

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
Кафедра экономической теории

**Л.С. Крыжанова,  
Н.А. Бровко, Е.В. Плоских**

# **ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

**Краткий теоретический курс**

**1 часть**

Бишкек 2016

УДК [33+316.334.22](075.2)

К 85

Ответственный редактор:

д-р экон. наук, проф. *Л.С. Крыжанова*

Рецензент:

д-р экон. наук, проф. *Г.В. Кумсков*

Рекомендовано к изданию кафедрой экономической теории

**Крыжанова Л.С.**

К 85 ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА: краткий теоретический курс. 1 часть / Л.С. Крыжанова, Н.А. Бровко, Е.В. Плоских. Бишкек: Изд-во КРСУ, 2016. 140 с.

В учебном пособии рассматривается круг вопросов, связанных с изучением теоретико-методологических положений экономики и социологии труда. Подробно рассмотрены теоретические основы экономики труда, социальные аспекты труда, трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества, их характеристики и факторы, влияющие на отношение человека к труду.

Представлены теоретико-методологические основы современной экономики и социологии труда: предмет, задачи этой дисциплины, рассмотрены труд как основа жизнедеятельности общества, занятость и безработица населения, формирование и регулирование рынка труда. Исследуются конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения, а также рассматривается социальное партнёрство как форма регулирования социально-трудовых отношений.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ВВЕДЕНИЕ .....                                                                    | 6         |
| <b>Глава 1. Теоретико-методологические</b>                                        |           |
| <b>положения экономики и социологии труда .....</b>                               | <b>7</b>  |
| § 1. Воспроизводственный подход<br>к пониманию категории «экономика труда» .....  | 7         |
| § 2. Социальные аспекты труда.<br>Предметная область социологии труда.....        | 12        |
| § 3. Методологическое положение<br>экономики и социологии труда.....              | 20        |
| <b>Глава 2. Понятия о труде и его разновидности .....</b>                         | <b>23</b> |
| § 1. Система теоретических представлений<br>о труде. Формы проявления труда ..... | 23        |
| § 2. Содержание, характер<br>и разновидности труда .....                          | 35        |
| § 3. Функции труда и его роль<br>в развитии человека и общества.....              | 38        |
| § 4. Составные части процесса труда, его формы .....                              | 41        |
| § 5. Факторы, влияющие<br>на отношение человека к труду .....                     | 43        |
| <b>Глава 3. Трудовой потенциал и трудовые</b>                                     |           |
| <b>ресурсы общества, их характеристики.....</b>                                   | <b>48</b> |
| § 1. Трудовой потенциал общества<br>и факторы, влияющие на его формирование ..... | 48        |
| § 2. Характеристики трудового потенциала общества.....                            | 51        |

|                                                                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| § 3. Понятие, границы и состав трудовых ресурсов страны. Источники пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве. Трудоспособное население ..... | 55         |
| <b>Глава 4. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели .....</b>                                                                      | <b>59</b>  |
| § 1. Сущность рынка труда.....                                                                                                                       | 59         |
| § 2. Особенности функционирования рынка труда.....                                                                                                   | 65         |
| § 3. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.....                                                                               | 69         |
| § 4. Механизм функционирования рынка труда .....                                                                                                     | 74         |
| § 5. Современные виды и модели рынка труда .....                                                                                                     | 77         |
| § 6. Кыргызская модель рынка труда.....                                                                                                              | 82         |
| <b>Глава 5. Занятость и безработица – основные характеристики рынка труда.....</b>                                                                   | <b>90</b>  |
| § 1. Занятость – основная характеристика рынка труда.....                                                                                            | 90         |
| § 2. Сущность, причины и виды безработицы .....                                                                                                      | 93         |
| § 3. Сущность и цели государственной политики занятости .....                                                                                        | 99         |
| § 4. Экономическая и социальная функции занятости.....                                                                                               | 104        |
| § 5. Пути минимизации безработицы .....                                                                                                              | 109        |
| <b>Глава 6. Мотивация труда: сущность, методы и направления развития.....</b>                                                                        | <b>115</b> |
| § 1. Понятие мотивации и характеристики мотивационного процесса.....                                                                                 | 115        |
| § 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Методы мотивации .....                                                                        | 118        |

|                                                                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Глава 7. Конфликты в социально-трудовой</b>                                                                                     |            |
| <b>сфере и способы их разрешения.....</b>                                                                                          | <b>126</b> |
| § 1. Социально трудовые отношения как источник<br>конфликтов. Основная классификация<br>конфликтов в социально-трудовой сфере..... | 126        |
| § 2. Нормативные акты, регулирующие способы<br>разрешение коллективных конфликтов.....                                             | 129        |
| § 3. Социальное партнёрство как форма<br>регулирования социально-трудовых отношений.....                                           | 131        |
| <b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....</b>                                                                                                     | <b>139</b> |

## ВВЕДЕНИЕ

С развитием рыночных отношений в экономике Кыргызстана возникла необходимость в исследовании и изучении проблем экономики и социологии труда, основанных на фундаментально новых концептуальных представлениях. Это рыночные представления о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала и трудовых ресурсов, а также анализ реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в кыргызской экономике, в условиях трансформации экономических отношений.

Потребность в расширении знаний о труде как источнике развития человека и общества объективно является новым источником возможностей в определении предмета «Экономики и социологии труда». В реальной жизни проблемы экономики труда глубоко социализированы, поэтому, чтобы добиться высокого уровня организации и эффективности труда, следует использовать не только экономические, но и социальные аспекты труда.

В современных экономических условиях принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, повышения уровня и качества жизни населения.

Знания в области «Экономики и социологии труда» имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы при подготовке специалистов принципиально нового типа, адаптированных к современному рынку труда, к социально-ориентированной рыночной экономике, вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА**

- § 1. Воспроизводственный подход к пониманию категории «экономика труда».**
- § 2. Социальные аспекты труда. Предметная область социологии труда.**
- § 3. Методологическое положение экономики и социологии труда.**

### **§ 1. Воспроизводственный подход к пониманию категории «экономика труда»**

Категориальный аппарат «экономики труда» находится в стадии развития. Долгое время экономика труда выступала в роли посредника, приспособлявая знания разных отраслей к практике. Собственный категориальный аппарат, характерный только для этой области знания, практически формируется, т.к. многие понятия постоянно наполняются более богатым содержанием. Круг интересов экономики труда со временем расширяется, включая все новые и новые вопросы и их решение.

Экономика труда и связанные с ней дисциплины носят преимущественно прикладной характер. Их основная задача заключается в поиске путей оптимизации трудовой деятельности человека, в том числе в условиях его взаимодействия с производством. Прикладной характер носят и результаты исследований: методики, рекомендации. Дисциплины, связанные с «трудовой» тематикой, возникли в результате взаимодействия техники и человеческого фактора.

*Экономика труда* – это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. По своей природе, в отличие от общей эконо-

мической теории и отраслевых экономик, она исследует определенный круг вопросов и проблем, имеющих место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики, и в силу этого относится к типу функциональных экономических наук.

**Объектом** экономики труда является труд – центральный элемент общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики. Труд изучается и другими науками: физиологией и психологией труда, гигиеной труда, социологией труда, трудовым правом, статистикой труда, эргономикой и др. Для всех этих дисциплин труд служит объектом исследования. Различаются же эти дисциплины предметом исследования, т.е. тем, какую сторону и какие свойства объекта они изучают.

**Предмет** экономики труда – это экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке. Можно определить, что в современных условиях предметом экономики труда является изучение социально-трудовых отношений между людьми в процессе трудовой деятельности, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом<sup>1</sup>.

Экономика труда – это также учебная дисциплина, в которой излагаются результаты научных исследований в этой области науки и лучшие достижения практики по использованию труда.

Прежде чем рассматривать и анализировать какую-либо проблему, необходимо разобраться в ее сущности и содержании, теоретико-методологических аспектах сопряженных с ней категорий, явлений и процессов. Серьезные проблемы, существующие долгое время в экономике Кыргызстана, связаны, прежде всего, с недооценкой социальной составляющей ее развития и принижением роли социально-трудовых отношений. Именно в этом следует искать причины таких массовых негативных в со-

---

<sup>1</sup> Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. 12 с.



циальном плане явлений, как задержки с выплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий; резкое снижение уровня жизни большинства населения страны; поляризация их доходов; рост безработицы; увеличение смертности.

Безусловно, возникает объективная необходимость усиления социальной ориентации кыргызской экономики, а это непосредственно связано с повышением эффективности экономики труда, развитием социально-трудовой сферы и основных ее компонентов, целенаправленным и конструктивным движением в сторону социальной рыночной экономики. Чтобы более уверенно и результативно на практике решить эти задачи, надо, прежде всего, разобраться в теоретическом и методологическом плане с исходными понятиями и категориями.

Экономика труда – не только достаточно распространенный термин. Это предмет научного исследования, образовательных дисциплин, практической деятельности специалистов и ученых государственных и общественных структур. Однако, до сих пор нет единых представлений и позиций о сущности и содержании понятия «экономика труда» и не определены общие подходы к решению теоретико-методологических проблем, входящих в сферу этого понятия.

Итак, что такое «экономика труда»?

Прежде всего, проанализируем такое распространенное понятие, как «экономика». Существует множество определений этого понятия, где экономика определяется, например, как:

- «общественное производство, обмен, распределение и потребление материальных благ и услуг»;
- «наука о хозяйстве, способах его ведения людьми, отношениях между людьми в процессе производства и обмена товаров» и т. д.;
- «совокупность отраслей страны»;
- «совокупность производственных отношений»;
- «система экономических наук, изучающих экономические отношения в обществе».

Рассматривая различные определения экономики можно предложить следующую трактовку: экономика страны или региона, в ши-

роком воспроизводственном плане, – это динамичная общественно организованная система хозяйствования, обеспечивающая процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных материальных благ и услуг и совокупность возникающих на этой основе производственных отношений между людьми.

Такой подход к определению сути экономики позволяет четко и обоснованно формировать экономические концепции, программы, прогнозы и т.д., а также грамотно и профессионально планировать организацию работы экономических органов, определять их функции, задачи, приоритеты. Очевидно, программы и планы развития экономики страны в первую очередь должны содержать разделы, связанные с производством товаров и услуг. Это ключевая часть экономических документов и первоочередная задача экономических органов. Следующие разделы охватывают процессы распределения, обмена и потребления.

Таким образом, управлять экономикой в широком смысле слова – это разрабатывать экономические программы, регулировать экономику на практике, делать прогнозы, т.е. анализировать все происходящие в ней процессы производства, распределения, обмена и потребления и предлагать соответствующие механизмы их совершенствования и развития.

Что касается понимания категории «труд», то в ней заложены отдельные известные фундаментальные теоретические положения.

Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью средств производства они воздействуют на предметы природы, видоизменяют их и приспособливают для удовлетворения своих потребностей. В самом общем виде труд можно определить, как объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми он располагает, в продукт, необходимый для личного и общественного пользования<sup>1</sup>.

Процесс труда включает в себя три основных момента:

- целесообразную деятельность человека, т.е. сам труд;
- предмет труда, на который он направлен;

---

<sup>1</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. С. 18.

- средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Однако, главным условием трудовой деятельности является наличие рабочей силы. Объединяя понятия «экономика» и «труд», можно дать следующее определение категории «экономика труда»:

Экономика труда – это динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы: ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Процесс производства (формирования) рабочей силы, т.е. подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д.

Процесс распределения и обмена рабочей силы, как правило, происходит:

- во-первых, на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства: работодателей, наемных работников и государства;
- во-вторых, непосредственно на предприятии (найм, ротация работников, увольнение и т.п.).

Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, производства конкретной общественно полезной продукции или услуг. Для того, чтобы работник приступил к трудовой деятельности, для него надо подготовить соответствующие условия: обеспечить рабочее место, организовать труд и его оплату, создать безопасные условия труда, стимулирование труда, социальную защиту и т.д.

Таким образом, экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечивая условия для производительного и эффективного труда.

## **§ 2. Социальные аспекты труда.**

### **Предметная область социологии труда**

**Социология труда** представляет собой специальную дисциплину, содержание которой – законы и категории, определяющие труд как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества. В качестве специальной социологической дисциплины она раскрывает специфику общественного труда как социального процесса и совокупность факторов, влияющих на этот процесс.

**Предметом социологии труда** являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

**Цель социологии труда** – это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных 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 состоят в<sup>1</sup>:**

- изучении и оптимизации социальной структуры общества, трудового коллектива;
- анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;
- усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;

---

<sup>1</sup> Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 23, 25.

- создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и др.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относятся и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики.

Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются в:

- достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- процессе методов сбора фактов;
- способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Очевидно, что предметом социологии труда являются социально-типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду, его производственной активности. Поэтому для социологии является типичной постановка вопроса о массовом проявлении такого отношения к труду и таких форм социальной активности, которые соответствуют определенному содержанию и характеру труда.

Изучение взаимосвязи содержания и характера труда – основных категорий социологии труда – имеет важное методологическое значение. Оно позволяет понять, что развитие труда невозможно без качественных сдвигов в его содержании в ходе научно-технического прогресса.

По своему содержанию труд – целесообразная, сознательная деятельность, в процессе которой человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспосабливает к своим целям предметы природы. Труд как обмен веществ между человеком и природой означает, что человек использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения заранее намеченной цели.

Изучение труда в процессе его эволюции показывает, что в рабовладельческом обществе использовался преимущественно примитивный ручной труд, который сочетался с личной принадлежностью раба рабовладельцу (рабский труд). Для феодального общества характерен ручной ремесленный труд, допускающий самостоятельность и творчество, но на низком уровне развития технологии. Развитие капиталистического общества началось с развитием механизации и повышением качества производительной силы труда (наемный труд). Таким образом, можно заключить, что экономический закон соответствия уровня развития производительных сил состоянию производственных отношений проявляется в сфере труда в виде закона соответствия содержания и характера труда, его сущности и его социально-экономической формы.

Исходя из понимания предмета социологии труда, одна из основных категорий этой дисциплины – отношение к труду. В социологии принята точка зрения, что отношение к труду не ограничивается связью индивида с непосредственным его занятием. Оно выражает фундаментальную связь индивида с обществом, проявляется через общественную оценку труда – престиж профессии, труд как высшую ценность и способ признания человека в обществе – и получает субъективно-индивидуальное выражение в высказываниях и поступках человека.

Отношение к труду определяется объективными и субъективными факторами<sup>1</sup>. Объективные факторы – это содержание и характер труда, определяющие профессиональное и социокультурное развитие работника, а также условия труда (социально-экономические, социально-гигиенические, социально-психологические), непосредственно влияющие на то или иное к нему отношение. В ходе различных социологических исследований, как зарубежных, так и отечественных, выявлено, что именно под воздействием социально-экономических условий труда (возможность служебного продвижения, возможность повышения квалификации, возможность повышения заработной платы)

---

<sup>1</sup> Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда: учебник для вузов. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. С. 46–48.

у работников складываются расположенность, позитивные и негативные ценностные ориентации на труд. Создавая ощущение перспективности работы, социально-экономические условия активно формируют совокупность ценностных ориентации на эту перспективность и способствуют повышению производительности труда.

Субъективные факторы – это система ориентации и мотивов трудовой деятельности.

Мотивационное ядро отношения к труду включает три уровня: отношение к труду как к ценности, отношение к профессии как определенному виду труда, отношение к работе как к специфическому виду трудовой деятельности в конкретных условиях.

Таким образом, отношение к труду связывается с социальной активностью человека и выражается в его поведении и трудовой деятельности.

Исследования социально-экономических и социально-психологических факторов пробуждения и развития социальной активности работающих – актуальная задача специалистов в области социологии труда. Особенно важна своевременность обнаружения и использования социальных резервов, неостребованность которых может привести к негативным последствиям. Например, подавленная активность может перерасти не просто в пассивность работников, а в скрытое сопротивление всему новому.

В процессе труда люди вступают в определённые социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдалённых целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определённых социальных условиях образует специфические социальные отношения.

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счёте, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними, т.е. во взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп. Эти отношения тесно связаны с отношениями трудовыми. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако, впоследствии каждый работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях друг с другом, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определённым эмоциональным настроением, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации.

Таким образом, социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчинённых, определёнными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не могут существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надёжную информацию для формирования социальной политики, разработки научно обоснованных программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно со-



проводящих трудовую деятельность работников. Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой – способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

К относительно молодым отраслям знания относится экономическая социология. Она рассматривает в качестве предмета ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры. Предмет исследования социологии труда как раз и составляет круг её научной проблематики в пересечении с другими социологическими дисциплинами.

Сущность предмета социологии труда раскрывается путем познания закономерностей социального развития, которые отражают наиболее важные и устойчивые связи различных трудовых явлений и процессов. К ним относят законы кооперации, распределения, разделения труда, определения человеческих потребностей; закономерности изменения мотивации трудового поведения работников под воздействием преобразований образа жизни и трудовых ситуаций; изменения содержательной части труда под воздействием результатов научно-технического прогресса и изменения трудового поведения под влиянием различных факторов.

Главным предметом изучения социологии труда является рабочая сила (человеческий фактор). К нему относят: профессиональную и возрастную структуру рабочей силы; возможность свободного трудоустройства, систему профессиональной подготовки персонала, а именно – получения теоретических знаний и практических навыков необходимого уровня квалификации для выполнения отдельных производственных заданий в процессе труда с учетом требований промышленно-экономического роста.

Трудовые отношения также являются основной предметной областью изучения социологии труда. Эти отношения складываются с момента включения человека в процесс труда и регулируются юридическими нормами в процессе труда с целью защиты прав работников.

Социология труда также изучает культуру труда и производства с целью определения места человека в сфере труда. Под культурой труда понимаются меры, которые направлены на создание такой рабочей среды, которая создавала бы у участников процесса труда чувство эстетического восприятия по отношению к выпускаемой продукции, труду, рабочему месту и в целом к производству.

Способ использования рабочего времени также является предметом изучения социологии труда, т.к. для человека большое значение имеют процесс организации рабочего времени в течение всей рабочей смены, а для предприятия важно отношение работников к рациональному использованию рабочего времени.

Кроме того, социология труда как наука рассматривает также свободное время и способы его использования. Это имеет большое значение, потому что от формы использования времени вне работы будет зависеть и то, как работник будет использовать свое рабочее время.

Также к предметной области социологии труда относят нормы социально-трудовых отношений, нормы трудовой морали и уровень степени ответственности субъектов трудового коллектива.

Понятие трудовой морали заключается в наборе норм поведения работника в процессе выполнения им трудовых функций, которые основаны на процессах понимания роли и значения труда в каждом обществе. Также социология труда выявляет и анализирует причины возникновения конфликтных ситуаций в формальной и неформальной организации рабочих групп, формы их проявления, а также возможные способы решения данных конфликтных ситуаций.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что социология труда служит своеобразной теоретической основой для практики трудовых решений на макро- и микроуровнях.

Предмет социологии труда (с точки зрения социологической теории) заключается в механизме и структуре социальных и трудовых отношений, а также явлений и процессов в сфере труда.

**Цель изучения в социологии труда**<sup>1</sup> заключается в производстве анализа происходящих социально-трудовых явлений и процессов, разработке способов прогнозирования, планирования и управления ими. В свою очередь это позволит создать благоприятные социальные условия для эффективной работы трудового коллектива и отдельного работника. Социология труда, отдавая должное внимание проблеме материального стимулирования, рассматривает, в первую очередь, совокупность побуждений к труду, такие стимулы, как содержание труда, его организация и условия, степень самостоятельности в труде, характер взаимоотношений в коллективе и т.д.

При развитии социологической науки происходит непрерывный процесс формирования и обогащения ее профессиональных терминов. К категориям и понятиям, характеризующим социологические трудовые исследования, относятся: социальная группа, социальные отношения, трудовая адаптация, социальный статус, ценностные ориентации, нормы поведения, нормативное урегулирование трудового поведения, мотивации. В научный оборот также включаются понятия и категории социологических знаний о труде, что позволяет совершенствовать научный лексикон и при помощи него получать наиболее дифференцированные сведения о сущности труда и его месте в общественной жизни и жизни человека.

