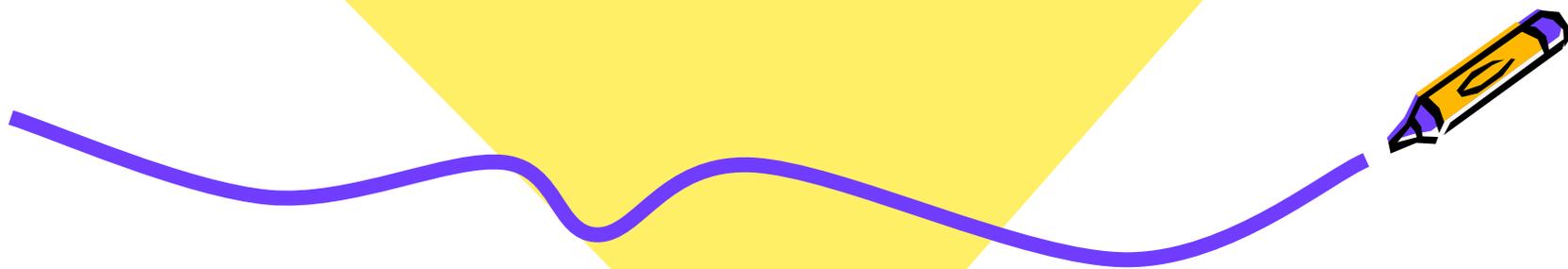


Статистика рынка труда



Статистика рынка труда изучает :

**Статистику
экономически
активного
населения**

**Занятости и
безработицы**

**Статистику
трудовых
конфликтов**

**Статистику
рабочего
времени**

Основные задачи статистики рынка труда

- Изучение текущих данных об экономически активном населении, занятости, безработицы, структуры занятости по отраслям и профессиям.
- Исследование данных о движении рабочей силы
 - Изучение данных о фондах времени, их структуре, расчет показателей использования рабочего времени
- Исследование данных о затратах на рабочую силу, их структуры и динамики
- Изучение данных о трудовых конфликтах, расчет показателей, характеризующих трудовые конфликты по отраслям, причинам возникновения

Экономически активное население

часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг.

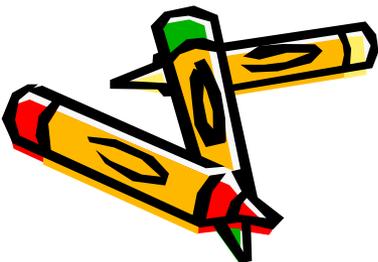
Численность экономически активного населения к концу июня 2006 года составила **74,4 млн. человек**, или около 51% от общей численности населения страны

Коэффициент экономически активного населения

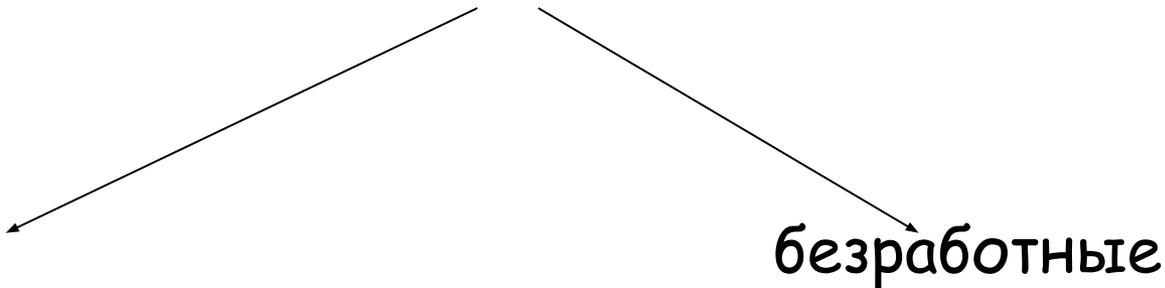
$$K_{\text{э.ак}} = \frac{P_{\text{э.ак}}}{P_t}$$

Где, $P_{\text{э.ак}}$ - численность экономически активного населения на t -ю дату,

P_t - численность всего населения на t -ю дату.

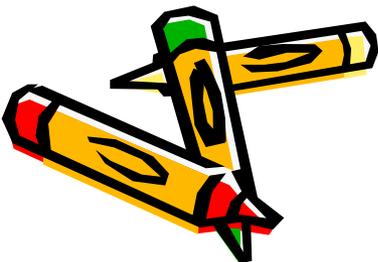


Экономически активное население



занятые

безработные



**Занятые -лица обоего пола в возрасте от 16 лети старше,
а также лица младших возрастов, которые:**

- 1** выполняли работу по найму за вознаграждение, работу, приносящую доход, самостоятельно или с компаньонами как с привлечением так и без привлечения наемных работников независимо от сроков получения непосредственной оплаты труда или дохода за свою деятельность.
-

-
- 2** временно отсутствовали на работе по причине болезни, травмы, выходных дней, ежегодного отпуска, различного рода отпусков как с содержанием, так и без сохранения содержания, отгулов, отпуска по инициативе администрации, забастовки и др.
 - 3** выполняли работу без оплаты труда на семейном предприятии.
-

Коэффициент занятости населения

$$K_{\text{зан}} = \frac{T_t}{P_{\text{э.ак}}} 100,$$

Где, T_t - численность занятых на t - ю дату



Коэффициент занятости рассчитывается:

- по населению в целом,
- по полу,
- отдельным возрастным группам населения

Численность населения и экономически активного населения РФ

	Год	Всего, тыс. человек	в том числе		Удельный вес экономически активного населения в общей численности населения, процентов
			мужчин ы	женщины	
Россия	2002	71919	36937	34982	50
	2003	72212	37088	35125	50

