

### Статистика труда



## Статистика рабочей силы предприятия

Система показателей статистики рабочей силы предприятия дает комплексную характеристику персонала по основным направлениям:

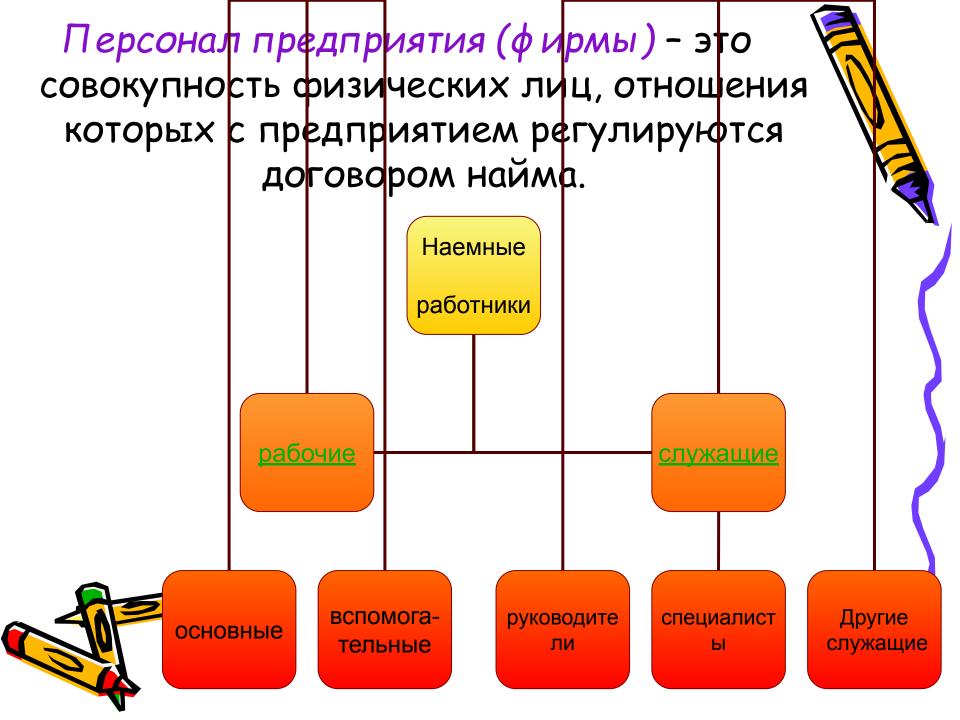
- □ численность и состав персонала предприятия
- □ движение персонала предприятия
- 🛘 состав и использование рабочего времени
- □ производительность труда персонала
- □ затраты на рабочую силу





## Численность и состав персонала предприятия





Для изучения состава рабочей силы строят также группировки по профессиям и по уровню квалификации.

Профессия - это определенный вид трудовой деятельности, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, полученных работниками в результате специального обучения или на практике.

Квалиф икация определяется исходя из уровня специального образования, который в процессе трудовой деятельности корректируется по итогам периодически проводимых аттестаций.

## При определении численности персонала принято выделять:

- □ работников, состоящих в списочном составе предприятия
- □ внешних совместителей
- □ работников, работающих по договорам гражданско-правового характера

В списочную численность включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организации, получавшие зарплату в данной организации.



Учет внешних совместителей ведется отдельно. В приказе о назначении внешних совместителей (трудовые книжки таких рабочих хранятся по месту их основной работы) должно быть оговорено, что продолжительность их работы не должна превышать 50% установленной законом для данной категории работников.

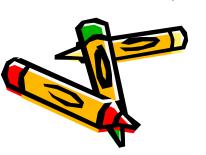


Работники, работающие по договорам гражданскоправового характера, привлекаются предприятием, как правило, для выполнения разовых, специальных или хозяйственных работ.

