общей численности безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, около 0,6 млн. человек, или 12,8% составляли граждане, которые не могут быть признаны безработными в органах службы занятости населения. Среди них около 37% составляли лица (включая моложе 16 лет), проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, и 63% - пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях.

Кроме факторов методологического характера, которые влияют на различие размеров безработицы по данным обследований населения по проблемам занятости и данным административного учета службы занятости населения, имеются причины скорее субъективного характера, связанные с предпочтениями незанятого населения в выборе способов поиска работы. Как показывают материалы обследований населения по проблемам занятости, около 57-60% безработных ищут работу самостоятельно без содействия служб занятости. При этом мужчины реже обращаются в службы занятости в поисках работы, чем женщины. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых - его используют более

Динамика численности экономически активного населения в Российской Федерации

(в среднем за месяц)

	Экономически активное население		В том числе				Уровень безработицы, %	Безработные, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения		Уровень зарегистрированной безработицы, %
			занятые		безработные			млн. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года	
	млн. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года	млн. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года	млн. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года				
2009 г.										
<i>I квартал</i>	75,1	100,2	68,2	97,7	6,8	134,8	9,1	2,0	126,5	2,6
<i>II квартал</i>	75,9	100,2	69,4	97,1	6,5	152,1	8,6	2,2	157,4	2,9
<i>III квартал</i>	76,4	99,9	70,4	97,9	6,0	132,2	7,8	2,1	163,0	2,7
<i>IV квартал</i>	75,6	99,6	69,5	98,7	6,1	112,3	8,0	2,1	152,3	2,7
<i>В среднем за год</i>	75,7	100,0	69,4	97,8	6,3	131,7	8,4	2,1	148,9	2,8
2010 г.										
Январь	74,6	99,2	67,7	98,7	6,8	105,1	9,2	2,2	129,0	3,0

Источник:

Уровень безработицы в Сибирском федеральном округе

в марте 2012 г.

Республика Алтай



Экономически неактивное население

не работающие лица
моложе 16 лет

учащиеся и студенты,
слушатели и курсанты,
дневных учебных
заведений (включая
дневные аспирантуры и
докторантуры)

лица, получающие
пенсии по
инвалидности
(I и II групп)

лица, получающие
пенсии по старости и
на льготных
условиях, а также
получающие пенсии
по потере
кормильца при
достижении ими
пенсионного
возраста

лица, занятые
ведением
домашнего
хозяйства, уходом за
детьми, больными
родственниками и
т.п.



3. Баланс трудовых ресурсов

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала и источником информации о его использовании.

С помощью баланса трудовых ресурсов раскрываются источники формирования рабочей силы, связи и пропорции в распределении ее по отраслям экономики и видам экономической деятельности, между отдельными регионами страны.

Баланс трудовых ресурсов составляется **ежегодно** на основе интеграции данных из различных источников как в целом по России, так и по субъектам Российской Федерации.

Показатели баланса трудовых ресурсов рассчитываются в *среднем* за год.



Баланс трудовых ресурсов

№ строки	Наименование показателя	
Формирование трудовых ресурсов		
01	Численность трудовых ресурсов - всего	
	в том числе:	
02	трудоспособное население в трудоспособном возрасте	
03	из него работающие граждане других стран	
04	лица старше трудоспособного возраста	
05	подростки, занятые в экономике	
Использование трудовых ресурсов		
занятых в экономике на основной		
занятости:		
внутри страны:		
в общественно-культурной и религиозной сферах		
в промышленности, строительстве и торговле		
в сфере услуг		
в сфере сельского хозяйства, оленеводства и рыболовства		
в сфере транспорта, связи, информации и жилищно-коммунального хозяйства		
в сфере образования, культуры, спорта, здравоохранения и социальной защиты населения		
в сфере государственного управления		
в сфере обороны и безопасности		
в сфере науки и техники		
в сфере искусства, культуры, спорта, образования, здравоохранения и социальной защиты населения		
в сфере государственного управления		
в сфере обороны и безопасности		
в сфере науки и техники		

Информацией для составления **первого раздела** баланса трудовых ресурсов являются текущие данные демографической статистики о численности населения в трудоспособном возрасте; сведения органов социальной защиты населения о численности неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях; распространенные данные итогов обследования населения по проблемам занятости о численности лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике.

