

На правах рукописи

БОГДАНОВ ГЕННАДИЙ ИВАНОВИЧ

**ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ
КАК ФАКТОР РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ**

Специальность: 08.00.05 — Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Москва 2003

Работа выполнена на кафедре экономики и организации предпринимательской деятельности Московского государственного университета сервиса

Научный руководитель доктор экономических наук
Скрябин Вадим Валерьевич

Официальные оппоненты доктор экономических наук, профессор
Сульповар Лев Борисович

кандидат экономических наук
Ахапкин Николай Юрьевич

Ведущая организация Экономический факультет МГУ
им. М.В. Ломоносова

Защита состоится 23 мая 2003 года в 12 часов на заседании диссертационного совета Д 212.150.02 в Московском государственном университете сервиса по адресу: 141221, Московская область, Пушкинский район, пос. Черкизово, ул. Главная, 99.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке университета.

Автореферат разослан “ _ ” апреля 2003 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук,
доцент

Н.Г. Новикова

2005-4
13615

870863

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

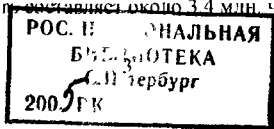
Актуальность исследования. Экономический кризис, сопровождающийся уменьшением объема производства, ростом числа убыточных предприятий, увеличением кредиторской и дебиторской задолженностей, падением инвестиционной активности привели к развалу сложившейся структуры рабочих мест оказали негативное влияние и обострили ситуацию на рынке труда России: возросла численность безработных, появились сложности с трудоустройством молодежи женщин, имеющих малолетних детей, лиц пенсионного возраста, инвалидов и других недостаточно социально защищенных групп населения

Актуальность исследования и решение названных проблем возрастает в условиях, когда повышаются, с одной стороны, требования, предъявляемые работниками к характеру содержанию, условиям и оплате труда, с другой стороны — требования работодателей к работнику, профессиональной пригодности на конкретных рабочих местах, функционирующих в условиях рыночных отношений. Кроме того, решение этих сложных проблем тесно связано с развитием трудовой активности различных социально-демографических групп населения за счет более эффективного использования специальных организационных форм занятости населения (с режимом неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, работа в домашних условиях, работа учащихся и студентов в свободное от учебы время, работа по совместительству и др.)

Диапазон преимуществ специальных гибких форм занятости очень широк и главным является то что они позволяют учитывать социально-психологические и другие специфические особенности трудоспособности отдельных социально-демографических групп населения и их физиологические возможности участия в национальной экономике России, обеспечивая оптимальное сочетание интересов общества, трудового коллектива и отдельного работника

Широкое применение специальных форм занятости для привлечения в сферу экономики рабочей силы, в том числе из нетрадиционных источников, значительно раздвигает возрастные границы формирования трудовых ресурсов. Это позволяет компенсировать часть расходов государства на их содержание и обучение за счет создаваемого ими (прямо или опосредованно) ВВП и, следовательно, снизить экономическую нагрузку на население, занятого в национальной экономике России

В 2002 году в отраслях экономики России со специальными организационными формами занятости по нашей оценке, трудились почти 6,6 млн человек что в пересчете на среднесписочную численность составляет около 3,4 млн человек



Однако многие хозяйственные руководители не уделяют этой важной социально-экономической проблеме должного внимания. В результате из запятых в экономике уходяг лица, которые хорошо знают свое дело и могли бы продолжать работу, принося пользу обществу. На ряде предприятий недостаточно налажена работа с лицами предпенсионного возраста, а также работа по повышению трудовой активности женщин, имеющих малолетних детей, учащихся и студентов очного обучения, трудоспособных пенсионеров с учетом аттестации и рационализации рабочих мест, движения потоков покупателей, клиентов.

Проблемы развития организационных форм занятости в сфере услуг в новых условиях хозяйствования относятся к числу малоисследованных. Изучение вопроса, связанного с развитием нетрадиционных организационных форм занятости, затрудняется многими причинами, в том числе отсутствием необходимой экономико-статистической информации, отсутствием обоснованных критериев для прогнозирования оценки и определения норм выработки для отдельных возрастно-половых и социальных групп работников. Требуется разработка ряда общих методических вопросов по изучению экономической эффективности труда и факторов, влияющих на формирование трудовой активности населения, занятого с различными формами занятости. Незаработанность отдельных теоретических и прикладных положений нередко порождает взаимоисключающие рекомендации по решению практических задач формирования и использования рабочей силы, занятой в сфере услуг. Неизученность многих вопросов организации труда на дому, работы по совместительству и с режимом неполного рабочего времени определили тему, цель и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка комплекса социально-экономических и организационных рекомендаций, направленных на развитие форм занятости и повышение эффективности их использования на предприятиях сферы услуг для различных социально-демографических групп населения.

Достижение этой цели требует решения следующих задач:

- определения особенностей формирования форм занятости, рассматривая их как важнейший фактор роста трудовой активности населения, обеспечивающий решение ряда социально-экономических проблем повышения эффективности труда занятых на предприятиях сферы услуг,

- выявление причин, влияющих на развитие занятости с различными организационными формами (неполный рабочий день, надомничество, совместительство),

- уточнение содержания и понятий организационно-правовых форм занятости: полное рабочее время, надомничество, трудовой семестр (четверть), совместительство

трудовая активность населения и классификация форм занятости, в соответствии с которыми они могут быть охарактеризованы по продолжительности труда, по месту работы, по количеству и составу функций

разработка методических рекомендаций по внедрению режимов неполного рабочего дня (недели) как важнейшей и эффективной формы занятости населения особенно на предприятиях сферы услуг

– обоснование основных путей развития и разработка методических рекомендаций по формированию надомных форм организации труда, повышению эффективности их использования на предприятиях сферы услуг,

— разработка мер по дальнейшему развитию и совершенствованию совместительства в новых условиях хозяйствования в структурах сферы услуг, в том числе на малых и средних предприятиях

Объект и предмет исследования. В качестве объекта исследования выступает трудоспособное население, а также категория населения с ограниченной трудоспособностью, работающих с различными формами занятости на предприятиях национальной экономики России

Предметом исследования является изучение условий и возможностей развития занятости различных социально-демографических групп населения с многообразными формами занятости и режимами труда в целях роста трудовой активности населения и обеспечения его социальной защиты

