

## Демократизация и гуманизация труда

© 2015 Ильин Алексей Евгеньевич

доктор экономических наук, профессор

© 2015 Кассим Каббус Дерхим Али

Курская государственная сельскохозяйственная академия им. И.И. Иванова

305021, г. Курск, ул. К. Маркса, д. 70

E-mail: ilyinae@rambler.ru

Отмечена ведущая роль в обеспечении высокого уровня демократизации трудовых отношений Федеральной службы по труду и занятости. В результате проведенного анализа уровня гуманизации труда установлено, что мобильность рабочей силы и наличие на рынке труда достаточного числа вакансий позволяют работникам найти место работы с условиями, которые соответствуют их требованиям. Методический подход к анализу демократизации и гуманизации труда, представленный в статье, дает возможность детально рассмотреть уровень развития социально-трудовых отношений.

*Ключевые слова:* условия труда, безопасность труда, демократизация труда, гуманизация труда, трудовые споры, забастовки, увольнения.

В современных условиях формирование социально-трудовых отношений между работником и работодателем на основе партнерства предъявляет новые требования к организации условий труда и трудовой деятельности. В этой связи важную роль играет демократизация трудовой жизни работников, отражающая, насколько работник и работодатель учитывают интересы друг друга.

Развитие демократизации труда является важнейшим направлением совершенствования организации социально-трудовых отношений. В процессе решения проблем возникновения трудовых конфликтов и споров выявляются причи-

ны негативного характера, устранение которых способствует улучшению организации труда.

Показатели, характеризующие состояние демократизации трудовой жизни, представлены в табл. 1.

Как свидетельствуют данные таблицы, число трудовых споров в России в 2012 г. по сравнению с 2005 г. сократилось на 9,3 %. При этом следует отметить, что за последние три года наблюдается снижение числа нарушений в трудовой сфере на 31,6 % и, как следствие, за данный период наблюдается сокращение трудовых споров.

Детальный анализ трудовых споров подтвердил повышение уровня демократизации труда (табл. 2). Так, за исследуемый период число рассмотренных

**Таблица 1. Показатели уровня демократизации трудовой жизни в России (2005-2012 гг.)**

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012, % к 2005
Число трудовых споров	711,4	622,8	466,2	499,8	922,4	860,9	712,8	645,2	90,7
Число нарушений в трудовой сфере	-	-	-	-	-	992,4	846,2	679,1	-
Число забастовок	2575	8	7	4	1	0	2	6	0,2

**Таблица 2. Показатели рассмотрения гражданских дел о трудовых спорах (2005-2012 гг.)**

Год	Число рассмотренных дел с вынесением решения, тыс.	Доля удовлетворенных требований работников по трудовым спорам, %	Удельный вес трудовых споров по заработной плате работников в общем количестве трудовых споров, %	Сумма средств присужденных к взысканию по удовлетворенным искам, включая моральный ущерб в расчете на одно удовлетворенное требование, руб.
2005	644,5	94,43	83,30	29 904,70
2006	557,5	93,29	83,30	52 105,364
2007	415,4	92,27	81,06	22 697,626
2008	442,6	91,82	80,71	25 590,551
2009	823,4	94,87	87,44	34 818,228
2010	766,9	91,45	85,96	31 370,312
2011	635,1	93,97	85,42	29 825,737
2012	567,4	93,81	85,20	29 306,782

**Таблица 3. Показатели результативности проверок трудового законодательства (2010-2012 гг.), тыс.**

Показатели	2010	2011	2012	2012, % к 2010
Проведено проверок	183,4	155,9	135,6	73,94
Выявлено нарушений	992,4	846,2	679,1	68,43
из них по вопросам:				
трудового договора	103,5	98	84	81,16
рабочего времени и времени отдыха	37,8	36,4	32	84,66
оплаты и нормирования труда	115,7	107,3	91,7	79,26
обучения и инструктирования работников по охране труда	185,4	181,9	150,8	81,34
обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	51,1	53,4	49,8	97,46
проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	43,3	48,6	44	101,62
охраны труда и другим вопросам	323,2	188,1	121,3	37,53
регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	9,5	7	5	52,63
регулирования труда работников в возрасте до 18 лет	5	3,4	2,5	50,00
коллективных договоров и соглашений	5,6	6,2	6,7	119,64
гарантий и компенсаций	14,2	16	13,5	95,07
дисциплины труда и трудового распорядка	16,4	16,8	15	91,46
материальной ответственности сторон трудового договора	19,3	20,7	15,3	79,27
проведения медицинских осмотров работников	24,9	27,7	22,8	91,57
расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве	37,4	34,8	24,6	65,78

дел с вынесением решения сократилось на 12,0 %. При этом следует отметить высокий уровень удовлетворенных требований работников по трудовым спорам. В течение всего анализируемого периода уровень удовлетворенных требований превышал 91,4 %. Анализ структуры трудовых споров показал, что более 80,7 % трудовых споров возникает по вопросам заработной платы работников. Причем величина средств присужденных к взысканию по удовлетворенным искам в расчете на одно требование в течение всего анализируемого периода была подвержена значительной вариации и на конец периода составила 29,3 тыс. руб.