Директор **Федеральной миграционной службы** Константин Ромодановский заявил, что приток мигрантов необходим России для восполнения трудовых ресурсов. «У всех на слуху проблемы демографии населения. Согласно среднему варианту прогноза Росстата, население страны к 2030 г. уменьшится до 139 млн человек», — сказал он на заседании комиссии по миграционным вопросам при президенте РФ. Если эта тенденция сохранится, трудно будет представить себе страну, отметил Ромодановский. «В связи с падением рождаемости миграция выполняет функцию восполнения трудовых ресурсов. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают не только относительный, но и абсолютный дефицит рабочей силы», заявил руководитель ФМС. 2 ноября 2012 г.

Источниками информации для составления **второго раздела** баланса трудовых ресурсов являются сведения организаций о численности работающих; данные обследования населения по проблемам занятости; дополнительные источники для более полного измерения занятых в неформальном секторе экономики; данные статистической отчетности учебных заведений о численности обучающихся очной формы обучения.



4. Показатели численности и состава работников организаций

При определении численности занятых в экономике в качестве основной категории выступает *среднесписочная* численность работников предприятий.

В списочный состав работников предприятий и организаций включаются все постоянные, временные и сезонные работники, принятые на *один день и более*.

В списочный состав *не включаются* и учитываются *отдельно*:

внешние совместители;

работники, работающие по договорам гражданско-правового характера, для которых данная работа является основной.

К списочному составу не относят также лиц, привлекаемых для выполнения случайных разовых работ, учащихся образовательных учреждений начального профессионального образования, лиц, проходящие производственную практику стажировку без зачисления на штатные должности с соответствующей выплатой зарплаты, и др.



Списочный состав работников организации устанавливается на **каждый календарный день** отчетного периода.

Существуют **два** способа оценки численности списочного состава:

a) по данным табельного учета

$$T_{\text{явки}} = T_t + T_{\text{неявки}}$$

b) по данным кадрового учета

$$T_t = T_{t-1} + P_t - U_t$$

Для справки: Численность работников, состоящих в списках организаций в **праздничные и выходные** дни, принимается равной за предыдущий день.



Среднесписочная численность работников является *интервальной* характеристикой. Ее определяют за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, а также год.

Порядок определения *среднесписочной* численности зависит от **режима занятости** работников списочного состава.



Для работников с полной занятостью

Среднесписочная численность *за месяц* определяется как сумма списочной численности работников за все дни месяца, деленная на число календарных дней месяца.

$$\bar{T} = \frac{\sum T_t}{n} \qquad \bar{T} = \frac{\sum T_{явки} + \sum T_{неявки}}{n}$$

За квартал, полугодие, девять месяцев, а также год:

$$\bar{T}_{\text{за период}} = \frac{\sum \bar{T}_i}{n}$$



Если предприятие работает **неполный** месяц (т. е. начинает или прекращает свою деятельность в течение этого месяца), то среднесписочная численность определяется аналогично, т. е. **как сумма списочной численности работников за все календарные дни работы предприятия, деленная на число календарных дней в месяце.**

Если данные о списочном составе за все дни месяца *отсутствуют*, среднесписочная численность за месяц может быть определена как:

$$\bar{T} = \frac{T_n + T_k}{2}$$



При определении среднесписочной численности работников некоторые работники списочной численности **не включаются** в среднесписочную численность. К таким работникам относятся:

- **женщины**, находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;
- **работники**, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.



Для работников с неполной занятостью

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором (контрактом) или переведенные с письменного согласия работника на работу на неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности учитываются *пропорционально фактически отработанному времени* в эквиваленте полной занятости.



Расчеты осуществляют в два этапа:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня:

$$\text{Общее число чел.-дней, отработанных работниками} = \frac{\text{Общее число отработанных работниками данной категории чел. – часов в отчетном месяце}}{\text{Нормальная (установленная) продолжительность рабочего дня}}$$

Примечание:

Нормальная продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

За дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко-часов условно включаются часы по предыдущему рабочему дню.



2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный период в пересчете на полную занятость, путем деления **числа отработанных человеко-дней** на **число рабочих дней по календарю** в отчетном периоде.

$$\bar{T} = \frac{\text{Число отработанных работниками человеко – дней в отчетном периоде}}{\text{Число рабочих дней в отчетном периоде}}$$



Средняя численность **внешних совместителей** исчисляется в соответствии с порядком определения средней численности лиц, работавших *неполное рабочее время*, и отражается в *эквиваленте полной занятости*.



Пример.