Научная новизна. В ходе исследования были получены следующие новые научные результаты

определены цели и особенности формирования трудовой активности населения за счет использования различных форм занятости как составной части социально-экономической политики государства в условиях рыночных преобразований (расширение границ трудовых ресурсов нижней — за счет использования труда учащихся и студентов дневного обучения, верхней — за счет использования труда лиц пенсионного возраста), снижения экономической нагрузки на занятое население,

уточнены смысл и содержание понятий «трудовая активность населения», «организационные формы занятости» и дана их классификация по различным признакам (продолжительность труда, место работы) что позволяет уточнить их функциональное назначение и более эффективно использовать в трудовой деятельности различные социально-демографические группы населения на предприятиях сферы услуг,

выявлены основные причины и условия сдерживающие внедрение и развитие организационных форм занятости, их решение обеспечит не только рост трудовой

активности населения, но и снимет ряд социальных проблем занятости, особенно среди безработных и недостаточно социально защищенных групп населения,

— разработаны методические рекомендации по более широкому использованию и совершенствованию режимов неполного рабочего дня и неполной рабочей недели работников, а также работы в домашних условиях на предприятиях сферы обслуживания с учетом движения потоков покупателей и клиентов для различных социально-демографических групп населения (пенсионеров по возрасту, инвалидов, учащейся молодежи, женщин, имеющих малолетних детей),

— обоснованы возможности расширения масштабов организации трудовой деятельности с режимом неполного рабочего времени и в домашних условиях учитывающих социально-экономические интересы отдельных групп населения определены перспективы развития этих форм организации труда и занятости в условиях рыночных преобразований на предприятиях сферы услуг,

— определены основные отраслевые направления развития и совершенствования совместительства (правовые и социально-экономические аспекты) как основной формы занятости дополнительного трудового участия (кроме основной платной работы) в экономике России

Практическая значимость диссертационного исследования. Практическая значимость исследования состоит в том, что теоретические положения и выводы по проблемам, поднятым в диссертации, могут быть применены в деятельности органов государственной службы занятости и в работе департаментов потребительского рынка и услуг, особенно при трудоустройстве лиц с ограниченной трудоспособностью. Результаты исследования могут быть также использованы в качестве научно-методического материала в учебном процессе при чтении курсов «Экономика и социология труда» и «Экономика и организация предпринимательской деятельности в сфере услуг»

Апробация работы. Основные положения диссертации были доложены и обсуждены автором на теоретических межфакультетских семинарах по проблемам развития сферы услуг и занятости «Проблемы экономики и организации предпринимательской деятельности в сфере услуг» (Москва Институт экономики сервиса МГУС 2002 г) и на Международных научно-практических конференциях «Наука — индустрии сервиса» (Москва, МГУС, 2002 -2003 гг)

Публикации. По теме диссертации опубликовано 6 работ, общим объемом 2,8 п.л., отраживших основное содержание и рекомендации диссертационного исследования

Структура диссертации. Работа имеет следующую структуру

Введение	
I глава	Особенности формирования и использования трудовых ресурсов в сфере услуг на современном этапе
1.1.	Сфера сервиса и услуга как особый вид трудовой деятельности
1.2.	Трудовые ресурсы отраслей сферы услуг в условиях рыночных преобразований
1.3.	Формы занятости населения и их роль в формировании и использовании рабочей силы на предприятиях сферы услуг
II глава	Научно-методическое и практическое обеспечение развития и совершенствования занятости с режимом неполного рабочего времени и работы в домашних условиях
2.1.	Методические рекомендации по изучению занятости населения с режимом неполного рабочего времени и условий ее организации
2.2.	Методические и практические рекомендации об условиях и организации работы на дому
III глава	Организационно-экономический механизм повышения трудовой активности населения, занятого на предприятиях сферы услуг
3.1.	Неполное рабочее время как эффективная форма занятости в отраслях сферы услуг
3.2.	Надомничество – проблемы и пути развития в отраслях сферы услуг
3.3.	Совместительство социально-экономические особенности и основные направления развития
Заключение	
Библиографический список	
Приложения	

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

1. Особенности формирования и использования трудовых ресурсов в сфере услуг в условиях рыночных преобразований

На каждом этапе своего развития общество располагает количественно и качественно определенными материальными, финансовыми и трудовыми ресурсами а также имеет объективно складывающиеся общественные потребности, размер и содержание которых регулируется комплексом социально-экономических, политических условий развития общества и в первую очередь производительностью труда. Структура и пропорции развития материального производства и сферы услуг, в том числе и пропорции распределения материальных и трудовых ресурсов, формируются под влиянием тех или иных факторов и призваны обеспечивать высокий социальный и экономический эффект. Появились и развиваются новые формы собственности, позволяющие реализовать творческий, деловой потенциал множества людей, которые ранее были объединены в монопольных государственных структурах (получая как правило, гарантированную заработную плату) но не имели реальной возможности для удовлетворения большинства своих потребностей в соответствии с достигнутым цивилизацией уровнем общественного развития.

Особое место в этой структурной перестройке рыночной экономики отводится усиливающемуся процессу сервисизации национальной экономики и всех видов жизнедеятельности человека и общества в целом

В последние десятилетия интерес ко всем аспектам российской сферы услуг значительно увеличился. Причину такого феномена можно найти в ряде социально-экономических тенденций нашей современной истории. Во-первых, начавшееся в 1980-х годах движение за качество в ряде развитых стран привело большинство российских покупателей к пониманию того, что общее качество услуг неидеально, неприемлемо или неконкурентоспособно на международных рынках. Во-вторых, стал очевидным тот факт, что услуги не следует относить к наименее важному сектору национальной экономики, так как во второй половине XX столетия услуги стали играть значительную роль в экономической жизни промышленно развитых стран. В-третьих, российская сфера услуг вступила в эпоху рыночных преобразований. Ряд ее отраслей на 85—95% стали частной сферой деятельности (розничная торговля, бытовое обслуживание, предприятия массового питания и др.) и т.д.

