

Список использованных источников

1. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник / А. Н. Соломатин [и др.]; под общ. ред. А. Н. Соломатина. – СПб: Питер, 2009. – 560 с.
2. Поттосина, С. А. Экономико-математические модели и методы: учеб. пособие для студ. экон. спец. / С. А. Поттосина, В. А. Журавлев. – Минск : БГУИР, 2003. – 94 с.

УДК 331.5

**ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И ЕЁ
ОТРАЖЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЁТНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Ванкевич Е.В., д.э.н., проректор по научной работе

УО «Витебский государственный технологический университет»,

Шарапкова А.В., студентка 5 курса группы Эо-8

УО «Витебский государственный технологический университет»,

г. Витебск, Республика Беларусь

Флексибилизация рынка труда – это объективный процесс увеличения гибкости рынка труда изменение его основных элементов. Его необходимо оценивать, мониторить и отражать в социальной отчётности организаций. Методологическая основа оценки заложена в Концепции Достойного труда, а прикладные аспекты отражаются в стандартах корпоративной социальной ответственности.

Социальная ответственность организаций на макроуровне означает, что при осуществлении своей деятельности и получении прибыли компания должна способствовать улучшению окружающей среды и благосостояния общества и не наносить вреда. На микроуровне это означает, что организация непосредственно предоставляет рабочие места и несёт ответственность за условия труда и качество жизни своих работников.

Объективными предпосылками флексибилизации являются современные тенденции развития национальной экономики. В связи с активной автоматизацией и роботизацией процессов производства падает потребность в трудовых ресурсах. При этом растут требования к образовательному уровню работников, высоко ценятся специалисты узкого профиля. В большинстве стран уровень образованности растёт, при этом растёт конкуренция на рынке труда. Важно обладать не только знаниями и навыками, но и творческим и инновационным мышлением. В условиях глобализации стали важны такие факторы как мобильность работника, владение иностранными языками, продвинутое знание ПК и сетевых технологий. Часто приглашаются специалисты из других стран. В связи с ростом профессиональной мобильности редко наблюдается работа в одной организации в течении всей трудовой карьеры. Информатизация производства и развитие информационных технологий вызвали значительное обновление технической, технологической базы, что отразилось на организации труда.

В связи с этим происходит эволюция занятости (таблица 1). Появляются такие формы занятости, как надомничество, лизинг персонала, частичная и сокращённая занятость, разделение рабочих мест и другие.

Флексибилизация рынка труда имеет как положительные, так и негативные последствия. Социальная эффективность выражается в оптимизации численности персонала без его высвобождения, что влечёт за собой снижение безработицы, исключение ответственности перед высвобождаемыми работниками.

Для работников можно отметить следующие социальные преимущества: сочетание обязанностей по работе с личными и семейными потребностями (в частности это важно для матерей, пожилых лиц и лиц с ограниченными физическими возможностями); минимизация проблемы выхода на пенсию за счёт постепенного перехода от полной занятости к гибким формам.

Организации за счёт флексибилизации получают приток молодых лиц с последующей их адаптацией; снижаются издержки на арендной плате, на оплату электроэнергии, сокращаются

потери за счёт опозданий и самовольных невыходов на работу, повышается профессионально-квалификационный и образовательный уровень персонала (что касается функциональной адаптации) и т.д.

В то же время процесс флексибилизации несёт социальные риски. Отсутствует социальная защищённость работников, в частности при увольнении или тяжёлой болезни работника. Часто работники не хотят вступать в профсоюзы, так как это может сказаться на взаимоотношениях с работодателем. Незаработанность законодательства в области гибких форм занятости приводит к возможности руководителей не выполнять некоторые из своих обязательств перед наёмными работниками. Социальная инфраструктура компаний, активно использующих нетрадиционные формы занятости, может быть не развита или отсутствовать вовсе. Часто могут быть нарушены формальные условия труда, отсутствовать охрана труда. Работники могут быть недостаточно удовлетворены своим достатком и не уверены в завтрашнем дне, так как может иметь место внезапное прекращение трудового договора. Работая на нескольких работах нестандартного типа занятости для того, чтобы получать достаточный совокупный заработок, часто превышает установленный рубеж 40-часовой рабочей недели. Приверженность персонала к компании слабо выражена, что может негативно повлиять на качество продукции, услуг и на неудовлетворённость рабочих своим трудом. Недостаточное раскрытие способностей и потенциала работников также могут сказаться на их настрое и уверенности.