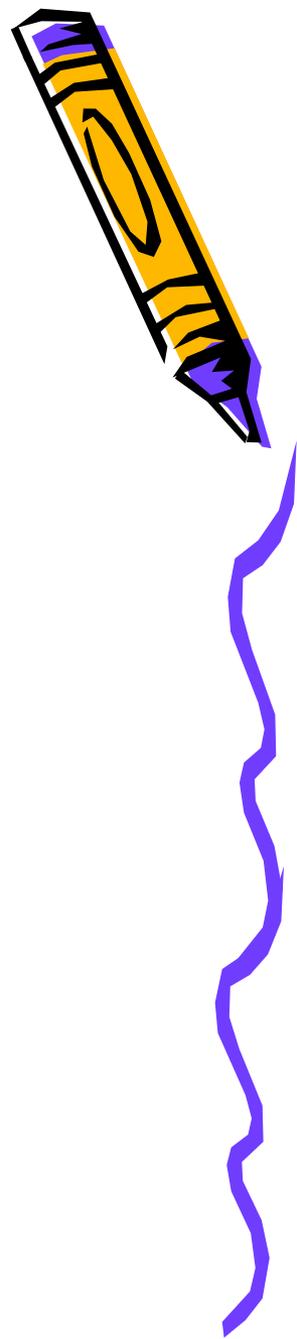


Безработные- это лица старше 16 лет, которые в течении рассматриваемого периода одновременно

не имели работы
(доходного занятия)

занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела

были готовы приступить к работе



Данные о безработице разрабатываются

- по полу
- возрасту
- семейному положению
- образованию
- профессиональной принадлежности



**Общая численность
безработных
(в среднем за год; тысяч
человек)**

	1995	1998	1999	2000	2001	2002
Россия	671 2	890 2	909 4	699 9	630 3	615 3

Удельный вес общей численности безработных в численности экономически активного населения (в процентах)

	19 95	19 98	19 99	20 00	20 01	20 02
Россия, всего	9,5	13, 2	12, 6	9,8	8,9	8,6
мужчины	9,7	13, 5	12, 8	10, 2	9,3	9,0
женщины	9,2	12, 9	12, 4	9,4	8,5	8,1

Численность безработных по полу

(в среднем за год; тысяч человек)

	1995		2000		2002	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Россия	3616	3096	3781	3219	3322	2831

Численность безработных по возрастным группам

(в среднем за год: тысяч человек)

	15-24 года		25-49 лет		50 и более лет	
	1995	2002	1995	2002	1995	2002
Россия	1975	1595	4132	3717	605	840

**Численность безработных,
зарегистрированных в органах
службы занятости**
(в среднем за год; тысяч человек)

	19 95	19 98	19 99	20 00	20 01	20 02
Россия	20 33	18 66	15 88	10 70	10 50	13 48

Для характеристики уровня безработицы исчисляется
коэффициент безработицы

$$K_{\text{безр}} = \frac{B_t}{P_{\text{э.ак}}} \cdot 100,$$

B_t - численность безработных на t -ю дату,

$P_{\text{э.ак}}$ - численность экономически активного населения на t -ю дату

Экономически неактивное население

население, которое не входит в состав рабочей силы(включая лиц моложе возраста, установленного для учета экономически активного населения).

- Учащиеся и студенты, слушатели и курсанты дневной формы обучения(включая аспирантуру и магистратуру)
- Пенсионеры по старости, на льготных условия и лица, получающие пенсии по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста
- Лица, получающие пенсии по инвалидности
- Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т.д.
- Лица, которые прекратили поиски работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать.
- Др лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода.



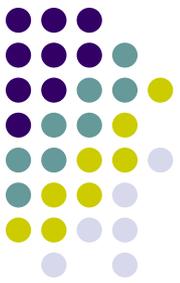


Классификация населения по статусу в занятости

По статусу занятости классифицируется только экономически активное население-занятые и безработные.

Суть: определяется социальное положение индивидуума в обществе.

Группы по статусу занятости определяются с учетом различия между:

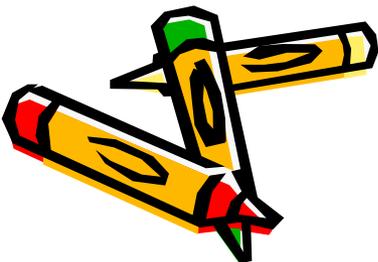
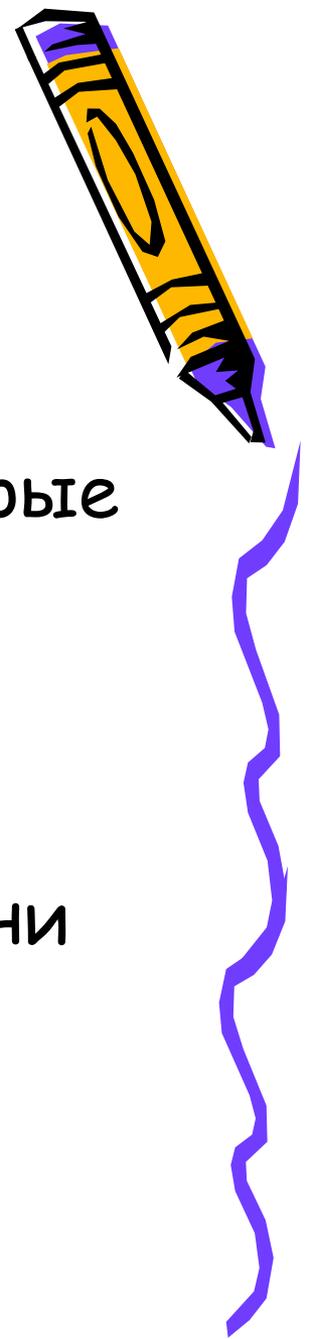


Работа по найму - вид трудовой деятельности, при которой заключается трудовой договор, гарантирующий лицу, выполняющему работу по найму, вознаграждение, прямо не зависящее от дохода предприятия или организации. При этом основные фонды и активы являются собственностью др лиц.