Организация привлекает к работе в своих структурных подразделениях внешних совместителей. Известно, что в *октябре* ими отработано **1680** человеко-часов.

Определите за *октябрь* среднюю численность работников, выполнявших работу на условиях внешнего совместительства в *эквиваленте полной занятости*, если известно, что в организации установлен режим пятидневной рабочей недели, нормальная ее продолжительность составляла **40** часов, а общее число выходных дней равнялось **10**.



Средняя численность работников, выполнявших работы **по договорам гражданско-правового характера**, определяется по методологии определения среднесписочной численности.

$$\bar{T} = \frac{\sum T_t}{n}$$

Работники, выполнявшие работы **по договорам гражданско-правового характера** учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего периода действия этого договора независимо от срока выплаты вознаграждения. За выходной или праздничный (нерабочий) день принимается численность работников за предшествующий рабочий день.



ДИНАМИКА ЧИСЛА ЗАМЕЩЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ (без субъектов малого предпринимательства)

	2009г.		Декабрь 2009г., млн.	В % к	
	млн.	в % к 2008г.		декабрю 2008г.	ноябрю 2009г.
Всего замещенных рабочих мест	37,6	96,4	37,1	96,2	99,8
<i>в том числе:</i> работниками списочного состава (без внешних совместителей)	35,8	96,5	35,2	96,2	99,6
внешними совместителями ¹	0,9	93,4	0,9	91,4	99,7
работниками, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера	0,9	97,3	1,0	101,2	106,6

¹ В эквиваленте полной занятости.



Категории персонала

При распределении работников организации по категориям персонала при заполнении форм по труду следует руководствоваться Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года N 367 с 1 января 1996 года.

ОКПДТР состоит из двух разделов:

- профессии рабочих;
- должности служащих (руководителей, специалистов, других служащих).



Руководители - работники, занимающие должности руководителей организаций, структурных подразделений и их заместители (директора, начальники: управлений, отделов, смен и т.п., заведующие: производством, столовой, секцией, складом, прачечной, клубом, общежитием, камерой хранения и др., управляющие, председатели, капитаны, главные бухгалтеры и инженеры, мастера и т.п.).

Специалисты - работники, занятые на работах, как правило, требующих высшего или среднего профессионального образования (инженеры, врачи, преподаватели, экономисты, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инспекторы, корректоры, математики, медицинские сестры, механики, нормировщики, программисты, психологи, редакторы, ревизоры и т.п.). К специалистам относятся также ассистенты и помощники названных наименований специалистов.



Другие служащие - работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры и контролеры (кроме рабочих), коменданты, копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники и т.п.).

Рабочие - лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.



К **рабочим**, в частности, относятся лица, занятые:

- управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, автоматических приспособлений, а также непосредственно управлением или обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок (операторы, аппаратчики, машинисты, станочники и т.п.);
- изготовлением материальных ценностей вручную, а также при помощи механизмов, приспособлений, инструментов (сборщики, слесари, монтажники и т.п.);
- строительством и ремонтом зданий, сооружений, монтажом и ремонтом оборудования, ремонтом транспортных средств (слесари, монтажники, монтеры и т.п.);
- перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции;
- уходом за машинами, оборудованием, обслуживанием производственных и непроизводственных помещений;
- проходкой наземных и подземных горных выработок, бурением, испытанием, освоением скважин;
- на работах по приему, хранению и отправке грузов на складах, базах, в кладовых и других хранилищах;
- машинисты электропоездов, водители, кочегары, дежурные стрелочных постов, обходчики путей и искусственных сооружений, грузчики, проводники;
- продавцы, кассиры билетные и торгового зала, контролеры (кроме транспортных, которые относятся к служащим, а также контролеров узла связи);
- почтальоны, телефонисты, телеграфисты, операторы связи, операторы ЭВМ и т.п.;
- дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа и т.п.



5. Статистическое изучение движения рабочей силы

Движение работников **списочного** состава характеризуется изменением списочной численности работников вследствие **приема** на работу и **выбытия** по различным причинам.

В численность **принятых** включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в организацию приказом (распоряжением) о приеме на работу.



В численность **выбывших** включаются все работники, оставившие работу в данной организации *независимо от оснований*, уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением):

- ✓ расторжение трудового договора по инициативе работника;
- ✓ расторжение трудового договора по инициативе администрации;
- ✓ расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- ✓ призыв или поступление на военную службу;
- ✓ перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность;
- ✓ выбывшие в связи со смертью.