Таблица 1 – Эволюция занятости

	Стандартизированная занятость в "обществе труда"	Дестандартизированная занятость постиндустриальной эпохи
Профессия	Осуществление трудовой деятельности в рамках единственной профессии, являющейся источником доходов и самоидентификации	Частая смена рода деятельности, отсутствие единственной профессии
Работа	Единственная (в данный момент времени)	Несколько мест работы, организованные в "портфель работ"
Трудовая биография (карьера)	Стандартизированная, непрерывная, поступательная, восходящая, конечная трудовая биография (карьера), представляющая собой последовательную смену мест работы и должностей вплоть до выхода на пенсию	Индивидуализированная, дискретная (прерывистая), ненаправленная, без четких границ окончания
Трудовой договор	Типовой трудовой договор, закрепляющий стандартизированные условия занятости для целых отраслей и профессий	Индивидуализация трудового договора, неформальный найм, самозанятость
Рабочее время	Полное рабочее время (рабочий день, рабочая неделя)	Неполное рабочее время (рабочий день, неделя)
Рабочее место	Предоставляется фирмой	Часто не предоставляется фирмой, работа на дому
Заработная плата	Обеспечивает жизнь работника и его семьи	Каждое отдельное место работы не способно обеспечить жизнь работника, множественность источников заработка
Риски	Несет фирма и государство, гарантируя стабильность условий занятости в долгосрочной перспективе	Несет работник в условиях гибкого рынка труда

Источник [1]

Негативные последствия или социальные риски флексибилизации рынка труда проявляются в виде процесса прекаризации. Данное понятие является новым для Беларуси, дословно обозначает «сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный»[2]. Это означает

наличие трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время; дерегуляции трудовых отношений и ущемлённые гарантии занятости. Данное явление охватило значительную часть наёмных работников нестандартных форм занятости. Фактически прекаризация приводит к ограничению ответственности работодателя за свой персонал.

С этой проблемой столкнулись многие европейские страны. В частности, немецкие, испанские рабочие провели ряд акций с целью борьбы с прекаризованным трудом. Такие страны, как Британия, Италия, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Франция также столкнулись с проблемой прекаризации. Работники, называя себя незащищёнными, используют понятие прекариата, отказываясь от традиционного пролетариата. Представители немецких рабочих утверждали о росте негарантированной занятости в здравоохранении и транспорте, испанцы говорили о недовольстве в России, в связи с незащищённостью труда многих сфер деятельности [3].

Для минимизации явления прекаризации необходимо соблюдать все условия для того, чтобы труд работников, в том числе занятых в нетрадиционных формах занятости, был достойным. Впервые понятие достойного труда было введено в докладе «Достойный труд» Генерального директора Международной Организации Труда Х.А. Сомавиа, как «Достойный труд – это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищённость. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищённость могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами» [4].

Целями государств участников МОТ при обеспечении Достойного труда должны быть:

- обеспечение полной занятости и повышение уровня жизни населения;
- занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение от предоставления в полной мере своего мастерства и достижений и сделать свой максимальный вклад в общее благосостояние;
- обеспечение возможностей обучения и передвижения рабочей силы, в том числе трудовой миграции и урегулирования, в качестве средства для достижения этой цели и при адекватных гарантиях для всех заинтересованных;
- политика в отношении заработной платы и доходов, часов и других условий труда с точки зрения обеспечения справедливого распределения результатов прогресса для всех, и прожиточный минимум для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;
- эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество работников и работодателей в подготовке и применении социальных и экономических мер;
- расширение социальных мер безопасности, для обеспечения основного дохода для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;
- необходимая защита жизни и здоровья трудящихся всех профессий;
- защита благосостояния детей и матерей;
- обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;
- обеспечение равных возможностей и профессионального образования [4].