В свою очередь, экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике интересуют сам процесс создания стоимости. Для неё важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла, в то время как социология труда рассматривает трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения. Например, в стимулировании труда экономике интересуют оплата труда. В этом случае изучаются тарифная система, заработная плата, взаимосвязь между ними.

Так, экономикой труда изучаются механизмы взаимодействия в сфере труда экономических законов, способы их про-

---

<sup>1</sup> Гага В.А. Экономика и социология труда: учебник. М.: ИНФРА-М, 2008. С. 40, 52.

явления в организации труда. Для экономики труд представляет интерес с точки зрения процесса создания цены продукта. Также для экономики важно учесть трудовые затраты на различных стадиях выпуска готовой продукции или оказания услуг. А для социологии труда в первую очередь интересны трудовые отношения работников, участвующих в производстве готового продукта. При анализе трудовой деятельности как социологией, так и экономикой труда используется и общий для этих наук, и индивидуальный для каждой науки аппарат категорий. Общими для экономики и социологии труда являются категории разделения и оптимизации труда, квалификационный уровень работников, стимулирование трудовой деятельности человека, вопросы занятости и миграции населения и т.д. Такие категории и понятия, как тарификация рабочих и работ, тарифные системы и коэффициенты, фонды заработной платы работников, нормы образования фонда материального стимулирования, нормы времени на выработку и обслуживание используются только при экономическом подходе в изучении труда.

### **§ 3. Методологическое положение экономики и социологии труда**

Методология в переводе с греческого означает учение (понятие) и по своему содержанию несет в себе два значения:

- учение о научном методе познания;
- совокупность методов, применяемых в конкретной науке.

Учение о научном методе познания предполагает понимание сущности методологии экономики и социологии труда. Она заключается в изучении и рассмотрении важнейших научных положений, обусловленных объективными законами развития труда, производства и общества в социально-ориентированной рыночной экономике и выборе научного метода познания для решения определенных целей, применение этих положений при разработке государственной социально-экономической политики в сфере труда.

В связи с этим выделяют три основных положения:

1. При выработке государственной политики в области труда теоретической основой и методологической базой должна являться экономическая теория, которая изучает экономические общественно-производственные отношения на всех стадиях развития общественного производства. Она рассматривает и формулирует экономические законы в сфере труда, объясняет их проявление в общественной организации труда, проявляется в сфере управления производством и распределении материальных благ. Анализ объективных и субъективных факторов, знание этих законов, механизма их действия позволят перевести социально-трудовые отношения в новое русло с учетом развития рыночных отношений в трансформационный период.

2. В условиях трансформации экономических и социальных процессов труда необходимо учитывать исторический аспект изменяющихся общественно-производственных отношений в стране, а также практику развитых стран (в первую очередь, опыт России) в сфере регулирования и преобразования социально-трудовых отношений при переходе к рыночным отношениям.

3. На пути к рынку наиболее объективным научным методом познания развития общественного труда является диалектический метод. Его сутью является рассмотрение всех процессов и явлений в экономике, а также социальных аспектов труда во взаимосвязи и взаимообусловленности, в развитии, движении, обновлении, изменении; разбор «борьбы» и противоречий между старыми и новыми положениями в сфере труда; учет перехода от количественных изменений в качественные и т.д.

Следующим значением методологии является совокупность методов, применяемых в конкретной науке. В данном случае – это совокупность методов, применяемых в исследовании процессов рынка труда и элементов его организации, которые выполняют связующую роль между теорией и практикой и являются необходимым звеном, при помощи которого законы экономического и общественного развития переносятся в практическую жизнь. Они реализуются в государственной со-

циально-экономической политике и в практической деятельности при разработке различных законов о труде, занятости, социальном партнерстве, прожиточном минимуме, минимальной заработной плате и др.

Таким образом, методология – это совокупность общих приемов и методов исследования состояния организации общественного труда, социально-трудовых отношений и выработки решений по повышению производительности труда, совершенствования и оплаты труда, по перестройке процессов в области управления трудовым потенциалом, регулирования рынка труда<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 18, 19.

## **ГЛАВА 2. ПОНЯТИЯ О ТРУДЕ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ**

- § 1. Система теоретических представлений о труде. Формы проявления труда.**
- § 2. Содержание, характер и разновидности труда.**
- § 3. Функции труда и его роль в развитии человека и общества.**
- § 4. Составные части процесса труда, его формы.**
- § 5. Факторы, влияющие на отношение человека к труду.**

### **§ 1. Система теоретических представлений о труде. Формы проявления труда**

Система теоретических представлений о труде раскрывает его сущность, формы проявления, функции, объект продажи на рынке труда, категории, разновидности и пр.

Товар «труд» отличается от других товаров. Особенностью товара «труд» является то, что его продажа может иметь место лишь при условии того, что работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь, работник, продавая свой труд, предъявляет спрос

на определенное рабочее место. После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем.

Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма. Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности товара «труд»:

- собственник и носитель этого товара – человек, со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом;
- предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда;
- труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Есть еще одна сторона этого приоритета, которая выявлена мировой экономической наукой, в т.ч. трудовой теорией стоимости К. Маркса. В соответствии с этой теорией, продукт создается двумя факторами: трудом и средствами производства. Однако, новую стоимость, заключенную в произведенном товаре, создает живой труд работника, тогда как стоимость вещественных факторов лишь переносится на производимый товар как составная часть издержек его производства. Вся вновь созданная живым трудом в течение года стоимость образует национальный доход, который является источником дохода всех слоев населения. Особенность товара «труд» заключается также в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он



не будет иметь дохода, а следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. Количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом. Существенная особенность товара «труд» заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует (по теории предельной производительности) в создании благ.

Категории труда вытекают из его сущности и форм проявления, а разновидности труда – из содержания, характера труда и форм трудовой деятельности.

Экономика и социология труда, так же как и иные науки, для которых труд является объектом исследования, опирается на определение сущности труда, данное ниже. Причем эта сущность может трактоваться как категория различной принадлежности: социально-экономической, психофизиологической, правовой, философской и др.

Рассмотрим труд как категорию социально-экономическую и правовую. Он исследовался многими учеными мира с древних времен, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и созидательность. В процессе труда люди создают материальные и духовные блага. Эта мысль нашла отражение в высказывании одного из основоположников классической политэкономии английского ученого XVII века У. Петти: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля – его мать»<sup>1</sup>.

Наиболее распространенное определение труда, которое дается в настоящее время во многих учебниках и экономических словарях, таково: труд есть целесообразная деятельность человека по преобразованию предметов природы для удовлетворения человеческих нужд. В самом общем виде такое определение верно, так как оно отражает важнейшие признаки труда – целесообразность и созидание, но в нем нет ответа на ряд вопросов, а поэтому его нельзя считать исчерпывающим.

---

<sup>1</sup> *Петти У.* Экономические и статистические работы / пер. с англ. М.: Соцгиз, 1940. С. 55.

«Труд... деятельность, необходимая для функционирования общества, признаваемая существующей социальной системой общественно полезной или, по крайней мере, социально приемлемой, осуществляемой в рамках установленного социально-нормативного порядка, и являющаяся для выполняющих ее людей источником получения средств к существованию и (или) способом жизненного обустройства»<sup>1</sup> – такое определение понятия «труд» дает профессор Ю.Е. Волков в статье «Труд в глобальном мире».

В.А. Каменецкий и В.П. Патрикеев в своем совместном исследовании «Труд» дают следующее определение этому понятию: «Труд – это процесс использования человеком своего интеллектуального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы»<sup>2</sup>.

Для ответа на вопрос, какое же определение понятия «труд» представляется полным, рассмотрим следующие положения.

Труд – это вид деятельности, но понятие «деятельность» шире понятия «труд», так как не всякая деятельность будет трудом. В чем же состоит различие между понятиями «труд» и «деятельность» человека?

Деятельность людей характеризуется составом и структурой составляющих ее разновидностей.

По первичной мотивации любая деятельность человека может быть физиологически обусловленной (добыча и производство продуктов питания, производство предметов и оказание услуг первой необходимости) или физиологически необусловленной (производство предметов и оказание услуг не первой необходимости, а также деятельность, не связанная с производством благ).

По участию сознания в деятельности человека можно выделить части сознательную и бессознательную (инстинктивную и связанную с нарушением психики). Сознательная деятельность характери-

---

<sup>1</sup> Волков Ю.Е. Труд в глобальном мире // Труд и социальные отношения. 2005. № 4. С. 54.

<sup>2</sup> Каменецкий В.А., Патрикеев В.П. Труд. М.: Экономика, 2004. С. 16.

зуется тем, что человек осознает то, что он делает, отдает себе отчет о своих действиях. Бессознательная деятельность может быть результатом инстинктивных действий или может быть также следствием нарушения психики человека из-за болезни. Бессознательно человек действует и в гипнотическом состоянии. Все, что делается бессознательно, без участия интеллекта, не является трудом. Подавляющая часть деятельности людей сознательна (осознанна), т.е. осуществляется на основе внутренне аргументированных побуждений, которые порождаются интеллектом. Поэтому первым признаком труда является сознательность деятельности.

Сознательная деятельность делится на трудовую и нетрудовую часть. Трудовая часть, в свою очередь, имеет в наличии следующие признаки: целенаправленность, целесообразность, легитимность, полезность, созидательность, востребованность.

Целенаправленность деятельности означает, что человек действует в соответствии с намеченной целью. Задумав что-либо сделать, человек составляет план работы. В подготовительной работе будет поставлена и сформулирована цель, далее последует ее реализация. Бесцельная же деятельность, если такая имеет место, отношения к труду не имеет, так как ее результат непредсказуем и может иметь даже отрицательный, негативный результат.

Трудом может быть только целесообразная деятельность, которая предполагает стремление к получению полезного результата. Целесообразность деятельности – это понимание того, что ее результат будет нужным либо для самого человека, осуществляющего деятельность, либо для других людей. Нецелесообразная деятельность – это деятельность вредная, никому не нужная.

К труду также относится легитимная (незапрещенная) деятельность. Следует различать уголовно наказуемую деятельность и деятельность, не связанную с уголовным наказанием. Действительно, запрещенная, нелегитимная, преступная деятельность преследуется законом. Такие преступления в сфере экономической деятельности, как контрабанда, получение кредита путем обмана, незаконное предпринимательство, обман потребителей и др. приводят к получению нетрудовых доходов, однако такая деятельность не относится к труду. Тем более, такая деятельность, как незаконное изготовление

оружия, наркотических средств, выпуск товаров, не отвечающих требованиям безопасности, мошенничество, азартные игры, создание вредоносных программ для ЭВМ и др. считается запрещенной, уголовно преследуется и трудом не считается.

Важнейшим критерием труда является созидание, т.е. наращивание количества материальных, духовных, бытовых и иных благ. Не будет трудом деятельность, не связанная с созиданием. Например, игры как средство развлечения (если это не публичные спортивные выступления), путешествия и прогулки как средство отдыха, прием лечебных процедур, прием пищи и т.п. Деятельность, совершаемая человеком во время отдыха, развлечений, лечения полезна, но, в отличие от труда, связана не с производством, а с потреблением благ для восстановления своей работоспособности.

К созиданию относится не только сфера материального производства, но и сфера: образовательных, медицинских, информационных, культурно-зрелищных, спортивных, юридических услуг, а также национальная оборона, охрана общественного порядка и т.д.

Обязательная составляющая труда это востребованная деятельность. Если человек сознательно, целенаправленно затратил время и усилия на производство работы, которая оказалась никому не нужной, то такую деятельность также нельзя считать трудом.

Таким образом, труд – это сознательная, целенаправленная, целесообразная, легитимная и востребованная деятельность человека по получению или созданию материальных и нематериальных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей. Лишь наличие всех этих качеств деятельности одновременно будет характеризовать трудовую деятельность, а именно – труд.

Труд как целесообразная деятельность человека имеет три формы проявления<sup>1</sup>:

- биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности – затрата физиологической энергии работников;

---

<sup>1</sup> Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 49, 54.

- организационно-технологическая сторона – взаимодействие со средствами производства;
- организационно-социальная сторона – производственное взаимодействие работников друг с другом.

Формы проявления труда отражают структуру труда как органичной совокупности процессов, происходящих во время труда. Эта структура показывает, что единый процесс труда проявляется в тесной взаимосвязи, причем затраты физиологической энергии работников непосредственно связаны как с процессом взаимодействия людей со средствами производства, так и с процессом производственного взаимодействия людей друг с другом, т.е. эти процессы неразрывны и не могут существовать в отрыве друг от друга.

Рассмотрим подробнее формы проявления труда.

Биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности заключается в расходовании в процессе труда энергии мозга, нервов, органов чувств, мускулов. Затраты энергии человека зависят от величины физической (динамической и статической) и нервно-психической нагрузок на организм человека.

Динамическая физическая нагрузка определяется объемом физической работы (в килограммометрах), величиной энергетических затрат (в калориях), мощностью усилия (в ваттах). Статическая физическая нагрузка характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или отдельных его частей, умноженной на время поддержания этого усилия (в килограммах в секунду).

Нервно-психическая нагрузка определяется:

- объемом и характером информации, которые воспринимает и перерабатывает работник для принятия определенных решений в течение рабочей смены;
- интенсивностью внимания, которая зависит от числа одновременно наблюдаемых объектов, длительности сосредоточенного наблюдения и продолжительности активных действий;
- напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, зависящей от плотности сигналов, количества со-

общений в час, объема оперативной памяти – числа удерживаемых в памяти элементов в течение определенного периода времени, величины эмоционального и интеллектуального напряжения;

- степенью монотонности труда, зависящей от количества и длительности элементов производственных операций, частоты их повторения, времени пассивного наблюдения за ходом технологического процесса, продолжительности времени монотонного труда в течение смены;
- темпом работы, т.е. количеством движений рук, ног, головы, корпуса в единицу времени.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Организационно-технологическая сторона трудовой деятельности заключается в определенной системе взаимодействия работника со средствами производства – предметами и средствами труда. Такое взаимодействие зависит: во-первых, от технологии и техники производства (деятельности), которые определяют техническую вооруженность труда, степень его механизации и автоматизации, совершенство технологических процессов; во-вторых, от таких вопросов организации труда, как организация рабочих мест, режимы труда и отдыха, подготовка и повышение квалификации работников, применение рациональных приемов и методов труда.

Содержание и характер взаимодействия работников со средствами производства определяются также особенностями решения вопросов по некоторым элементам организации труда:

а) хорошо продуманная планировка рабочих мест обеспечивает экономию рабочего времени и физиологических усилий работников за счет сокращения маршрутов их перемещения на рабочем месте, удобства обслуживания оборудования, рациональной рабочей позы;

б) рациональные приемы и методы труда способствуют достижению лучшего использования инструмента и оборудования, эко-

номному использованию рабочего времени, обеспечению высокого качества работы, выполнению и перевыполнению норм труда;

в) физиологически обоснованный внутрисменный режим труда и отдыха создает условия для выполнения производственных функций (должностных обязанностей) с наименьшими затратами труда при сохранении высокой работоспособности персонала;

г) своевременные и высококачественные подготовка и повышение квалификации работников необходимы для обеспечения соответствия уровня квалификации персонала сложности и качеству выполняемых работ.

Организационно-социальная сторона трудовой деятельности отражает производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется как по горизонтали (взаимодействие между работниками смежных рабочих мест, а также между основными и вспомогательными работниками), так и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными).

Взаимодействие между работниками зависит от следующих факторов:

- от формы организации труда – индивидуальной или групповой (коллективной), а также принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;
- социальной структуры и численности персонала;
- организационно-правовой формы предприятия.

Форма организации труда в значительной степени определяет характер и содержание труда, а также порядок взаимодействия между работниками. Индивидуальная организация труда основана на установлении производственного задания отдельно каждому работнику, персональном учете выполненной им работы и начислении заработной платы по результатам этого выполнения. Групповая (коллективная) организация труда предполагает, что установление производственного задания, учет выполненной работы и начисление заработка ведутся для отдельных подразделений без индивидуальной разбивки для каждого работника. Поэтому при групповой (коллективной) организации труда, например, бригадной организации труда, система производственного

взаимодействия внутри подразделения определяется конкретными обстоятельствами, возникающими в нем, что дает возможность более гибкого, чем при индивидуальной организации труда, реагирования на них.

Формы разделения труда (функциональное, технологическое, профессиональное и квалификационное разделение) и соответствующие им формы кооперации труда также характеризуют особенности производственного взаимодействия между работниками, создавая для него разные возможности использования труда в зависимости от того, какие формы приняты на предприятии.

При функциональном разделении труда, т.е. обособлении видов трудовой деятельности в зависимости от выполняемых работниками на предприятии функций, взаимодействие (кооперация труда) осуществляется между разными функциональными группами работников, такими, например, как основные и вспомогательные рабочие, рабочие и служащие, руководители и специалисты и т.д.

Технологическое разделение труда на отдельные производственные операции и виды работ влечет за собой необходимость взаимодействия работников, выполняющих разные операции и виды работ. То же можно сказать о профессиональном и квалификационном разделении и кооперации труда.

Отмеченные виды производственного взаимодействия работников отражают организационную его сторону. Но взаимодействие работников как форма проявления процесса труда имеет и социальную сторону – взаимодействие на производстве между разными социальными группами персонала, различающимися по полу, возрасту, образованию, стажу работы, семейному положению и т.д. Социальная и демографическая (половозрастная) структура работников предприятия, учреждения накладывает отпечаток на характер производственного взаимодействия между ними. Поэтому при изучении или организации трудового процесса необходимо обращать внимание на социальные параметры персонала. Так, например, наиболее благоприятная производственная обстановка может быть достигнута в кол-



лективах, в составе которых работают мужчины и женщины, где в возрастной структуре преобладают люди среднего возраста, а в социальной структуре – семейные, имеющие необходимое профессиональное образование и значительный производственный стаж работы на данном предприятии.

Социальная структура персонала определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп. Социальная группа на предприятии представляет собой совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например, уровнем образования, профессией, стажем работы и т.д.

Социальная структура персонала – важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная социальная структура затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы персонала предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и др.

Функционально-производственная структура складывается из функциональных групп работников: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основных и вспомогательных). Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура персонала определяется его составом по полу и возрасту. Социологические исследования под-

тверждают, что однополый персонал менее эффективен, нежели разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание на предприятии людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, низкой текучестью персонала, высоким качеством выполняемой работы, но при этом возрастают элементы консерватизма при использовании новшеств, увеличивается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями – высокой текучестью персонала, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Социально-психологическая структура формируется на основе общности интересов, ценностных ориентации, увлечений разных групп персонала. В состав таких групп могут входить и входят работники независимо от принадлежности к группам, сформировавшимся по другим признакам, т.е. здесь могут быть люди разных возрастов, национальностей, профессий и т.д.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует на предприятии и в его подразделениях определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства.

Особенности производственного взаимодействия работников друг с другом зависят также от численности персонала. На предприятиях с малой численностью работников труд каждого, как правило, у всех на виду, что создает условия для организации более четкого производственного взаимодействия. Кроме того, небольшой по численности персонал легче организовать, проще индивидуализировать и контролировать его труд. На крупных предприятиях такие условия характерны для отдельных подразделений, а в разных подразделениях они могут существенно отличаться друг от друга.

Обобщая все отмеченные стороны проявления труда, можно констатировать, что все они находятся в неразрывном единстве и представляют собой единый процесс труда.

## **§ 2. Содержание, характер и разновидности труда**

В теоретических представлениях о труде, кроме положений о его сущности и формах проявления, различают категории труда и его разновидности.

Категория – это группа явлений, понятий, объединенных общностью каких-либо признаков. Среди категорий труда выделяют содержание, характер, формы трудовой деятельности (формы организации труда) и др.

Здесь будут рассмотрены такие категории труда, как его содержание и характер, а также связанные с ними положения о разновидностях труда.

Содержание труда – это совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения.