В этой связи особый интерес представляет формирование сферы услуг в США, накопившей огромный опыт работы в рыночных условиях. Как уже отмечалось, важнейшим показателем сферы услуг, сервиса является не только эффективность труда, но и качество обслуживания, которое измеряется индексом удовлетворенности потребителя^{х)}

Роль, которую играют услуги, легче всего проиллюстрировать на примере трудовой занятости. Экономика США сегодня характеризуется как экономика услуг, потому что основная часть экономически активного населения занята в секторах услуг. Другими словами, 80% тех, кто планирует войти в трудовую деятельность сегодня, будет работать в сфере обслуживания. Валовой внутренний продукт – совокупная стоимость конечной продукции отраслей материального производства и сферы услуг независимо от национальной принадлежности фирм, расположенных на территории данного государства. В ближайшие годы производство услуг в США будет составлять более 75% ВВП. Это не подразумевает, что производство окончательно исчезнет и не потеряет свою основополагающую значимость, но указывает на то, что основная экономическая активность будет сосредоточена в секторе услуг. Взаимосвязь производства и сферы услуг значительно сильнее той простой взаимосвязи, при которой один использует результат другого. Большинство производящих фирм или компаний не могли бы выпускать товары без многочисленных услуг по поддержке производства.

^{х)} Этот показатель в США используется для оценки качества товаров и услуг исходя из мнения покупателей-клиентов. Показатель основан на опросах клиентов более 200 фирм в 40 отраслях и сферах деятельности в семи основных областях сферы сервиса.

Годами американские исследователи и аналитики разрабатывали критерии для определения понятия услуг. В результате было выделено несколько общих для большей части услуг характеристик. Приведенные четыре отличающие услуги от произведенных товаров, являются основными и наиболее часто упоминаемыми характеристиками: неосвязаемость, неотделимость от источника, несохраняемость, непостоянство качества.

Перечисленные критерии услуг накладывают определенный отпечаток на характер и содержание труда занятых работников. В свою очередь, правильное понимание и учет особенностей организации и содержания труда работников в различных отраслях сферы услуг позволяет более четко формулировать профессионально—квалификационные требования к работникам, разрабатывать эффективные формы подготовки и переподготовки предпринимательских кадров, осуществлять оптимальное нормирование и организацию оплаты труда, шире и эффективней использовать различные формы занятости населения.

Если в 1992 г. трудоустроивалось 30% от численности граждан, ищущих работу, то в 2001 г. доля трудоустроенных возросла до 67,7%. Обращает на себя внимание увеличение численности из числа желающих работать в свободное от работы время (13,5 тыс. человек - 1992 г. и 41,2 тыс. человек - 2001 г.), а также увеличение численности учащихся и студентов, желающих работать в свободное от учебы время (62,5 тыс. человек - 1992 г. и 1556,2 тыс. человек - 2001 г.). Это потенциальные работники, желающие трудиться с различными формами занятости.

Важной характеристикой и особенностью формирования трудовых ресурсов на предприятиях сферы услуг является развитие малого предпринимательства (таблица 1), где различные гибкие формы получили особое развитие.

Обобщение отечественного и зарубежного опыта показывает, что на предприятиях промышленности и сферы услуг с внедрением режимов неполного рабочего времени повышается коэффициент эффективности использования оборудования на 10—15%, на 15% сокращается текучесть кадров из-за уменьшения числа увольнений по семейным обстоятельствам, эффективнее используется суточный и внутрисменный фонд рабочего времени при использовании труда с режимом неполного рабочего дня и внедрении ленточных и ступенчатых графиков выхода на работу учитывающих движение потока покупателей и клиентов по часам дня и дням недели в полторасменных и двухсменных предприятиях бытового обслуживания, производительность труда растет на 4—7%, в розничной торговле — на 10—12% улучшается качество обслуживания. В работе на дому стоимость одного рабочего места домашнего работника примерно в 2—2,5 раза меньше стоимости аналогичных рабочих в условиях стационарного производства.

Таблица 1

Занятость на малых предприятиях сферы услуг по видам деятельности и формам организации труда в целом по России на 01.2001 г.

№ пп	Виды деятельности	Тысяч человек				
		Числен. занятых на малых предприятиях	Уд. Вес занятых на малых предприятиях	Числен. занятых по совместительству и по договорам гражд. характера	Числен. занятых с режимом неполного рабочего времени	Числен. занятых на дому
1.	Торговля (розничная и обществ. питание)	2554,1	58,0	158/70	117	4
2.	Оптовая торговля продукцией производ. назначения	132,6	3,0	115/12	19	1
3.	Операции с недвижимым имуществом	101,4	2,3	11/3	3	—
4.	Бытовое обслуживан.	308,0	7,0	40/8	31	9
5.	Жилищно-коммунальное хозяйство	79,1	1,8	4/4	1	1
6.	Транспортное обслуживание	231,4	5,2	17/12	12	1
7.	Связь	33,7	0,8	4/2	2	2
8.	Информационное обеспечение	57,6	1,3	46/9	15	6
9.	Здравоохранение, соц.обеспечение, физкультура и спорт	132,0	3,0	17/6	12	3
10.	Образование	43,3	1,0	10/5	6	2
11.	Наука и научное обслуживание	177,2	4,0	37/32	26	8
12.	Культура и искусство	57,5	1,3	6/2	5	3
13.	Финансы, кредит, страхование	34,1	0,8	5/2	2	1
14.	Общая коммерческая деятельность	231,7	5,2	32/9	12	3
15.	Другие отрасли	232,1	5,3	13/14	5	3
	Итого:	4407,0	100,0	465/190	263,0	48,0

Все это обеспечивает повышение экономической и социальной эффективности трудовой деятельности занятых на предприятиях сферы услуг

2. Формы занятости населения и их роль в формировании и использовании рабочей силы в сфере услуг

Важнейшим условием, обеспечивающим повышение трудовой активности населения в период рыночных преобразований является отказ не только от регламентации

рабочего времени, но и от жесткого административного регулирования условий включения работников в сферу общественного производства и придания гибкости и маневренности экономическому механизму управления занятостью различных социально-демографических групп населения за счет обогащения конкретных организационных (и иных) форм занятости обеспечивая населению реализацию права на труд по участию в деятельности предприятий экономики России