Работники должны реализовывать ожидания, связанные с их трудовой жизнью, получать достойное вознаграждение за свой труд, работать в безопасных условиях, иметь социальные гарантии на рабочем месте и социальную защиту для своих семей, иметь возможности индивидуального роста и социальной интеграции. Анализ определений понятия Достойного труда позволяет выделить пять его ключевых характеристик:

- 1) производительность;
- 2) безопасность;
- 3) уважение прав трудящихся и социальная защита;
- 4) соответствующий доход;
- 5) возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений путём социального партнёрства.

Также важно отметить гендерное равенство и недопущение любых форм дискриминации.

Всё перечисленные характеристики непосредственно входят в социальную ответственность организаций.

Формой непосредственного контакта со стейкхолдерами в области социальной ответственности является составление соответствующей отчётности. Для компании учёт и мониторинг социальных факторов даёт ряд преимуществ: в первую очередь, это доверие со стороны потребителей, полная отдача и заинтересованность персонала, дополнительная его мотивация, долгосрочное конкурентное преимущество, дополнительная реклама, доверие со стороны государства и инвесторов и другие. Для внешних стейкхолдеров – это информация о качестве продукции / услуг компании, об экологичности производства, об организации как о работодателе, удовлетворение морально этических потребностей, трудовое саморазвитие работников, возможность для собственников и инвесторов вывода компании на мировой уровень, реализация государственных социально-экологических программ и т.д.

Нормативно-правовая и методическая основы социальной ответственности находятся в стадии активной разработки относительно недавно. Нет стандартной формы отчётности для компаний как за рубежом, так и на постсоветском пространстве. Социальная отчётность имеет добровольный характер для компаний, поэтому многие воспринимают её как необоснованные издержки или как пиар компании. Оформление социального отчёта и его форма часто носит более «красочный» характер, акцентирующий внимание на преимуществах фирмы, нежели «сухой», представляющий различные коэффициенты и показатели. В то же время могут опускаться многие недостатки.

В течении второй половины XX века было принято несколько попыток стандартизировать социальную отчётность. В частности, были разработаны такие стандарты как SA-8000, AA-1000, ISO-26000, ISO-14000, GRI. Получила распространение концепция корпоративной социальной ответственности, содержащая также ряд определённых показателей, включённых в состав показателей социальной эффективности организаций.

Значение социальной отчётности за рубежом значительно выросло за последние десять лет. По данным Регистра нефинансовых отчётов, который ведёт Corporateregister.com, на конец 2011 года в нём содержатся 38030 отчётов, опубликованных 8673 компаниями, начиная с 1991 года. При этом каждые пять лет количество опубликованных отчётов удваивается. Пиком активности социально-отчётной сферы стал 2010 год, связанный с мировыми кризисными проблемами, когда было опубликовано 5616 нефинансовых отчётов. Лидером стала Великобритания, компании которой за 1992-2010 год опубликовали 4000 отчётов, далее расположены США (3500) и Япония (3200). Страны постсоветского пространства в лидерах не числятся. Если социальные отчёты Великобритании составляют 31 % всех нефинансовых отчётов, то Россия только 2 % [5].

Учитывая непосредственное воздействие флексибилизации рынка труда на социальную сферу, необходимо определить направления и показатели её отражения в социальной отчётности. Задачей будет являться комплексный анализ, всесторонне охватывающий как положительные социальные эффекты, так и социальные риски.