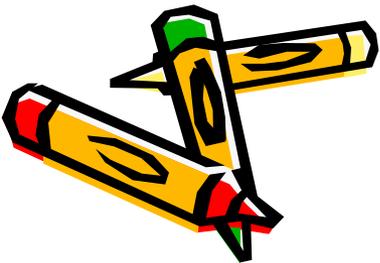
Работа на собственном предприятии - вид трудовой деятельности, при котором вознаграждение прямо зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг.

Классификация по статусу занятости включает

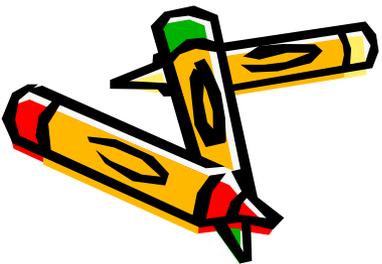
1 Наемные работники - лица, выполняющие работу по найму, которые заключили письменный договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или определенным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.



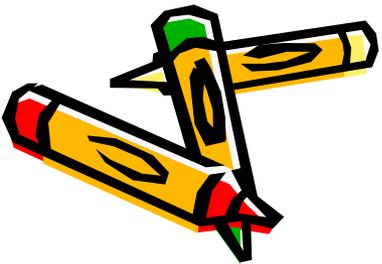
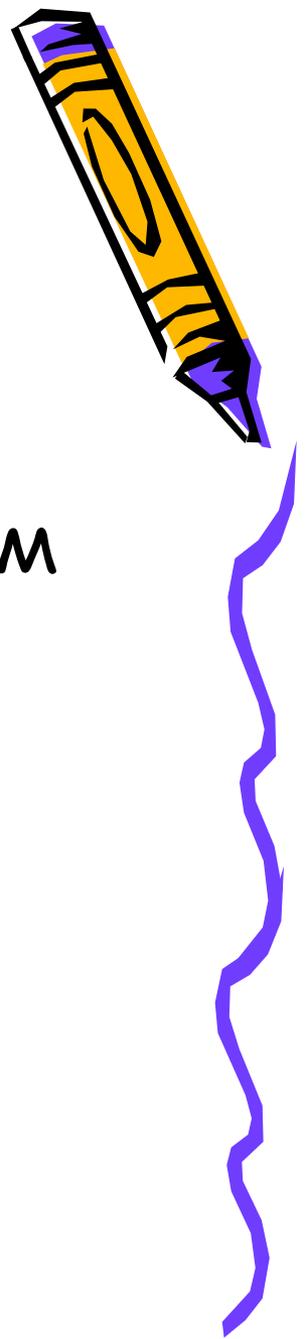
2 Работодатели- лица постоянно работающие на собственном частном предприятии, и лица, занимающиеся профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных рабочих.



3 Лица, работающие на индивидуальной основе - лица, самостоятельно либо с одним или несколькими партнерами осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не использующие труд наемных рабочих на постоянной основе

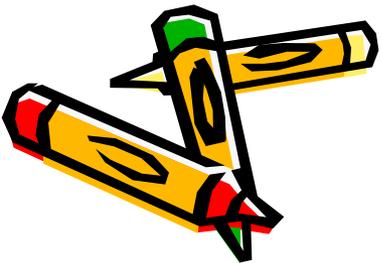


4 Неоплачиваемые работники
семейных предприятий - лица,
работающие без оплаты на частном
семейном предприятии, которым
владеет родственник .



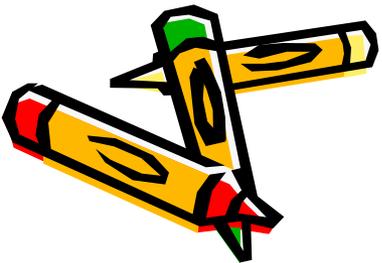
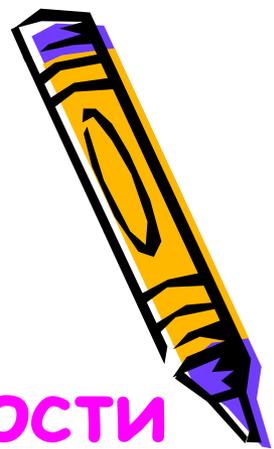
5 Члены коллективных предприятий

- лица, работающие на коллективных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников этого предприятия. Каждый член коллектива имеет равные права.



6 Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости

- лица, имеющаяся информация о которых недостаточна для того чтобы отнести их к одной их перечисленных категорий.



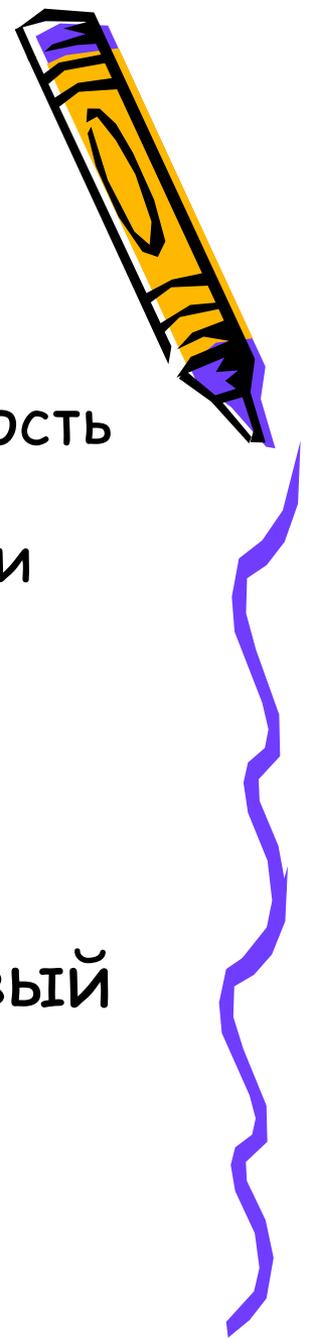


Классификация населения по статусу занятости осуществляется в ходе переписей населения, обследований населения по проблемам занятости, социально-демографических обследований населения.