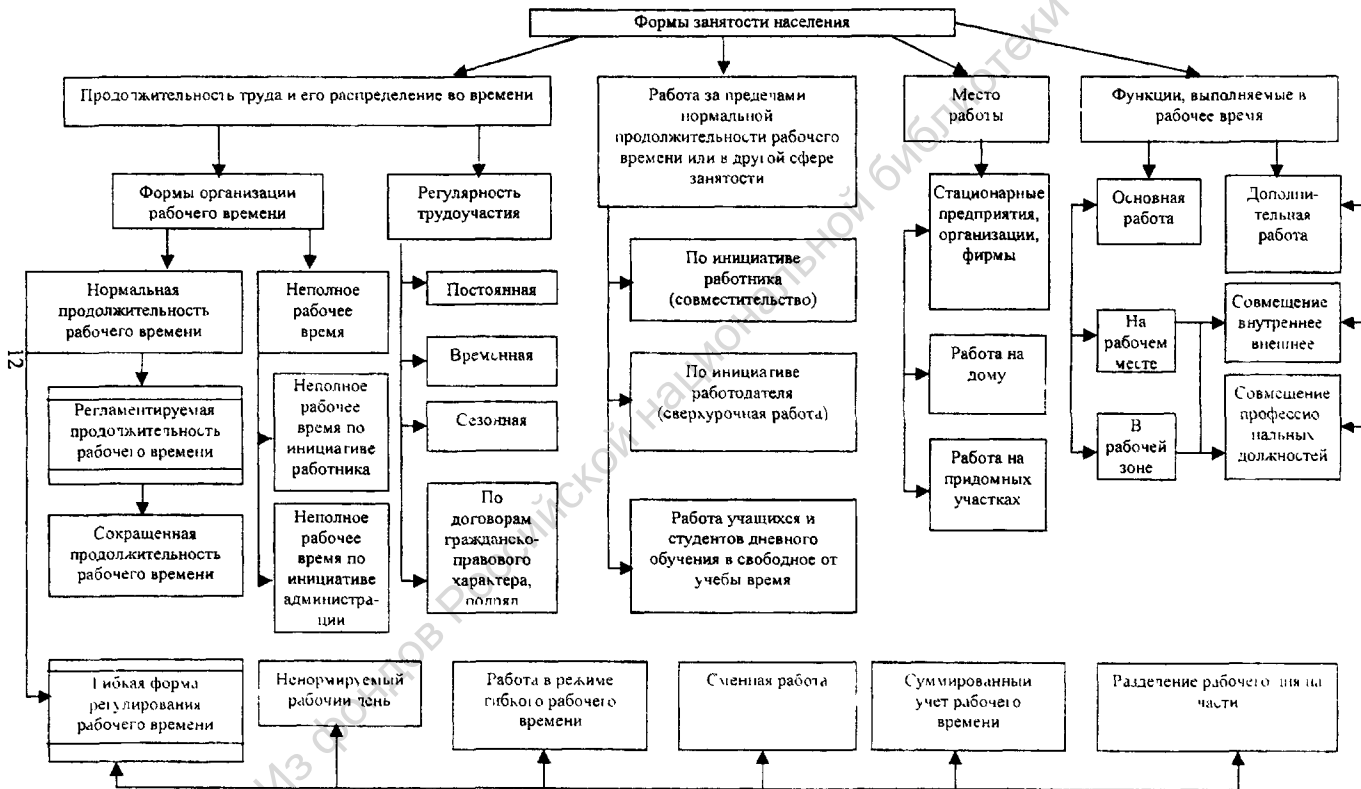
Под формами занятости мы понимаем особые нестандартные формы организации и режимы труда, позволяющие на добровольной основе вовлекать и эффективно использовать в экономике страны труд всех социально-демографических групп населения, в т.ч. лиц с ограниченной трудоспособностью или находящихся в одной из сфер занятости (личного труда, в армии, на учебе), которые по семейным и другим обстоятельствам не могут трудиться в течение рабочего дня нормальной продолжительности, или на рабочих местах непосредственно на предприятиях и в организациях

К основным специальным формам занятости и режимам труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации можно отнести следующие

- неполный рабочий день, неполная рабочая неделя,
- надомничество,
- совместительство
- гибкий рабочий день (ГРД),
- трудовой семестр (четверть), работа учащейся молодежи дневного обучения в свободное от учебы время и др.

Развитие специальных организационных форм занятости способствует росту социальной активности населения и позволяет учитывать психофизиологические особенности, занятость, здоровье, семейное положение отдельных групп потенциальных работников за счет предоставления им наиболее приемлемых режимов труда и форм его организации. Рассматривая организационные формы трудовой занятости населения под углом использования их в национальной экономике и в первую очередь в сфере обслуживания населения, а также с позиции интересов вовлекаемой рабочей силы, мы выделили основную (традиционную) группу и группу специальных организационных форм, т.е. таких которые отличаются от традиционной либо продолжительностью рабочего времени в течение суток (недели, месяца, года), либо степенью его регламентации и регулярностью труда, либо местом организации труда. Классификация форм занятости населения представлена в рис.— схеме 2.

Классификация форм занятости населения



Отличительные признаки гибких организационных форм выступают одновременно и в качестве условий способствующих рациональному использованию труда на предприятиях, а также обеспечивающих повышение трудовой активности отдельных групп трудоспособного населения использование которых на общих основаниях ограничено по разным причинам, а, следовательно, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность занятости населения. К таким контингентам относятся пенсионеры по возрасту и инвалидности из числа рабочих и служащих женщины, имеющие малолетних детей, студенты высших учебных заведений, учащиеся ССУЗов, техникумов, ПТУ общеобразовательных школ. На современном этапе к таким недостаточно социально защищенным группам населения следует добавить беженцев вынужденных переселенцев, военнослужащих, уволенных в запас и главное, безработных.

По нашей оценке, численность работников, занятых в экономике России с различными формами занятости за последние 10 лет претерпела значительные изменения (таблица 3)

Таблица 3

Численность и структура занятого населения России с различными организационными формами труда (оценка на начало 2001 г.)