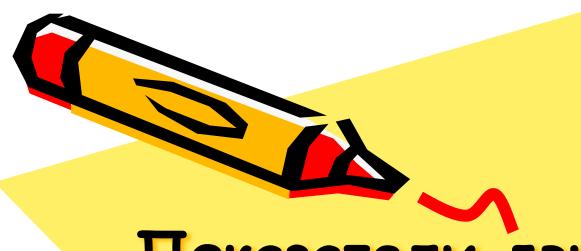


Численность персонала, а также его отдельных групп характеризуется показателями двух типов:

- ✓ моментные, т.е. определенные на конкретную дату (дату обследования, переписи, отчетную дату)
- ✓ интервальные, т.е. средние за период



Среднесписочная численность работников за месяц получают путем деления суммы численности работников списочного состава за все календарные дни месяца на число календарных дней в месяце, даже если предприятие работает не полный календарный месяц. Численность работников за выходные и праздничные дни принимается равной численности за предшествующий рабочий день.



## Показатели движения персонала предприятия.

Под движением персонала предприятия понимают изменение численности работников предприятия в связи с приемом на работу и увольнением.

## Баланс движения кадров предприятия

V	4	
Y		
	A	

Категори	Наличие	Поступило за			Выбыло за период			Наличи	В том			
ии	на начало	период							е на	числе		
группы	периода										конец	работаю
персонал		Всего	В том	и числ	ie	Всего	В	TON	ичи	сле	периода	щих
а			]	10				]	ПО			весь
			источ	иникам	M		наг	праі	влен	МКИН		период



### Источники поступления рабочей силы:

- принятые по инициативе предприятия
- от принятые по направлению служби занятости
- окончания учебных заведений
- 🧽 принятые в порядке перевода из других предприятий

#### Оборот рабочей силы:

- ✓ необходимый оборот (выбытие по причинам прямо предусмотренным законом - окончание срока трудового договора, призыв в армию, перевод на другие предприятия)
- ✓ излишний оборот (текучесть кадров)(относят причины, непосредственно законом не предусмотренные и связанные с личностью работника увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушение трудовой дисциплины)

### Коэффициент текучести

Это отношение числа выбывших за определенный период работников по причинам, относимым к текучести кадров, к среднесписочному числу работников за этот период.

Коэффициент текучести может рассматриваться как показатель оценки эффективности кадровой политики предприятия.

Движение персонала предприятия характеризуется системой абсолютных и относительных показателей.



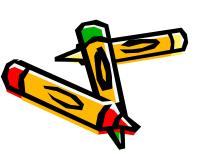
### К абсолютным показателям относятся:

- ✓ оборот кадров совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников
- ✓ оборот по увольнению численность работников, оставивших работу в данной организации, уход или перевод которых оф ормлен приказом, а также выбывших в связи со смертью
  - оборот по приему численность работников, зачисленных в отчетном периоде в данную организацию приказом о приеме на работу

#### К относительным показателям относят

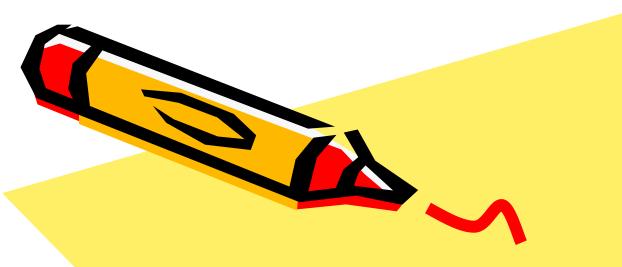
- коэф фициент общего оборота отношение оборота кадров к среднесписочной численности работников
- коэффициент оборота по выбытию отношение числя выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников
  - коэф ф ициент оборота по приему отношение числа принятых на работу за отчетный период к среднесписочной численности работников
  - коэф ф ициент постоянства кадров отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников

 коэф ф ициент восполнения работников отношение числа принятых работников за период к числу выбывших Современная экономическая теория трактует понятие «движение персонала» не только как изменение численности работников. Под движением персонала понимается и смена сферы приложения труда, рода деятельности, производительных функций работников.



#### Выделяют:

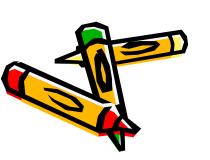
- □ проф ессиональное движение переход к другой специальности или овладение новой профессией
- □ квалиф икационное движение изменение квалификации (разряда) работника
  - □ расширение ф ункций работника движение кадров, обусловленное профессиональным ростом работников и созданием организационных, материальных и моральных предпосылок для расширения зоны трудовой деятельности (совмещение профессий, многостаночное обслуживание и т.д.)