В зарубежных социальных отчётах понятия флексибилизации и прекаризации не выделяются, несмотря на то, что последнее вызвало общественный резонанс в большинстве стран Европы. Данные аспекты освещаются косвенно, наравне с традиционными формами занятости рассматриваются и нетрадиционные. Это также касается таких аспектов, как социальная защищённость, условия труда, понятие трудового договора, профсоюзы, оплата труда и другие социальные аспекты найма рабочей силы. Ключевыми факторами зарубежной нефинансовой отчётности в области персонала являются безопасность (охрана труда и здоровья при выполнении профессиональных обязанностей), развитие профессионального и личностного потенциала работников (программы обучения и образования) и повышение удовлетворённости работников своей работой в компании. То есть внутренняя социальная политика и её результативность анализируется с позиции прав человека и концепции достойного труда МОТ.

Профессионально-функциональная адаптация раскрывается в рамках анализа образовательного уровня работников и повышения их квалификации.

В отечественной и российской практике в социальной отчётности содержатся такие обязательные разделы как внутрикорпоративная ответственность (ответственность перед персоналом), внешняя ответственность (проведение акций, спонсорство и т.д.) и экологическая

ответственность (экологичность производства и продукта / услуги, мероприятия и акции в поддержку окружающей среды).

В Российской Федерации за 2009 – 2010 гг. было выпущено 53 нефинансового отчёта. Помимо указанных выше зарубежных аспектов, в отчёт включается система оплаты и мотивации труда, социальные льготы и компенсации, программы корпоративного спорта и отдыха, корпоративная культура и т.д. (аналогично в Республике Беларусь) [5].

Для Республики Беларусь понятие социальной отчётности стало актуальным в связи с образованием номинации Социально-Ответственный Брэнд (СОБ) в рамках конкурса Брэнд Года в 2005 году. Анализ социальной отчётности (на примере компании Бритиш-Американ Тобакко Компани (Россия) [6]) показал, что в нём содержатся следующие направления, связанные с флексибилизацией:

- 1) структура персонала по форме занятости, типу и продолжительности контракта; удельный вес временно занятых, занятых неполный рабочий день;
- 2) объём и структура выплат и льгот, предоставляемых сотрудникам, работающим на условиях полной и временной занятости (GRI). Постоянным сотрудникам предоставляются: премии по итогам работы за год, медицинское страхование (в т.ч. членов семьи), страхование жизни и от несчастных случаев (в т.ч. членов семьи), корпоративная пенсионная программа, продукт компании на льготных условиях, спортивные программы, материальная помощь, доплаты по больничному, по стажу, по беременности и родам, по работе в период отпуска. Временные сотрудники (как и постоянные) получают дотацию на питание, униформу, компенсацию за медкнижку, необходимую при поступлении на работу.

В социальной отчётности находят отражение принципы отношения к прекаризации труда: «Временные сотрудники являются важным элементом трудовых ресурсов компании и играют значительную роль в выполнении стоящих перед ней задач. Везде, где мы используем временных сотрудников, мы всегда действуем в соответствии с требованиями местного законодательства о труде».

Что касается функциональной гибкости, то практически в каждом отчёте, где представлен внутрикорпоративный уровень, значительное внимание уделяется различным программам и формам обучения сотрудников.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод, что правомерно включить в социальную отчётность организаций следующие показатели флексибилизации занятости.

