# Основные понятия социологии труда

## 1. Труд как основная категория социологии труда

Возникает вопрос, почему мы начинаем обзор частных социологических теорий с социологических проблем труда, трудового коллектива, ведь можно начать, к примеру, с социологии личности.

Труд - вечное, естественное и главное условие человеческой жизни, ее альфа и омега. В широком смысле слова под трудом понимают не только деятельность людей по производству материальных благ, но и по созданию духовных ценностей.

Труд - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и непременное условие жизнедеятельности людей.

Труд предполагает определенную общественную форму (человек - существо общественное), определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности. Поэтому история цивилизации, история человека - это не только эволюция орудий, предметов и способов труда, но в не меньшей степени и непрерывное изменение отношений между самими людьми в процессе трудовой деятельности.

Социология изучает труд как социально-экономический процесс. Процесс труда - явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления - это затраты человеческой энергии, взаимодействие работников со средствами производства (предметы и средства труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается не только в создании материальных и духовных ценностей, но и в том, что в процессе труда сам человек раскрывает свои способности, приобретает полезные навыки, пополняет и обогащает знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

В процессе труда люди вступают в социально-трудовые отношения, взаимодействуя друг с другом. Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы.

Социология труда - это исследования функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. В узком смысле социология труда означает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Предметом социологии труда как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда - это исследование социальных явлений, процессов, разработка рекомендаций по их урегулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание благоприятных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

## Задачи социологии труда

Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива).

Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов.

Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.

Поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка.

Изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов.

Определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.

По-другому можно сказать, что задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения прежде всего важнейших социально-экономических проблем общества и личности.

В целом социология труда призвана:

с одной стороны, расширять знания о реально существующей деятельности;

с другой стороны - способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Трудовая деятельность всегда вплетена в конкретные социально-экономические условия, связана с определенными социально-профессиональными группами, локализована во времени и пространстве. Поэтому социология изучает социальные форму и условия труда, его социальную организацию (коллективный, индивидуальный, семейный, принудительный, добровольный). Предельно важно знать механизмы включения человека в трудовую деятельность, то есть ценностные ориентации, мотивы, удовлетворенность трудом и многое другое.

К настоящему времени социология труда - самая развитая часть отечественной социологической науки. Это сказалось и на формировании определенных экономических специальностей. Например, в 1987 г. в вузах специальность "экономика труда" была преобразована в "экономику и социологию труда", что свидетельствовало о признании того факта, что без социального знания, без социологии уже немыслим эффективный процесс управления в трудовом коллективе.

## Характер труда

Характер труда определяет:

технико-экономическое содержание,

общественную форму,

социально-экономическое качество труда,

социальные различия:

общественное положение,

социальный статус,

материальное благосостояние,

использование свободного времени и т. п.

Министр, академик, учитель, бухгалтер, рабочий, строитель, сельский механизатор, уборщица - в основе социально-профессиональных различий между представителями этих профессий лежит, прежде всего, характер труда.

Понятно, что при любом исследовании социальных проблем труда в обществе в целом или в отдельном производственном коллективе в первую очередь учитывается характер труда как совокупного, так и индивидуального.

## Содержание труда

Содержание труда определяет конкретную трудовую деятельность, функциональные обязанности, степень физического и интеллектуального напряжения, санитарно-гигиенические условия и многие другие характеристики. Труд рабочих на сборочном конвейере, железной дороге, в авиации, совхозе, строительстве имеет различное содержание. Содержание труда в значительной мере определяется профессиональной квалификацией, личностными характеристиками конкретного работника даже при прочих равных характеристиках, скажем, технической оснащенности рабочего места.

При проведении социологических исследований содержания труда можно использовать такие градации, как ручной, механизированный и автоматизированный труд. Если пойти дальше, то выделяются: простой ручной и сложный ручной труд, основанный на длительной подготовке и мастерстве работника, простой механизированный и сложный механизированный труд, простой автоматизированный и сложный автоматизированный труд.

Содержание труда в значительной мере предопределяет личностное отношение человека к выполняемой работе. Если среди рабочих, занятых сложным автоматизированным трудом, высказывают свою удовлетворенность выполняемой работой до 100 процентов опрошенных, то среди работающих на полуавтоматах и сборочных конвейерах - только пятая часть. На крупных машиностроительных заводах подбор работников для сборочных конвейеров представляет собой серьезную социальную проблему.