№ пп	Формы занятости	Кол-во, тыс. человек	Уд. Вес (в %%)	В пересчете на полный рабочий день, тыс. человек	Уд. Вес (в %%)
1.	Численность работников, занятых с неполным рабочим временем, всего	3428,0	51,9	1714	50,7
	В том числе:				
а)	работающих неполный рабочий день (неделю) по инициативе администрации	2728,0	41,3	1364	40,4
б)	занятые неполный рабочий день (неделю) на предприятиях экономики	700,0	10,6	350,0	10,3
2.	Численность внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера, всего	2163,0	32,7	1081,0	32,0
	В том числе:				
а)	на малых предприятиях	953,0	14,4	476,0	14,1
б)	на средних и крупных предприятиях	1210,0	18,3	605,0	17,9
3	Надомников (труд на дому)	215,0	3,3	215,0	6,4
4.	Учащиеся и студенты, работающие в свободное от учебы время	800,0	12,1	370,0	10,9
	Итого:	6606,0	100,0	3380,0	100,0

Это связано не только с рыночными преобразованиями (требованиями рынка труда), но и с изменениями в нормативно-правовой базе Российской Федерации

Если численность занятых с различными организационными формами в национальной экономике составляла на начало 2001 года, то в пересчете на полный рабочий день нормальной продолжительности количество занятых составляет 3,4 млн человек, при этом на численность работников с режимом неполного рабочего времени приходится примерно 15%, на численность внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера 32%, надомников 6,4% учащихся и студентов работающих в свободное время от учебы 10,9%. Следует обратить внимание и на такое обстоятельство, что численность работающих с неполным рабочим днем (неделей) по инициативе администрации предприятий составляет 1364 тыс человек или 40% от занятых с различными формами занятости

Видимо не требуется большой аргументации для доказательства необходимости уже сегодня сделать переоценку представления о роли гибких форм занятости в решении проблемы рационального использования труда на предприятиях, роста трудовой активности различных социально-демографических групп населения в развитии отраслей национальной экономики

Особую значимость гибкие формы занятости имеют для развития сферы услуг (торговля, предприятия питания, служба быта и т.д.), деятельность предприятий которой, как отмечалось выше протекает в условиях значительной неслабильности спроса населения на различные виды услуг (по месяцам, дням недели, часам дня). Именно внедрение режимов работы с неполным рабочим временем, надомничества и других гибких форм занятости способствует не только повышению эффективности использования рабочей силы, но и улучшению качества обслуживания населения

3. Неполное рабочее время как эффективная форма занятости на предприятиях сферы услуг

По определению Международной организации труда (МОТ), занятость на неполном рабочем времени – это регулярно и добровольно выполняемая трудовая деятельность в течение такого времени, которое заметно короче нормальной продолжительности

Неполная занятость распространена в индустриально развитых странах во всех отраслях экономики – но ее возникновение в различных сферах имеет свои причины

В промышленности неполная занятость близка к частичной безработице, так как в большинстве случаев возникает вследствие экономических затруднений в деятельности предприятия

В сфере услуг занятость на режимах ПРВ достигла особенно широкого распространения. Например, в США там сосредоточено 40,8% всех занятых на неполном рабочем времени. Применение этой формы занятости диктуется здесь необходимостью расширения обслуживания посетителей в часы «пик», в субботние и воскресные дни, а также наличием кратковременных неквалифицированных работ там где держать работника в течение полного рабочего времени нецелесообразно.

В России занятость с режимом неполного рабочего времени на начало 2002 г достигла почти 3,5 млн человек в т.ч. по инициативе администрации предприятий — 2,7 млн человек или 77%.

Среди опрошенных неработающих женщин 68% в возрасте от 20 до 30 лет вынуждены были покинуть работу из-за необходимости ухода за детьми грудного и дошкольного возраста, тем не менее 40% из них предпочли бы трудиться на условиях ПРВ и 16% — на дому. Таким образом, 56% опрошенных неработающих женщин выразили желание трудиться на условиях неполной занятости. Их вовлечение в трудовую деятельность требует осуществления дополнительных мер: устройство детей в детские дошкольные учреждения (для 49% женщин), в школу с продленным днем (9%), предоставление работы вблизи дома (27%), по специальности (5%). Следовательно, подавляющее большинство требований связано у женщин с выполнением роли матери.

Таким образом, форма организации труда с неполной занятостью в экономике России выполняет важную социально-экономическую функцию, облегчая женщине наиболее трудный период материнства и предоставляя ей в то же время возможность оставаться в сфере национальной экономики, сохранять приобретенную квалификацию и в большинстве случаев не прерывать связь со своим предприятием, своим трудовым коллективом.

Улучшение условий жизни, успехи здравоохранения и доступность медицинского обслуживания в нашей стране привели к тому, что люди пенсионного возраста гораздо дольше сохраняют здоровье, трудоспособность и желание трудиться, чем это наблюдалось в конце 60-х годов прошлого века, когда был установлен существующий ныне возраст для выхода на пенсию. Вместе с тем в результате снижения рождаемости и некоторого увеличения в последнее время смертности мужчин рабочего возраста усиливается тенденция старения населения: происходит увеличение доли пенсионеров в общей численности жителей страны.

По данным на конец 2001 г., 38,6 млн пенсионеров составляли лица находившиеся на учете в российских органах социальной защиты. Численность занятых в экономике, приходящаяся на одного пенсионера составляет 1,68 человек. Отсюда со всей

очевидностью вытекает необходимость привлечения в экономику страны трудоспособных пенсионеров по возрасту с целью уменьшения нагрузки на трудоактивное население

Экономические соображения по поводу необходимости решения проблемы занятости трудоспособных пенсионеров по возрасту (в 2001 г их численность составила 29 млн человек) усиливаются не только соображениями их низкого материального положения, но и социального характера. Геронтологи свидетельствуют что внезапное прекращение трудовой деятельности нередко вызывает у пожилых людей так называемый «пенсионный кризис», связанный с переменой образа жизни с ухудшением социально-экономического статуса, складывающихся на протяжении десяти летий

Между тем, по данным ЦНИИ экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов, около 70% пенсионеров по возрасту первого пенсионного пятилетия и значительная часть (25—30%) второго пятилетия являются полностью или частично трудоспособными

Оптимальным для пожилого человека является продолжение работы по прежней специальности и в прежнем коллективе (по данным обследований 71% всех желающих трудиться пенсионеров хотят работать в тех отраслях, где они работали до выхода на пенсию, но с меньшей трудовой нагрузкой)