Баланс трудовых ресурсов

система показателей, отражающих численность и состав трудовых ресурсов и их распределение на занятых по отраслям НХ и формам собственности, безработных и экономически неактивное население.

Баланс состоит из 2-ух разделов- первый показывает ресурсы, второй их распределение.

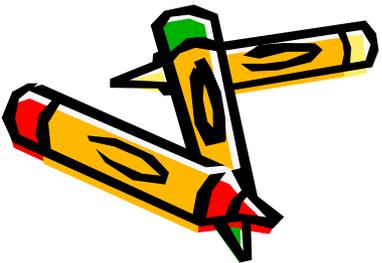
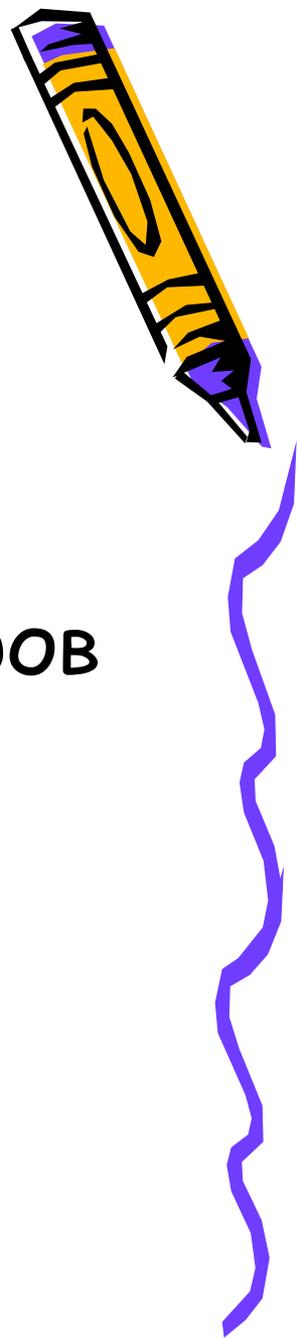


Баланс трудовых ресурсов
(среднегодовая численность, тыс. человек)

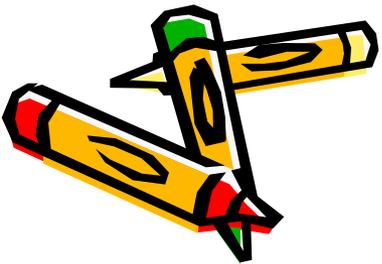
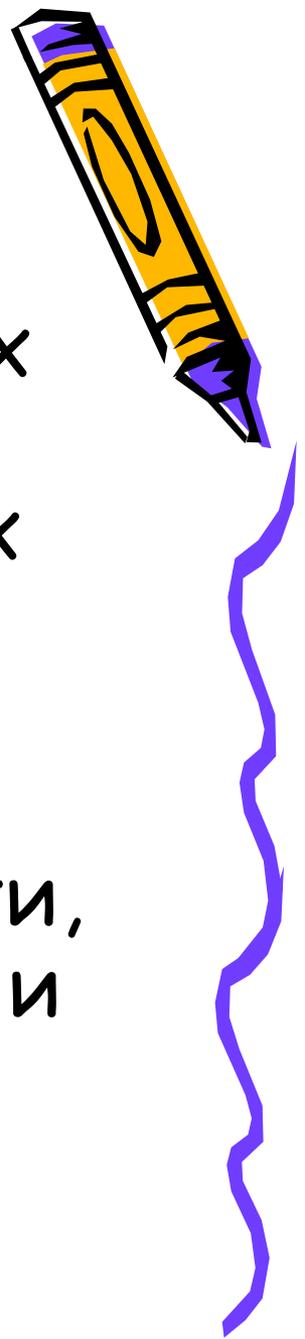
		В том числе		
		Всего	город	село
1		2	3	4
01	Трудовые ресурсы			
	В том числе:			
02	трудоспособное население в трудоспособном возрасте			
03	лица старших возрастов и подростки, занятые в экономике			
	из них:			
04	лица старших возрастов			
05	подростки			
	<i>Распределение трудовых ресурсов</i>			
06	Всего занято в экономике (без лиц в личном подсобном хозяйстве)			
	В том числе:			
07-29	по отраслям экономики (по ОКОНХ):			
	.			
	.			
	.			
30	служители религиозных культов и др.			
31	по найму ведением частного домашнего хозяйства			
32	Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства			
33	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое экономической деятельностью и учебой			

Трудовые ресурсы

это лица, обоего пола, которые потенциально могли бы участвовать в производстве товаров и услуг

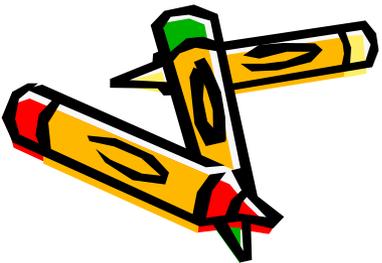
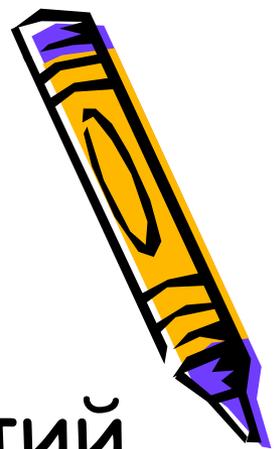


На основе данных баланса трудовых ресурсов можно проанализировать структуру распределения трудовых ресурсов, проследить динамику перераспределения трудовых ресурсов между различными отраслями и сферами деятельности, получить сведения о численности и структуре незанятого населения.