## Состав и использование рабочего времени

### Рабочее временя - это продолжительность

продолжительность времени, в течение которого работник физически выполняет работу. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40ч. в неделю. Основными единицами измерения рабочего времени служат человекодни и человеко-часы.



Отработанным человеко-днем является день, когда работник явился на рабочее место и приступил к работе независимо от ее продолжительности. Если явившийся работник по каким-либо причинам не приступил к работе, день учитывается как целодневный (целосменный) простой.

#### Отработанным человеко-часом

считается час фактической работы. В количество отработанных человекочасов включаются фактически отработанные работником часы с учетом сверхурочных и отработанных в праздничные и выходные дни по основной и совмещаемой в этой же организации работе, включая часы в служебных командировках.

Средняя установленная продолжительность рабочего дня определяется трудовым законодательством исходя из продолжительности рабочей недели: при пятидневной рабочей неделе это 8ч., при шестидневной рабочей неделе - 6,67ч.



### Баланс рабочего времени в человеко-днях

Pe	есурсы	Использование						
1.	Календарный фонд	1. Фактически отработано						
2.	Праздничные и выходные дни	2. Время, не использованное по уважительным причинам						
3.	Табельный фонд (стр.1 - стр.2)	В том числе:						
4.	Очередные отпуска	по болезни						
5.	Максимально возможный фонд (стр.3 - стр.4)	отпуска по учебе прочие						
		3. Потери рабочего времени						
		В том числе:						
		целодневные простои						
		прогулы						
		неявка с разрешения						
1		администрации забастовки						
		4. Максимально возможный фонд (стр.1+ стр.2+стр.3)						

Для характеристики ресурсов рабочего времени определяют фонды времени:

- ✓ календарный
- ✓ табельный
- ✓ максимально возможный



### В составе максимально возможного фонда выделяют:

- **«** фактически отработанное время
- € потери рабочего времени



Фактически отработанное время - это фактически отработанные человеко-дни. Если баланс строится в человеко-часах, указываются фактически отработанные человеко-часы в пределах установленной (урочной) продолжительности рабочего дня, т.е. за минусом сверхурочных часов, которые приводятся за балансом отдельной строкой.

Время, не отработанное по уважительным причинам - это неявки по болезни и уходу за больными детьми, отпуска по учебе, неявки по причинам, предусмотренным законом.

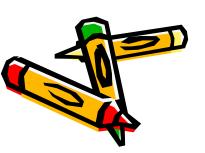
Потери рабочего времени - это целодневные простои, прогулы, неявки с разрешения администрации по уважительным личным причинам без сохранения заработной платы, невыходы в связи с трудовыми конфликтами (забастовки).

# Показатели использования рабочего времени



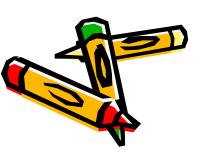
## Коэффициент использования календарного фонда времени:

$$K_{K\Phi B} = rac{\Phi a k T u ч e c k u o t p a б o t a h h o e в р e м я}{K\Phi B}$$



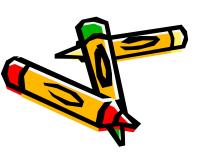
## Коэффициент использования табельного фонда времени:

$$K_{K\Phi B} = rac{\Phi a k T u ч e c k u o t p a б o t a h h o e в р e м я}{K\Phi B}$$



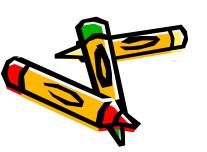
### Коэффициент использования максимально возможного фонда времени:

$$K_{K\Phi B} = rac{\Phi$$
актически отработанное время  $K\Phi B$ 



## Средняя фактическая продолжительность рабочего периода в днях:

$$\mathcal{I}_{\Phi} = \frac{\Phi \text{актически отработано человек - дней}}{\overline{T}_{\text{CП}}}$$



## Коэффициент использования рабочего периода:



$$K_{P.\Pi.} = \frac{\mathcal{A}_{\Phi}}{$$
Число рабочих дней в периоде

Коэффициент Кр.п. показывает, какая часть дней из установленных режимом работы предприятия на одного работника фактически отработана (обычно выражается в процентах)