Социальная эффективность применения неполных режимов труда для лиц пенсионного возраста состоит в том, что они дают возможность постепенного перехода от полной трудовой нагрузки к окончательному прекращению трудовой деятельности, тем самым способствуя долголетию и поддержанию жизненного тонуса пожилых людей

Проблема расширения занятости пенсионеров по возрасту в российской экономике должна решаться по следующим направлениям

— разработка мер по продлению периода трудовой деятельности лиц, выходящих на пенсию, без перерыва в работе,

разработка системы привлечения неработающих пенсионеров по возрасту к труду на предприятиях российской экономики с преимущественной ориентацией на контингент лиц первого пенсионного пятилетия и частично второго (имеющих во зможность и желание трудиться),

— разработка мер по снижению трудовой нагрузки на пенсионеров по возрасту в частности путем применения режимов неполного рабочего дня (недели),

создание профориентационных центров для лиц пенсионного возраста и инвалидов.

— стимулирование труда пенсионеров, в том числе за счет введения дополнительных отпусков, предоставления путевок для отдыха в весенне—осенне—зимний период с тем чтобы привлечь их к работе в легнее время

Изучение отечественной и зарубежной литературы показывает, что проблема профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов (их численность в 2001 г составила 4,8 млн человек) с различными формами занятости стала весьма важным направлением и привлекает внимание представителей различных специальностей — медиков, психологов социологов, социал-гигиенистов, экономистов и других, что свидетельствует о большой социальной значимости проблемы и о сознании ее обществом

Инвалиды III группы обязаны трудиться в той мере, в какой они сохранили работоспособность. В настоящее время примерно 70% от их общей численности работают. Что касается инвалидов II и I групп, то возможности привлечения их в народное хозяйство более ограничены. Только 20% инвалидов II группы и 10% I группы работают. Здесь во многих случаях требуется создание особых условий и режимов труда. Такие условия могут быть обеспечены, как правило, на специальных предприятиях, в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов и лиц пенсионного возраста

На 1 января 1999 г только в России действовало около 200 специальных предприятий и цехов для инвалидов, где трудилось более 40 тыс человек. Вместе с тем выявлены и серьезные недостатки в работе по трудоустройству инвалидов и организации их труда: не все они рационально трудоустроены, многие работают не в соответствии с рекомендациями ВТЭК, недостаточно привлекаются инвалиды к работе с режимом неполного рабочего времени и т.д.

Обследование также показало, что практически возможно трудоустроить всех инвалидов III группы и значительную часть, выразивших желание работать, инвалидов I и II групп при соблюдении следующих требований

- наличия трудовых рекомендаций ВТЭК, основанных на соответствии имеющихся видов труда характеру заболевания,

- строгого соблюдения данных инвалиду трудовых рекомендаций органов социального обслуживания администрацией по месту его работы,

- наличия групп профессий, специальностей, должностей, подлежащих преимущественно замещению инвалидами,

- организации индивидуального отбора инвалидов для подходящей работы в зависимости от трудовых рекомендаций бывших ВТЭК и конкретных условий труда на рабочем месте

- совершенствования приспособлений и протезов, расширяющих возможность использования остаточной грудоспособности инвалидов,
- совершенствования и улучшения производственно-бытовых условий облегчающих труд инвалидов,
- оставления инвалидов на прежней работе, но с уменьшением нагрузки, норм выработки, изменением режима рабочего времени предоставлением работы на дому там где это возможно,
- оставления инвалидов на работе на том же предприятии с предварительным обучением, пересобучением и переводом, при необходимости, на более легкую работу (равную по зарплате),
- привлечения инвалидов к труду на основе занятости в течение неполного рабочего дня (недели) или на дому,
- организации на предприятиях общего типа специальных участков, рабочих мест, использующих преимущественно труд инвалидов,
- предоставления некоторых видов работ исключительно инвалидам

Квотирование рабочих мест для инвалидов, которое хоть и является ощутимой нагрузкой для местных бюджетов работодателей, становится все более настоятельной и необходимой мерой солидарной помощи в осуществлении профессиональной реабилитации инвалидов, повышении их конкурентоспособности, их интеграции в обществе в немалой степени сдерживается отсутствием закона «О квотировании рабочих мест для инвалидов» Исходным при обосновании квоты является положение о том, что квота не может быть ниже 3% от среднесписочной численности работающих в каждом регионе

Как показывают данные обследования, установленная законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (1995 г.) квота не выполняется большинством субъектов Федерации, поэтому в среднем по России фактическая занятость инвалидов в 2 раза меньше, чем это предусмотрено Законом (1,4% от среднесписочной численности работающих) Полностью занятость инвалидов соответствует квоте только в Ростовской области

Реформа общеобразовательной и профессиональной школы направлена на улучшение качества обучения и повышение трудовой активности учащихся Участие школьников в общественном производстве осуществляется путем трех форм организации их труда труд в течение учебного года, летние практические работы, индивидуальное трудоустройство учащихся старших классов Использование труда 5,0 млн учащихся 9-10 классов с различными организационными формами занятости в 2000 г было равносильно дополнительному вовлечению почти 450 тыс. средних очковых работников

Социологические опросы показали что подавляющее большинство студентов дневного обучения (от 60 до 70%) хотели бы трудоустроиться. Средняя продолжительность работы студентов в течение учебного года составляет около 100 рабочих дней (7 дней уходит на поиски работы и оформление документов). По данным обследования Института рынка труда (1999 г.), 1/3 опрошенных студентов дневного обучения заявила желание работать неполное рабочее время, из них 2/3 в отраслях обслуживания населения.

Для обеспечения трудоустройства студентов дневного обучения необходимо соблюдение следующих основных условий

- наличие организации, специально предназначенной для подбора работы с учетом предъявляемых студентами требований,
- готовность администрации предприятий к установлению режимов труда с неполным рабочим временем в сочетании с гибкими графиками, что позволило бы учесть расписание учебных занятий в институтах и колледжах,
- наличие посредника в отношениях «предприятие — студент» для осуществления контроля за стабильностью и ответственностью обоих партнеров друг перед другом, тесный и постоянный контакт руководства предприятий и общественных организаций учебных заведений и др.