По этому признаку можно предложить следующую классификацию труда в зависимости:

- от сферы материального производства, услуг, науки, культуры и искусства и др.;
- отдельной отрасли материального и нематериального производства, например: труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.;
- вида деятельности, например: труд предпринимателя, администратора, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего, фермера и т.п.;
- профессии и специальности, например: экономист – это профессия, экономист по труду – специальность.

Содержание труда инженера-конструктора, архитектора, врача, электрика, слесаря-сборщика, фермера, художника, дизайнера, продавца, научного работника и др. может быть охарактеризовано путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда по многим видам профессий отражается в тарифно-квалификационных справочниках, положениях о подразделениях и должностных инструкциях.

Характер труда<sup>1</sup> – это качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда. Именно то, что формирует специфические характеристики труда, и определяет его характер. Труд одного характера может быть присущ труду работников разных специальностей, разных видов и сфер деятельности, т.е. труду разного содержания, а труд одного содержания может иметь разный характер. Характер труда находит свое выражение в разновидностях труда. Таких разновидностей большое количество. Рассматривать их удобно на основе определенных группировочных признаков<sup>2</sup>:

1. Труд бывает оплачиваемый и неоплачиваемый в зависимости от наличия или отсутствия оплаты труда.

2. Труд может быть свободным и подневольным (принудительным) по отношению к свободе выбора.

3. По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, – это простой труд. Чем сложнее труд, тем выше квалификация труда и, следовательно, выше квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего.

4. Различают труд умственный, физический, преимущественно умственный, преимущественно физический по степени психофизиологических нагрузок. Умственный труд предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для физического труда характерны нагрузки физические. В своих крайностях труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или преимущественно умственный, или преимущественно физический.

5. По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). Содержательный труд – это труд разнообразный, ин-

---

<sup>1</sup> Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 28.

<sup>2</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. С. 55.

тересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше разнообразие труда, тем ниже его содержательность, а после преодоления некоторого предела содержательности труд становится малосодержательным, однообразным, монотонным.

6. Труд подразделяют на творческий и рутинный. Творческий труд связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. Рутинный труд основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

7. По внешнему проявлению деятельности труд может быть видимым и невидимым. Видимый труд дает конкретные результаты в виде различных товаров или услуг, чаще это физический труд, который можно наблюдать. Невидимый труд, как правило, труд умственный, например: труд ученого, труд композитора, сочиняющего музыку, до того как он ее станет записывать на нотную бумагу, труд писателя (обдумывающего очередной сюжет книги) и т.д.

8. В зависимости от уровня общественного признания труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности труда определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. Если такими качествами труд обладает в полной мере, то он будет считаться престижным, если же труд не пользуется популярностью и низко оплачивается, то такой труд относят к категории непрестижного.

9. По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для определения степени вредности труда существуют физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

10. По периодичности различают труд постоянный, временный, сезонный.

11. По степени универсальности труд может быть универсальным, специализированным, узкоспециализированным.

12. По продолжительности протекания труд может быть длительным и краткосрочным.

13. По демографическим параметрам труд может подразделяться на мужской, женский, детский.

14. Различают труд с материальным результатом и труд с результатом нематериальным. Труд с материальным результатом завершается выпуском изделий, продукции, товаров. Труд с результатом нематериальным не связан с выпуском продукции. Такой труд завершается результатом духовным, культурным, в виде услуги, как то: юридическая консультация, преподавательская деятельность.

15. По расположению рабочего места кроме обычного вида различают труд под землей, под водой, на высоте.

16. По степени самостоятельности труд может быть наемным, предпринимательским или на основе самозанятости. Наемный труд – это труд по найму на основе трудового договора с работодателем. Предпринимательский труд – это труд организатора деятельности предприятия. Самозанятость – это труд человека, который организовал свое дело сам и самостоятельно его выполняет.

Существуют и другие группы.

Все отмеченные разновидности труда представляют собой его характеристики и имеют прямое отношение к характеру труда.

### **§ 3. Функции труда и его роль в развитии человека и общества**

Категория «функции труда» дает возможность раскрыть значение труда в жизни человека и общества, показывает формы воздействия труда на человека и окружающий мир.

Выделяют следующие функции труда<sup>1</sup>:

- участие (наряду с другими факторами производства) в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;
- формирование общественного богатства и развитие общества (также наряду с другими факторами производства);

---

<sup>1</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. С. 63–64.

- развитие всего человеческого сообщества, общественного прогресса, науки и культуры;
- формирование самого человека;
- способ самовыражения личности.

Труд оказывает также непосредственное воздействие и на самих работников, которые развиваются, приобретают новые знания и навыки. В известном смысле положение о том, что труд создал человека, является справедливым. Именно труд выделил человека из животного мира. Создавая и совершенствуя орудия труда, человек увеличивал свои способности противостоять силам природы, следовательно, создавал условия не только для выживания, но и для собственного развития.

Через труд осуществляется самовыражение личности человека. Только реальными делами можно заслужить подлинное уважение граждан, и это представляет собой мощный стимул совершенствования трудовой деятельности.

Производство постоянно ставило перед людьми задачи, разрешение которых способствовало его прогрессу. Творческий характер труда находил свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и более производительных орудий труда, новых видов материалов, энергии, продуктов и услуг. Иными словами, творческий труд обеспечивал и продолжает обеспечивать научный и технический прогресс во всех сферах деятельности человека. Появление новых продуктов оказывало и продолжает оказывать влияние на возникновение новых потребностей. Так, например, изобретение сотового телефона, телевидения, видеотехники, персонального компьютера и Интернета привело к появлению огромной потребности в этих средствах информации у самых различных слоев населения. До появления этих изобретений такой потребности быть просто не могло.

Таким образом, в результате трудовой деятельности происходит, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, на которые уже сложилась определенная потребность, с другой – прогресс науки, техники, производства вызывает появление новых потребностей и их последующее удовлетворение.

Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, которое представляет собой исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Этот процесс связан, во-первых, с рождением людей; во-вторых, с ежедневным восстановлением жизненных сил людей путем удовлетворения их естественных потребностей в пище, одежде, жилище и др.; в-третьих, с получением людьми образования, приобретения специальности и роста трудовой квалификации.

Научно-технический прогресс одним из своих следствий имеет рост производительности труда, а значит, и рост его эффективности.

В каждый новый период трудовой процесс возобновляется в новом качестве: в него вступает все большее число людей, они лучше подготовлены и оснащены более совершенной техникой, технологией и организацией производства. Труд продолжает оказывать свое воздействие на людей и общество по той же схеме, но уже на новом уровне.

Идеальный процесс воздействия труда на человека и общество направлен в сторону прогресса производства, роста материального благосостояния и культурного уровня людей. Однако реальный процесс воздействия труда на людей и общество подвергается сильному влиянию политики, межгосударственных и межнациональных отношений, различных природных коллизий. К сожалению, в мире не все так благополучно, как должно быть. Происходят войны, государственные перевороты, экономические и политические кризисы, межэтнические конфликты и столкновения, природные катаклизмы – землетрясения, цунами, наводнения, засухи, которые в состоянии грубо нарушить закономерный процесс развития общества. Тем не менее, общая тенденция в развитии человеческого общества направлена в сторону прогресса производства, роста материального благосостояния и культурного уровня людей, осознания того, что человек есть высшая ценность на земле.



#### **§ 4. Составные части процесса труда, его формы**

Процесс труда состоит из трех частей: субъекта труда – те, кто трудится или будет трудиться; объекта (предмета) труда – все то, на что направлен и будет направлен труд с целью придания ему требуемых свойств; опосредующих элементов трудового процесса (средств труда), создающих необходимые условия для его осуществления.

Субъектом труда может быть один человек, самостоятельно выполняющий какую-либо работу, или группа совместно работающих людей.

Объект труда, в данном случае, – предмет труда. В трудовом процессе объект труда выступает в виде предмета труда.

В сфере производства материальных благ наиболее распространены следующие разновидности предметов труда:

- сырье – природное вещество, извлеченное из недр природы (добытые руда, нефть, газ и т.п.);
- материалы – предметы природного происхождения, изменившиеся под воздействием труда и принявшие вследствие этого новую материальную форму (металл, чугун, доски, мука и т.п.);
- полуфабрикаты – продукты переработки материалов, не принявшие еще законченного вида, готового к конечному потреблению или использованию изделия (стальной прокат, деревянные бруски, тесто, сформированная в листы пластмасса и т.п.);
- комплектующие изделия – детали, узлы изделий, получаемые по кооперативным поставкам от других предприятий для дальнейшего использования в производстве готового к конечному потреблению или использованию изделия.

В сфере нематериального производства и услуг предметом труда могут быть люди при оказании им образовательных, медицинских, юридических, культурных услуг и т.д., или различные товары (машины, бытовая техника, одежда и обувь при их ремонте и чистке и др.).

Опосредующими элементами трудового процесса служат средства труда. Средства труда – все то, при помощи чего работник воздействует на предмет труда, видоизменяя его и придавая новую форму. К средствам труда относятся: орудия труда (инструменты, станки, машины, механизмы, аппараты и другое технологическое оборудование), здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда, сооружения, необходимые для обеспечения труда (дороги, мосты, сооружения и т.п.). Необходимо отметить, что совокупность средств и предметов труда называют средствами производства.

Технология деятельности – это способ воздействия на предмет труда. Целенаправленность деятельности предполагает наличие знаний и умений для выполнения той или иной работы. Строгое, последовательное выполнение действий, совокупность методов воздействия на предмет труда для изменения или придания ему новых свойств, формы, взаимного расположения частей составляют содержание технологии деятельности.

Организация труда персонала – определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из системы взаимодействия работников с предметами и орудиями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом в трудовом процессе.

Важным элементом трудового процесса служит энергия от внешних источников. Это электрическая, механическая, тепловая, химическая и другие виды энергии, которые используются при работе машин, механизмов, аппаратов и других орудий труда или для непосредственного осуществления технологических процессов: химических, нефтеперерабатывающих, металлургических и т.п.

На всех стадиях трудового процесса работнику необходима информация о сырье, материалах, технологии, организации, о действиях людей, совместно выполняющих работу, о передовом опыте, рыночной конъюнктуре и других условиях.

В зависимости от формальных особенностей труда он подразделяется на различные формы его осуществления.

Главным формальным признаком особенностей труда служит число участвующих в трудовом процессе работников. По

этому признаку различают труд индивидуальный (единоличный), когда человек работает в одиночку, и труд совместный, когда работа выполняется группой людей в рамках предприятия, учреждения, организации. В этом случае имеет значение размер предприятия, численность и структура его персонала.

Следующим формальным признаком особенностей труда служит степень механизации трудового процесса. Можно выделить следующие формы труда:

- ручной – работа выполняется при помощи ручного немеханизированного инструмента (молотка, отвертки, напильника и т.п.);
- ручной механизированный – работа выполняется вручную с использованием механизированного инструмента (электродрели, пневмомолотка и т.п.);
- машинно-ручной – работу выполняет машина (станок) при одновременной работе на ней человека (например, при ручной подаче инструмента во время работы на станке);
- машинный – машина выполняет все основные виды работ, а работник - вспомогательные (запуск и загрузка оборудования, смена инструмента и заготовок и т.п.);
- автоматизированный – основные и вспомогательные работы выполняет машина-автомат, а работник запускает автомат в работу и останавливает его;
- аппаратурный – технологический процесс осуществляется в аппаратах, а работник управляет аппаратурным процессом.

## **§ 5. Факторы, влияющие на отношение человека к труду**

Отношение к процессу труду может определяться как объективными, так и субъективными факторами.

К объективным факторам относят характер и содержание трудовых функций, которые определяют социальное, профессиональное и культурное развитие личности, а также различные трудовые условия, такие как социально-гигиенические, эконо-

мические, психологические и иные, которые непосредственным образом оказывают влияние на то или иное отношение к нему. В процессе изучения было выявлено, что под воздействием различных экономических и социальных трудовых и производственных факторов труда, таких как возможность карьерного роста, повышения уровня квалификации, роста доходов, у людей складывается расположенность к труду, выявляются позитивные ценностные трудовые ориентации. При этом, создавая для работника условия перспективности его работы, социально-экономические факторы осуществляют формирование ряда ценностных ориентаций на указанную перспективу и являются стимулом повышения производительности труда работника.

Под субъективными факторами понимают систему мотиваций и ценностных ориентаций в процессе трудовой деятельности. Основа отношения к труду заключается в трех уровнях:

- 1) отношение к выполняемым трудовым функциям как к главной ценности;
- 2) отношение к имеющейся профессии как к определенному виду труда;
- 3) отношение к выполняемой работе как к одному из видов трудовой деятельности в данных конкретных условиях.

Можно сделать вывод о том, что отношение к труду напрямую связано с общесоциальной активностью личности и выражается в ее трудовом (экономическом) поведении и результатах труда. Методологическое решение данного вопроса о социальной активности личности заключается в необходимости исходить непосредственно из конкретного трудового процесса субъекта. Использование такой трактовки позволяет избежать различных ошибок в содержании понятия о социальной активности человека. Во-первых, это односторонность, выражающаяся в том, что социальная активность работников рассматривается как их взаимоотношения или как деятельность. Во-вторых, это отрыв между активностью их сознания (внутренней активностью) и активностью поведения, между внутренним возбужденным состоянием личности и его внешними проявлениями данного состояния.

Управление человеческими ресурсами в настоящее время осуществляется на всех уровнях: от структурных подразделений организации до государственных масштабов. Основные рекомендации в сфере управления человеческими ресурсами были разработаны Международной организацией труда. Основные положения МОТ направлены на создание взаимоотношений между различными сторонами трудового процесса, поддержание нормальных и безопасных условий труда на рабочих местах. В любом государстве есть своя система органов, занимающихся вопросами социальной политики, управлением занятостью и трудовыми отношениями. В КР в настоящее время для решения подобных задач в составе Правительства КР созданы Министерство здравоохранения и социального развития, Министерство труда, занятости и молодежи. В регионах также существуют департаменты управления человеческими ресурсами, занимающиеся вопросами социальной политики, занятости населения, регулированием отношений работников и работодателей.

В организации определение системы управления человеческими ресурсами строится исходя из численности работников предприятия, задач, стоящих перед службой персонала, объемов и видов выпускаемой продукции и др.

Как правило, на крупных промышленных предприятиях в состав службы управления персоналом входят отдел кадров, отдел организации труда и заработной платы, отдел подготовки кадров, отдел социальной сферы и др. Отдел кадров занимается вопросами поиска, отбора и оформления персонала. Отдел труда и заработной платы решает задачи, связанные с нормированием и тарификацией выполняемых работ, расчетом фондов заработной платы. Отдел подготовки кадров осуществляет организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников фирмы, проводит работу по кадровому резерву. Отдел социальной сферы занимается вопросами социально-бытового обслуживания и организацией досуговых мероприятий для работников организации. Правовым статусом службы персонала в организациях являются коллективные договоры и соглашения между сторонами социаль-

но-трудовых отношений. Коллективные договоры заключаются на срок до трех лет и содержат в себе взаимные требования и обязательства сторон.

Выделяют три аспекта, которые определяют эффективность функционирования системы управления человеческими ресурсами на предприятии:

- 1) персонал;
- 2) организация;
- 3) оценка.

**Персонал** – основа любой организации, ее ядро и движущая сила. Специалисты службы персонала, призванные осуществлять работу системы управления человеческими ресурсами, в первую очередь должны отвечать определенным требованиям, таким как: знание сферы производственной деятельности организации, знание теории и практики в области кадрового менеджмента и управления человеческими ресурсами, наличие лидерских качеств и мобильности реагирования на изменение ситуаций, высокая способность к профессиональному обучению и повышению общеобразовательного уровня.

Под **организацией** понимают оптимально созданную структуру управления человеческими ресурсами предприятия с учетом численности, сферы деятельности и особенностей социальной структуры трудового коллектива.

**Система оценки** – совокупность методов (правил, норм, показателей) определения эффективности функционирования системы управления человеческими ресурсами.

Основные направления оптимизации социальной структуры трудового коллектива:

- оптимизация по размеру. Оптимальным считается численность членов группы, колеблющаяся в пределах от 5 до 11 работников. При меньшем количестве человек у членов группы возникает беспокойство по поводу слишком высокого уровня персональной ответственности каждого из них. При большей численностью социальной группы сложнее добиться согласованности действий всех ее членов;

- оптимизация по составу. Предпочтительнее группа, состоящая из разных личностей, имеющих свое мнение по достижению целей, стоящих перед группой. Это улучшает качество принимаемых данной социальной группой решений;
- оптимизация по сплоченности группы. В наиболее сплоченных группах увеличивается производительность труда за счет отсутствия недоверия, напряженности и враждебности в трудовом коллективе. Для укрепления сплоченности коллектива рекомендуется совместное обсуждение и изучение целей и перспектив организации;
- оптимизация по групповым нормам. Для группы должны существовать определенные нормы и правила, и каждый член данной группы должен неукоснительно придерживаться их;
- оптимизация управлением конфликтностью. Если разница во мнениях приводит к конфликтам в группе, такой конфликт необходимо рассматривать как позитивный фактор и управлять им для улучшения эффективности производства.

При планировании персонала необходимо определить, какая в организации потребность в работниках в настоящее время, какой эта потребность будет через 1 год (5 лет), источники получения рабочей силы, условиях занятости работников (полная или частичная), формы и системы оплаты труда, план подготовки и повышения квалификации и др.

Для правильного планирования персонала необходимо знать следующие показатели: общую численность персонала и численность с разбивкой на категории; темпы оборота персонала; показатели движения кадров внутри организации; средний возраст персонала; размер средней заработной платы по предприятию и по специальностям и ее сопоставимость с размером средней заработной платой на аналогичных предприятиях; средний стаж работы в должности и в целом по предприятию.

## ГЛАВА 3. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКИ

- § 1. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его формирование.
- § 2. Характеристики трудового потенциала общества.
- § 3. Понятие, границы и состав трудовых ресурсов страны. Источники пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве. Трудоспособное население.

### § 1. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его формирование

Одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны является трудовой потенциал, т.к. успех экономического развития во многом определяется ролью человека как главной производительной силы общества, его трудовыми способностями и возможностями их реализации. **Трудовой потенциал общества** – это совокупная способность и возможность населения, обладающего определенными качественными и количественными характеристиками, заниматься трудовой целесообразной деятельностью при определенном уровне развития производительных сил и производственных отношений.

На формирование трудового потенциала любой страны оказывают влияние определенные факторы. **Демографический фактор** является одним из определяющих для обеспечения стабильного и безопасного развития государства, а проблемы оптимального демографического развития следует рассматривать как первоочередные интересы государства, как фактор и результат его функционирования. От демографических характеристик трудоспособного населения и показателей демографического развития зависит развитие трудового потенциала и, как результат, величина



совокупного национального дохода. Анализ демографической ситуации при исследовании проблем, закономерностей и факторов формирования трудового потенциала помогает изучить проблемы воспроизводства населения, а также в определенной мере решить задачи, связанные с управлением этим процессом.

На формирование трудового потенциала оказывает влияние увеличение или снижение численности населения в результате роста или снижения рождаемости и смертности, а также воздействие миграционных процессов.

На его формирование влияет доля населения в трудоспособном возрасте в его общей численности. Большое значение имеет соотношение доли лиц до трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возраста. О состоянии трудового потенциала дает представление коэффициент демографической нагрузки пенсионерами и детьми. Способность источников пополнять трудовые ресурсы оказывает на их формирование не меньшее влияние. Высокий удельный вес лиц пенсионного возраста и невысокий – молодежи в составе населения региона затрудняют этот процесс.

В тоже время, с учетом НТП, требования, предъявляемые к работникам всех уровней, непрерывно растут. Поэтому главное внимание должно быть сконцентрировано на повышении уровня использования имеющегося трудового потенциала, улучшении условий труда работников, внедрении средств механизации, автоматизации и компьютеризации, совершенствовании организации и мотивации труда. Влияние на формирование трудового потенциала оказывают и социально-экономические факторы. В настоящее время необходим соответствующий уровень профессиональных, общеобразовательных и культурных знаний.