Контроль за достаточным уровнем демократизации трудовых отношений осуществляет Федераль-

ная служба по труду и занятости. Она призвана обеспечить соблюдение сторонами трудовых отношений установленных норм трудового законодательства. Как свидетельствует статистика (табл. 3), за исследуемый период число проведенных проверок сократилось на 26,1 %. При этом количество выявленных нарушений за тот же период сократилось на 31,6 %. Следует отметить, что результативность проверок трудового законодательства остается на высоком уровне и в 2012 г. в расчете на 1 проведенную проверку приходилось 5 нарушений.

Результаты анализа структуры нарушений, выявленных в ходе проверок Федеральной службой по труду и занятости, свидетельствуют, что наибольшее число нарушений связано с охраной труда



**Рис. Структура нарушений трудового законодательства, выявленная в процессе проверок в 2012 г.**

Таблица 4. Показатели забастовок работников

Год	Число организаций, на которых проходили забастовки	Численность работников, участвовавших в забастовках		Число неотработанных дней в среднем на одного участника забастовки
		тыс. чел.	в среднем на одну организацию, чел.	
2005	2575	84,6	33	1
2006	8	1,2	149	8,3
2007	7	2,9	413	7,1
2008	4	1,9	480	15,1
2009	1	0,01	9	12,2
2010	-	-	-	-
2011	2	0,5	227	0,9
2012	6	0,5	84	4,8

Таблица 5. Показатели оценки уровня гуманизации труда в России (2005-2012 гг.), %

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Отклонение 2012 от 2005
Коэффициент увольнения работников по собственному желанию	74,8	76,7	79,2	78,9	72,9	75,2	76,0	78,0	+3,2
Коэффициент текучести кадров	17,86	17,55	17,70	17,81	16,15	14,49	14,78	14,49	-3,37

и инструктированием работников. 18 и 22 %, соответственно. На долю нарушений в сфере оплаты и нормирования труда приходится 14 %, а трудового договора - 12 % общего числа нарушений (см. рисунок).

В настоящее время частной и крайней мерой решения трудовых споров являются забастовки, число которых за исследуемый период сократилось.

Следует отметить, что начиная с 2006 г. произошло значительное сокращение числа забастовок (см. табл. 4). Этого удалось добиться благодаря четкой работе государства в трудовой сфере. С 2006-го по 2013 г. число забастовок в России не превышало 8. Однако следует отметить, что число участвующих в забастовках работников в расчете на 1 организацию за этот же период возросло в 2,54 раза. При этом данный показатель был подвержен значительной вариации в течении всего анализируемого периода. Потери экономики от забастовок также возросли, поскольку в 2012 г. по сравнению с 2005 г. число неотработанных дней одним работником возросло в 4,8 раза.

Для оценки уровня гуманизации труда использованы показатели, характеризующие движение работников (табл. 5).

Мобильность рабочей силы и наличие на рынке труда достаточного числа вакансий позволяют работникам найти место работы с условиями, которые соответствуют их требованиям. В этой связи высокий уровень коэффициента увольнения по собственному желанию за исследуемый период подтверждает сделанный вывод. Необходимо обратить внимание на то, что коэффициент текучести кадров имеет отрицательную динамику и составил в 2012 г. 14,49 %. Снижение коэффициента текучести кадров свидетельствует о повышении стабильности трудовых коллективов, а следовательно, об улучшении организации социально-трудовых отношений.

Таким образом, результаты исследования организации социально-трудовых отношений позволяют сделать вывод о том, что за исследуемый период в стране прослеживается позитивная динамика показателей, характеризующих уровень демократизации и гуманизации труда.

1. Ильин А.Е., Савин Д.А., Ильина Г.В. Оценка существенности социальных гарантий // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. Т. 6, № 6. С. 29-31.

2. Ильин А.Е., Кассим К.Д.А. Критериальный анализ социально-трудовых отношений // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 7. С. 25-27.

3. Ильин А.Е., Ильина Г.В., Савин Д.А. Формирование корпоративного социального пакета в сельскохозяйственных организациях // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 5. С. 2-4.

4. Ильин А.Е., Занина О.В. Социально-экономическая ситуация в России на рубеже XX-XXI веков // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 4. С. 2-7.

5. Ильин А.Е., Ильина И.В., Федосов А.Н. Анализ эффективности труда аграриев // Человек и труд. 2010. № 4. С. 54-58.

6. Ильин А.Е., Занина О.В. Роль и значение социальных гарантий населения Курской области // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 5. С. 21-23.

7. Ильин А.Е., Конорев А.М. Трудовой потенциал аграрного сектора Курской области // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 5. С. 10-12.

8. Ильина И.В., Ильин А.Е. Резервы повышения эффективности труда работников сельскохозяйственных организаций // Вестн. Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 1. С. 35-37.

9. Экономические аспекты улучшения условий труда на производстве. Москва, 1999.

Поступила в редакцию 03.09.2015 г.