В численность выбывших по *собственному желанию* включаются работники, выбывшие из организации по *инициативе* самого работника, а также в следующих случаях:

- избрание на должности, замещаемые по конкурсу;
- переезд в другую местность; перевод супруга в другую местность, за границу;
- болезнь или инвалидность, препятствующие продолжению работы или проживанию в данной местности;
- зачисление в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;
- увольнение по собственному желанию с наступлением пенсионного возраста или получающих пенсию по возрасту;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы;
- соглашение сторон;
- увольнение по собственному желанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 16 лет.



В число *принятых и выбывших* работников **списочного** состава не включаются:

- работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы);
- внешние совместители;
- работники, выполнявшие работу по договорам гражданско – правового характера.



Движение работников списочного состава характеризуется показателями **оборота** кадров и показателем **постоянства** кадров.

Интенсивность **оборота** кадров характеризуется следующими коэффициентами:

- коэффициент **общего оборота** - отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников;

$$K_{\text{общ}} = \frac{\Pi + B}{T} * 100$$

- коэффициент **оборота по приему** - отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период;

$$K_{\text{об.пр}} = \frac{\Pi}{T} * 100$$



- коэффициент **оборота по выбытию** - отношение выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период.

$$K_{\text{оборота по выб.}} = \frac{B}{\bar{T}} * 100$$

- коэффициент **восполнения работников** - отношение численности принятых работников за период к численности работников, выбывших по различным основаниям за этот период.

$$K_{\text{восп.}} = \frac{\Pi}{B} * 100$$



- коэффициент **постоянства кадров** – отношение численности работников, состоявших в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за отчетный год.

$$K_{\text{пост.}} = \frac{T_{\text{раб. весь год}}}{\bar{T}} * 100$$

Численность работников, состоявших в списочном составе весь год,

т.е. с 1 января по 31 декабря включительно, определяется как:

$$T_{\text{раб. весь год}} = T_{\text{н}} - B'$$

$$B' = B - B_{\text{П}}$$

где $B_{\text{П}}$ – выбывшие из числа принятых в отчетном году, т.к. в списках организации 1 января они не числились.



Прием и выбытие работников организаций России по видам экономической деятельности в 2009 году (в процентах от среднесписочной численности)



Прием и выбытие работников организаций России по видам экономической деятельности в 2010 году (в процентах от среднесписочной численности)



6. Баланс рабочего времени и основные его индикаторы

Рабочее время – это период, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора выполнял свои трудовые обязанности. Правовое регулирование трудовых отношений, связанных с распределением рабочего времени и его использованием, осуществляется трудовым законодательством.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации *нормальная продолжительность* рабочей недели не может превышать 40 часов. Работодатель **обязан** вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.



Измерителем рабочего времени выступают:

Для *отдельных* работников – часы или дни,

Для *коллектива* работников – человеко-часы (чел.-час.) или человеко-дни (чел.-дни).

Отработанный человеко-час представляет собой час фактической работы одного работника.

Отработанный человеко-день это день, когда работник явился и приступил к работе, независимо от ее продолжительности.



Рабочее время является частью общего фонда времени, которым располагает организация для выполнения своих уставных задач.

Другим его компонентом выступает *нерабочее время*. Основными учетными категориями нерабочего времени являются:

- *человеко-день неявки* – день, когда работник на работу не явился, независимо от того должен был он в этот день работать или нет;
- *человеко-день целодневного простоя* – день, когда работник на работу явился, но по тем или иным причинам к работе не приступал;
- *час внутрисменного перерыва* – период внутри смены (рабочего дня), в течение которого работник не выполнял свои профессиональные обязанности независимо от причин.



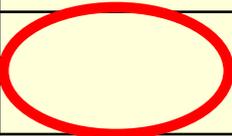
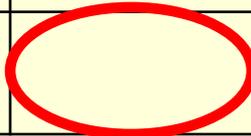
Рабочее и нерабочее время образуют фонды времени.

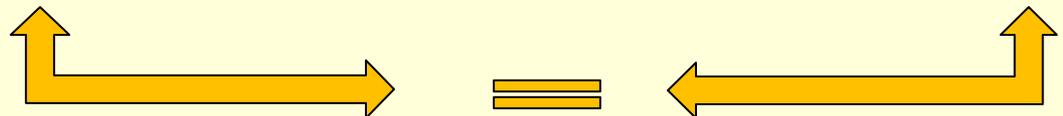


Информационной основой оценки фондов времени и степени их использования служат **балансы** рабочего времени, разрабатываемые организациями.