Образовательный уровень населения и молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, имеет все большее значение для формирования квалифицированных рабочих кадров. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда предпочтение отдается высококвалифицированным специалистам, отвечающим современным требованиям. Для выполнения этого условия необходимо наличие учебных заведений, выпускающих достаточное количество специалистов, удовлетворяющих спрос на рынке труда.

НТП воздействует на качественный состав трудового потенциала: в зависимости от его уровня должны создаваться соответствующие возможности для подготовки и переподготовки кадров. Установившаяся система подготовки кадров зависит от уровня развития профессионально-технического образования, системы среднетехнической подготовки и высшего образования, обучения кадров в организациях, от профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Кроме того, на формирование трудового потенциала оказывает влияние и структура народного хозяйства региона.

Существенную роль в формировании трудового потенциала играет уровень заработной платы по отраслям народного хозяйства.

При рассмотрении трудового потенциала как совокупности физических, интеллектуальных и социальных способностей человека или какой-то общности людей, все факторы, влияющие на его формирование можно условно разделить на три укрупненные группы: природно-климатические, социально-экономические, демографические.

***Природно-климатические факторы*** воздействуют на количественные и качественные показатели трудового потенциала через удобное географическое положение территорий, наличие природных и сырьевых ресурсов, благоприятные условия их залегания, относительно благоприятные климатические условия. По мере развития производительных сил значение природного фактора для экономической деятельности людей отнюдь не уменьшается. Однако ускорение научно-технического прогресса приводит к тому, что природно-географические различия постепенно перестают быть барьером для расширения и укрепления постоянных экономических связей между людьми, населяющими различные территории. Ускоренные темпы развития, повсеместное хозяйственное освоение регионов страны, развитие транспортных связей, мобильность населения существенно уменьшили влияние природно-климатических факторов на увеличение трудового потенциала страны.

***Демографические факторы***, влияющие на трудовой потенциал, можно представить в виде двух составляющих:

- показатели, отражающие преимущественно количественные характеристики;
- показатели, отражающие качественные характеристики человеческих ресурсов и трудового потенциала.

Формирование качественных характеристик трудового потенциала зависит от *уровня экономического и социального развития* региона, которые определяются структурой народного хозяйства, межрегиональными связями, развитием социально-бытовой инфраструктуры.

## § 2. Характеристики трудового потенциала общества

Как уже было сказано, демографические факторы, влияющие на трудовой потенциал, можно представить в виде двух составляющих:

- показатели, отражающие преимущественно количественные характеристики;
- показатели, отражающие качественные характеристики человеческих ресурсов и трудового потенциала.

К **количественным характеристикам** относится численность трудоспособного населения, его социально-профессиональная мобильность, миграция и естественный прирост или убыль населения. К **качественным характеристикам** относятся половозрастная, образовательная, квалификационная структура, национальный состав населения и его деление на городское и сельское.

Известно определение трудового потенциала любой страны (региона), отражающее совокупную способность её трудовых ресурсов к производству максимально возможного в данных экономических и социальных условиях объема продуктов и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей и обеспечения поступательного развития экономики. Данное определение ориентирует на статистический учёт как численности трудовых ресурсов, так и качественного состава трудового потенциала, эффективности его использования, т.е. на чёткое отграничение трудового потенциала как социально-экономической категории

от его носителя – трудовых ресурсов. Структурирование трудового потенциала производят в единстве пространственных и временных характеристик, что позволяет концентрировать в себе одновременно три уровня связей и взаимоотношений:

- первый уровень, отражающий прошлое, т.е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее возможность функционирования и развития;
- второй уровень, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;
- третий уровень, ориентированный на развитие в процессе трудовой деятельности, где работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

Параметры трудового потенциала подразделяются на две группы:

- параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия: половозрастная структура, уровень образования, семейная структура, состояние здоровья и др.;
- параметры производственных компонентов трудового потенциала: профессионально-квалификационная структура, повышение и обновление профессионального уровня, творческая активность.

Таким образом, демографический фактор в современной ситуации Кыргызстана влияет на трудовые ресурсы и уровень их занятости в двух направлениях. С одной стороны, сохраняющийся интенсивный прирост трудоспособного населения оказывает «демографическое давление» на «низкоёмкий» национальный рынок труда, который хронически продолжительно «выталкивает» излишний трудовой потенциал за свои пределы в статусе мигрантов – за рубеж, в категорию иждивенцев и в группу экономически неактивного населения. В результате, «за бортом» полноценной трудовой деятельности оказывается в совокупности оценочно 750–850 тыс. человек. С другой стороны, замедленное и малотрудоёмкое экономическое развитие вызывает нарастание напряжённости во всех

жизненно важных сферах – социальной, межэтнической, политической и прочих. Наметился регресс не только в качестве жизни и человеческого потенциала, но и в социализации всего населения. Наконец, перечисленные остро негативные последствия дисбаланса прироста трудового потенциала и отсутствия его надлежащей востребованности служат основным фактором дестабилизации социально-политической ситуации и реальной угрозой нарушения национальной безопасности.

Формирование качественных характеристик трудового потенциала зависит от уровня экономического и социального развития региона, которые определяются структурой народного хозяйства, межрегиональными связями, развитием социально-бытовой инфраструктуры.

Качественные характеристики трудового потенциала включают целый ряд параметров: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и ассертивность (ассертивность – гармоничное объединение свойств личности, умений и навыков общения, этически допустимого в конкретной ситуации, проявление в форме конкретных действий мировоззренческой позиции позитивной направленности), образование, ресурсы рабочего времени.

Основой трудового потенциала человека является его потенциал как личности. Соответственно, трудовой потенциал государства, региона, предприятия формируется на основе потенциала населения страны. Исходя из этого, можно оценивать качество населения, трудового потенциала страны (региона), персонала предприятия, профессионально-квалификационных групп и отдельного работника. Качество любого объекта или процесса может быть установлено только по отношению к некоторому эталону, который характеризуется нормами, стандартами, требованиями и т.п. Из этого следует, что: качество населения страны характеризуется степенью его соответствия рекомендациям и нормативным документам международных организаций, а также социальным нормам, определяемым традициями и обычаями страны. Для оценки качества населения могут быть использованы показатели, применяемые при расчете индекса развития

человеческого потенциала (ИРЧП). Величина ИРЧП учитывает характеристики здоровья (через индекс ожидаемой продолжительности жизни) и образования (через показатели грамотности и числа учащихся). При анализе качества трудового потенциала используется также термин «качество рабочей силы», когда для страны и региона основное внимание обычно уделяется характеристикам образования и профессионализма. Для количественных оценок применяется аппарат теории человеческого капитала, который позволяет определить эффективность инвестиций в общее и профессиональное образование.

На уровне предприятия качество трудового потенциала целесообразно обсуждать как качество персонала. Это понятие можно определить следующим образом: качество персонала – это степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям.

Эталонные значения компонент трудового потенциала приводятся в тарифно-квалификационных справочниках (ТКС), должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. К настоящему времени разработано множество тестов и методик для оценки сотрудников предприятий по различным признакам. Основное внимание обычно уделяется показателям здоровья, образования и профессионализма. Анализ персонала предприятия в общем случае предполагает решение двух задач:

- 1) оценки возможностей потенциала сотрудников и претендентов на рабочие места;
- 2) оценки результатов деятельности сотрудников.

Надежность персонала – вероятность выполнения им заданных функций в определенном интервале времени. Устойчивость персонала – вероятность выполнения заданных функций в определенном диапазоне условий труда. Устойчивость характеризует «запас прочности» при изменении внешней среды, особенно при нестандартных ситуациях. Одним из показателей надежности персонала является честность. Ее можно определить как – вероятность соблюдения этических норм, в том числе, вероятность

выполнения принятых обязательств. Законопослушность – это вероятность соблюдения правовых норм.

Фонд рабочего времени (ФРВ) – планируемое время работы одного рабочего в течение определённого календарного периода (года, квартала, месяца). Рассчитывается для определения необходимой численности рабочих, а также для выявления показателей использования трудовых ресурсов на действующих предприятиях. В качестве единиц измерения принимаются чел/час, чел/день.

Номинальный (максимально возможный или табельный) годовой фонд времени работы одного рабочего определяется вычитанием из полного календарного фонда времени за год нерабочих (выходных и праздничных) дней и часов. Он представляет собой максимально возможное время, в течение которого могла бы производиться работа при установленном режиме, если бы не было никаких потерь рабочего времени. Для установления необходимой численности рабочих при планировании производства и проектировании предприятий рассчитывается полезный или действительный ФРВ, получаемый вычитанием из ФРВ номинального планируемых неявок рабочих и внутрисменных сокращений рабочего дня. Сопоставление отчетного баланса рабочего времени действующих цехов с плановым ФРВ позволяет определять уровень использования трудовых ресурсов на предприятии.

### **§ 3. Понятие, границы и состав трудовых ресурсов страны. Источники пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве. Трудоспособное население**

Трудовые ресурсы представляют часть населения страны, обладающую необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности. Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов на рынке труда являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнотруженики, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; трудовые мигранты, вынужденные переселенцы из других стран.

На трудовые ресурсы существенное влияние оказывает современное выявление тенденций демографического развития общества. Без учета демографической ситуации могут возникнуть деформации при регулировании рынка труда, формировании государственных планов экономического и социального развития страны.

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественно-го воспроизводства. Воспроизводство человеческих способностей к труду представляет собой сложный социально-экономический процесс, состоящий из следующих фаз: формирования, распределения, обмена и использования.

Формирование трудовых ресурсов – это количественное и качественное становление трудовых ресурсов, которое не завершается на каком-то конкретном этапе. Это непрерывный процесс, продолжающийся и в период функционирования способностей человека, его рабочая сила не только потребляется, но одновременно и воспроизводится, развивается, так как происходит со-



вершенствование профессиональных, интеллектуальных знаний, приобретение опыта, навыков и т.д. На формирование трудовых ресурсов оказывают влияние: экономическая и социальная политика; в современных условиях – коренное изменение системы управления и, прежде всего, перераспределение функций между центром и регионами, развитие различных форм собственности и занятости. Формирование трудовых ресурсов – процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов, определяющийся, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Оно зависит от следующих факторов:

- демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т. п.;
- природные: климатические условия, полезные ископаемые, плодородие почвы и т.д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах;
- исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия (например, цыган или татар);
- экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей и сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;
- социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т. д.).

При рассмотрении трудовых ресурсов как совокупности физических, интеллектуальных и социальных способностей человека или какой-то общности людей, все факторы, влияющие на его формирование, можно условно разделить на три укрупненные группы: природно-климатические, социально-экономические, демографические.

Природно-климатические факторы воздействуют на количественные и качественные показатели трудовых ресурсов через

удобное географическое положение территорий, наличие природных и сырьевых ресурсов, благоприятные условия их залегания, относительно благоприятные климатические условия.

Формирование качественных характеристик трудовых ресурсов зависит от уровня экономического и социального развития региона, которые определяются структурой народного хозяйства, межрегиональными связями, развитием социально-бытовой инфраструктуры, повышением роли образовательного и профессионально-квалификационного уровня трудового потенциала.

Демографические факторы формирования трудовых ресурсов зависят от численности трудоспособного населения, на которое оказывают влияние уровни рождаемости и смертности, а также миграционная подвижность населения и социально-профессиональная мобильность работников.

К трудовым ресурсам в Кыргызстане относятся: а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях; б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ  $\approx$  верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин – 16–59 лет (включительно), у женщин – 16–54 года (включительно). В Кыргызстане: у мужчин – 16–62 года (включительно), у женщин – 16–58 лет. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена в размере 14–15 лет, а в отдельных  $\approx$  18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет  $\approx$  для мужчин и 60–62 года  $\approx$  для женщин.

## **ГЛАВА 4. РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ, ВИДЫ И МОДЕЛИ**

- § 1. Сущность рынка труда.**
- § 2. Особенности функционирования рынка труда.**
- § 3. Основные компоненты рынка и механизм их взаимодействия.**
- § 4. Механизм функционирования рынка труда.**
- § 5. Современные виды и модели рынка труда.**
- § 6. Кыргызская модель рынка труда.**

### **§ 1. Сущность рынка труда**

Рынок труда исторически возник тогда, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего, от земли, с предоставлением ему юридической свободы. Однако, став юридически свободным, но лишенным средств производства, он оказался без средств к существованию. Чтобы не умереть от голода, он вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу. Так появился новый товар – рабочая сила, который дал название новому рынку.

Однако, по поводу названия нового товара и названия нового рынка (за которыми скрывается и сущность рынка) среди исследователей этих явлений возникли разногласия.

Выдающиеся английские экономисты, классики политической экономии А. Смит и Д. Рикардо считали, что товаром на рассматриваемом рынке является труд, который «имеет свою естественную и свою рыночную цену». Такого же мнения придерживаются в настоящее время представители неоклассического направления экономической мысли.

В XIX веке выдающийся немецкий экономист, философ и социолог К. Маркс достаточно убедительно обосновал в работе «Капитал» утверждение, что действительным товаром является не труд, а рабочая сила – способность к труду. Отсюда и рынок

одни экономисты стали называть рынком труда, а другие – последователи учения К. Маркса – рынком рабочей силы. В советской экономической литературе этот термин был, можно сказать, общепризнанным.

Во время радикальных экономических реформ в российской экономической литературе вновь оживилась дискуссия о том, как правильно называть данный рынок: «рынок труда» или «рынок рабочей силы». Какой товар продается на нем? К тому же в экономической литературе (зарубежной и российской) появились еще термины «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Нередко все указанные термины употребляются как синонимы.

В то же время, очевидно, они несут разную смысловую нагрузку. Лежащие в их основе понятия «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые ресурсы» не тождественны<sup>1</sup>.

Рабочая сила – это способность к труду; труд – это целесобразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека. Понятие «рабочая сила» охватывает не только используемые в конкретном труде способности занятых в экономике на принципах найма. В это понятие включаются также способности к труду безработных, ищущих работу, а также трудового резерва, который будет использоваться в качестве рабочей силы в ближайшем будущем.

Рабочая сила – не абстрактный фактор производства. Ведь экономика – это, прежде всего, метод организации общества, задачей которого является «служение» как потребителям, так и производителям. Именно поэтому проблема количества и качества рабочих мест является предметом постоянной озабоченности общества, а рынок труда – постоянным источником социальных противоречий между трудом и капиталом по поводу уровня заработной платы и условий труда.

Трудовая услуга – термин, очень близкий по значению к термину «труд», но он подчеркивает, что этот вид деятельности удовлетворяет потребность в момент его осуществления, т.е. представляет

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. С. 6, 8, 32.

благо не в форме вещи, а в форме деятельности, например, обучение, лечение, транспортное, бытовое обслуживание и т.д.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда. На практике к ним относятся в нашей стране люди в трудоспособном возрасте: мужчины 16–62 лет, женщины 16–58 лет, за исключением неработающих инвалидов I, II группы. К ним прибавляются фактически работающие пенсионеры и подростки (до 16 лет). В целом, можно сказать, что данные определения являются общепризнанными. Как видим, они не тождественны. Данную проблему можно разрешить, если более четко выделить тот товар, который является объектом купли-продажи. Сегодня в отечественной экономической литературе господствуют две основные точки зрения:

- первая из них доказывает, что товаром является рабочая сила – потенциальные способности к труду;
- вторая точка зрения признает товаром труд. Но ее сторонники, понимая, что труд как процесс целесообразной деятельности трудно представить в виде товара, утверждают, что таковым является «потенциальный труд».

Итак, рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса-предложения товаров рабочей силы и жизненных средств. В этом процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице и некоторые другие параметры. Механизм реализации социально-трудовых отношений в целом выступает как государственно-рыночный. В результате достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

Рынок трудовых ресурсов – совокупность социально-экономических отношений по поводу найма, обучения и использования трудовых ресурсов (занятых, незанятых и учащихся). Это понятие раздвигает размеры рынка ещё шире, т.к. включает не только экономически активное население, но и учащихся в сфере профессионального образования (трудовой ресурс).

Какая точка зрения наиболее аргументирована? Достаточно сказать, что если первое абстрактное понятие «потенциальные способности к труду» реально есть в наличии у человека, то второе абстрактное понятие («потенциальный труд») реально не существует. Поэтому реальным товаром на рынке труда является рабочая сила. Но тогда почему данный рынок называется рынком труда? Решение этого вопроса связано с тем обстоятельством, что современный человек в массе своей обладает многими способностями и не все они используются в том или ином конкретном труде. Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, только тех, которые действительно будут использоваться в данном виде труда. Вот эти способности, которые будут участвовать в конкретном труде, и являются объектом купли-продажи, т.е. товаром. Но в силу того, что проявление этих способностей происходит в процессе конкретного труда, вполне правомерно называть такой рынок рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда.

Понятие «рынок труда» выражает социально-трудовые отношения, связанные с передачей права пользования рабочей силой на определенное время работодателю, с установлением величины заработной платы, продолжительности рабочего дня, условий труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, оплаты труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни, компенсаций в случае болезни или получения инвалидности, с остановкой производства на какое-то время (например, на время забастовки), с потерей работы в связи с увольнением не по вине работника и т.д.

Вместе с тем, в понятие «рынок» входит механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос–предложение»

и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен<sup>1</sup>.

В экономике рынок труда достаточно долго рассматривался как явление, присущее исключительно капиталистическим странам. Безработица же являла собой следствие, возникающее в итоге различных противоречий между капиталом и трудом. Переход к рыночным методам ведения экономики заострил имеющиеся проблемы занятости населения на постсоветском пространстве и добавил к ним проблемы, которые были связаны с зарождением новых отношений к труду и структурными изменениями кыргызской экономики в целом, обусловленными появлением различных форм собственности. В условиях перехода от планового к рыночным отношениям неизбежен процесс высвобождения работников из организаций и пополнение ими числа безработных граждан. Однако безработица – это отнюдь не явление переходного периода. Отсутствие занятости населения связано с постоянным экономическим развитием, с изменением потребности в кадровом составе организаций и социальном статусе персонала.

Рынок труда, как и другие рынки (рынок ценных бумаг, товаров и т.д.), является неотъемлемой частью рыночной экономики. При исследовании механизма работы рыночной экономики рабочая сила рассматривается как определенная совокупность духовно-физических способностей и возможностей, которыми обладает человек. Рабочая сила выступает своеобразным товаром, и производственные отношения строятся на ее свободной купле-продаже по цене заработной платы. С ростом капитализма и его переходом в стадию монополизма происходил процесс реформации экономических связей и отношений, произошли изменения и на рынке рабочей силы. Функция государства в сфере рынка труда заключается в определении законодательных правил регулирования интересов работодателей и наемных работников. В результате подобной работы определяется основа, которая служит базой для принятия решений по механизму взаимодействия

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Рынок рабочей силы: методология исследования и особенности формирования на современном этапе. Бишкек, 2012. С. 20–25.

рынка труда. В нее входит законодательно оформленная система социальной защиты трудящихся, а также система мотивации для развития производства.

Механизм функционирования рынка труда осуществляется через государственную организованную систему трудоустройства населения и включает в себя: сеть региональных центров занятости населения, базу данных о вакансиях, государственные программы подготовки и переподготовки безработных, целевые программы организаций, предусматривающие переобучение персонала в связи с технической и административной реорганизацией производства, внедрение на предприятии политики стабилизации кадрового состава и многое другое.

Из сказанного выше можно сделать два главных вывода:

1) труд – это товар производственного назначения. В то же время, труд не несет в себе личностную нагрузку и поэтому является решающим фактором производства;

2) собственником и одновременно носителем товара «труд» является человек, обладающий юридически охраняемыми правами и обязанностями. Работодатель не имеет права произвольного использования работника, а обязан соблюдать принятые правовые и общественные нормы, устанавливающие порядок функционирования рынка труда.