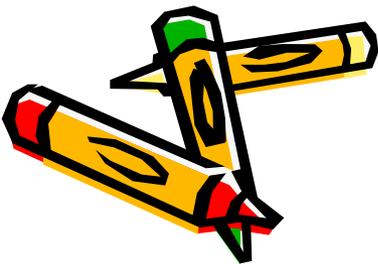
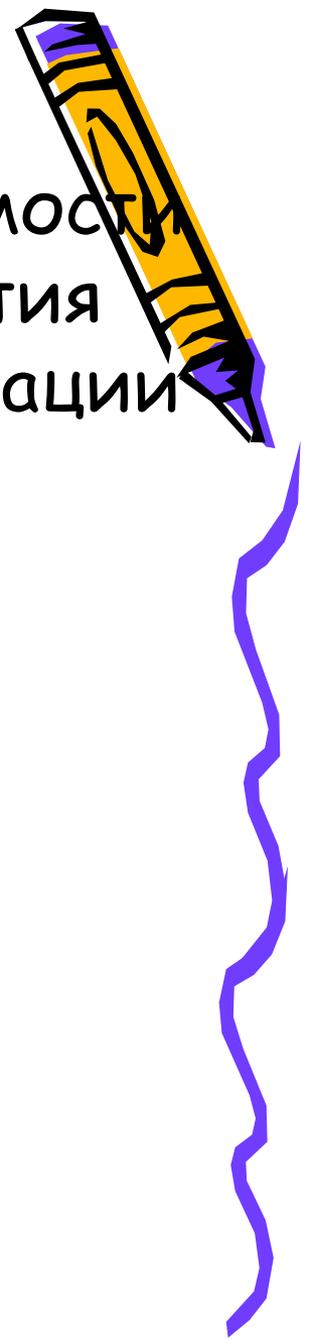


Определение численности и состава занятых лиц

сумма работников всех предприятий и организаций всех форм собственности, деятельность которых юридически оформлена, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, и неоплачиваемых работников семейных предприятий.



Все лица, занятые в экономике, в зависимости от вида исполняемой работы или занятия каждого работника, а также его квалификации распределяются по видам занятий в соответствии с **Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ)**



Перечень укрупненных групп ОКЗ



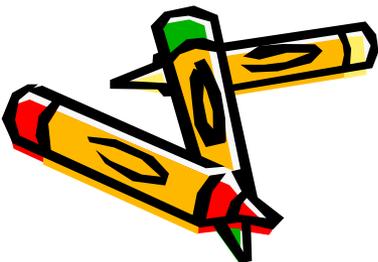
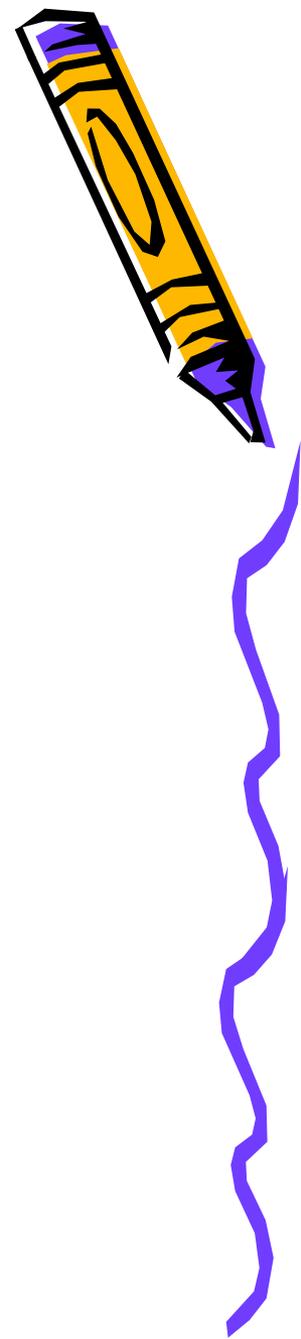
- руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;
- специалисты высшего уровня квалификации;
- специалисты среднего уровня квалификации;
- служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности;
- квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства;
- квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;
- операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики;
- неквалифицированные рабочие.



В ОКЗ принята следующая форма расположения материала:

+	-----+	-----+	-----
+	Код	КЧ	Наименование групп занятий
+	-----+	-----+	-----
+			

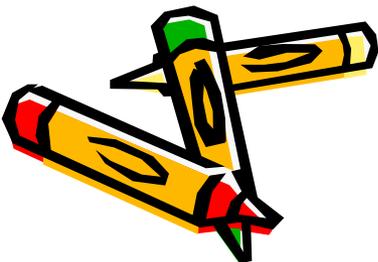
Наименования классификационных группировок расположены в порядке возрастания кодов



Пример кодирования занятий профессиональной группы специалистов по компьютерам высшего уровня квалификации, имеющей кодовое обозначение

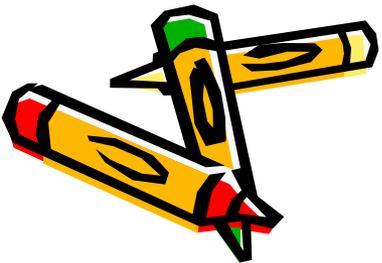
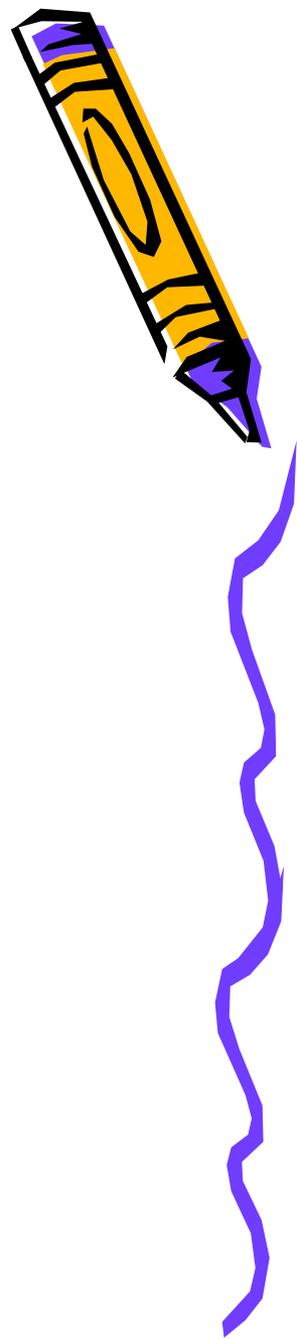
2131 6:

- 2 - принадлежность к укрупненной группе "Специалисты высшего уровня квалификации";
- 21 - принадлежность к подгруппе "Специалисты в области естественных и инженерных наук";
- 213 - принадлежность к составной группе "Специалисты по компьютерам";
- 2131 - принадлежность к базовой группе "Разработчики и аналитики компьютерных систем";
- 6 - контрольное число.



В списочный состав работников включается:

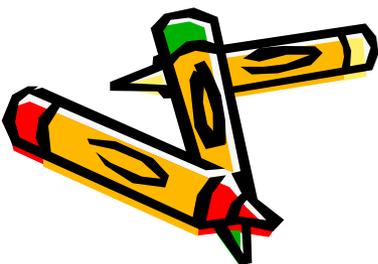
все постоянные, временные и
сезонные работники данного
предприятия



В списочный состав не включаются работники

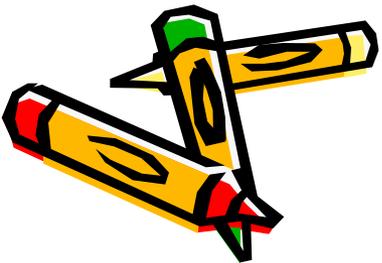
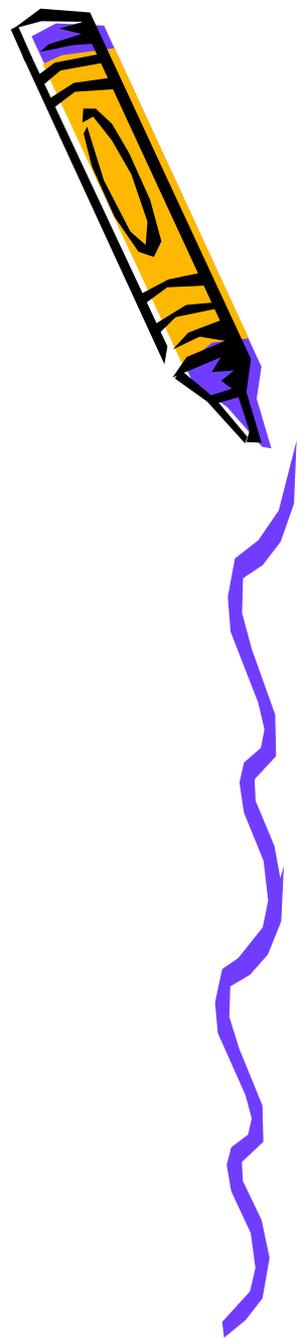


- работающие по договорам подряда
- лица, привлекаемые для выполнения случайных разовых работ
- учащиеся профтехучилищ
- лица, проходящие производственную практику и стажировку без зачисления на штатные должности с соответствующей выплатой заработной платы, и др.



Среднесписочная численность

сумма списочной численности
работников за все дни месяца,
деленная на число календарных
дней месяца .



Определим среднесписочную численность работников, если за июнь списочная численность составила: с 1 по 8 — 350 человек, с 9 по 16 — 368, с 17 по 28 — 372, с 29 по 30 — 390 человек. Среднесписочная Численность работников предприятия в апреле составила 346 человек и в мае — 356 человек.

Среднесписочная численность работников в июне будет равна:

$$T_{\text{июня}} = \frac{350 \times 8 + 368 \times 8 + 372 \times 12 + 390 \times 2}{30} = 366,2.$$

Показатели движения рабочей силы

Процесс изменения численности работников, приводящий к перераспределению рабочей силы между отдельными предприятиями, отраслями и регионами, называется *движением рабочей силы*

Оборот по приему

равен общему числу принятых на работу за определенный период по всем источникам поступления

Оборот по выбытию

равный числу уволенных за период по всем причинам увольнений

Излишний оборот рабочей силы

включает увольнение по собственному
желанию и за нарушения трудовой
дисциплины

Численность работников, постоянно работавших в течение ответного периода

определяется как разность между списочной численностью работников на начало периода и численностью уволившихся из их числа в течение периода.

Для оценки интенсивности движения трудовых ресурсов используются

1 коэффициент оборота по приему

$$K_{\text{п}} = \frac{\text{Число работников, принятых за период}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \cdot 100;$$

2 коэффициент оборота по ВЫБЫТИЮ

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Число работников, уволенных по всем причинам за период}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \cdot 100; \%$$

3 коэффициент текучести

$$K_{\text{т}} = \frac{\text{Число работников, уволенных по причинам, относящимся к текучести кадров}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \cdot 100.$$

Для оценки ситуации с занятостью

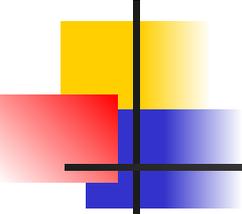
1 коэффициент замещения рабочей силы

$$K_3 = \frac{\text{Число работников, принятых за период}}{\text{Число работников, уволенных за период}} = \frac{K_1}{K_2}$$

Для анализа степени стабильности трудовых коллективов

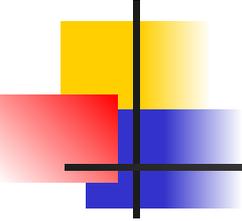
коэффициент постоянства состава

$$K_{п.с.} = \frac{\text{Число работников, проработавших весь отчетный период}}{\text{Списочная численность работников на конец периода}}$$



Рабочее время и его использование

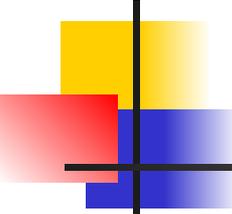
Информация о рабочем времени необходима для анализа использования рабочей силы, изучения условий труда, разработки и заключения коллективных трудовых соглашений.