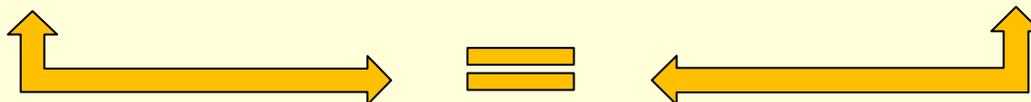
Общая схема **краткого** баланса рабочего времени

Ресурсы времени	Значение показателя, чел.-дни	Использование времени	Значение показателя, чел.-дни
1. Календарный фонд		1. Фактически отработанное время	
2. Выходные и праздничные дни		2. Целодневные простои	
3. Очередные отпуска		3. Неявки: а) по уважительным причинам б) по неуважительным причинам	
Максимально-возможный фонд (МВФ=1-2-3)		Максимально-возможный фонд (МВФ=1+2+3)	



Общая схема **полного** баланса рабочего времени

Ресурсы времени	Значение показателя, чел.-час.	Использование времени	Значение показателя, чел.-час.
1. Календарный фонд		1. Фактически отработанное время	
		2. Внутрисменные перерывы - всего: а) по уважительным причинам б) по неуважительным причинам	
2. Выходные и праздничные дни		3. Целодневные простои	
3. Очередные отпуска		4. Неявки - всего: а) по уважительным причинам б) по неуважительным причинам	
Максимально-возможный фонд (МВФ=1-2-3)	○	Максимально-возможный фонд (МВФ=1+2+3+4)	○



ПРИМЕР. По промышленной организации за отчетный год имеются следующие данные:

Наименование показателя	
1. Среднесписочное число рабочих, чел.	0
2. Фактически отработано рабочими, человеко-дней	110790
3. Число целодневных простоев, человеко-дней	10
4. Число неявок – всего, человеко-дней	71700
<i>в том числе:</i>	
очередные отпуска	9000
отпуска по учебе	120
по болезни	5000
прочие неявки , разрешенные законодательством	730
неявки с разрешения администрации	200
отпуска по инициативе администрации	100
прогулы	50
праздничные и выходные	56500
5. Фактически отработано рабочими, человеко-часов	875241

Постройте баланс рабочего времени ?



Баланс рабочего времени промышленной организации за отчетный год

Ресурсы времени	Значение показателя, чел.-дни	Использование времени	Значение показателя, чел.-дни
1. Календарный фонд		1. Фактически отработанное время	
2. Выходные и праздничные дни		2. Целодневные простои	
3. Очередные отпуска		3. Неявки - всего: а) по уважительным причинам б) по неуважительным причинам	
Максимально-возможный фонд (МВФ=1-2-3)		Максимально-возможный фонд (МВФ=1+2+3)	



Баланс рабочего времени промышленной организации за отчетный год

Ресурсы времени	Значение показателя, чел.-дни	Использование времени	Значение показателя, чел.-дни
1. Календарный фонд	182500	1. Фактически отработанное время	110790
2. Выходные и праздничные дни	56500	2. Целодневные простои	10
3. Очередные отпуска	9000	3. Неявки - всего:	6200
		а) по уважительным причинам	6050
		б) по неуважительным причинам	150
Максимально-возможный фонд (МВФ=1-2-3)	117000	Максимально-возможный фонд (МВФ=1+2+3)	117000



Тестовые задания по теме:

- ✓ Для демографического старения населения характерно следующее соотношение коэффициентов демографической нагрузки на трудоспособное население:

а) $K_{\text{детьми}} < K_{\text{общий}}$; б) $K_{\text{пожилыми}} > K_{\text{детьми}}$; в) $K_{\text{пожилыми}} > K_{\text{общий}}$.

- ✓ Какая категория объединяет занятых и безработных:

- а) трудовые ресурсы;
- б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- в) экономически активное население;
- г) население в экономически активном возрасте.

- ✓ Распределение занятых в экономике по статусу предусматривает следующие группы:

- а) члены производственных кооперативов;
- б) наемные работники;
- в) работодатели;
- г) учащиеся образовательных учреждений.

- ✓ Организация начала работать 26 сентября при списочном составе работников равном 250 чел. За пять дней работы до конца месяца прием и увольнение персонала не осуществлялись.

Среднесписочная численность работников организации за 9 месяцев отчетного года?