В соответствии с теориями мировой экономической науки, любой продукт может быть создан с помощью двух составляющих: средств производства и собственно труда. Однако окончательную стоимость произведенного товара создает непосредственно труд работника, в то время как стоимость средств производства (вещественных факторов) всего лишь переносится на произведенный товар как себестоимость. Весь объем, созданный трудом за отчетный период (год), образует единый национальный доход. Он является источником получения дохода для всех слоев общества.

Структура рынка труда определяется соотношением социальных и профессионально-квалификационных групп<sup>1</sup>. По

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Рынок рабочей силы: методология исследования и особенности формирования на современном этапе. Бишкек, 2012. С. 51–55.



данным группам проводится анализ спроса и предложения рабочей силы. Одной из основных характеристик структуры рынка труда является его сегментация. Сегментация рынка труда определяет разделение работников и рабочих мест на устойчивые сектора. Существуют первичные и вторичные рынки труда. Первичный рынок труда состоит из наиболее привлекательных для населения видов работ. Их привлекательность заключается в высокой заработной плате, стабильной постоянной занятости и возможности карьерного роста. Вторичный рынок труда противоположен первичному, т.е. формируется за счет работ с низкой заработной платой, без гарантий постоянной занятости и профессионального роста. Существуют также национальные рынки труда, которые формируются с учетом особенностей региона и имеют свои отличия. К примеру, рынок труда Японии характеризуется повышенными гарантиями занятости при относительно невысоком уровне оплаты труда и, напротив, рынок США основан на предоставлении высоких ставок оплаты за труд при достаточно низких гарантиях постоянной занятости. Для России и Кыргызстана рынок труда характеризуется высоким уровнем скрытой безработицы. Наличие скрытой безработицы отрицательным образом влияет на стабильность социальных отношений в обществе, но может послужить резервом развития производства и промышленности.

## **§ 2. Особенности функционирования рынка труда**

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако, по отношению к последнему он имеет некоторые особенности<sup>1</sup>. Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия,

---

<sup>1</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. С. 106, 108.

тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу.

Но на эту общую прямую зависимость оказывают влияние ряд факторов:

- научно-технический прогресс;
- соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда;
- эластичность спроса по цене.

Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой.

Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате – обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочая сила. Среди них можно отметить следующие:

- неотделимость собственности на товар (рабочую силу) от ее владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к фирме. Ведь работник может работать по правилам, трудиться с разной отдачей;
- необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, системы законодательства, социально-экономических программ;
- высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрактной

системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т.д.;

- важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального и карьерного роста и т.п.).

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочей силы, который отличается от обмена овеществлённых товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара «рабочая сила», продолжается в сфере производства и завершается на рынке овеществлённого товара. В сфере обращения товара «рабочая сила» заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары – жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы.

Рынок труда Кыргызской Республики, в целом, подчиняется законам спроса и предложения. Особенности его формирования и функционирования можно назвать следующие<sup>1</sup>:

1. Одной из самых характерных особенностей рынка труда является его трудоизбыточность, обусловленная высокими темпами прироста населения, находящегося в трудоспособном возрасте в результате высоких показателей рождаемости и безработицы. Молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, является дополнительным источником пополнения рынка труда. При этом молодежь чаще всего пополняет низкооплачиваемый рынок труда, т.к. при приеме на работу работодатели требуют

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.С. Крыжанова. Душанбе, 2012. С. 30–31.

наличие производственного стажа. Согласно проведённым расчётам свыше 70 тыс. человек<sup>1</sup> молодёжи, ежегодно вступающей в трудоспособный возраст не может быть обеспечена рабочими местами и вынуждена оставаться за пределами национального рынка труда, или мигрировать в другие страны.

2. Кыргызстан является аграрной страной (66 % населения проживает в сельской местности), поэтому занятость в основном достигается за счет развития сельского и фермерского хозяйства, где работают более 36 % всех занятых граждан.

3. Несбалансированное развитие регионов республики, неуправляемая внутренняя миграция приводят к диспропорциям на рынке труда, противодействуют повышению занятости, созданию эффективной системы социально-экономического развития.

4. Несоответствие уровня образования, особенно профессионально-технического требованиям рынка труда, ухудшает его формирование и функционирование.

Таким образом, следует констатировать, что осложнение ситуации на рынке труда происходило на фоне воздействия демографических факторов, обусловленных естественным приростом численности населения и трудовых ресурсов, а также развитием миграционных процессов. За последние два десятилетия численность населения увеличилась почти на 1 млн человек, или в 1,2 раза. Среднегодовой темп прироста населения составил 1,4 % (2012 год). За этот период произошли изменения и в национальном, и в возрастном составе населения, наиболее значительные из которых коснулись группы лиц в трудоспособном возрасте.

---

<sup>1</sup> Среднегодовой приток трудоспособного населения в 2005–2009 годы составлял в среднем 125 тыс. человек. При этом, его использование в реальном секторе экономики и других сферах не превышало 5 тыс. человек. С учётом поступления в различные учебные заведения, после их окончания из них распределялось порядка 20 тыс. чел. Пенсионного возраста каждый год достигают примерно 30 тыс. пожилых людей, которые при условии выбытия из числа занятых, замещаются лицами, вновь вступающими в трудоспособный возраст, таким образом, расчет выглядит так:  $(125 - 5 - 20 - 30 = 70)$ .

В настоящее время главной проблемой в стране остается падение экономического потенциала регионов, стагнация социально-экономического развития страны, поэтому одной из основных задач государственного регулирования рынка труда является преодоление трудоизбытка рабочей силы, требующей проведение грамотной демографической политики, развития реального сектора экономики, инновационных технологий и эффективного использования человеческих ресурсов, а также привлекательной инвестиционной политики для создания благоприятного делового климата в стране.

### **§ 3. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия**

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но, вместе с тем, могут быть и некоторые отличия. В зависимости от целей анализа, структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Прежде всего, следует выявить структуру рынка труда как такового, независимо от национальных и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам:

- субъекты рынка;
- инфраструктура рынка труда;
- юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- альтернативные виды деятельности.

**Первый компонент – субъекты рынка труда.** К субъектам рынка труда относятся наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы).

**Наемные работники** – самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей

к труду – рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу: заключить контракт, получить работу. В условиях экономического неравенства работника и работодателя, более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться немало уступок со стороны работодателей и государства, в первую очередь, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и многого другого.

**Работодатели.** К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

Государство и органы местного самоуправления как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции. В социально-трудовой сфере к ним можно отнести:

- функции создания условий для развития рыночных отношений,
- обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития.

**Второй компонент** – инфраструктура рынка труда. Для увеличения мобильности рабочей силы требуется развитая инфраструктура, представляющая собой совокупность институтов, обеспечивающих нормальный режим функционирования рынка труда. Основным элементом инфраструктуры является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Центры занятости населения, подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

**Третий компонент.** Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, юридические нормы и экономические программы, правила взаимоотношений между субъектами рынка, которые четко определяли бы их права, регулировали бы создание равных возможностей для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики Кыргызстана и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство и его новая форма –

трипартизм. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки. Повышение ответственности всех сторон за их реализацию является весьма актуальной задачей.

**Четвертый компонент – рыночный механизм.** Это важнейший компонент рынка труда, поэтому на нем остановимся более подробно.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы<sup>1</sup>:

- спрос на труд (рабочую силу);
- предложение труда (рабочей силы);
- цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию.

Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т.е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.

Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей.

Цена рабочей силы – это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать,

---

<sup>1</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. С. 145–148.



а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге, договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

В указанных зависимостях проявляется действие законов спроса и предложения, конкуренции, стоимости, общественной полезности рабочей силы и предельной производительности труда. Наиболее полно они проявляются на чисто конкурентном рынке. Но сегодня такой рынок – лишь идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монополия (монополия) покупателя.

Монополисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, ибо количество предприятий в таких населенных пунктах невелико, что особенно ярко проявляется с переходом к рыночной экономике и сокращению большого количества государственных предприятий в России (в частности, военно-промышленного комплекса).

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустраивать их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, столяров, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов).

Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов бывают равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

***Существует ещё один компонент рынка труда – альтернативные виды деятельности.*** К ним можно отнести обще-

ственные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости. В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

#### **§ 4. Механизм функционирования рынка труда**

Механизм функционирования рынка труда включает такие составляющие, как спрос на труд, предложение труда, цену труда и конкуренцию. Процесс распределения, перераспределения и обмена рабочей силы происходит на макро- и микроуровне. На макроуровне при участии трех субъектов: государства, работодателей и наемных работников. На микроуровне – непосредственно на предприятии (наём, ротация, увольнение и т.д.). В структуре рынка труда можно выделить ряд компонентов, которые участвуют в процессе перераспределения рабочей силы. К ним относят: субъекты рынка (государство, работодатели и наемные работники), правовые инструменты (юридические нормы, соглашения), рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция), инфраструктуру рынка труда (биржи труда, службы занятости, агентства по трудоустройству) и др. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование различных интересов работодателей и работников на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда.

В этом контексте мобильность рабочей силы является важным элементом экономического механизма регулирования рынка труда и фактором экономического развития. Можно выделить три элемента механизма регулирования рынка труда: социально-экономический, организационно-правовой и психологический.

**Социально-экономический элемент** механизма регулирования занятости охватывает регулирование трудовых отношений между работниками, работодателями и государством в целях достижения

соответствия спроса и предложения рабочих мест, соглашения на рынке труда в сфере организации и оплаты труда.

**Организационно-правовой элемент** механизма регулирования занятости заключается в принятии соответствующих законодательных актов, юридически оформляющих, разрешающих и стимулирующих те или иные формы развития данных отношений и создание соответствующих институтов, осуществляющих наблюдение и контроль за рынком труда.

**Психологический элемент** регулирования рынка труда состоит в формировании правильной мотивации к труду, системы приоритетов и предпочтений в процессе труда.

Под рынком труда понимается система социально-экономических отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы. Структуру рынка труда можно представить так: функционирующие субъекты, функционирующие объекты, субъектно-объектные отношения.

Наемные работники выступают на рынке с предложением своей рабочей силы. Работодатели предъявляют платежеспособный спрос на рабочую силу. В литературе под экономическим механизмом понимают объективно обусловленный существующими экономическими отношениями способ рационализации хозяйственной деятельности ее субъектами с целью достижения наиболее эффективных результатов. Характер механизма меняется в зависимости от того, кто является субъектом хозяйственной деятельности, т.е. характер механизма определяется его масштабами и субъектами, а также отношениями между ними по поводу присвоения и отчуждения, производства и потребления и т.д.

Ими могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, совместные предприятия, индивидуальные наниматели. Государство на рынке труда может играть разные роли: как работодателя, что обусловлено существованием государственного сектора экономики, так и посредника, в задачи которого входят регулирование отношений между работодателями и наемными работниками, либо их объединениями, проведение активной или пассивной политики на рынке труда с целью смягчения проблемы безработицы.

Анализируя структуру рынка труда, экономисты часто не уделяют должного внимания тому, что важным элементом системы отношений рынка труда является мобильность рабочей силы. В зависимости от интенсивности функционирования субъектов рынка труда мобильность может ослабевать и усиливаться. В частности, государство может регулировать мобильность с помощью социальных пособий.

Именно мобильность оказывает одно из решающих влияний на взаимодействие спроса и предложение рабочей силы, которое является основой анализа рынка труда.

**Спрос на рабочую силу** зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование.

**Предложение рабочей силы** определяется трудовым потенциалом численностью трудоспособного населения, демографической ситуацией, уровнем образования, квалификацией, мобильностью, возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями.

Функции рынка труда могут специфично проявляться в видах и подвидах мобильности рабочей силы (рисунок 1).

**Функции рынка труда**

|                |              |                 |            |            |               |
|----------------|--------------|-----------------|------------|------------|---------------|
| Информационная | Регулирующая | Коммуникативная | Санитарная | Социальная | Стимулирующая |
|----------------|--------------|-----------------|------------|------------|---------------|

Рисунок 1 – Функции рынка труда

Социальная функция приводит к повышению социально-профессиональной, территориальной мобильности, которая связана с повышением уровня доходов и благосостояния работников.

Коммуникативная функция определяет в основном ростом межрегиональной, межсекторной и межотраслевой мобильности, обеспечивая взаимосвязь между субъектами рынка труда.

Распределительная функция ведет к увеличению всех видов мобильности, проявляясь в распределении и перераспределении рабочей силы между секторами, отраслями, регионами экономики, переходах из одного статуса в другой.

Стимулирующая функция приводит, в первую очередь, к росту образовательной и квалификационной мобильности через повышение конкуренции между работниками, стремление к получению более высокой квалификации, увеличение заинтересованности в высокоэффективном труде, требующем дополнительных знаний и навыков, обеспечивая тем самым возможности к перемене труда и профессиональному росту.

Регулирующая функция рынка проявляется в регулировании различных видов мобильности через установление цены рабочей силы в рамках национального хозяйства и отдельных отраслей, которое является в современных условиях главенствующей причиной перемены работы.

Информационная функция стимулирует информационную мобильность, проявляющуюся через быстрое перемещение информации между экономическими субъектами, что в свою очередь способствует более быстрому принятию решения о смене профессии, повышению квалификации и т.д., т.е. росту межпрофессиональной, межсекторной, квалификационной и др. подвигов мобильности.

Санирующая функция ведет к увеличению межсекторной и межпрофессиональной мобильности путем появления новых отраслей и профессий, что связано с развитием научно-технического прогресса.

## **§ 5. Современные виды и модели рынка труда**

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате, в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия. Страновые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий и фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок тру-

да под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида: внешний (общенациональный) и внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется открытостью, доступностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля. На самом же предприятии основной формой подготовки остается ученичество. Наем работников происходит индивидуально. Однако, на этот процесс оказывает влияние государство через законодательство. Работодатель должен учитывать законы «О занятости населения», «О минимальной заработной плате», «Об охране труда» и другие, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Работник также исходит из этих законов. Величина заработной платы устанавливается путем переговоров, торга, согласования интересов сторон.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется закрытостью, слабой конкуренцией. Движение рабочей силы осуществляется, в основном, в рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Наём основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора. В результате согласования позиций, решения спорных вопросов, заключается очередной коллективный договор. Он также учитывает предусматриваемые законодательством обязательные для исполнения нормы. Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому кадры той или иной фирмы обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке. Данный вид рынка решает две задачи:

- 1) обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым;

2) предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

Внешний рынок больше присущ англоязычным странам, прежде всего, США. Поэтому его нередко называют моделью рынка труда США.

**Модель рынка труда США.** Данная модель характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.). Рядовой американец заражен желанием приобретать деньги, класть их в банк, покупать акции и т.д., чтобы снова получить деньги, но уже с прибылью, словом, поощряется активная роль предпринимателя и работника.

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение. Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора. Важную роль в коллективных переговорах играют профсоюзы. Большинство из них строится по отраслевому принципу. В итоге заработная плата зависит от спроса и предложения рабочей силы, сложности работ, производительности труда, возможностей предприятия. Страхование по безработице регулируется федеральными законами и законами штатов. Федеральный закон устанавливает общие принципы страхования по безработице, которые затем детализируются в законах каждого из штатов. Страховые взносы по безработице платят предприниматели и наемные работники, большая доля их падает на предпринимателей. Собранные деньги направляются отменно в федеральный фонд и фонды штатов.

В США имеется не только внешний, но и внутренний рынок труда. Например, принципа пожизненной гарантии занято-

сти придерживается крупнейшая компания IBM. Реализуя этот принцип, компания осуществляет политику непрерывного роста фондов социального развития, предоставляет работникам многочисленные льготы и поощрения.

Однако, преобладающим все-таки остается внешний рынок, о чем говорит более высокая, по сравнению с Японией и Швецией, безработица.

**Модель рынка труда Японии.** Внутренний рынок более всего характерен для Японии. Поэтому эта модель рынка нередко называется японской. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

Такая политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку, окажутся напрасными. При этом, подготовка ведется в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы (руководству фирмы позволено по своему осуществлять ротацию кадров), воспитание у работников творческого отношения к труду.

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Учитывается и возраст работника, но в последние годы все большее значение приобретает учет квалификации и эффективности труда. Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и сокращать рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы.



После кризиса 1974–1975 годов в Японии произошли некоторые изменения в системе пожизненного найма, ослабла защита наемных работников, уменьшилась доля постоянно занятых, появился внешний рынок на базе мелких предприятий третичного сектора (сферы услуг).

***Рынок труда в Швеции.*** Специфическими чертами обладает модель рынка труда в Швеции. Шведская модель отличается активной политикой занятости, проводимой государством. Эта модель рынка труда имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования. Активность государства проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости, переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем, на эти цели расходуется до 70 % фонда занятости, или 3,5 % ВВП (1993–1994 годы). Тогда как на выплату пособий по безработице расходуется до 2,7 % ВВП. Страховые взносы в фонд занятости в Швеции находятся примерно на уровне других Европейских стран. Средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.

Предметом особой заботы государства является поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах. Политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

## § 6. Кыргызская модель рынка труда

Цивилизованный рынок труда в Кыргызстане находится в стадии становления. В советский период его развитие сдерживалось, с одной стороны, высокой монополизацией экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, с небольшой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда, отсутствием рынка жилья, административными ограничениями на переезд в другие города. С другой стороны, работников привязывали к предприятиям высокая доля услуг, льгот, получаемых за счет социальных фондов предприятий, которые в первую очередь предоставлялись лицам, имевшим большой стаж работы на данном предприятии. В частности, работники крупных предприятий получали жилье, могли устроить своих детей в детский сад, лагерь, получить бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, профилактории, санатории и т.д.

Вместе с тем, политика государства на планомерное распределение и перемещение работников не исключала стихийной миграции, скажем, переезда людей из районов Дальнего Востока и Севера в более обустроенную Европейскую часть бывшего Советского Союза.

В результате радикальных реформ 90-х годов Советский Союз распался на множество независимых государств. В Кыргызстане, как и в других бывших союзных республиках, была разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, установив на национальном уровне размер минимальной заработной платы, которая никакого отношения к прожиточному минимуму не имеет. Появилась чрезмерная дифференциация оплаты труда, длительные задержки с выплатой уже заработанной платы, ограничивающие мобильность рабочей силы, не создан и рынок жилья, за исключением отдельных городов.

Сохраняются и другие дестабилизирующие факторы, сдерживающие завершение формирования кыргызского рынка труда. К ним относятся:

- затяжной спад и депрессия производства, вызванные общим кризисом (кризисом экономической и политической

систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных и технологических связей и др.), выход из которого наметился только в начале XXI века;

- несовершенство законодательной базы;
- рост скрытой безработицы;
- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;
- отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания.

Каковы перспективы внешнего и внутреннего рынка труда в КР<sup>1</sup>?

В настоящее время главной проблемой в стране остается стагнация социально-экономического развития страны, падение экономического потенциала регионов, поэтому одной из основных задач социально-демографического регулирования, государственного регулирования рынка труда с учетом демографического развития, является преодоление трудоизбытка рабочей силы, требующее проведение грамотной демографической политики, развития реального сектора экономики, инновационных технологий и эффективного использования человеческого потенциала.

В условиях трудоизбыточности страны на первый план выходят новые приоритеты, а именно – повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того, чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах рынка труда.

Для недопущения негативного изменения демографических процессов в стране и их последующего влияния на рынок труда и экономическое развитие страны и регионов необходимо

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда. Бишкек, 2012. С. 165, 167, 169.

осуществлять комплекс мер государственного регулирования с учетом происходящих демографических и социально-экономических процессов, включающих:

- проведение активной демографической политики (семейной, миграционной, увеличение продолжительности жизни и укрепление здоровья);
- политику поддержки села (развитие инфраструктуры, привлечение специалистов, жилищное строительство, инвестиции, налоговые льготы);
- управление внешней и внутренней миграцией в соответствии с потребностями в кадрах региональных рынков труда;
- политику поддержки малого бизнеса;
- гибкую налоговую политику;
- выявление и обеспечение возможностей для территориальной и профессиональной мобильности населения.