# Средняя продолжительност рабочего дня в часах:

$$H_{\phi} = \frac{\Phi$$
актически отработано человеко - часов Фактически отработано человеко - дней

Различают урочную (без учета сверхурочных) и полную продолжительность рабочего дня (с учетом сверхурочных часов)

### Коэффициент использования урочной продолжительности рабочего дня:

 $K_{P\Pi VP} =$   $\overline{\qquad}$ 

Средняя установленная

продолжительность рабочего дня



# Коэффициент использования полной продолжительности рабочего дня:

средняя установленная

продолжительность рабочего дня



## Интегральный показатель использования рабочего времени:

$$K_{\mathit{UHT}} = K_{\mathit{P.II}} \cdot K_{\mathit{P.II}}$$



## Показатели использования рабочих мест

- коэффициент сменности
- коэффициент использования сменного режима
- коэффициент использования рабочих мест в наиболее многочисленную смену (коэффициент непрерывности)

Коэф фициент сменности показывает, сколько смен в течение суток в среднем могло бы работать предприятие при условии равномерного распределения рабочих по сменам.

число отработанных человеко - дней во всех сменах за отчетный период

число отработанных человеко - дней в наиболее

многочисленной смене за отчетный период

Коэф фициент использования сменного режима характеризует, насколько полно используется сменный режим на предприятии.

$$K_{_{U.C.P}} = \frac{K_{_{CM}}}{$$
число смен работы предприятия



Коэф ф ициент использования рабочих мест в наиболее многочисленную смену (коэф ф ициент непрерывности) показывает, на сколько процентов используются рабочие места в наиболее многочисленной смене, и может быть рассчитан за отчетный период:

число человеко - дней, отработанных в наиболее

$$K_{_{U.P.M}} = \frac{}{}$$
 многочисленной смене за отчетный преиод  $}{}$  число рабочих мест  $\times$  число рабочих дней в периоде

либо на определенную дату:

Число рабочиих в наиболее



$$K_{_{U.P.M}} = \frac{\text{многочисленной смене}}{\text{число рабочих мест}}$$

Обобщающую характеристику использований рабочих мест на предприятии дает интегральный показатель использования рабочих мест. Рассчитывая его, определяют, какой процент составляет фактически отработанное время от времени, которое могло бы быть отработано при полной загрузке рабочих мест во всех сменах.

$$K_{U\!HT} = K_{U.C.P} \cdot K_{U.P.M}$$

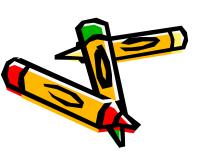
 $K_{\mathit{UHT}} = \frac{\phi a \kappa \tau \nu \nu e c \kappa \nu \sigma \tau a \delta \sigma \tau a \nu e no \delta e \kappa \sigma - д he й за период число число смен работы число рабочих$ 

рабочих мест  $\times$  предприятия  $\times$  дней в периоде



Исходной формулой для определения производительности труда является отношение:

Производительность труда = 
$$\frac{npoдукция}{затраты}$$



#### Показатели продукции:

- стоимостный объем произведенной, у отгруженной, реализованной продукции; валовая, товарная продукция и другие аналогичные показатели (показатели «полной» продукции)
- показатели, характеризующие часть продукции, созданную трудом работников данного предприятия, т.е. без учета затрат сырья, топлива и других элементов промежуточного потребления и износа основных фондов (показатели «добавленной» продукции)

Под затратами подразумеваются либо затраты живого труда, либо полные затраты, т.е. сумма затрат живого и овеществленного труда



### Способы измерения производительности труда

производительность труда в узком смысле

производительность труда в широком смысле

продукция полная

затраты живого труда

продукция полная

полные затраты труда

продукция добавленная

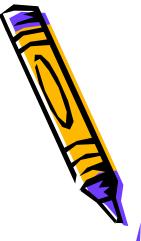
затраты живого труда

продукция добавленная

полные затраты труда



### Общий показатель производительности



$$IIT = \frac{qp}{zc}$$

- **q** продукция в натуральном выражении
- р цена единицы продукции
- **z** затраты живого и овеществленного труда в натуральной форме с - цена единицы затрат

При измерении производительности на уровне предприятия важно выявить две группы факторов:

- факторы, которые отражают реальный уровень и динамику производительности труда и зависят от внутренних технологических и организационных успехов фирмы
- факторы, отражающие определенные рыночные условия, т.е. уровень и динамику цен на сырье, материалы, энергию, рабочую силу и другие элементы затрат, с одной стороны,

и цен на продукцию - с другой (инфляционная компонента)

### Факторы изменения общеи производительности труда.

Выпуск в стоимостном выражении

ом объем выпуска

Цены на единицу продукции

Инфлякционный

фактор

(соотношение цен

на продукцию и

на затраты)

Общая производительность труда

> Физический объем затрат

Общая

производительность

труда

(дефлятированная)

Цены на элементы затрат

Затраты в стоимостном выражении

### Влияние каждого из факторов во времени измеряется с помощью системы индексов:

$$\left[I_{qp} = \frac{\sum q_1 p_1}{\sum q_0 p_0}\right] = \left[I_q = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}\right] \times \left[I_p = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1}\right]$$

$$\left[I_{zc} = \frac{\sum z_1 c_1}{\sum z_0 c_0}\right] = \left[I_z = \frac{\sum z_1 c_0}{\sum z_0 c_0}\right] \times \left[I_c = \frac{\sum c_1 z_1}{\sum c_0 z_1}\right]$$

$$I_{\it \Pi T} = I_{\it \Pi T. \it PEAJI} imes I_{\it O\Pi \it EPE \it W. \it LIEH}$$

Iqp - индекс стоимости выпущенной продукции

Iq - индекс физического объема продукции

Ір - индекс цен на единицу продукции

**Izc** - индекс стоимости затрат

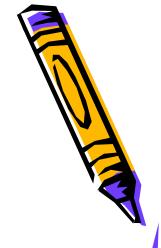
Iz - индекс физического объема затрат

Іс - индекс цен на элементы затрат

Іопереж.цен - индекс опережения цен на продукцию относительно цен на элементы затрат

Іпт - индекс производительности труда

Іпт.реал - индекс реальной производительности труда



204111 11pripoet 11prioe:3111 et

реализации в абсолютном выражений

$$\Delta \Pi = \left(\sum q_1 p_1 - \sum q_0 p_0\right) - \left(\sum z_1 c_1 - \sum z_0 c_0\right)$$

В том числе приросты прибыли, вызванные изменением реальной производительности труда и внешним ценовым воздействием, могут быть рассчитаны по следующим формулам:

$$\Delta \Pi_{(\Pi T)} = \left(\sum q_1 p_0 - \sum q_0 p_0\right) - \left(\sum z_1 c_0 - \sum z_0 c_0\right)$$

$$\Delta \Pi_{(U\!E\!H)} = \left(\sum q_1 p_1 - \sum q_1 p_0\right) - \left(\sum z_1 c_1 - \sum z_1 c_0\right)$$



# В зависимости от единиц измерения затрат труда различают показатели:



средняя часовая выработка:

$$v_{uac} = \frac{\text{продукция}}{\text{отработано человеко - дней}}$$

✓ средняя дневная выработка:

$$v_{ДH} = \frac{\text{продукция}}{\text{отработано человеко - дней}}$$

✓ средняя месячная (квартальная, годовая) вы работка:



Между показателями часовой, дневной и месячной выработки одного рабочего предприятия существуют взаимосвязи:

$$v_{\perp H} = v_{\perp AC} \cdot Y_{\Phi}$$

$$v_{\text{MEC}} = v_{\text{ДH}} \cdot \mathcal{A}_{\Phi}$$

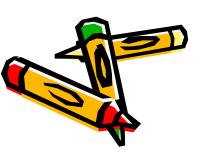
Ч

- средняя фактическая продолжительность рабочего дня в часах

До- средняя фактическая продолжительность рабочего периода в днях

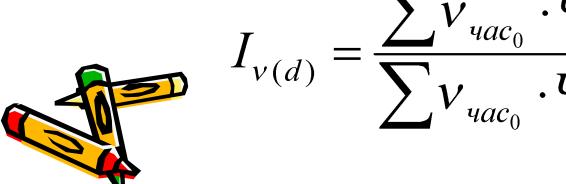
Зная среднюю месячную выработку одного рабочего  $V_{\text{мес}}$  и долю рабочих в общей численности работников предприятия (d), среднюю месячную выработку на одного работника можно определить по формуле:

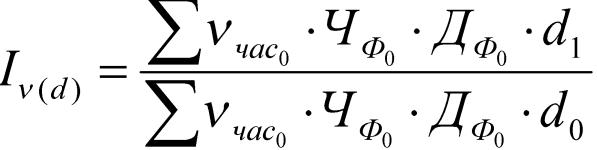
$$oldsymbol{
u}_{ ext{мес.}} = oldsymbol{
u}_{ ext{мес}} \cdot d$$
на 1 работника



### Аналитические индексы

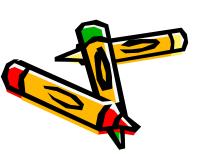
Показывает, на сколько процентов изменилась производительность труда одного работника предприятия в результате изменений в структуре рабочей силы предприятия, т.е. увеличения (уменьшения) доли рабочих в общей численности работников.





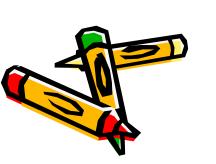
Показывает, на сколько процентов изменилась выработка на одного рабочего за счет изменения степени использования рабочего периода, т.е. увеличения (уменьшения) фактической продолжительности рабочего периода в днях.

$$I_{\nu(\mathcal{A})} = \frac{\sum v_{vac_0} \cdot \mathcal{A}_{\Phi_0} \cdot \mathcal{A}_{\Phi_1} \cdot d_1}{\sum v_{vac_0} \cdot \mathcal{A}_{\Phi_0} \cdot \mathcal{A}_{\Phi_0} \cdot \mathcal{A}_{\Phi_0} \cdot d_1}$$



Показывает, на сколько процентов изменилась производительность труда на предприятии за счет изменения степени использования продолжительности рабочего дня, т.е. увеличения (уменьшения) фактической продолжительности рабочего днях в часах.

$$I_{v(Y)} = \frac{\sum v_{vac_0} \cdot \mathcal{Y}_{\phi_1} \cdot \mathcal{A}_{\phi_1} \cdot \mathcal{A}_1}{\sum v_{vac_0} \cdot \mathcal{Y}_{\phi_0} \cdot \mathcal{A}_{\phi_0} \cdot \mathcal{A}_{\phi_1} \cdot \mathcal{A}_1}$$



Показывает изменение производительности труда на предприятии за счет увеличения (уменьшения) часовой выработки одного рабочего.

$$I_{v(v_{yac})} = \frac{\sum v_{yac_1} \cdot \mathcal{Y}_{\phi_1} \cdot \mathcal{I}_{\phi_1} \cdot \mathcal{I}_{\phi_1} \cdot \mathcal{I}_{1}}{\sum v_{yac_0} \cdot \mathcal{Y}_{\phi_1} \cdot \mathcal{I}_{\phi_1} \cdot \mathcal{I}_{1}}$$

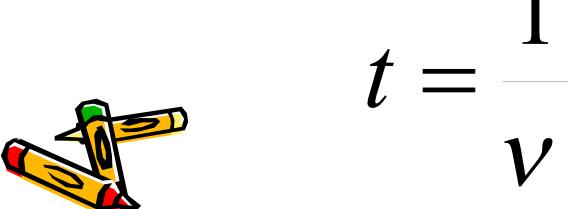


# Все индексы увязываются в систему:

$$I_{v} = I_{v_{(v_{uac})}} \cdot I_{v_{(\mathcal{Y})}} \cdot I_{v_{(\mathcal{Y})}} \cdot I_{v_{(\mathcal{A})}}$$



Обратным показателем выработки является трудоемкость продукции (t), характеризующая затраты труда на производство единицы продукции



# Методы измерения уровня и динамики производительности.

- натуральный метод
- трудовой метод
- стоимостный метод

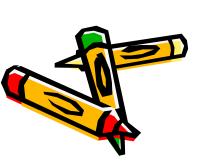




Натуральный метод предполагает учет продукции в натуральных или условнонатуральных единицах измерения.

