УДК 005.95/.96

Емельянова Т.Ю.
Магистрант
факультет «Экономика труда и управление персоналом»
Уральский государственный экономический университет,
Россия, г. Екатеринбург

БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация: *Производственные процессы в текстильной промышленности связаны с высокими физическими нагрузками – повышенная тяжесть и интенсивность труда, сложными условиями труда, вопрос баланса интересов работников и работодателя становится особенно актуальным. На примере прядильного цеха Свердловского камвольного комбината рассмотрим, как можно достичь гармонии между потребностями сотрудников и бизнес-целями предприятия.*

Статья описывает ***проблему баланса интересов работников и работодателей*** *в текстильной промышленности, в частности на примере прядильного цеха Свердловского камвольного комбината. Способы достижения гармонии между потребностями сотрудников и бизнес-целями предприятия в сложных условиях работы, предлагая конкретные решения на основе анализа данных и практического опыта.*

Ключевые слова: *баланс интересов; работник; работодатель; компромиссы; условия труда; фонд оплаты труда; производительность.*

Annotation: *The production processes in the textile industry involve high physical demands—increased labor intensity and heavy workloads, as well as challenging working conditions. The issue of balancing the interests of employees and employers becomes particularly relevant. Using the spinning shop of the*

Sverdlovsk Worsted Mill as an example, we will explore how to achieve harmony between the needs of workers and the business objectives of the enterprise.

Key words: *balance of interests; employee; employer; compromises; working conditions; payroll fund; productivity.*

Под балансом интересов работника и работодателя понимается такое состояние трудовых отношений, при котором противоположные интересы обеих сторон уравновешиваются, создавая устойчивую и гармоничную рабочую среду. Работники стремятся к справедливой оплате труда, безопасным условиям работы, карьерному росту и балансу между работой и личной жизнью. В то же время работодатели заинтересованы в повышении производительности, снижении затрат и стабильности бизнеса. Баланс достигается тогда, когда обе стороны находят компромисс, удовлетворяющий их ключевые потребности, что способствует долгосрочному развитию предприятия и повышению удовлетворенности сотрудников.

Этот баланс особенно важен в отраслях с тяжелыми условиями труда, таких как текстильная промышленность, где физические нагрузки и сложные производственные процессы требуют особого внимания к потребностям работников. Достижение баланса интересов не только улучшает условия труда, но и повышает эффективность производства, снижает текучесть кадров и способствует устойчивому развитию компании.

Прядильный цех камвольного комбината — это место, где условия труда требуют особого внимания. Высокая влажность (75-90%), повышенная температура и монотонная работа на прядильных машинах создают сложные условия для сотрудников, большинство из которых — женщины. В таких обстоятельствах достижение баланса между интересами работников и работодателя становится необходимостью для успешного развития предприятия.

Работники стремятся к справедливой оплате, безопасным условиям труда и возможности совмещать работу с личной жизнью. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в высокой производительности, снижении затрат и стабильности бизнеса. Как найти компромисс между этими интересами? Ответ на этот вопрос мы попытаемся найти, анализируя данные за 2023 год по прядильному цеху Свердловского камвольного комбината.

Для понимания баланса интересов важно четко определить цели каждой стороны. В таблице 1 представлены основные цели работников и работодателей.

Таблица 1.

Цели работников и работодателей

Цели работников	**Цели работодателей**
Справедливая оплата: работники хотят получать заработную плату, соответствующую их опыту и вкладу в компанию.	**Прибыль:** работодатели стремятся к рентабельности и увеличению доходов.
Безопасные условия труда: сотрудники хотят работать в безопасной среде, защищающей их здоровье.	**Производительность:** работодатели заинтересованы в эффективной работе сотрудников.
Карьерный рост: возможность профессионального развития и повышения по службе.	**Лояльность сотрудников:** снижение текучести кадров и сохранение опытных работников.
Баланс работы и личной жизни: возможность уделять время семье и отдыху.	**Снижение затрат на персонал:** минимизация расходов на найм и обучение новых сотрудников.

Для оценки баланса интересов были собраны данные по прядильному цеху за 12 месяцев 2024 года. Основные показатели включают:

- Фонд оплаты труда (ФОТ);
- Объем выпуска продукции;
- Трудозатраты.

На основе этих данных были рассчитаны показатели выгоды (интереса) для работников и работодателя:

- **Выгода работника** = ФОТ / Трудозатраты;
- **Выгода работодателя** = ФОТ / Объем выпуска.

Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Показатели работы прядильного цеха Свердловского камвольного комбината

2024	**ФОТ, тыс. руб.**	**Объем выпуска, кг**	**Трудозатраты, час**	**Интерес работника**	**Интерес работодателя**	**Динамика интереса работника**	**Динамика интереса работодателя**
Январь	449	17 869	2 032	221	25,1		
Февраль	566	16 413	2 137	265	34,5	+	-
Март	626	22 519	2 595	241	27,8	-	+
Апрель	656	20 000	2 496	263	32,8	+	-
Май	613	17 200	2 528	242	35,7	-	-
Июнь	559	19 129	2 488	225	29,3	-	+
Август	628	17 966	2 344	268	35,0	+	-
Сентябрь	580	20 311	2 520	230	28,6	-	+
Октябрь	624	21 395	2 544	245	29,2	+	-
Ноябрь	715	22 612	2 657	269	31,6	+	-

2024	ФОТ, тыс. руб.	Объем выпуска, кг	Трудозатраты, час	Интерес работника	Интерес работодателя	Динамика интереса работника	Динамика интереса работодателя
Декабрь	649	22 470	2 608	249	28,9	-	+

На основе изменения показателей интересов работников и работодателей можно выделить четыре типа трудовых отношений (таблица 3).

Таблица 3.

Типы трудовых отношений

Тип трудовых отношений	Интерес работника	Интерес работодателя
Выгодные только работнику	+	-
Выгодные только предприятию	-	+
Выгодные работнику и предприятию	+	+
Невыгодные работнику и предприятию	-	-

На основе полученных данных построим график.

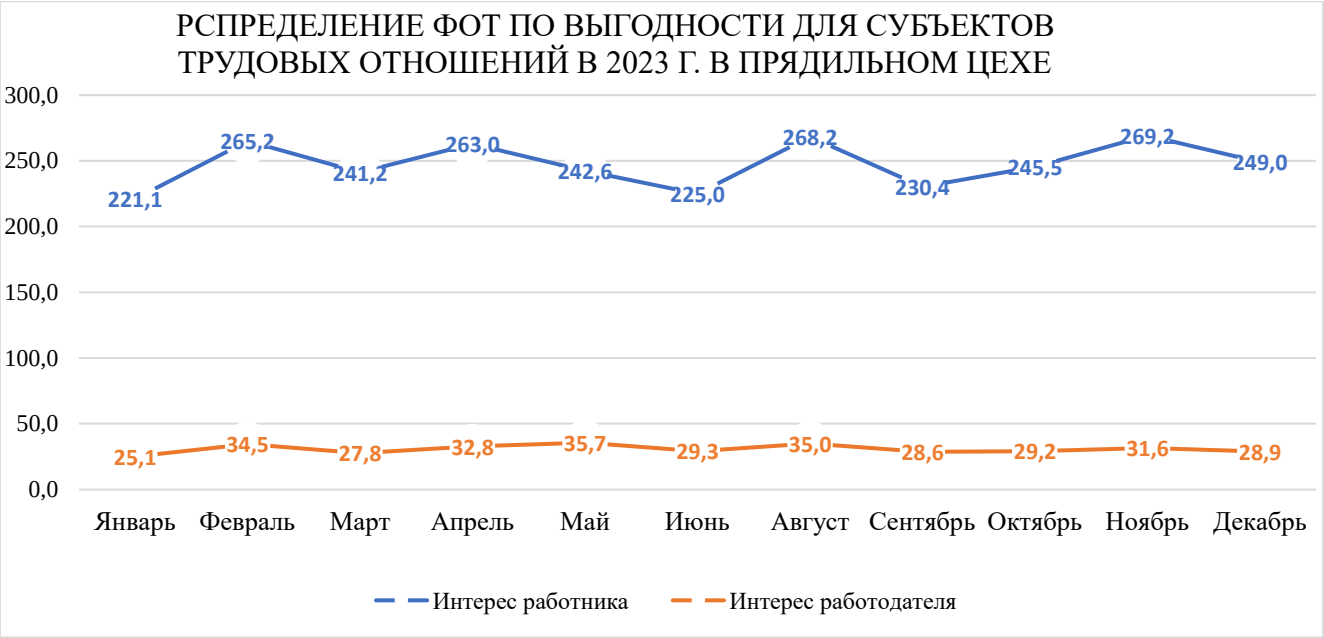

Рисунок 1. Динамика распределения ФОТ по выгодности для работников прядильного цеха и работодателя

График демонстрирует распределение фонда оплаты труда (ФОТ) по выгодности для различных субъектов трудовых отношений — работников и работодателей — в прядильном цехе камвольного комбината за 2024 год.

Линия, отражающая интересы работников, колеблется в диапазоне от минимального значения в январе (221,1) до максимального в июле (268,2).