Непосредственно в области социально-демографической политики для обеспечения равновесия на рынке труда необходимо рассмотреть следующие задачи<sup>1</sup>:

- обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи;
- увеличение продолжительности жизни населения (особенно у мужского населения) за счет имеющихся резервов;
- сокращение заболеваемости и смертности в трудоспособных возрастах;
- повышение уровня жизни, самосохранительных установок населения и ценности здоровья в общественном сознании;
- развитие системы здравоохранения и образования;
- эффективное использование человеческого потенциала;
- внедрение принципов социально-ориентированной экономики;
- повышение роли малых и средних предприятий в создании новых рабочих мест как важнейшей предпосылки трудоустройства населения;

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда. Бишкек, 2012. С. 165, 166.

- переподготовка и повышение квалификации экономически активных граждан.

Предложено, в условиях высокой рождаемости и относительно низкой смертности населения, а также дефицита рабочих мест, что приводит к трудоизбыточности населения, одним из факторов снижающих напряженность на рынке труда, снизить пенсионный возраст у мужчин до 60 лет, у женщин – до 55 лет. Это позволит расширить сферу приложения труда молодежи в сложившейся социально-экономической ситуации в стране, кроме того, государству выгоднее платить пенсии пенсионерам, нежели пособия по безработице молодежи, вступающей в трудоспособный возраст.

Очевидно, что в современных условиях для стран с переходной экономикой необходимостью является рост производства, развитие реального сектора экономики, что повлечет за собой увеличение занятости, рост доходов, снижение безработицы и бедности.

В настоящее время для стран с транзитной экономикой одной из главных социальных проблем является проблема обеспечения занятости или снижения безработицы, которая имеет тенденцию к обострению, поскольку безработица для большей части населения республики приобрела длительный, застойный характер, что требует систематических затрат общества на смягчение социальных последствий. В связи с этим возникает все более острая потребность в активизации политики занятости и регулировании рынка труда.

Политика в области занятости и рынка труда в целях его регулирования должна преследовать такие цели, как сокращение безработицы, укрепление рынка труда и улучшение положения уязвимых групп населения.

Таким образом, рынок труда Кыргызской Республики, в целом, подчиняется законам спроса и предложения. Особенности его формирования и функционирования можно назвать следующие<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> *Крыжанова Л.С.* Рынок рабочей силы: методология исследования и особенности формирования на современном этапе. Бишкек, 2012. С 149–152.

1. Одной из самых характерных особенностей рынка труда является его трудоизбыточность, обусловленная высокими темпами прироста населения, находящегося в трудоспособном возрасте в результате высоких показателей рождаемости и безработицы. Молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, является дополнительным источником пополнения рынка труда. При этом, молодежь чаще всего пополняет низкооплачиваемый рынок труда, т.к. при приеме на работу работодатели требуют наличие производственного стажа. Согласно проведенным расчетам, свыше 70 тыс. человек<sup>1</sup> молодежи, ежегодно вступающей в трудоспособный возраст, не может быть обеспечена рабочими местами и вынуждена оставаться за пределами национального рынка труда или мигрировать в другие страны.

2. Кыргызстан является аграрной страной (66 % населения проживает в сельской местности), поэтому занятость в основном достигается за счет развития сельского и фермерского хозяйства, где работают более 36 % всех занятых граждан.

3. Несбалансированное развитие регионов республики, управляемая внутренняя миграция приводят к диспропорциям на рынке труда, противодействуют повышению занятости, созданию эффективной системы социально-экономического развития.

4. Несоответствие уровня образования, особенно профессионально-технического, требованиям рынка труда ухудшает его формирование и функционирование.

Таким образом, следует констатировать, что осложнение ситуации на рынке труда происходило на фоне воздействия демографических факторов, обусловленных естественным приростом

---

<sup>1</sup> Среднегодовой приток трудоспособного населения в 2005–2009 годах составлял в среднем 125 тыс. человек. При этом, его использование в реальном секторе экономики и других сферах не превышало 5 тыс. человек. С учётом поступления в различные учебные заведения, после их окончания из них распределялось порядка 20 тыс. чел. пенсионного возраста каждый год достигают примерно 30 тыс. пожилых людей, которые при условии выбытия из числа занятых, замещаются лицами, вновь вступающими в трудоспособный возраст, таким образом, расчет выглядит так:  $(125 - 5 - 20 - 30 = 70)$ .

численности населения и трудовых ресурсов, а также развитием миграционных процессов. За последние два десятилетия численность населения увеличилась почти на 1 млн человек, или в 1,2 раза. Среднегодовой темп прироста населения составил 1,4 % (2012 год). За этот период произошли изменения и в национальном, и в возрастном составе населения, наиболее значительные из которых коснулись группы лиц в трудоспособном возрасте.

Высокие темпы роста трудовых ресурсов, характерные для Кыргызской Республики, требуют и соответствующих темпов создания новых рабочих мест. Несоблюдение этого важнейшего требования развития рыночной экономики приводит к различным негативным последствиям социального, политического и экономического характера, создает напряженность в межнациональных отношениях, повышает миграционную подвижность населения, обостряет проблему занятости на рынке труда. В этих условиях миграционный отток населения за пределы страны выполняет важную роль, своего рода являясь «лекарством» для рынка труда, т.к. рынок труда трудоизбыточен. Безусловно, население Кыргызстана трудоизбыточно, поэтому население республики может внести вклад в формирование трудовых ресурсов и постоянного населения в других, прежде всего, трудонедостаточных территориях России и Казахстана и других стран, путем организованной трудовой миграции и миграции на постоянное место жительства.

Особенностью миграционных процессов в Кыргызской Республике является то<sup>1</sup>, что в начале переходного периода, когда наблюдался спад в производстве, из республики, в основном, мигрировало русскоязычное население, имеющее высокий уровень образования и квалификацию. Это время характеризовалось как утечка «умов» и утечка квалифицированных кадров рабочих специальностей. В настоящее время из республики мигрирует коренное население, проживающее в селе, имеющее низкий уровень образования, часто не владеющее русским языком,

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.С. Крыжанова. Душанбе, 2012. С. 30–31.

что создает большие трудности для самих мигрантов, работающих в России. Для Кыргызстана проблема заключается в том, что выезжает трудоспособное население, проживающее именно в сельской местности. И в недалеком будущем рынок труда Кыргызстана может сам испытывать кадровый «голод» в работниках сельского хозяйства – в животноводстве, растениеводстве и пр. Кроме того, в связи с интенсивным миграционным оттоком из сел, полученные в собственность участки земли, в результате земельной реформы, остаются неиспользованными, либо используются неэффективно.

Социально-экономическая ситуация в Кыргызской Республике, наблюдаемая после распада СССР, поставила ее в невыгодное положение по сравнению с ближайшими соседями, такими как Россия, Казахстан, которые быстрее идут по пути экономического развития. Трудонедостаточность данных регионов и сложившаяся широкая сфера приложения труда в этих странах, а также более высокий уровень жизни и доходов населения привлекает большие массы рабочей силы из других стран, в том числе, из Кыргызстана.

Как было уже отмечено, наряду с внешней миграцией широкое развитие получили внутренние неконтролируемые миграционные процессы. При этом, миграционные потери отдельных территорий внутри страны обусловлены недостаточным наличием рабочих мест в сельской местности, отсутствием там инфраструктуры (школ, больниц, клубов, Интернета), что, естественно, стимулирует отток населения в экономически развитые районы республики.

Миграция из сельских районов в города является преобладающей формой внутреннего территориального перемещения населения. Этот процесс прежде всего коснулся г. Бишкек, г. Ош и Чуйской области. В то же время, численность населения крупных сел и небольших городов за последний период сократилась, что объясняется снижением объемов общественного производства, остановкой крупных и средних предприятий, значительным сокращением финансирования социальной сферы, особенно отдаленных регионов страны.



Выявлено, что внутренняя миграция в основном присуща коренному населению, которое направляется в столицу в надежде на то, что здесь легче найти работу, в основном, в строительстве и торговле. При этом, сельская местность республики теряет наиболее активную трудоспособную часть населения, находящуюся в репродуктивном возрасте, снижается рождаемость в сельской местности, изменяется ее возрастная и профессионально-квалификационная структура, неконтролируемая миграция из сельской местности ведет к перекосам и диспропорции на региональных рынках труда и угрожает стабильному функционированию рынка труда.

Следует также отметить, что внутренние перемещения населения чаще являются стихийным, не регулируемым процессом. Они, безусловно, обостряют ситуацию на рынке труда, что выражается в усилении количественной и качественной несбалансированности спроса и предложения рабочей силы, как в районах оттока, так и в районах притока мигрантов. Это приводит к социальной напряженности, политической нестабильности и разбалансированности на региональных рынках труда.

## ГЛАВА 5. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА – ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА

- § 1. Занятость – основная характеристика рынка труда.
- § 2. Сущность, причины и виды безработицы.
- § 3. Сущность и цели государственной политики занятости.
- § 4. Экономическая и социальная функции занятости.
- § 5. Пути минимизации безработицы.

### § 1. Занятость – основная характеристика рынка труда

Занятость является одним из основных макроэкономических показателей, вместе с тем, она имеет социальный характер. Занятость отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении через общественно полезную деятельность, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества. Занятость как социально-экономическое явление можно определить следующим образом: деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход, т.е. заработок.

**Уровень занятости** характеризуется процентным соотношением численности работающих в общественном производстве и учащихся с отрывом от производства к общей численности трудовых ресурсов.

Различают виды и формы занятости. **Виды занятости** – это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства. Различают занятость и общественно-полезную деятельность, к которой относятся все виды трудовой деятельности.

**Формы занятости** – это организационно-правовые способы и условия трудоустройства, которые различаются *нормами* правового регулирования, продолжительностью рабочего дня (полный или неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха), *регулярностью трудовой деятельности* (постоянная, временная, сезонная), *местом* выполнения работы (на предприятии или дома), *статусом* деятельности (основная, дополнительная, вторичная).

*Полная занятость* – это состояние экономики, при котором число вакансий соответствует числу безработных или даже превышает его (т.е. нет желающих работать). *Продуктивная или рациональная занятость* – это занятость, обоснованная с точки зрения режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории с учетом половозрастной и образовательной структуры. *Свободно избранная* занятость предполагает свободу выбора в рыночной экономике.

*Структура занятости как основной индикатор экономического развития общества* включает соотношение различных групп и категорий занятых в их общей численности. Различают территориальную, отраслевую, профессиональную структуры занятости. При необходимости рассматривают образовательную, национальную структуру, по гендерному признаку или по иному составу работников. *Основным индикатором экономического развития<sup>1</sup>* является отраслевая структура занятости населения, т.к. она оказывает наибольшее влияние на развитие национального рынка труда. Отраслевая специализация экономики, как правило, обусловлена природно-климатическими особенностями и развитием производительных сил, а также качеством рабочей силы. На отраслевую структуру занятости также существенно влияет международное разделение труда, и тем сильнее влияет, чем активнее национальный рынок интегрирует в международный.

Традиционно по показателям доли занятых в промышленности страны делается вывод об уровне ее индустриального развития, а также о тенденциях развития экономики в целом.

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. С. 86, 87, 99.

*Организационно-экономический механизм регулирования занятости* со стороны государства предполагает увязку интересов наемного работника, работодателя и государства – как главная цель регулирования трудовых отношений. В этом механизме особое значение приобретает рыночная функция заработной платы. Заработная плата – это предмет переговоров между работодателем и наемным работником при установлении условий найма.

*Цель и содержание государственной политики занятости.* Государственное регулирование занятости направлено на достижение рационального в конкретных социально-экономических условиях уровня занятости, наибольшего соответствия профессиональной структуры занятых профессиональной структуре занимаемых рабочих мест, смягчения последствий безработицы. Государственные меры, воздействующие на величину и структуру спроса на рабочую силу, – это создание новых рабочих мест за счет сокращения рабочего дня на уже существующих рабочих местах.

Административные меры общей направленности сводятся к регулированию режима работы и отдыха. Государственные органы законодательно устанавливают, как правило, максимальную продолжительность рабочей недели. Эта величина непосредственно влияет на число рабочих мест: сокращение максимальной продолжительности рабочей недели приведет к образованию дополнительных рабочих мест.

Следует упомянуть несколько нетрадиционную административную меру защиты интересов молодежи посредством снижения, как ни странно, в определенных случаях возраста выхода на пенсию по старости. Подобные меры дают эффект в Швеции, ФРГ, Испании. Среди общих экономических мер государственного регулирования следует выделить помощь в открытии предприятий, государственные субсидии на расширение производства, открытие новых государственных предприятий, предоставление государственных заказов промышленности в период спадов, организацию общественных работ.

Содействие в организации собственного дела, оказываемое службами занятости, включает как оказание консультативной и материальной помощи, так и помощь в отборе и подготовке

работников для вновь создаваемой фирмы. Помощи в организации собственного дела следует уделять особое внимание, так как это связано не только с трудоустройством человека, желающего организовать свое дело, но и с созданием новых рабочих мест. В отношении частных предпринимателей государство использует различные меры, стимулирующие их расширять свое производство, причем, там, где возникает острая необходимость в дополнительных рабочих местах.

Организация общественных работ – способ создания временных рабочих мест для тех, кто не нашел себе применения на рынке труда. Эта мера направлена на защиту безработных и не относится к тем, кто имеет работу. К экономическим мерам, регулирующим структуру предложения, относится организация переподготовки населения. Основной системой является организация переподготовки за счет фонда занятости, которая охватывает официально зарегистрированных безработных. Для финансирования системы переподготовки необходимо привлекать средства.

Таким образом, государственная политика в области занятости призвана охватывать регулирование заработной платы, стимулирование создания новых рабочих мест и развития предпринимательства, оказание помощи безработным в организации собственного дела, создание сети предприятий защищенной занятости для инвалидов, организацию переподготовки работников, организацию общественных работ, выплату пособий по безработице.

## **§ 2. Сущность, причины и виды безработицы**

Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений был бы неполным без исследования проблемы безработицы. Безработица – это неперенный атрибут рыночной экономики. Она всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости, как правило, снижает безработицу, тогда как сокращение увеличивает ее. По определению, безработица – это количество незанятого трудоспособного населения, желающего работать. В макроэкономическом плане безработица – это всегда недои-

использование трудового потенциала общества, совокупной рабочей силы как фактора производства. В этом смысле безработица равносильна избыточным производственным мощностям или неиспользуемым земельным угодьям, но, в отличие от избытка других факторов производства, «лишняя» рабочая сила — явление постоянное в рыночной экономике.

Зарубежные экономисты разных школ и направлений давно уже пытаются выявить причины безработицы. В последнее время и отечественные исследователи уделяют все больше внимания этому вопросу.

На Западе пик изучения проблем безработицы приходится на период Великой Депрессии, опровергнувшей классический взгляд на безработицу как на временное явление, автоматически устраняемое рыночным механизмом равновесия. Зарубежные экономисты никогда не отрицали наличия безработицы вообще, даже классики и неоклассики. Более того, они считают, что определенный уровень безработицы жизненно необходим для рыночной экономики в силу циклического характера ее развития: в период подъема фирмы быстро находят на рынке труда необходимую рабочую силу, которая была выброшена туда в период спада. Однако современный уровень производства, основанный на научно-техническом прогрессе, делает такую «резервную армию труда» малоэффективной для экономики, – фирмам нужна не просто рабочая сила, а труд определенного качества, определенной квалификации. Поэтому понятие «естественной», т.е. нормальной и даже необходимой для рыночной экономики безработицы, трактуется сегодня по-разному. Одни экономисты определяют естественный уровень безработицы как уровень, при котором заработная плата и инфляция устойчивы; снижение безработицы ниже этого уровня вызовет рост инфляции. По существу, это определение естественной безработицы принадлежит неоклассикам, которые связывают инфляцию с заработной платой и уровнем занятости. Другие исследователи естественным уровнем безработицы считают такой, при котором безработица носит добровольный характер, – это так называемый равновесный уровень безработицы. Третьи определяют естественный уровень безработицы

как уровень, при котором количество вакансий равно количеству безработных. Четвертые – по неизменному уровню безработицы и нормальной ее продолжительности.

Таким образом, естественный уровень безработицы – это как бы безработица в «нормальные» времена, характеризующаяся умеренной инфляцией и стабильными темпами роста. Полагаем, что сегодня, особенно в условиях кыргызской экономики, речь должна идти не о естественной безработице, а о ее социально приемлемом уровне, который учитывал бы и уровень текучести кадров, и продолжительность поиска работы, и демографический состав рабочей силы, и уровень напряженности на рынке труда (соотношение безработицы с количеством вакансий), и социальную напряженность. Но как бы ни определялся естественный уровень безработицы, настоящую проблему для экономики представляет массовая, «неравновесная», или «вынужденная», циклическая безработица.

Основная причина роста безработицы в Кыргызстане – сокращение производства, прежде всего, в государственном секторе экономики. Причины такого явления кроются в следующем:

Во-первых, это сохранение государственного сектора в экономике. В самом начале рыночных реформ, когда превалировала государственная собственность и продолжалась государственная поддержка предприятий, в том числе и убыточных, инфляционное падение заработной платы в связи с редким и запаздывающим индексированием дало возможность предприятиям сохранять занятость даже в условиях снижения объемов производства.

Во-вторых, это увеличение скрытой безработицы в форме неполного рабочего времени, отпусков без сохранения содержания. Являясь формально занятыми, такие работники нигде не учитываются в качестве безработных и официально не ищут другого места работы, хотя являются безработными по существу. Как правило, частично занятые имеют так называемую вторичную занятость или самозанятость.

В-третьих, критического роста безработицы, особенно в первые годы после радикальных экономических преобразований, не наблюдалось из-за снижения предложения на рынке труда. Распространение индивидуальной трудовой деятельности, досрочные пен-

сии, тенденция увеличения занятых домашним хозяйством (в основном, женщин), развитие теневого сектора экономики, – все это сократило предложение рабочей силы на рынке труда.

Итак, можно сделать вывод, что скрытая безработица и теневая занятость – два мощных фактора, искажающих реальный уровень безработицы в Кыргызстане.

Кроме основных причин безработицы, в Кыргызстане существует и ряд так называемых «традиционных». Для их диагностики необходимо рассмотреть основные виды безработицы.

Безработица – резерв незанятой рабочей силы, который можно задействовать при последующем расширении производства или при структурных перестройках. Это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка.

Умеренная безработица (4–6 %) считается необходимым спутником развития рыночной экономики. Коэффициент безработицы определяется как отношение числа безработных (на дату) к экономически активному населению (на эту же дату).

Фрикционная безработица связана с переменой места работы по инициативе самих занятых, которые добровольно ищут более подходящую для себя работу. Такая безработица существует всегда и везде. Фрикционная безработица – это безработица «между работами», когда человек оставил прежнее место работы и находится в поиске. Причин поиска новой работы может быть множество: и лучшие условия труда, и более высокая заработная плата, и переезд на новое место жительства, и конфликтные ситуации в коллективе.

Фрикционная безработица в Кыргызстане тоже имеет место, но в особых формах:

- достаточно распространённая формулировка «уволен по собственному желанию» часто имеет принудительный характер;
- фрикционная безработица зачастую просто не фиксируется в Кыргызстане, так как перерыв в работе в 1–2 месяца не воспринимается работниками как повод для обращения в службу занятости.



Структурная безработица вызывается изменением структуры производства под воздействием научно-технического прогресса, появления новых отраслей промышленности и отмирания морально устаревших производств. В силу этого возникают диспропорции между предложением и спросом на рабочую силу.

Сезонная безработица характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов, вызвана природными факторами и достаточно легко прогнозируется. Реальную проблему сезонная безработица может вызвать лишь в тех районах, где преобладающими являются указанные выше виды экономической деятельности.

Циклическая безработица – самая болезненная – возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.

Институциональная безработица – возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, неполная информация о вакантных рабочих местах.

Добровольная безработица. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или по иным причинам не хотят работать.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что безработица может быть вызвана разными причинами: спад в экономике (циклическая), природные факторы (сезонная), структурные изменения (структурная, технологическая), несовершенство информации на рынке труда (фрикционная).