Анализ изменения уровня производительности труда, рассчитанного натуральным методом, производится с помощью индекса:

$$I_{v} = \frac{\sum q_{1}}{\sum T_{1}} \div \frac{\sum q_{0}}{\sum T_{0}}$$



Использование трудовых соизмерителей лежит в основе трудового метода измерения производительности труда. В качестве трудового соизмерителя чаще всего применяют нормативную величину единицы продукции ( $t_{H}$ ). В этом случае индекс производительности труда будет иметь вид:

$$I_{\nu} = \frac{\sum q_{1}t_{H}}{\sum T_{1}} \div \frac{\sum q_{0}t_{H}}{\sum T_{0}}$$



При стоимостном методе измерения уровня и динамики производительности труда объем произведенной продукции оценивается в денежном (стоимостном) выражении.

Формула для расчета индекса производительности труда:

$$I_{\nu} = \frac{\sum q_1 p}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0 p}{\sum T_0}$$

(производительность=продукция/затраты) позволяет представить объем продукции предприятия как результат действия двух факторов:

$$Q = T \cdot v$$

На основе данной модели можно определить прирост продукции, полученной за счет:

изменения количества трудозатрат:

$$\Delta Q_{(T)} = (T_1 - T_0) \cdot \nu_0$$

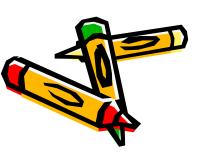
$$\Delta Q_{(v)} = (v_1 - v_0) \cdot T_1$$



# Затраты на рабочую силу.

Существуют два подхода к определению затрат на рабочую силу:

- с точки зрения конкретного предприятия, нанимателя, работодателя ( под затратами на рабочую силу понимаются издержки предприятия в связи с наймом и использованием рабочей силы)
- с точки зрения экономики в целом



### Заработная плата.

Заработная плата как экономическая категория представляет собой стоимость рабочей силы, т. е. стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства.



#### Формы и системы оплаты труда:

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработка рабочего определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки. Системы повременной оплаты труда включают

- простую повременную систему (почасовая, поденная, помесячная)
- повременно- премиальную систему оплаты труда.

При **сдельной форме оплаты труда** заработная плата начисляется исходя из количества фактически изготовленной продукции. Выделяют следующие системы сдельной оплаты:

- прямая сдельная (заработок начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции)
- сдельно премиальная (сверх прямых сдельных расценок выплачивается премия)
- сдельно прогрессивная (оплата в пределах установленной нормы производится на основе одинарных расценок, а сверх нормы по повышенным расценкам)

• косвенная система (применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, при этом их заработок ставится в ую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих)

Аккордная система (оплата производится за весь комплекс ыполненных работ, а не за каждую произведенную операцию)

## Состав фонда заработной платы.

Фонд заработной платы в статистике труда - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Выделяют 4 группы выплат:

- оплата за отработанное время
- оплата за неотработанное время
  - единовременные поощрительные и другие выплаты
    - Оплата питания, жилья, топлива.

### Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы.

Уровни средней заработной платы работника списочного состава определяются по следующим формулам:

• среднечасовая заработная плата:

фонд начисленной зарплаты работников

$$3_{yac} = \frac{\text{работников списочного состава за месяц}}{\text{фактически отработано человеко - дней}}$$
 за месяц работниками списочного состава



• среднемесячная заработная плата:

фонд начисленной зарплаты  $3_{\partial H} = \frac{\text{работников списочного состава}}{\text{фактически отработано человеко - дней}}$ за месяц работниками списочного состава

• среднедневная заработная плата:

фонд начисленной зарплаты

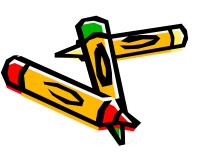
работников списочного состава

среднесписочная численность работников

## Номинальная заработная плата.

### Номинальная заработная плата

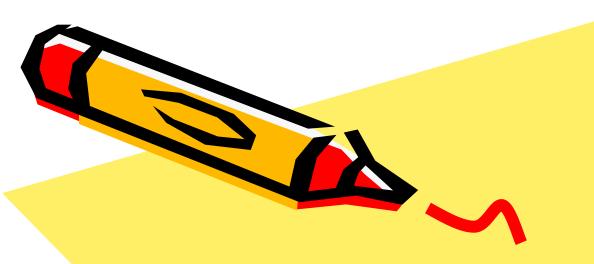
характеризует сумму денег, начисленную работнику за выполненную работу, и определяется исходя из начисленного фонда заработной платы и соответствующей численности работников.