Специфика нашей страны - большое число ремонтников.

В промышленности для обслуживания оборудования, которое эксплуатируется десятилетиями и устаревает не только морально, но и физически, приходится держать миллионы ремонтников. Изготовлением запасных частей и ремонтом тракторов занято больше людей, и применяется в четыре раза больше производственных мощностей, чем для выпуска новых тракторов. Настоящей проблемой для России становится поддержание в рабочем состоянии сотен тысяч километров магистральных нефтегазопроводов.

Мы выделили только самые основные характеристики содержания труда, которые учитываются в социологическом исследовании социальных проблем труда, трудовой деятельности.

Конечно, приходится учитывать и несовпадение между содержанием труда и уровнем квалификации работников. Основная тенденция - это отставание уровня профессиональной квалификации, качества трудовых ресурсов от конкретного содержания труда. В реальных условиях уровень квалификации работников является завышенным. При нехватке кадров любой руководитель, желая удержать работников, завышает их реальную квалификацию, чтобы иметь основание платить более высокую зарплату. Эта проблема касается не только работников физического, но и умственного труда. Однако бывают и другие ситуации, когда в экстремальных условиях Севера уровень квалификации существенно выше, чем содержание выполняемой работы. Люди, владеющие несколькими специальностями, имеют большие возможности для профессиональной взаимозаменяемости и, как правило, качественней выполняют порученную работу.

В современных условиях два основных фактора наиболее полно характеризуют содержание труда.

Во-первых - соотношение физических и умственных нагрузок в процессе труда. Чем выше доля умственного труда, тем выше, богаче содержание труда, тем более он привлекателен для работника, тем большее удовлетворение от выполняемой работы при прочих равных условиях.

Во-вторых, соотношение исполнительных и распорядительных функций. Чем выше профессиональная квалификация, тем больше потребность участвовать в выработке управленческих решений. Искусство управления состоит в том, чтобы помочь исполнителям выбрать нужное решение. Особенно важно делегирование части управленческих функций. К примеру, в сельскохозяйственном производстве настолько разнообразен, динамичен и территориально рассредоточен объект труда, что управленческие решения лучше выбирать непосредственному исполнителю, например, механизатору.

## Условия труда

Следующая категория, которой социологи уделяют большое внимание, - условия труда. Это комплекс социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов, в которых происходит трудовой процесс. Они влияют на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом и эффективность труда, текучесть кадров.

В условиях труда можно выделить следующие основные компоненты:

социально-производственные (степень механизации и автоматизации, индивидуальный или бригадный, удаленность места труда от места жительства);

социально-экономические (длительность рабочего дня, продолжительность отпуска, зарплата, социально-экономические льготы);

социально-гигиенические (безопасность труда, уровень физических нагрузок и нервных напряжений, стрессовых ситуаций, комфортность). Например, комфортабельность кабины трактора, автомобиля. Есть опасные условия труда, выживания - загрязненность, травматизм, профзаболевания;

социально-психологические (морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения друг с другом и руководителями). Особенно чувствительны к морально-психологическому климату женщины.

Производственные конфликты приводят к большим потерям рабочего времени, снижению эффективности труда. Исследования показывают, что половина конфликтов вызывается издержками руководства, треть - психологической несовместимостью работников.

Следующее важнейшее обстоятельство, которое, как правило, всегда находится в центре внимания социологов, - это отношение к труду. Понятно, что отношение к труду, а точнее к выполняемой работе, определяется комплексом объективных и субъективных факторов и условий.

В теоретическом плане можно выделить следующие условия:

отношение человека к труду как моральной ценности;

отношение к определенному виду труда, профессии;

отношение к выполняемой работе.

Кроме того:

отношение человека к труду как жизненной потребности;

отношение к труду как к способу самореализации;

отношение к труду как к средству существования.

Социологи называют последнее инструментальным. Человеку не нравится выполняемая работа, но привлекает зарплата. И совсем иное - чтобы жить для дела, для других людей, использовать работу для реализации своих способностей. Исследователи часто сталкиваются с такой ситуацией: человека не устраивает получаемая зарплата, но нравится сама работа. Особенно характерно это противоречие для профессий умственного труда, отличающихся высокой степенью творчества: наука, культура, просвещение.

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным или индифферентным. В отношении к труду определяется заинтересованность в нем человека, осознанность его потребности, стремление к реализации своего трудового потенциала.