4. Надомничество: проблемы и пути развития в сфере обслуживания населения

Рынок труда органически взаимосвязан с демографическими и социально-экономическими процессами, происходящими по всей стране и отдельных субъектах Российской Федерации, в естественном воспроизводстве населения, в развитии экономики занятости населения. Кардинальные изменения во всех сферах жизнедеятельности не могли не отразиться и на состоянии занятости в надомных условиях.

Надомниками являются лица добровольно заключившие договор с работодателем в лице руководителя предприятия кооператива о выполнении работ на дому (производство товаров, оказание услуг) а также на придомных участках¹⁾, личным трудом из материалов и с использованием приспособлений инструментов, оборудования выделяемых предприятием или приобретаемых за его счет. Выполнение задания может

1) Придомный участок создается при предприятии в тех случаях, когда характер технологического процесса санитарные условия не позволяют выполнять эту работу в жилых помещениях дома. Придомный участок может выполнять функции приемно-сдаточного пункта.

осуществляться при участии членов семьи надомника. Работодатель может разрешить надомнику изготовление изделий по заданию предприятия из собственных материалов и с использованием ручных инструментов, приспособлений, оборудования. Перечень предоставляемых предприятием (а также находящихся в собственности надомника и используемых для выполнения задания) сырья, материалов, приспособлений, инструментов, оборудования и сдачи готовой продукции, оказание услуги определяется трудовым договором или инструкцией работодателя. Труд надомников регламентируется действующими на территории Российской Федерации трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами.

Возможность трудиться на дому способствует улучшению материального положения работников, увеличивает денежные бюджет семьи, способствует обретению трудового стажа, создает условия для воспитания малолетних детей и ухода за больными. Важное значение имеют и моральные мотивы: удовлетворяется потребность в труде, сохраняется и повышается престиж работающих в семье и обществе. Высокая экономическая эффективность труда надомников обеспечивается за счет вовлечения дополнительных сырьевых ресурсов, отходов производства, местных заготовок, а также более низкой стоимости надомных рабочих мест.

Наиболее эффективной организационной формой надомного и придомного производства является создание специальных объединений (комбинатов) предприятий надомного труда с широкой сетью филиалов, цехов, участков и приемных пунктов для надомников. Создание таких предприятий не требует больших капиталовложений, сложного технологического оборудования, позволяет охватывать население обширной территории, организовывать профессиональное обучение надомным видам труда, повышение квалификации надомников.

Результаты обследования показали, что работавшие на дому по различным причинам не могут трудиться непосредственно на предприятиях. Основной причиной является уход за детьми — 49,8%, из-за плохого состояния здоровья — 4,4%, из-за ухода за больными членами семьи и ведения домашнего хозяйства — 16,2%. Мотивы, побуждающие этот контингент лиц трудиться на дому, далеко не одинаковы: 47,6% — трудятся из-за потребности в дополнительном заработке, 12,3% — из-за отсутствия необходимого стажа работы, 17,5% — из-за потребности в повседневном труде и желании приносить пользу обществу.

Из числа обследованных 40,2% работают от 30 до 40 часов в неделю, 34,7% — от 42 до 59 часов. Последнее объясняется тем, что многие используют помощь членов семьи и поэтому указывают большое количество отработанного времени за неделю — 62,7%.

надомников имели и использовали собственное оборудование и только 10% опрошенных получали от предприятия компенсацию за изнашиваемое оборудование, за расходование электроэнергии, за ремонт оборудования своими силами

Анализ источников формирования и эффективности использования труда занятых в надомном производстве позволил установить основные причины, тормозящие его развитие: отсутствие экономической заинтересованности предприятий и организаций в развитии труда в надомных условиях, недостаточная обеспеченность сырьевыми ресурсами надомного производства и, в первую очередь, за счет неполного использования местного сырья и отходов производства, отсутствие диспетчерских служб, которые аккумулировали бы и учитывали все виды сырья и отходы производства для распределения в первую очередь в надомном производстве. Развитие надомного производства сдерживается и недостаточно широким ассортиментом видов изделий и услуг, оказываемых населению.

Важную роль в реализации планов развития надомного производства имеет создание и совершенствование материально-технической базы — этой специфической сферы производства. Сегодня необходимо формировать базовые предприятия надомного труда, где можно было бы решать вопросы, связанные с обучением и повышением квалификации надомников, создавать ассортиментные кабинеты для развития, расширения, внедрения в производство новых видов изделий, а также сконцентрировать техническую базу по ремонту и обслуживанию оборудования, используемого надомниками. Назрела необходимость, чтобы в каждой группе регионов были созданы специальные конструкторские бюро, которые разрабатывали бы ассортимент для надомного производства, конструировали, производили инструменты и механизмы, облегчающие и повышающие эффективность надомного труда.

В целях повышения экономической заинтересованности предприятий и организаций в применении надомного труда целесообразно установить льготный порядок распределения прибыли, аналогичный действующему для специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов и пенсионеров по старости, независимо от социальной принадлежности надомников, на предприятиях всех типов, где используется их труд. Процент отчислений следует устанавливать дифференцированно с учетом отраслевой специфики надомного производства.

Для дальнейшего развития надомного труда назрела необходимость создавать региональные диспетчерские службы (краевые, областные) по учету и распределению местного сырья и отходов производства.

Реализация обоснованных в работе предложений позволит не только полное удовлетворять потребность населения в труде на условиях надомничества, но и повысить его социально-экономическую эффективность.

5. Совместительство: социально-экономические особенности и основные направления развития

Совместительство – занятие, выполняемое добровольно наряду с основной (регулярной) платной работой за пределами рабочего дня нормальной продолжительности и за дополнительную плату

Объективный фактор существования совместительства — относительный дефицит рабочей силы по некоторым профессиям (специальностям) и территориям страны, а также материальная и моральная заинтересованность отдельных членов общества в этой специальной организационной форме занятости

Занятость по совместительству, не увеличивая общей численности трудовых ресурсов, тем не менее является экстенсивным фактором развития экономики увеличивающим массу живого труда, функционирующего в экономике страны, а потому сокращающим относительный дефицит рабочей силы и решающим ряд социально-экономических проблем

Применяется совместительство во всех отраслях национальной экономики России в строгом соответствии со спросом и потребностью в этом виде труда. В зависимости от условий того или иного исторического периода развития общества совместительство играло разную экономическую роль в решении задач удовлетворения потребности отраслей экономики в рабочей силе, равно как и в удовлетворении потребности части рабочих и служащих в оплачиваемой дополнительной работе. Объективно складывающиеся на современном этапе экономико-демографические условия являются фактором, который заставляет осуществить значительные изменения в государственном регулировании совместительства. Так, трудовой кодекс не ограничивает стремление части трудящихся повысить уровень благосостояния своей семьи за счет дополнительного заработка в свободное от основной работы время. Но, как и всюду в народном хозяйстве, заработная плата при работе по совместительству должна быть действительно заработанной.