нормальной рабочей недели
составляет 40 ч, а для
несовершеннолетних и лиц,
работающих в тяжелых условиях, —
36 ч в неделю

Баланс рабочего времени

Фонды времени	Использование рабочего времени
1. Календарный фонд времени 2. Праздничные и выходные дни 3. Табельный фонд времени (стр. 1 — стр. 2) 4. Очередные отпуска	6. Фактически отработанное время 6.1. Фактически отработанное урочное время 6.2. Отработанное сверхурочное время 7. Время, не использованное по уважительным причинам 7.1. Неявки по болезни (включая неявки из-за несчастных случаев на производстве) 7.2. Отпуска по учебе или профессиональной подготовке 7.3. Отпуска по семейным или личным обстоятельствам 7.4. Выполнение государственных обязанностей 7.5. Прочие неявки, предусмотренные законом 8. Административные отпуска 9. Потери рабочего времени 9.1. Неявки с разрешения администрации 9.2. Прогулы 9.3. Целодневные простои 9.4. Внутрисменные простои 10. Прекращение работы по причине трудовых конфликтов
5. Максимально возможный фонд времени (стр. 3 — стр. 4)	11. Итого отработанное и не использованное по всем причинам рабочее время (стр.6+стр.7+стр.8+стр.9+стр.10) 12. В том числе в пределах урочного времени (стр.11 — стр.6.2)



На основе данных баланса можно рассчитать показатели использования фондов времени

1 Коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени

$$K_{\text{м.в.ф}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{м.в.ф}}} \cdot 100,$$

$T_{\text{ф}}$ — фактически отработанные часы в урочное время (стр. 6.1 баланса); $T_{\text{м.в.ф}}$ - максимально возможный фонд рабочего времени

Коэффициент использования табельного фонда времени

$$K_{\text{т}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{т.ф}}} 100,$$

$T_{\text{т.ф}}$ — табельный фонд времени

Применяется для сопоставления уровней использования рабочего времени при межотраслевых сопоставлениях

Коэффициент использования календарного фонда

$$K_{\text{к.ф}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{к.ф}}} 100,$$

Где, $T_{\text{к.ф}}$ — календарный фонд времени

Используется как для анализа и сопоставления степени использования рабочего времени на уровне предприятий, отраслей и экономики в целом, так и при международных сопоставлениях использования рабочего времени

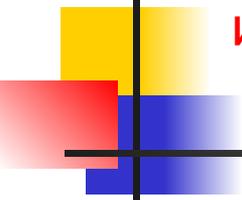
Коэффициент использования рабочего периода

$$K_{р.п} = \frac{D_{ф}}{D_{н}},$$

$D_{ф}$ - среднее число дней, отработанных одним работником за период;

$D_{н}$ — число дней, которые должен был отработать один работник за период по режиму работы предприятия.

Используется для оценки использования
рабочего времени



При анализе степени использования рабочего дня применяется именно **фактическая урочная продолжительность рабочего дня**

$$K_{р.д} = \frac{t_{ф.у}}{t_{н.у}}$$

$K_{р.д}$ — коэффициент использования рабочего дня;

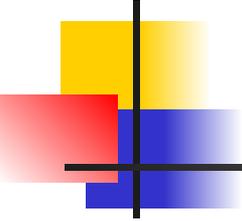
$t_{ф.у}$ — средняя фактическая урочная продолжительность рабочего дня;

$t_{н.у}$ — средняя установленная продолжительность рабочего дня

Интегральный показатель использования рабочего времени

$$K_{\text{инт}} = K_{\text{р.п.}} K_{\text{р.д.}} 100.$$

Определяется удельный вес общих потерь рабочего времени, часть из которых являются целодневными, а часть — внутрисменными



Средняя продолжительность рабочей недели

отношение количества отработанных
человеко-часов работниками за
неделю к их среднесписочной
численности за эту неделю

Коэффициент сменности, рассчитанный на определенную дату

$$K_{с(на\ дату)} = \frac{\text{Общая численность рабочих во всех сменах}}{\text{Численность рабочих в наибольшей смене}}$$

Коэффициент сменности за календарный период

$$K_{\text{с(период)}} = \frac{\text{Число отработанных человеко-дней во всех сменах}}{\text{Число отработанных человеко-дней в наибольшую смену}}$$

Коэффициент использования сменного режима

$$K_{\text{и.с.р}} = \frac{K_c}{C} 100\%$$

Коэффициент использования рабочих мест в наибольшую смену

$$K_{\text{и.р.м}} = \frac{\text{Численность рабочих в наибольшую смену}}{\text{Количество рабочих мест}} \cdot 100.$$

Интегральный показатель использования рабочих мест

$$K_{\text{ИИТ}} = K_{\text{И.С.Р.}} \cdot K_{\text{И.Р.М.}}$$

Предприятие работает в 3-сменном режиме. За июнь рабочими в 1-ю смену отработано 8800 человеко-дней, во 2-ю — 5500 и в 3-ю — 2000 человеко-дней, число рабочих дней по режиму работы предприятия 20, число рабочих мест — 500