Оно у работника проявляется в поведении, мотивации и оценке труда. Схематически это можно представить следующим образом:

Отношение к труду представляет собой сложное социальное явление, включающее три основных элемента:

1) мотивы и ориентация трудового поведения;

2) реальное и фактическое трудовое поведение;

3) оценку работниками трудовой ситуации.

Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. Мотивация - это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения трудового поведения. В основе мотивов находятся потребности. Наиболее удачную классификацию потребностей разработал американский психолог А. Н. Маслоу.

Он выделил пять уровней потребностей:

физиологические и сексуальные (в пище, дыхании, одежде и т. п.);

экзистенциальные (в безопасности, стабильности, уверенности в будущем и т. п.);

социальные (в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, участие в совместной трудовой деятельности и т. д.);

престижные (в уважении, социальном статусе, признании и т. п.);

духовные (в самовыражении, творчестве).

В соответствии с этими потребностями у каждого человека своя собственная структура трудовой мотивации.

Важнейшее значение для повышения эффективности трудового процесса имеет стимулирование труда. Это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Стимулирование труда основывается преимущественно на материальных средствах вознаграждения, поощрения и санкций, в качестве которых выступает заработная плата. Но не любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов показывают, что существует множество ситуаций, когда оплата труда не стимулирует.

В социологии выделяются следующие основные виды стимулирования труда:

пропорциональное (соблюдаются пропорции в стимулировании), прогрессивное (возрастание меры стимулов) и регрессивное (убывание меры стимулов);

жесткое (принуждение работника к затратам усилий) и либеральное (привлечение работника к затратам усилий);

актуальное (оплата труда как источника повседневного существования) и перспективное (удовлетворение потребностей в собственности, власти, престиже).

В условиях рыночной системы хозяйствования стимулирование труда приобретает колоссальное значение. С другой стороны, в период социальных преобразований особенно, приобретает важнейшее значение социальная защита работников. Социальная защита- необходимый элемент любого развитого государства. Система социальной защиты - это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям - за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума. Социальная защита предполагает систему мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, благодаря которым создаются условия, обеспечивающие социально возможное в данных условиях развития общества качество жизни.

В обществах, находящихся в условиях трансформации, в частности, в современном российском обществе, социальная защита требуется большим слоям населения - пенсионерам, молодежи, не адаптированным к новой социальной ситуации лицам трудоспособного возраста. Особую категорию населения в плане социальной защиты и гарантий образуют безработные, которых в Тюменской области к 2000 году насчитывалось более 60 тысяч человек, в том числе по возрастам: 16-19 лет - 8,1 тыс. чел.; 20-24 лет - 18 тыс. чел.; 25-29 лет - 12 тыс. чел.; до 49 лет - 4,1 тыс. чел.; свыше 50 лет - 5,8 тыс. чел. Причем средний возраст безработных составлял 34,3 года.

## Трудовые ресурсы

Одной из основных категорий социологии труда являются трудовые ресурсы. Их изучением занимаются многие науки. Что же интересует социологов? В частности, такая характеристика, как степень мобильности трудовых ресурсов. К примеру, размещение трудовых ресурсов России в южных и юго-западных районах, а сырья, рабочих мест - в восточных и северо-восточных.

Социологические исследования позволяют выявить потенциальную текучесть кадров, причины, по которым люди собираются сменить место работы, выделить социально-профессиональные и демографические группы среди таких работников и, разумеется, управлять этими процессами. Однако надо иметь в виду, что есть некий оптимальный уровень текучести кадров. Считается, что это 10-15 процентов. Если текучесть меньше, то возникает также много негативных проблем: старение коллектива, консерватизм, отсутствие перспективы для профессионального продвижения молодых работников.

В условиях рыночных реформ появились относительно новые для отечественной социологии труда проблемы: социальные аспекты безработицы, структурная безработица специалистов. Так, самой многочисленной группой безработных в городах являются женщины с инженерно-техническим образованием. Социологи не только изучают социальные проблемы этой группы населения, но и предлагают возможные пути их переподготовки, профессиональной реабилитации.

Среди социологических проблем труда можно назвать профессиональную ориентацию молодого поколения: как и кто определяет профессиональный выбор молодых людей, как влиять на этот выбор с учетом общественных интересов и т.д. Первым исследователем в данной области был новосибирский социолог В. Шубкин. Он показал, что молодежь в большей мере ориентирована на творческие профессии. Однако обществу нужны не только киноактеры, банкиры, космонавты, юристы, но и представители многих других профессий. Сталкиваясь с этой реальностью, молодые люди разочаровываются в жизни, болезненно переживают свои неудачи.