Необходимо отметить, что в условиях переходной экономики Кыргызстана традиционные в рыночном понимании виды безработицы в значительной степени модифицируются, видоизменяются, взаимопроникают, переплетаются между собой, формируя довольно сложные образования. В условиях рыночной экономики фрикционная безработица может рассматриваться применительно к тем, кто самостоятельно уходит с предприятия. А если работник вынужден покинуть рабочее место под влиянием экономических факторов, например, в преддверии закрытия завода, вызванного его неэффективностью? По нашему мнению, в этом случае уволив-

шихся работников необходимо включать в разряд структурной или циклической безработицы. Вместе с тем, с формальной точки зрения, причиной увольнения работников является «собственное желание». Но увольнение по собственному желанию, как указано выше, предопределяет их попадание в разряд фрикционных безработных. Если рассмотреть структурную безработицу в условиях переходной экономики, то, как известно, в условиях развитых рыночных отношений она вызывается технологическими сдвигами в структуре производства. В условиях же переходной экономики структурная безработица связана в основном со структурной перестройкой экономики: с конверсией, с закрытием оборонных и прочих неэффективных предприятий. И в этом смысле правомерна следующая постановка вопроса: эту безработицу можно назвать структурной в западном, типично рыночном понимании или она входит в естественную? С точки зрения рыночной функциональной экономической теории ее необходимо включать в естественную безработицу, а с точки зрения содержания происходящих в переходной экономике процессов ее надо включать в циклическую так как она связана с переходом к новой системе отношений и трансформационным кризисом, который у нас происходит. Это – с одной стороны. С другой стороны, если мы будем структурную безработицу включать в естественную, то окажется, что в условиях переходного периода уровень естественной безработицы значительно превышает западный уровень. С учетом этого обстоятельства должна корректироваться и экономическая политика, которая не может не учитывать особенностей формирования естественной безработицы в переходных условиях. Эти парадоксы переходной экономики можно учесть путем отнесения структурной безработицы, вызванной переходом к рыночной экономике и трансформационным кризисом не к естественной, а к циклической. Вместе с тем, и это предложение не является идеальным с точки зрения теории, так как в настоящее время кыргызская экономика не может быть однозначно отнесена к рыночной, а потому и собственно цикл отсутствует. Ее скорее можно охарактеризовать как псевдоциклическую. Доказательством ее нециклическости выступает то обстоятельство, что представленный в ее развитии

кризис не связан с фазой цикла. Очевидным является то, что кыргызская экономика связана с трансформационным кризисом.

Таким образом, в условиях переходной экономики за фрикционной безработицей скрываются структурная и циклическая. Структурную безработицу в условиях переходной экономики необходимо включать не в естественную, а в циклическую. Циклическую в рыночном понимании безработицу необходимо в условиях переходной экономики отнести к трансформационной, так как она не вызвана кризисом как фазой цикла, а является следствием трансформационного спада.

Комбинация вышеуказанных факторов безработицы формирует её общий уровень в стране.

### **§ 3. Сущность и цели государственной политики занятости**

В современную эпоху занятость стала одной из острых социально-экономических проблем, волнующих и государство, и общество, и отдельных людей. И с каждым новым десятилетием ее острота не только не ослабевает, но, наоборот, все более нарастает. Одни государства решают эту проблему более или менее успешно, другие же испытывают в ее решении значительные трудности. Чем больше людей занято общественно полезной и эффективной работой, тем больше в стране валовой внутренних продукт (при прочих равных условиях). Наличие высокой и растущей безработицы не позволяет произвести потенциально возможный ВВП (выпуск продукции при полной и эффективной занятости), что создает значительные трудности для государства в решении социальных проблем. В особенно тяжелом положении оказываются лица, длительное время не работающие и не имеющие источников существования, кроме пособий, выделяемых в соответствии с теми или иными государственными программами. Это толкает их на поиск жизненных средств незаконным способом, усиливает криминальную ситуацию и другие негативные явления в обществе. Обеспечение занятости всего трудоспособного населения является одной из важных задач любого госу-

дарства и Правительства. Для решения этой задачи государство принимает соответствующий закон о занятости и разрабатывает комплекс мер, содействующих его реализации, иначе говоря, проводит определенную политику занятости.

Занятость – это понятие, которое имеет много значений, включает разные виды деятельности. Под занятостью понимают занятие полезным делом, учебой, работой, уходом за детьми, военную службу и т.д. Как экономическая категория, она представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. В обеспечении полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи, заключается суть политики занятости. Достижение и поддержание такой занятости является целью политики занятости. Но целью такой политики является не просто сохранение общего уровня полной занятости, а решение экономических и социальных задач. Прежде всего, повышение уровня жизни, создание условий для развития человека, включая создание и совершенствование системы непрерывного образования (начиная с подготовки детей и подростков и кончая переподготовкой, повышением квалификации работников в течении всей жизни через определенные промежутки времени).

Политика занятости должна формироваться с учетом возможности трудиться разных категорий населения. Более пристальное внимание следует уделять группе риска, т.е. занятости женщин, молодежи, инвалидов и т.д., стабильности получения ими доходов, исключению дискриминации в этих вопросах. Последнее относится также к мигрантам, людям иной расы, цвета кожи, религии, политических взглядов и социального происхождения. Поэтому такую политику, как относительно самостоятельную, можно осуществлять только при тесном взаимодействии, координации экономической и социальной политики по обеспечению полной,

продуктивной и свободно избираемой занятости. Но последняя должна быть и эффективной. Все виды политики взаимосвязаны между собой, оказывают воздействие друг на друга.

Приоритет, на наш взгляд, нужно отдавать социальной политике, поскольку именно она направлена на решение стратегической задачи, конечной цели, воплощающей смысл жизни – всестороннее развитие человека. Однако, материальную основу ее осуществления создает экономическая политика и политика занятости, как связующее звено между ними. Социальная политика не может быть оторванной от материальных возможностей общества. Ресурсы, направленные на осуществление социальной политики, достижение социальной справедливости должны использоваться адресно и эффективно. Цена за социальную справедливость не должна быть слишком высокой, снижающей заинтересованность материального производства, его доходность, ибо это подорвет и материальное производство, и осуществление социальных целей и программ. Один из путей решения этой проблемы состоит в том, чтобы обеспечить примерное равенство выигрыша тех, кому оказывается помощь, и издержек тех, за счет кого это делается (с позиции неоклассического направления экономической мысли это означает, что величина суммарного излишка для производителей и потребителей максимизируется в точке конкурентного равновесия). Другими словами, государственные органы, используя политический механизм, могут принять экономически более грамотное решение об оказании социальных услуг, если будут ориентироваться на максимальное приближение предельной выгоды последних к предельным издержкам. С этих позиций можно говорить о паритете экономической, социальной политики и политики занятости, как о звеньях одной цепи, точнее, о звеньях одного механизма, но общая направленность всего хозяйственного механизма общества должна определяться социальной политикой, что и придает экономике социально-ориентированный характер.

Государственная политика в области управления занятостью населения является основой социально-экономической политики страны. Данная политика формируется и осуществляется рядом

уполномоченных органов исполнительной власти: Министерством здравоохранения и социального развития, Министерством финансов, службой занятости, миграционной службой и др.

Существуют два условных вида политики занятости:

1) пассивная политика занятости, где основная роль в поиске работы отводится государству. Оно обеспечивает работникам стабильность их рабочих мест, безработным гражданам выплачивает соответствующие пособия и оказывает помощь в трудоустройстве, а работодателям гарантирует рынок сбыта своей продукции;

2) активная политика занятости – основную роль играет работник. Он осознает свою ответственность за свой материальный достаток и благополучие своей семьи, стремится к сохранению своего рабочего места, а в случае его утраты самостоятельно и активно занимается поиском новой работы.

Для государства предпочтительнее активная политика занятости. Правительства многих стран стимулируют работников к добросовестной и высокопроизводительной работе, к ее активному поиску.

Рассмотрим **основные компоненты активной политики занятости.**

*Организация профессиональной подготовки и переподготовки.* Данный компонент является одним из основных в активной политике занятости. Это связано с постоянным движением современных технологий и научно-технического прогресса в развитых странах. В связи с этим необходимо постоянное обучение (переобучение) персонала для новых видов технологий (оборудования) и по новым специальностям (профессиям). Переобучение безработных лиц осуществляется на базе специальных учебно-курсовых комбинатов или на промышленных предприятиях). Безработные проходят обучение бесплатно. Для предприятий, осуществляющих организацию обучения, устанавливаются налоговые льготы. При обучении в учебно-курсовых комбинатах идет подготовка по профессиям широкого профиля, при обучении на предприятиях – с учетом специфики данной организации.

*Помощь в трудоустройстве для отдельных слабозащищенных слоев населения* (молодежь, женщины, инвалиды, пенсионе-

ры и др.). Для каждой из этих групп существуют индивидуальные особенности трудоустройства. Так, при трудоустройстве молодежи важно учитывать психофизиологические факторы, их повышенную восприимчивость к факту отсутствия работы. Поэтому законодательством предусматриваются определенные льготы для молодежи в вопросах профессионального обучения и последующего трудоустройства. Особенности трудоустройства женщин связаны с необходимостью выполнять ими материнские обязанности, для чего законодательством для данной категории граждан предоставляются определенные льготы и компенсации. При трудоустройстве инвалидов должны учитываться экономические, социально-психологические и духовные проблемы. Наиболее значимой представляется проблема трудоустройства пожилых людей. И здесь не обойтись без помощи государства. Для таких лиц оформляется более ранний уход на пенсию, а также предоставляются субсидии и налоговые льготы для предприятий, трудоустраивающих лиц пожилого возраста.

*Стимулирование незанятого персонала к ведению предпринимательской деятельности.* Основная цель данного мероприятия – создание благоприятных условий для того, чтобы человек создавал сам себе рабочее место, осуществляя индивидуальную предпринимательскую деятельность. Существуют специальные программы оказания содействия в ведении предпринимательского дела, льготные кредиты, налоговые льготы и т.д. Данный вид трудоустройства имеет в настоящее время большие перспективы развития.

*Организация и проведение общественно-полезных работ.* Задачи общественно-полезных работ связаны, с одной стороны, с временным решением проблемы безработицы, с другой – с развитием инфраструктуры населенного пункта. К недостаткам общественно-полезных работ относится отсутствие профессионального роста безработных, так как данные работы, как правило, требуют низкоквалифицированного труда.

*Общая помощь в трудоустройстве.* Помощь в трудоустройстве заключается в предоставлении информации (базы данных) для безработных о наличии вакантных мест, а для предприятий –

в предоставлении информации о специалистах интересующего организацию профиля. Такие сведения можно получить как через местные центры занятости населения, так и через официальные источники средств массовой информации.

Таким образом, социальная и экономическая политики нацеливаются на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. А занятость выполняет экономическую и социальную функции.

#### **§ 4. Экономическая и социальная функции занятости**

Политика занятости во взаимосвязи с экономической и социальной политиками реализует экономическую и социальную функции занятости. Экономической функцией занятости является обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества. Показателем для измерения ежегодно создаваемого богатства служит валовой внутренний продукт (ВВП). Иначе говоря, экономическая функция занятости заключается в создании предпосылок для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Реализация экономической функции зависит от возможностей общества, государства создавать экономически целесообразные рабочие места, от полноты занятости трудоспособного населения на рабочих местах и эффективности использования как рабочих мест, так и рабочей силы. Поэтому достижение полной, продуктивной и эффективной занятости является важнейшей задачей социально-экономической политики в широком смысле, включая и политику занятости, доходов и инвестиционную политику.

Что понимается под экономическим целесообразным рабочим местом, полной, продуктивной и эффективной занятостью?

Под экономическим целесообразным рабочим местом понимается физическое рабочее место, обеспеченное оборотными средствами (предметами труда, энергией, заработной платой



и т.д.), позволяющее труженику реализовывать свой интерес, добиваться высокой производительности труда и иметь достойный заработок, дающий возможность нормально жить и развиваться работнику и его семье.

Подобные рабочие места должны заполняться подготовленной рабочей силой. Лучших результатов можно достигнуть только тогда, когда профессионально-квалификационная структура рабочей силы будет соответствовать структуре рабочих мест, создаваемых с учетом научно-технического прогресса. Поэтому, если спрос на такие рабочие места будет удовлетворяться соответствующим предложением рабочей силы, то можно говорить о состоянии равновесия рабочей силы и рабочих мест. Экономически целесообразные рабочие места должны быть общественно полезными и оплачиваемыми. В этом смысле можно говорить о том, что они являются продуктивными. Но у этой проблемы есть и еще один аспект. Он состоит в том, чтобы обеспечить не просто полную и продуктивную занятость, но и экономически эффективную занятость.

Под экономически эффективной понимают такую занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Данное определение дает полную характеристику экономической эффективности с качественной стороны. Его недостаток состоит в количественной неопределенности, невозможности измерить с помощью одного показателя. Эта трудность в значительной степени устраняется с помощью системы показателей. Наиболее подходящими, обеспечивающими достаточно глубокое представление об эффективной занятости, являются следующие показатели:

- уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения или трудовых ресурсов в общественном хозяйстве;
- оптимальность распределения трудоспособного населения (или трудовых ресурсов) по сферам общественно полезной деятельности;

- рациональность структуры распределения трудоспособного населения по профессиям, отраслям и секторам экономики;
- норма безработицы. Ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Рассмотрим эти показатели:

Первый показатель – уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом, определяется как отношение числа занятых к общей численности населения, выраженное в процентах. Указанный коэффициент может быть использован для международных сравнений.

Второй показатель – уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, рассчитывается как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов.

Третий показатель – оптимальность распределения населения по сферам общественно полезной деятельности.

Четвертый показатель – рациональность структуры распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики. Об этом показателе можно судить по изменению спроса на те или иные профессии. В частности, с началом рыночных реформ резко возрос спрос на специалистов в области финансов, рыночной экономики, юриспруденции и других гуманитарных профессий, и сократился – на специалистов по техническим дисциплинам. В этом выражался процесс устранения некоторого перекося в подготовке технических специалистов в дореформенный период, по сравнению со специалистами для гуманитарной сферы. По мере насыщения спроса в специалистах-гуманитариях и уменьшения подготовки инженеров стал ощущаться голод и в инженерных специальностях.

Пятый показатель – норма безработицы, ее соотношение с естественным уровнем безработицы. Данный показатель широко используется в Западных странах для анализа эффективности занятости. Это стало возможно после научного определения естественного уровня безработицы (6 %), отклонения от которого в ту или иную сторону показывает, что рабочая сила исполь-

зуется неэффективно и экономика несет потери из-за инфляции или недопроизводства ВВП. По закону А. Оукена, если реальный уровень безработицы превышает естественный уровень на 1 %, недопроизводство ВВП составляет 2,5 %. Таким образом, опираясь на анализ всей совокупности показателей, можно сделать однозначный вывод о том, что в 2000-х годах рабочая сила в КР использовалась неэффективно. Одним из последствий неэффективного использования рабочей силы стало снижение производства ВВП и возникновение напряженности в решении социальных проблем. Поэтому необходима корректировка реформ в сторону более активного участия государства в структурной перестройке экономики, опирающейся на увеличение инвестиций, использование достижения науки и техники для обеспечения полной, продуктивной и эффективной занятости.

Социальная функция занятости показывает зависимость всестороннего развития человека от занятости в различных его видах, но прежде всего, от занятости в народной хозяйстве. Вместе с тем, она раскрывает обратную связь, заключающуюся в том, что сама занятость ориентирована не только на достижение экономических и политических задач, но и на развитие самого человека как высшей ценности, как цели жизнедеятельности общества. Всесторонне развитый человек может более активно и плодотворно участвовать в управлении производством и обществом, в защите окружающей среды, в принятии решений, затрагивающих его жизнь.

Все виды человеческой деятельности выполняют социальную функцию. Но особая роль принадлежит профессиональному труду в экономике. Труд является источником материального и духовного богатства, социального прогресса и развития человека. Обесценивание труда, сведение его только к обеспечению условий существования обедняет жизнедеятельность человека, снижает его потребности, стимулы. Ослабление трудовой мотивации, зарегистрированное социологами в 90-х годах, негативно отражается на развитии производства, человека, а следовательно, и общества. Об этом свидетельствуют падение производства ВВП, рост теневой экономики, криминогенной ситуации в стра-

не. Поэтому, поднимая значение всех видов деятельности, нельзя недооценивать роль профессионального труда. Другое дело, что занятие трудом должно обеспечиваться не принуждением, а созданием атмосферы уважительного отношения к труду, достойным его вознаграждением.

В переходный период под влиянием преобразования форм собственности происходят изменения в структуре занятости и определенная трансформация социальной функции труда. Об этом можно судить по динамике распределения численности занятого населения по секторам экономики. Статистика свидетельствует о том, что в распределении населения по секторам экономики за годы реформ произошли кардинальные изменения. Появились новые сектора экономики, связанные с частной собственностью и с частными собственниками. Господствовавший в течение многих десятилетий государственный сектор уступил первенство частному сектору.

Переход к рыночным отношениям характеризуется также значительным увеличением доли населения, занятого в режиме неполного рабочего времени, неполной недели.

Особенно это удобно для части населения – женщин, учащейся молодежи, пенсионеров, ведь такой режим работы позволяет участвовать в производстве, пополнять свои доходы, зарабатывать средства к существованию.

Происходят изменения в сфере образования, среди занятых учебой. Наметилась тенденция к росту числа обучающихся в трудоспособном возрасте особенно в вузах. Появились частные высшие учебные заведения, лицеи, гимназии. Увеличился прием в аспирантуру и докторантуру. Эти изменения связаны как с высоким статусом образования, дающего более устойчивое положение в обществе, так и с появившейся новой функцией образования – временной социальной защиты. Так, высшая школа отодвигает проблемы безработицы на 4–5 лет, спасает от непопулярной в настоящее время службы в Вооруженных Силах. Этим можно объяснить факты получения образования по специальностям, не котирующимся сегодня на рынке труда.

Определенную социальную функцию выполняет занятие домашним хозяйством, воспитанием детей. Новым социальным явлением для стран СНГ за последние десятилетия стала безработица. Частично безработица выполняет позитивную социальную функцию. Перерыв в работе используется для переподготовки рабочей силы и занятости на новом рабочем месте. В целом же, безработица дает тяжелые социальные последствия. Все увеличивающаяся доля безработных занимает маргинальное положение, остается без определенных занятий, живет случайными заработками, прозябает в крайней нищете. Возвращение таких безработных к полноценной жизни затруднительно. Это значит, что отсутствие занятости (выполняемой ей социальной функции) ведет к негативным последствиям и для человека, и для общества.

Таким образом, социальная функция разнообразных видов занятости способствует развитию человека и общества, и, наоборот, отсутствие занятости тормозит их развитие. Рынок труда самостоятельно не справляется с решением проблем занятости. В этих целях нужна активная политика государства.

## **§ 5. Пути минимизации безработицы**

В целом, политика содействия занятости и защиты от безработицы в КР основана на богатом опыте развитых стран. Однако опыт этот недостаточно корректируется применительно к местным условиям. Активной политике занятости должны предшествовать хорошо отлаженные методы учета, регистрации и эффективной поддержки безработных. Как показывает опыт развитых стран, только обеспечив социальную защиту безработных, правительство может идти дальше, – сначала к стабилизации (сохранению) занятости, а затем и к стимулированию её роста. При этом стимулирование роста занятости происходит по трем направлениям:

- 1) работа с предпринимателями (например, налоговые льготы при создании рабочих мест);
- 2) активизация поиска работы со стороны безработных (стимулирование предложения рабочей силы);

3) вывод части наемных работников с рынка труда (поддержка самозанятости).

Резкий всплеск безработицы в Кыргызстане в 1991 году не дал возможности и достаточно времени последовательно идти по пути нормальной эволюции политики занятости. Поэтому разнообразные программы обеспечения занятости пытались охватить сразу все направления работы с занятостью и безработицей, слабо согласовывая намеченное с реальными финансовыми возможностями государства. В современных экономических условиях необходимо расставить приоритеты в политике занятости, не пытаясь слепо копировать опыт развитых стран. Необходимо, прежде всего, обозначить общегосударственные и региональные сферы регулирования рынка труда, соответственно распределив финансовые средства на осуществление политики занятости.