1. Для отражения используемых форм флексибилизации – распределение списочной численности работников, имеющих:
 - постоянную занятость на условиях бессрочного трудового договора и временную, частичную занятость;
 - гибкий рабочий день, неделю, график.
2. Совмещение работ и профессий.
3. Социальная структура персонала, занятого гибкими формами занятости (поло-возрастная, профессионально-квалификационная, по категориям персонала и т.д.).
4. Условия труда работников – расчёт коэффициентов травматизма, профзаболеваний, уровень оснащённости санитарно-бытовыми помещениями и т.д..
5. Показатели движения персонала (коэффициент текучести, выбытия, обновления работников, соотношение выбывших по собственному желанию, по инициативе нанимателя, по нарушениям трудовой дисциплины).
6. Среднемесячная заработная плата работников, в том числе работающих на условиях гибких форм занятости, размер минимальной заработной платы, её отношение к законодательно установленной, к МПБ, прожиточному минимуму, к средней заработной плате по региону / республике, по отрасли; используемые формы оплаты труда, отношение основной заработной платы к дополнительным выплатам, доля компенсирующих, стимулирующих выплат, доля оплат за неотработанное время в общем фонде заработной платы; доля социальных выплат в общем фонде заработной платы по категориям работников и формам занятости.
7. Содержание социального пакета по категориям персонала и формам занятости.

8. Доля работников, трудящихся по трудовым договорам и средняя продолжительность трудового договора (контракта), доля работников, входящих в профсоюзы.
9. Уровень обеспеченности работников различными объектами социальной инфраструктуры (медучреждения, спортивные учреждения, жилищно-коммунальные и другие).

Введение в практику социальной отчётности организаций отражения процессов флексибилизации и прекаризации занятости на микроуровне создаёт предпосылки для повышения корпоративной социальной ответственности и эффективности занятости на микроуровне.

Список использованных источников

1. Шевчук, А. В., О будущем труда и будущем без труда / Общественные науки и современность. – 2007. – №3. – С.44-45.
2. Прекаризация [Электронный ресурс] / Wikipedia – 2013. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.org> – Дата доступа: 24.06.2013.
3. Размышление о прекаризации трудовых отношений [Электронный ресурс] / Сибирская Конфедерация Труда – 2009. – Режим доступа: <http://skt.ucoz.org/publ/3-1-0-2> – Дата доступа: 24.06.2013
4. Колосова, Р. П., Мироненко О.Н., Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник аспирантских трудов – под ред. Р.П. Колосовой, О.Н. Мироненко. – Москва: ТЕИС, 2008.
5. Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчётности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчётов, 2008-2011 / А.Н. Шохин, Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Ф.Т. Прокопов, М.Н. Озерянская. – Москва: РСПП, 2012. – 102с.
6. Корпоративный социальный отчёт Бритиш-Американ Тобакко Компании [Электронный ресурс] / Брэнд-пакет Бритиш-Американ Тобакко – Минск, 2009. – Режим доступа: http://bestbrand.by/download_files/sob2009/. – Дата доступа: 25.03.2013.

УДК 004.41

**ДИСПЕРСИОННЫЙ АНАЛИЗ КАК МЕТОД
ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИЧИН БРАКА ПРОДУКЦИИ
ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*Вардомацкая Е.Ю., ст. преподаватель кафедры информатики,
Бронина Н.Л., студентка*

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Дисперсионный анализ применяют, чтобы выявить степень влияния одного или нескольких качественных факторов на изучаемую величину. В основе этого вида статистического анализа лежит предположение, что одни переменные могут рассматриваться как причины (независимые переменные – факторы) а другие как следствия (зависимые переменные – результативные признаки). Целью дисперсионного анализа является проверка статистической значимости различия между средними для групп или переменных. Эта проверка проводится с помощью разбиения общей дисперсии (вариации) на части, одна из которых обусловлена случайной ошибкой (то есть внутригрупповой изменчивостью), а вторая связана с различием средних значений. Последняя компонента дисперсии используется для анализа статистической значимости различия между средними значениями. Сравнивая компоненты дисперсии друг с другом посредством F-критерия Фишера, можно определить, какая доля общей вариативности результативного признака обусловлена действием регулируемых факторов.

Однофакторный дисперсионный анализ используется в тех случаях, когда есть в распоряжении три или более независимые выборки, полученные из одной генеральной совокупности путем изменения какого-либо независимого фактора, для которого по каким-либо причинам нет количественных измерений. Двухфакторный дисперсионный анализ позволяет оценить не только влияние каждого из факторов в отдельности, но и их взаимодействие.