Наши исследования показали, что молодые люди выбирают не столько саму работу, сколько образ жизни представителей определенной социально-профессиональной группы. В настоящее время до 80 процентов выпускников средних школ ориентируются на продолжение образования в вузах, причем до половины из них выбирают профессии экономико-юридического профиля. Профессиональный выбор молодых людей определяет даже такое обстоятельство, как название профессии. К сожалению, на это обстоятельство мало кто обращал внимание. Достаточно взглянуть на словарь профессий: околачивальщик, огребщик, натравщик, гребнечесальщица и т.д.

Исследования социологов, их настойчивые рекомендации помогли формированию в стране государственной системы профориентации, профконсультаций, управления трудовыми ресурсами. Теперь молодые люди могут на основе тестирования получить рекомендации психологов, социологов по выбору профессии с учетом индивидуальных особенностей.

## 2. Классификация трудовых коллективов

Социология труда изучает многие стороны деятельности трудовых коллективов, но, в первую очередь, социально-экономические, социально-психологические.

Трудовой коллектив - социальная общность людей, объединенная совместной трудовой деятельностью. Конечно, трудовой коллектив обладает, с одной стороны, определенным единством, а с другой - объединяет социально неоднородные группы людей физического и умственного труда, организаторского и исполнительного, квалифицированного и неквалифицированного, различные демографические группы по полу и возрасту и др. При этом приходится учитывать, что в производственном коллективе современный человек не только работает, но и реализует многие другие свои потребности: социальные, бытовые, культурные, рекреационные. И чем более развит производственный коллектив, чем опытнее его руководство, тем больше самых различных функций он реализует. Эта многофункциональность, конечно, требует значительных материальных затрат. Но они оправдывают себя: в таком коллективе снижается текучесть кадров, лучше сохраняется здоровье работников, повышается их профессиональная квалификация, улучшается отношение людей к трудовым обязанностям.

В социологическом исследовании важно структурировать трудовой или производственный коллектив по некоторым признакам, которые можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние.

В первую очередь, нужно разделить производственные коллективы по форме собственности (см. схему).

Форма собственности, на которой базируется деятельность трудового коллектива, определяет абсолютное большинство его социальных характеристик. К примеру, такая частная форма собственности, как фермерское хозяйство, это чаще всего собственность одной семьи. Если она не привлекает дополнительных работников, то называть ее частной собственностью можно с большой долей условности.

От российских общинных традиций ведут свое начало такие формы собственности и организации производственного коллектива, как товарищество, артель. Это небольшие трудовые коллективы с сезонной организацией труда, паевой собственностью, большим демократизмом в управлении.

Далее в исследовании важно структурировать трудовые коллективы по сферам деятельности: материальное производство и сфера обслуживания. Понятно, что и внутри таких крупных сфер жизни общества необходимо сгруппировать коллективы по отдельным отраслям: промышленность, строительство, транспорт, сельское хозяйство. Своя специфика имеется у трудовых коллективов военно-промышленного комплекса.

Трудовые коллективы значительно различаются между собой в зависимости от численности работников, объединенных в них. Одна специфика у крупного коллектива численностью свыше 1000 человек, другая - у среднего (от 100 до 1000 человек) и третья - у малого (до 100 человек). При этом следует учитывать, что многое зависит от сферы деятельности: научный коллектив до 500 человек можно с полным основанием отнести к крупному. Средняя численность трудовых коллективов в промышленности - 700-800 человек.

В условиях рыночных реформ, экономического кризиса наблюдается тенденция снижения численности трудовых коллективов. Опыт показывает, что они лучше выживают и эффективней ведут свою деятельность.

В сельском хозяйстве численность трудовых коллективов во многом зависит от природно-географической зоны, специализации хозяйства, плотности расселения, транспортных коммуникаций и других факторов.

Важно также иметь представление и о времени организации трудового коллектива: для новых, формирующихся, трудовых коллективов, как правило, характерны молодежный, чаще всего многонациональный, состав, повышенное движение кадров. Совсем другие черты присущи сложившимся трудовым коллективам.

Трудовые коллективы различаются и по организационным связям:

основной коллектив - предприятие, объединение, акционерное общество, институт;

промежуточный - цех, отделение, факультет;

первичный - бригада, отдел, лаборатория, кафедра, звено.