Линия, отражающая интересы работодателя, показывает более стабильные значения в диапазоне от 25,1 в январе до 35,7 в июне.

Из представленных данных видно, что интересы работников имеют более широкие колебания по сравнению с более стабильными интересами работодателей. Наибольшие изменения в интересах работников наблюдаются в летние месяцы, тогда как интересы работодателей остаются в относительно узком диапазоне на протяжении всего года.

Рисунок 2 Распределение выгод (интересов) между работодателем и работниками прядильного цеха Свердловского камвольного комбината.

Круговая диаграмма демонстрирует распределение выгод (интересов) между субъектами трудовых отношений работниками прядильного цеха и работодателем:

Преобладание интересов работников: в 50% случаев интересы работников были приоритетными. Это связано с тем, что работодатель стремится поддерживать уровень заработной платы на уровне рынка, даже при снижении объемов производства. Это особенно важно в условиях кадрового дефицита в России и все силы были направлены на удержание.

Интересы работодателя: в 40% случаев интересы работодателя были более выраженными. Это происходило в периоды, когда объем производства увеличивался, а затраты на оплату труда оставались стабильными.

Невыгодные ситуации: в 10% случаев ситуация была невыгодной для обеих сторон.

Одним из важнейших способов достижения баланса интересов является создание и внедрение эффективной кадровой политики, которая учитывает потребности как работников, так и работодателей. Это может включать следующие меры:

1. Улучшение условий труда.

Внедрение систем вентиляции и кондиционирования для создания более комфортных условия труда (температура, шум).

Организация комфортных зон отдыха.

2. Система мотивации и поощрений.

Внедрение дополнительных премий за перевыполнение плана, за снижение брака.

Внедрение бонусов за стаж работы.

Регулярный пересмотр заработных плат с учетом инфляции и рыночных условий.

3. Развитие диалога между сторонами.

Постоянное участие в обсуждениях проблем и предложений с сотрудниками.

Регулярное проведение опросов для оценки уровня удовлетворенности работников.

4. Обучение и развитие персонала:

Внедрение программ повышения квалификации.

Создание возможностей для карьерного роста.

Эти меры помогут не только достичь баланса между интересами работников и работодателя, но и создать устойчивую, мотивированную и лояльную команду, что в конечном итоге положительно скажется на результатах работы предприятия.

Баланс интересов работников и работодателя в прядильном цехе камвольного комбината — это сложный, но достижимый процесс. Анализ данных за 2023 год показал, что в большинстве случаев интересы работников преобладают, что связано с кадровым дефицитом и необходимостью удерживать сотрудников. Однако для долгосрочного успеха предприятия важно учитывать и интересы работодателя, такие как повышение производительности и снижение затрат.

Бывают случаи, когда на первый взгляд кажется, что нет выгодного решения для обеих сторон. Например, требование работников о повышении заработной платы может быть встречено сопротивлением работодателя из-за

увеличения затрат. Однако повышение зарплаты может привести к росту мотивации и производительности труда, что в конечном итоге принесет выгоду и компании.

Таким образом, достижение баланса интересов работников и работодателя требует комплексного подхода, включающего улучшение условий труда, гибкую систему оплаты, развитие диалога между сторонами и инвестиции в обучение персонала. Только при условии взаимного уважения и готовности к компромиссам можно создать устойчивую и эффективную рабочую среду, которая будет способствовать как удовлетворению потребностей сотрудников, так и достижению бизнес-целей предприятия.

Использованные источники:

1. Кулаков, В. В. Баланс интересов работника и работодателя / В. В. Кулаков, И. Ю. Воронов // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 475. – С. 215-221. – DOI 10.17223/15617793/475/26. – EDN DSKVRX.

2. Воронов, И. Ю. Баланс прав и правовых интересов работника и работодателя в регулировании скрытых трудовых правоотношений / И. Ю. Воронов // Российское правосудие. – 2022. – № 5. – С. 60-73. – DOI 10.37399/issn2072-909X.2022.5.60-73. – EDN CVONRW.

3. Красноярова, Е. В. Предпринимательский риск в трудовых отношениях: баланс интересов работника и работодателя при оплате труда в случае невыполнения работником работы / Е. В. Красноярова // Пролог: журнал о праве. – 2016. – № 4(12). – С. 42-51. – DOI 10.21639/2313-6715.2016.4.10. – EDN XHJPUP.

4. Головина, С. Ю. Главная задача сегодня -найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя / С. Ю. Головина // Российское право:

образование, практика, наука. – 2011. – № 4-5(75-76). – С. 12-17. – EDN QVPXEG.