### Реальная заработная плата.

Реальная заработная плата отражает покупательную способность номинальной заработной платы и рассчитывается исходя из номинальной заработной платы, уменьшенной на сумму налогов и обязательных платежей и деленной на индекс потребительских цен на товары и услуги:

 $I_{\substack{peanbhoй\ sapa6omhoй\ nnambi}} = rac{I}{I_{\substack{norpe outenbek ux \ ueh ha trobap}}} = I_{\substack{norpe outenbek ux \ ueh ha trobap}}$ 

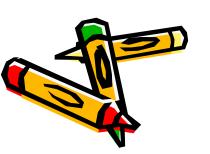


# Статистика трудовых конфликтов

# Статистика трудовых конфликтов.

Статистика трудовых конф ликтов

позволяет выявить причины и условия возникновения трудовых споров, их распространенность, продолжительность, оценить последствия с точки зрения потерь рабочего времени.



Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров по вопросам социально- трудовых отношений.

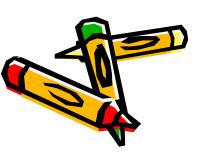
Наряду с работниками и работодателями субъектами трудового спора являются:

- примирительная комиссия (создается из представителей сторон работников и работодателей на равноправной основе)
- посредники (нейтральное лицо, помогает достичь соглашения, предлагая сторонам альтернативы по процедуре и существу переговоров)

• трудовой арбитраж (временно действующий рорган из числа трех арбитров, формирующийся совместно сторонами конфликта и службой по урегулированию трудовых споров)

Продолжительность трудовых конф ликтов оценивается в календарных днях и в рабочих днях

Потери рабочего времени в человекоднях по каждому предприятию определяются умножением численности работников, вовлеченных в трудовой конфликт, на число рабочих дней.



В статистике трудовых конфликтов рассчитывается также ряд относительных показателей, позволяющих проанализировать интенсивность трудовых конфликтов:

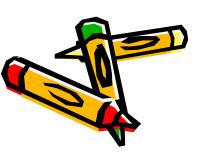
- Среднее число участников забастовки;
- Число вовлеченных в конфликт работников в расчете на 1000 работников списочного состава;
- Средняя продолжительность одной забастовки;
- Среднее количество неотработанного мени на одну забастовку.

### Рабочие

Это лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей.

К *основным* относят рабочих, непосредственно занятых изготовлением продукции.

К вспомогательным - рабочих, которые обслуживают трудовые процессы, выполняемые основными рабочими.



### Служащие

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, социологическими и другими работами, требующими специальных знаний, а также ассистенты и помощники специалистов.

Другие служащие - это работники, осуществляющие подготовку и роформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

Календарный ф онд времени (КФВ) - число календарных дней, приходящихся на всех работников предприятия. Он может быть определен двумя способами:

1. 
$$K\Phi B = \overline{T}_{CII} \cdot \mathcal{A}_{KAJI}$$

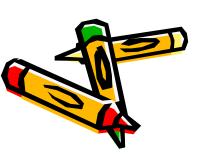
2. КФВ = Явки + Неявки за рассматриваемый период



### Табельный фонд времени (ТФВ)

Не весь календарный фонд времени может быть использован в производственной деятельности. Если из календарного фонда вычесть праздничные (П) и выходные (В) дни, получаем табельный фонд времени (ТФВ):

 $T\Phi B = K\Phi B - \Pi - B$ 



### Максимально возможный ф онд времени (МФВ)

Каждый работник имеет право на очередной отпуск. Если из табельного фонда вычесть человеко-дни очередных отпусков (OO), то определим максимально возможный ф онд времени ( $M\Phi B$ ):  $M\Phi B = T\Phi B - OO$ 

Максимально возможный ф онд времени - это оценка потенциального ресурса рабочего времени, на использование которого может рассчитывать предприниматель в соответствии с трудовым законодательством. Это время называют также располагаемым ф ондом времени.