Сейчас все большее распространение получают временные коллективы, особенно в науке, сезонные коллективы, вахтовые коллективы. Последние имеют значительное распространение в Западной Сибири - у геологов, нефтяников, строителей. Причем большая часть членов таких коллективов проживает в других регионах страны и работает в так называемом вахтово-экспедиционном режиме, прилетая к месту работы авиационным транспортом.

Важно также иметь представление и о внутреннем функциональном структурировании, отражающем разделение и кооперацию труда внутри производственного коллектива. На этом основании строится организационная структура любого предприятия: цеха, бригады, звенья, фермы, отделы, управления, участки. Профессионально-квалификационная структура: по профессиям, по группам профессий. Например, управленцы, обслуживающий персонал, промышленно-производственный и т. п.

Социально-демографическая структура трудового коллектива предполагает структурирование по полу, возрасту. Важно также иметь представление о стаже работы отдельных групп в данном коллективе; выделять новичков, ветеранов труда, людей различных национальностей.

Особое значение социология трудового коллектива приобретает для планирования социального развития коллектива, прогнозирования, управления.

В современной социологической теории принято различать такие понятия, как "трудовой коллектив" и "трудовая организация", вернее понятие "трудовой коллектив" начинает заменяться понятием "трудовая организация". Под трудовым коллективом понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность. Трудовая организация - это группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели (целей); это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

Каждой трудовой организации присуща своя трудовая среда. Под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы - воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т. д. и технико-технологические факторы - это средства труда, предметы труда и технологический процесс. Социальную трудовую среду образуют отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности.

Трудовая организация имеет специфическую социальную структуру. Социальная структура трудовой организации определяется ее составом и сочетанием в ней различных социальных групп.

Она подразделяется на:

функционально-производственную структуру (выделены группы, имеющие специфические функции);

профессионально-квалификационную структуру (группы различаются по профессионально-квалификационным признакам);

демографическую структуру (состав по возрасту и полу).

В трудовой организации происходят прогрессивные и регрессивные изменения.

Процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности включают в себя следующие основные аспекты:

прогнозирование потребности в кадрах;

подбор и расстановку кадров;

стабилизацию коллектива, социальной организации;

процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива, то есть:

использование трудового потенциала;

удовлетворение первичных жизненных потребностей;

развитие социально-производственной инфраструктуры;

развитие социально-бытовой инфраструктуры;

удовлетворение духовной потребности;

удовлетворение трудовых и гражданских прав;

участие трудящихся в управлении делами коллектива.

Динамика формирования и развития социальных качеств людей включает в себя:

изменения в системе потребностей и ценностных ориентаций работников;

динамику состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации;

изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах деятельности;

изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников;

динамику формирования и готовности работников к инновационной деятельности.

Все эти процессы находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности.

Следует заметить, что существуют и другие классификации процессов в трудовой организации. В частности, классификация предложенная американскими социологами Р. Парку и Э. Берджесом, в которой выделяются такие процессы, как кооперация, конкуренция, приспособление, конфликты, ассимиляция, амальгамизация.

Итак, мы рассмотрели основные социологические аспекты труда и трудовых коллективов. Знакомство с социологией труда и трудовых коллективов позволяет нам лучше понять и осмыслить процесс реформирования экономики в России, увидеть и определить перспективы экономического будущего.

### Список литературы

Баткова И. А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1994.

Боровик В. С., Похвощев В. А. Молодежь России: проблемы занятости. М., 1995.

Буланов B.C. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. М., 1994.

Дворецкая Г. В., Махнарылов В. П. Социология труда: Учебное пособие. Киев, 1990.

Дикарева А. А., Мирская М. И. Социология труда: Учебное пособие. М., 1989.

Дорин А. В. Экономическая социология: Учебное пособие. Минск, 1997.

Коваль И. Ф., Фетисов Э. Н. Социология труда. Красноярск, 1993.

Кравченко А. И. Трудовые ориентации: структура, функции, поведение. М., 1991.

Радаев В. В. Экономическая социология.: Курс лекций. М., 1997.

Ромашов О. В. Социология труда: Учебное пособие. М., 1999.

Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. М., 1996.

Фальцман В. К. Экономическое поведение: человек - фирма - государство - экономика. Т 2. М., 1993.

Штольберг Р. Социология труда. М., 1982.

Щербина В. В. Социология организаций // СоцИС. 1998. № 8.