Коэффициент сменности будет равен

$$K_c = \frac{8800 + 5500 + 2000}{8800} = 1,85.$$

Коэффициент использования сменного режима

$$K_{и.с.р} = \frac{1,85}{3} 100\% = 61,7\%,$$

**Коэффициент использования рабочих мест в
наибольшую смену .**

$$K_{\text{н.р.м}} = \frac{8800}{500 \times 20} \times 100 = 88\%,$$

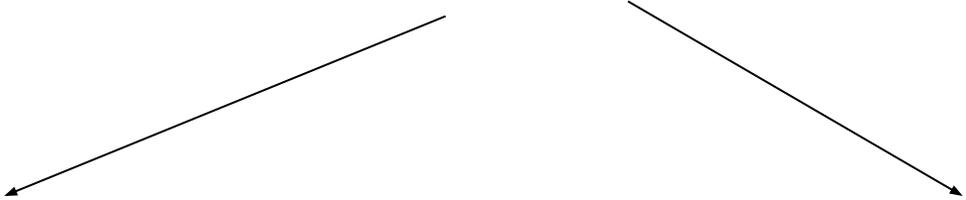
Интегральный показатель использования рабочих мест

$$K_{\text{инт}} = 0,617 \times 0,88 \times 100 = 54,3\%.$$

Статистика трудовых конфликтов

Трудовой конфликт — это ситуация, когда между трудящимися и работодателями возникает несогласие по определенным вопросам или группе вопросов, по поводу которых трудящиеся или работодатели выразили недовольство либо по поводу которых трудящиеся или предприниматели поддерживают требования или недовольство других трудящихся или работодателей.

Виды трудовых конфликтов



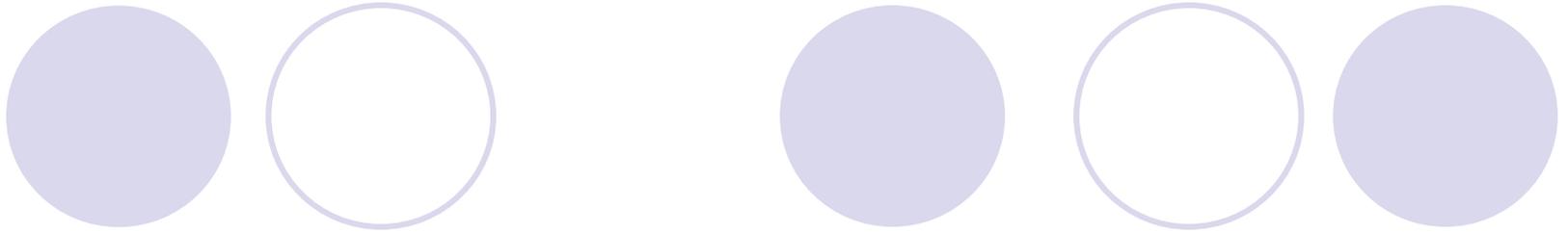
```
graph TD; A[Виды трудовых конфликтов] --> B[трудовые конфликты без остановки работы]; A --> C[трудовые конфликты с остановкой работы забастовки и локауты]
```

трудовые конфликты без остановки работы

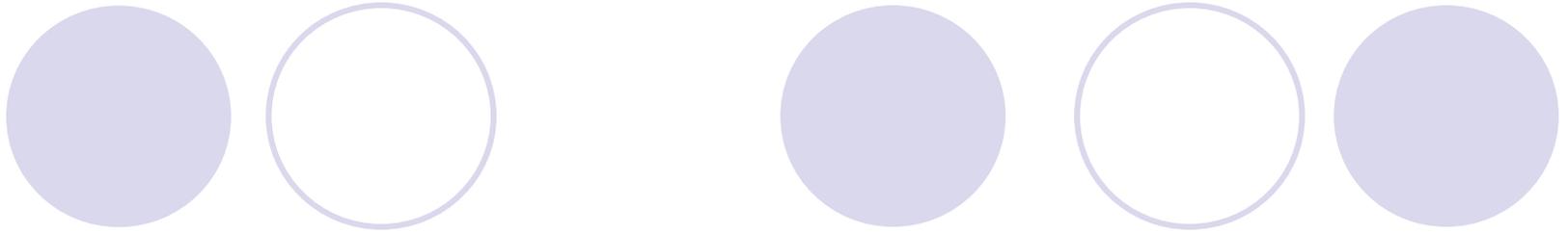
конфликтующие стороны выдвигают свои требования, которые разрешаются путем переговорного процесса, либо организуют действия, которые проводятся во внерабочее время и способствуют разрешению конфликта.

трудовые конфликты с остановкой работы

забастовки и локауты

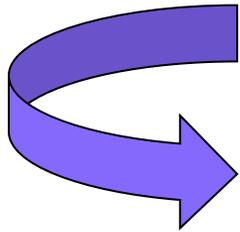


Забастовка — это временное прекращение работы одной или несколькими группами трудящихся с целью навязать свои требования или противостоять им, либо выразить недовольство, либо поддержать требование или недовольство других трудящихся.

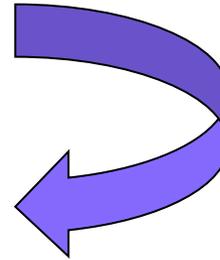


Локаут — это полное или частичное закрытие одного или нескольких мест работы, либо попытка воспрепятствовать нормальной трудовой деятельности работников одним или несколькими работодателями с целью навязать требования или противодействовать им, либо поддержать требования или недовольство других работодателе

Группы конфликтов



конфликты, возникающие в результате коллективных переговоров между представителями предпринимателей и организациями трудящихся, которые зашли в тупик



конфликты, которые возникли не в результате разработки коллективных трудовых договоров, а по следующим причинам: оплата труда, условия труда, занятость, поддержка других групп трудящихся без выдвижения требований к своим работодателям, протест, другие причины.

Для сопоставления данных о трудовых конфликтах

Показатель потери рабочего времени в результате конфликтов в расчете на 1000 работников:

$$\frac{\text{Потери рабочего времени в результате конфликтов}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \cdot 1000;$$

Число вовлеченных в конфликт трудящихся в расчете на 1000 трудящихся:

$$\frac{\text{Число участвовавших в конфликте трудящихся}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \cdot 1000.$$