Совместительство в экономической литературе и на практике, как правило, рассматривается как временная исключительная мера условия применения которой весьма ограничены. Исторически в нашей стране сложилось негативное отношение к данному явлению, главной причиной которого является взгляд, что выпущенные

дополнительных трудовых функций отрицательно сказывается на производительности и качестве труда по основной работе

Однако развитие этой организационной формы занятости свидетельствует, что совместительство играет положительную роль не только тем, что способствует нормальному функционированию экономики путем частичного обеспечения отдельных отраслей рабочей силой, но и тем, что отвечает потребностям отдельных групп трудящихся в дополнительном труде за соответствующую плату, способствует росту благосостояния работников и их семей. Для отдельных работников, как показало обследование, этот процесс сопровождается повышением интереса к работе, особенно по творческим направлениям деятельности.

В процессе обследования выявилось распределение численности совместителей в зависимости от продолжительности их работы по данной форме занятости: около 30% работают менее года, около 20% — от 1 до 2 лет и лишь 12% — свыше 10 лет. Из общего числа совместителей 45% заняты на рабочих местах, характер которых совпадает с профилем основной работы, 55% составляют лица, занятые на рабочих местах, характер которых не совпадает с отраслевой принадлежностью основной работы.

Среди мотивов, побуждающих работать по совместительству, свыше 70% опрошенных указали причины экономического характера (потребность в дополнительном заработке), 30% наряду с материальными мотивами указали и другие (удовлетворение от изменения характера труда, передача опыта, творческий характер труда, просьбы администрации и т.д.). Большинство опрошенных работников из числа желающих работать по совместительству, а также руководителей разного уровня (почти 30%) высказались за расширение совместительства без ограничения по категориям работающих и размерам заработной платы, а также за возможность работать по совместительству как внутри своего, так и на других предприятиях и в организациях.

Как отмечалось, удельный вес совместителей в общей численности работающих в российской экономике составляет около 2%, в том числе на предприятиях сферы услуг до 4%. В этой связи несомненный интерес представляет развитие занятости по совместительству на малых предприятиях России. Так, доля совместителей составила в 2001 году 953,3 тыс. человек или 12,8%. Особенно много совместительства в системе розничной торговли и на предприятиях питания (354,1 тыс. человек), в науке и научном обслуживании (69,4 тыс. человек) и др. Широкое развитие получило внутреннее совместительство в учреждениях здравоохранения и образования.

Обобщение опыта работы по совместительству позволяет дать ряд рекомендаций

— ввести в трудовой кодекс РФ специальные статьи, регламентирующие более подробно работу по совместительству и работу по договорам гражданско-правового характера,

для обеспечения единообразия в регулировании совместительства представляется целесообразным разработать общероссийское типовое положение о совместительстве,

— разработать положение о правах и обязанностях государственных органов занятости в отношении использования труда совместителей,

следует улучшить информационно-статистическую базу для оценки труда совместителей, включая отраслевые, региональные, социально-демографические, профессиональные аспекты, а также для анализа межотраслевого и межпрофессионального перемещения совместителей,

— периодически проводить выборочные обследования совместителей, включая в программы обследований вопрос о продолжительности работы по совместительству, размере получаемых доходов и степени их налогового обложения

Публикации автора по теме диссертационного исследования

1. Богданов Г И Организационные виды занятости и режимы труда работников предприятий сферы услуг. Тезисы докладов и выступлений VII Международная научно-практическая конференция «Наука – индустрии сервиса» Секция «Предпринимательство и коммерция в сфере сервиса» М. МГУ сервиса, 2002 — **0,1 п.л.**

2. Богданов Г И Роль специальных форм трудового участия в системе функционирования эффективной занятости населения // Сб научных статей и выступлений Научно-практический Семинар «Проблемы экономики и организации предпринимательской деятельности в сфере услуг» МГУС Вып 15 М. МГУ сервиса 2002 — **0,2 п.л.**

3. Богданов Г И Организационные формы занятости как фактор роста трудовой активности населения // Сб научных статей и выступлений Института экономики сервиса Вып 16 М. МГУ сервиса, 2002 — **0,3 п.л.**

4. Богданов Г И Методические и практические рекомендации по организации и условиям труда работы на дому Брошюра М. МГУ сервиса, 2003 — **1,8 п.л.**

5. Богданов Г И Организационные формы занятости и эффективность их использования на предприятиях сферы услуг // Сб научных статей и выступлений Института экономики сервиса Вып 17 М. МГУ сервиса 2003 — **0,2 п.л.**

6. Боданов Г.И. Совместительство социально-экономические особенности и основные направления развития Тезисы докладов и выступлений VIII Международная научно-практическая конференция «Наука индустрии сервиса» Секция «Предпринимательство в сфере сервиса» М МГУ сервиса, 2003 – 0,2л.л.

Из фондов Российской национальной библиотеки

Из фондов Российской национальной библиотеки

Богданов Геннадий Иванович

Формы занятости
как фактор рационального использования
труда на предприятиях сферы услуг

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Отпечатано с оригинал-макета автора

Лицензия ИД № 04205 от 06.03.2001 г.

Сдано в производство	7 04 2003	Тираж	100 экз.
Объем	1,75 п.л.	Формат	60x84/16
		Изд №	26
		Заказ	26

Московский государственный университет сервиса
141221, Московская обл , Пушкинский р-он, пос. Черкизово,
ул. Главная, 99

РНБ Русский фонд

2005-4

13615

Из фондов Российской национальной библиотеки