Следует также пересмотреть методы осуществления политики занятости. Как известно, любое регулирование, в том числе и рынка труда, может быть административным или экономическим.

Административные методы предполагают прямое вмешательство в функционирование рынка труда, иногда даже с нарушением рыночного механизма.

Экономические методы регулирования – рекомендательные, стимулирующие, а не приказные. Вместе с тем, нельзя забывать и о долгосрочных перспективах регулирования занятости (по мере накопления необходимых средств), об активной политике на рынке труда.

К таким активным экономическим методам регулирования занятости относятся следующие меры:

- общее оздоровление экономического климата в стране, стимулирование инвестиционной активности, стабилизация и в дальнейшем достижение экономического роста;
- создание условий для развития и расширения занятости в негосударственных секторах экономики, в том числе поддержка малого бизнеса и самозанятости;
- обеспечение профессионального обучения, переподготовки и консультирования в целях формирования рациональной структуры занятости.

Экономические методы заключаются в создании условий для колебания цены рабочей силы и числа рабочих мест с целью снижения издержек производства, замены менее активных работников более активными, с низким профессиональным уровнем – на более высокий. Эти методы в пределах своих прав используют правительство, работодатели и профсоюзы.

Среди экономических методов следует выделять рыночные, когда равновесие на рынке труда устанавливается стихийно под воздействием спроса и предложения рабочей силы, а в отношениях между работодателем и работником присутствует эквивалентность обмена. Однако, значительная часть экономических методов основывается на неэквивалентном обмене. К ним относятся бесплатное или льготное профессиональное обучение, выдача льготных кредитов для создания рабочих мест, предоставление льгот по налогам работодателям, создающим дополнительные рабочие места и т.п.

Административно-правовые методы заключаются в принятии законодательства, регулирующего поведения на рынке труда работодателей и работников, а также гарантии для них со стороны государства. В настоящее же время основная задача в области занятости – приостановить рост безработицы, одновременно обеспечивая безработным приемлемые социальные гарантии.

Правительство страны законодательно устанавливает нормативные акты, определяющие единые требования к занятости населения, права и обязанности работодателя и работника по поводу занятости, минимальной цены рабочей силы и т.д. Пропорция между числом рабочих мест и рабочей силы, между общественно необходимыми затратами на воспроизводство рабочей силы, ее стоимостью и ценой относится к числу важнейших пропорций. Их регулирование только с помощью рыночных инструментов будет приводить к периодическим нарушениям равновесия в экономике и потери общества будут такими же, как и от кризисов перепроизводства товаров и услуг.

Государственное регулирование рынка труда с учетом его трудоизбыточности необходимо для формирования региональной кадровой стратегии, призванной обеспечить оптимальный баланс

процессов обновления и сохранения численного и качественного состава рабочей силы в соответствии с потребностями рынка, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда, учитывающей складывающиеся и прогнозируемые тенденции развития демографической ситуации. При этом, следует рационально использовать возможности процессов воспроизводства человеческих ресурсов, трудовой миграции, с одной стороны, не перегружая рынок труда избыточным предложением рабочей силы, а с другой – постоянно обеспечивать процесс восполнения высвобождающихся специалистов в соответствии с их профессионально-квалификационной характеристикой. Таким образом, государственное регулирование занятости и рынка труда в условиях рыночных трансформаций должно быть направлено в первую очередь на потребности рынка труда, рационального использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями государства и достижение управляемости процессами демографического развития.

Достижение поставленных целей для Кыргызстана может предусматриваться путем осуществления следующих приоритетных стратегических и тактических мероприятий государственной социально-экономической политики<sup>1</sup>:

- развивать приоритетные отрасли: гидроэнергетическую, горнодобывающую, туристическую, сельскохозяйственную, перерабатывающую. Это позволит решить следующие проблемы: обеспечение энергоресурсами Кыргызстана и ближайших соседей – Казахстана, Таджикистана, Узбекистана, России, а также создание рабочих мест, с привлечением рабочей силы из сельских регионов;
- готовить специалистов для гидроэнергетической, горнодобывающей, туристической, сельскохозяйственной и перерабатывающей отраслей в системе профессионально-технического образования страны;
- развивать туристическо-оздоровительные и курортно-санаторные комплексы с целью увеличения занятости и привлечения инвестиций;

---

<sup>1</sup> Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда. Бишкек, 2012. С. 176.



- стимулировать развитие самозанятости и предпринимательства через предоставление льготного кредитования;
- переход к накопительной пенсионной системе способствует росту денежных поступлений в пенсионный фонд. В условиях высокой рождаемости и относительно низкой смертности населения, а также дефицита рабочих мест и высокого уровня безработицы, что приводит к трудоизбыточности населения, одним из факторов снижающих напряженность на рынке труда было бы снижение пенсионного возраста у мужчин и женщин. Это позволит расширить сферу приложения труда молодежи в сложившейся социально-экономической ситуации в стране. Изыскание резервов для увеличения пенсий все-таки более предпочтительно, нежели содержание дополнительно числа безработных;
- несмотря на дефицит рабочих мест, экономика страны локально ощущает нехватку квалифицированной рабочей силы, особенно в сельской местности: не хватает врачей, учителей и других специалистов. Для решения этой проблемы на государственном уровне необходимо в обязательном порядке направлять молодых специалистов, обучающихся на бюджетной основе, после окончания вузов на 2–3 года на работу в сельские регионы. Это способствовало бы как повышению образовательного и культурного уровня сельского населения, так и улучшению здоровья, снижению смертности и сокращению внутренней миграции;
- содержание образования необходимо подчинить структуре спроса, готовить кадры исходя из потребностей рынка, давать каждому человеку квалификацию, приемлемую рынком, формировать активный тип трудового поведения;
- в сфере налогообложения и кредитования отдавать предпочтения предприятиям, обеспечивающим оплату труда не ниже прожиточного минимума.

Как уже отмечалось, наиболее актуальными проблемами Кыргызской Республики являются низкий уровень и качество жизни населения и несбалансированность на рынке труда. Решение вы-

явленных экономико-демографических проблем будет зависеть от создания благоприятного инвестиционного климата, стимулирования инвестиционной активности отечественных предпринимателей и привлечения иностранного капитала, устранения диспропорций на региональных рынках труда, развития реального сектора экономики и увеличения его доли и объемов в структуре ВВП, формирования единого рынка труда на постсоветском пространстве, развития международного сотрудничества, развития интеграционного сотрудничества в рамках единого экономического пространства ЕврАзЭС, заключения межгосударственных соглашений о контроле над внешней миграцией, придания трудовой миграции организованного характера.

Безусловно, населения Кыргызстана трудоизбыточно, поэтому может внести вклад в формирование трудовых ресурсов и постоянного населения в других, прежде всего, трудонедостаточных территориях России и Казахстана путем организованной трудовой миграции и миграции на постоянное место жительства. В результате сложившейся ситуации, эти страны должны быть заинтересованы в трудовых мигрантах, т.к. демографическая ситуация и положение на рынках труда в этих странах имеют противоположные характеристики, нежели в Кыргызстане.

Приоритетной целью миграционной политики должны стать процессы регулирования миграционных перемещений, разработка мер и механизмов по созданию правовых, экономических и организационных условий для регулирования миграционных потоков, способствующих стабилизации социально-экономической и демографической ситуации, чему будет способствовать вхождение Кыргызстана в Таможенный Союз.

## **ГЛАВА 6. МОТИВАЦИЯ ТРУДА: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

- § 1. Понятие мотивации и характеристики мотивационного процесса.**
- § 2. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Методы мотивации.**

### **§ 1. Понятие мотивации и характеристики мотивационного процесса**

Мотивация – это воздействие на деятельность человека с целью удовлетворения его личных или общественных интересов. Соответственно, мотив предполагает наличие цели и путей ее достижения. К примеру, мотивом повышения квалификации работника является его перевод на выше оплачиваемую работу, что в данном случае является целью. Сам процесс обучения с получением работником теоретических знаний и практических навыков относят к путям ее достижения.

Непосредственно процесс мотивации может быть определен в виде последовательных стадий:

- 1) осознание человеком своих потребностей (системы предпочтения);
- 2) выбор лучшего способа получения вида вознаграждения за труд, его реализация;
- 3) осуществление труда;
- 4) получение оплаты (вознаграждения за труд);
- 5) удовлетворение своих потребностей, обозначенных им на первой стадии.

Стержнем мотивационного управления является воздействие на интересы работников для улучшения эффективности деятельности.

Мотивационная модель определяет соотношение мотивов, характеризующих поведение человека. На данное соотношение оказывают определенное влияние факторы среды воспитания и генетически заложенные факторы.

Классификация поведенческих мотивов неотрывным образом связана с потребностями человека. Соответственно выделяют мотивы, направленные на достижение жизненных целей, и мотивы существования. Мотивационная модель в значительной степени отражает формы управления человеком. В связи с этим можно выделить две модели:

1) **модель X**, при которой человек не любит выполнять какую-либо работу, поэтому его необходимо принуждать к труду, предупреждать о грозящем ему наказании, постоянно контролировать его деятельность;

2) **модель Y**, при которой человек любит труд, стремится к ответственности и самостоятельности. В данном случае контроль должен быть не жестким, а малозаметным, без прямых команд и угроз по поводу наказания.

В настоящее время, в связи с ростом научно-технического прогресса, квалификации работников, возможностей для личного развития, все большее применение находит модель Y. Большее внимание уделяется возможности не командовать человеком как подчиненным, а развивать и управлять его потенциальными возможностями.

Существует японская модель мотивации труда, которая учитывает особенности творческого потенциала личности и дает возможности их развития с учетом традиций и обычаев страны и ее экономического уровня. В данной модели мотивации, находящей все большее применение в развитых экономических странах мира, в большей мере реализованы принципы философии Древнего Китая. Опыт внедрения японской модели важен и для России и Кыргызстана, так как позволяет на практике убедиться в эффективности способа мотивации и управления, основанного на уважении работника независимо от его статуса и развитии его творческого потенциала. В отличие от других моделей, в японской работники в боль-

шей степени поощряются за постоянное обучение и получение новых знаний, активность в изобретательской и рационализаторской деятельности, умение работать в команде единомышленников и весь опыт работы направлять на благо фирмы. Данная модель способствует возникновению партнерских отношений, положительно влияет на производительность труда. В соответствии с исследованиями, проводимыми в России, на большинстве предприятий применяется авторитарный стиль руководства, что не всегда приводит к эффективной работе. На Западе также существует много теорий трудовой мотивации. К примеру, теория Д. Мак-Клеланда основана на обеспечении потребностей высшего качества: власть, успех и причастность. У каждого человека может доминировать та или иная потребность. Люди, ориентированные в первую очередь на власть, проявляют себя индивидуумами, смело отстаивающими свою точку зрения. Чаще всего из них получают руководители самого высокого уровня. Люди, ориентированные в первую очередь на успех, не предрасположены к риску, однако обладают достаточным уровнем ответственности. Таким сотрудникам следует предоставлять больше самостоятельности.

Вид мотивации, заключающийся в причастности, свойствен работникам, заинтересованным в развитии связей и налаживании отношений, оказании взаимопомощи. Таким сотрудникам желательно поручать работу, связанную с высоким уровнем общения.

Для организации главным мотивом принято считать увеличение прибыли. Однако для полной максимализации прибыли необходимо минимизировать уровень затрат по всем ресурсам предприятия, включая персонал. Если активно экономить на заработной плате работников, то в дальнейшем это приведет к снижению прибыли по причине уменьшения творческой активности персонала.

## § 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Методы мотивации

Теория мотивации преследует своей целью изучение мотивов поведения человека. В общем понимании мотивация людей направлена на выполнение основных целей:

- 1) материальное благополучие;
- 2) образование (обучение) и реализацию творческого потенциала;
- 3) известность и власть;
- 4) духовное развитие.

Для каждого человека цели мотивации индивидуальны и могут меняться на протяжении всей жизни. Как правило, в детско-юношеском возрасте основное стремление сводится к материальным интересам, в период зрелого возраста проявляются склонности к творческой реализации, а для более пожилого возраста характерно стремление к духовному развитию. Как и из любого правила, здесь также бывают исключения. Существует много мнений о целях и смысле жизни, из которых складывается теория мотивации человека, но все их многообразие сводится в итоге к выводу о том, что материальная удовлетворенность должна не служить основной целью, а быть лишь средством для духовно-творческого развития личности.

В теории мотивации существует понятие средств достижения целей. Под ними обычно понимают способы достижения целей или объемы различного вида ресурсов для достижения целей. Средства достижения человеческих целей условно можно разделить на *три вида*:

- 1) средства без ограничений (с возможностью нарушений юридических норм);
- 2) законные средства (не выходя за рамки законов);
- 3) средства, соответствующие религиозно-духовным нормам и традициям.

Теории мотиваций подразделяют на *две группы*: процессуальные теории (основаны на изучении различных ситуаций про-

цессов мотивации) и содержательные теории (основаны на изучении потребностей личности).

К авторам содержательных теорий относят Маслоу, Мак-Кле-ланда и Герцберга. За основу их теории была взята классификация потребностей человека. К примеру, «Пирамида потребностей» Маслоу, «Двухфакторная теория» Герцберга. Согласно последней, отношения в коллективе, размер оплаты и условия труда на рабочем месте могут повлиять на удовлетворенность работника. Но улучшение перечисленных факторов выше определенного уровня уже не будет восприниматься работником как мотив. По Герцбергу, к основным мотивациям необходимо отнести содержание трудовой деятельности, признание, ответственность, а заработная плата не носит значимого мотивирующего характера.

К числу наиболее известных теорий мотивации принадлежит иерархия потребностей человека, разработанная А. Маслоу. Теория основана на том, что потребности имеют иерархическую структуру и могут быть упорядочены по мере возрастания их важности для человека. То есть, прежде, чем потребность следующего уровня начнет влиять на поведение человека, должна быть в основном удовлетворена потребность более низкого уровня.

Физиологические потребности связаны с обеспечением выживания. Они включают потребности в еде, воде, убежище, отдыхе и т.д. Согласно теории Маслоу, человек работает прежде всего для удовлетворения своих физиологических потребностей. Формами их реализации могут быть оплата труда, премии, пособия и т.п.

Потребности в безопасности и защищенности включают потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены и в будущем (например, системой пенсионного обеспечения, страхования от болезней, бонусами, дивидендами в виде акций фирмы и т.д.). Социальные потребности (потребности в причастности) – это чувство принадлежности к чему или к кому-либо, чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки. Проявлением социальных потребностей является принадлежность

к предприятию, бригаде, трудовому коллективу, семье, ощущение причастности к делам фирмы и др.

Потребности в уважении включают потребности в самоуважении, признании своей компетентности в чем-либо, уважении со стороны окружающих, признании человека как личности. Они удовлетворяются посредством власти над другими, обращения к индивиду за советами, престижностью должности и т.д.

Потребности самовыражения – это потребности в реализации своих потенциальных возможностей, развитии личности. Они могут удовлетворяться через служебный рост, возможность гордиться своей работой, овладение новыми знаниями, рост квалификации и т.п. Поскольку с развитием человека расширяются его потенциальные возможности, потребности в самовыражении никогда не могут быть полностью удовлетворены, а значит, и процесс мотивации деятельности через потребности бесконечен.

***Процессуальные теории мотивации.*** Теория ожидания, изложенная в работах В. Врума, основывается на тезисе, что человек направит свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в высокой степени вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей. При анализе мотивации к труду теория ожидания предусматривает приоритет трех взаимосвязей: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение; валентность, т.е. относительная степень удовлетворенности вознаграждением.

Ожидания в отношении затрат труда – результатов (З–Р) – это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами. Ожидание в отношении результатов вознаграждения (Р–В) – ожидание определенного вознаграждения (поощрения, дохода за труд). Третий фактор, определяющий мотивацию в теории ожидания – валентность (Вл), или ценность вознаграждения.

Наиболее эффективная мотивация достигается в том случае, когда работники уверены, что их усилия обязательно позволят им достичь цели и приведут к получению особо ценного вознаграждения (крупного дохода). Мотивация ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается работниками невысоко.



**Формирование новых систем мотивации труда.** Службами управления персонала организаций проводится постоянная работа по формированию новых систем, направленных на улучшение условий мотивации труда. В последнее время удалось добиться значительных результатов в плане повышения качества трудовых ресурсов и реализации трудового потенциала. Для достижения положительных результатов нужно заинтересовать каждого работника в повышении производительности труда, притом не только на его рабочем месте, но и в целом на всей организации. Современные мотивационные теории, основанные на анализе практических исследований, показывают, что причины, влияющие на желание человека отдавать труду все силы, очень многообразны. С одной стороны, поведение человека определяется потребностями. С другой стороны, на человека оказывают влияние также его ожидание и восприятие.

Существует несколько факторов, заставляющих человека действовать, основными из которых являются интересы, потребности, мотивы и стимулы.

Рассмотрим новые системы мотивации труда. Их можно объединить в пять направлений:

- 1) повышение качества трудовых ресурсов;
- 2) улучшение организации и условий труда;
- 3) материальное (финансовое) стимулирование;
- 4) неденежные формы стимулирования;
- 5) привлечение персонала к процессу управления.

Повышение качества трудовых ресурсов на сегодняшний день является основным фактором, влияющим на рост производительности труда и эффективность работы организации. Качество трудовых ресурсов зависит, с одной стороны, от потенциальных возможностей работников, здоровья, образования, с другой – от предоставленной возможности реализации творческого и физического потенциала, теоретических знаний и практических навыков.

Второй, достаточно большой способ улучшения мотивации, – это совершенствование организации и условий труда.

В данный вид мотивации входят постановка задач, обогащение труда, расширение функций труда, производственная ротация, улучшение условий труда.

Под расширением функций труда понимают уход от рутинны и монотонности в работе, увеличение количества операций и трудовых функций, которые выполняют работники. Такой метод целесообразно применять в случае недостаточной загрузки персонала, а также в случае поощрения работников, сознательно стремящихся к расширению зон обслуживания. Иначе можно получить обратный результат.

Под обогащением труда понимается возможность предоставления работнику труда, который бы давал возможность профессионального и карьерного роста, творческого потенциала, руководящих функций, функций контроля и планирования. Такой метод в первую очередь целесообразен к применению для специалистов с высшим образованием (инженерно-технических работников). Для персонала рабочих профессий правильнее использовать ротацию кадров на производстве, которая заключается в последовательном чередовании способов работы и других операций. При этом, сами рабочие систематически, в течение смены обмениваются друг с другом рабочими местами.

Улучшение условий труда на сегодняшний день является достаточно острой проблемой. На новом этапе развития рабочей силы для достижения организацией своих целей уже невозможно предоставление работникам некомфортных условий труда. Таким образом, условия труда одновременно выступают не столько потребностью, сколько мотивом для работника трудиться с полной отдачей. Условия труда могут являться как фактором, так и следствием улучшения эффективности и производительности труда. Однако здесь существует и другая проблема – проблема низкой производственной культуры самого персонала.

Оплата труда без совокупности с другими факторами не способствует стабильному росту производительности труда на рабочих местах. Данный метод мотивации будет давать результаты только при кратковременном использовании, так

как впоследствии у работника появляется привыкание к такому виду мотивации. Однако с учетом того, что труд в России воспринимается для многих как возможность заработка, в новых системах мотивации делается упор на прямую зависимость размера оплаты труда от фактически произведенной им продукции (оказанных услуг) и результат работы организации в целом.

К неденежным формам стимулирования относят определенные возможности для работников организации. Неденежные формы стимулирования могут носить как индивидуальный и разовый характер (например, вручение почетной грамоты, занесение на доску почета), так и быть общими и системными (возможность дополнительного медицинского обслуживания, предоставление средств связи, участие в культурно-массовых мероприятиях и т.д.). Их наличие оказывает существенное мотивационное влияние на рост производительности труда.

**Структура мотивов трудового поведения.** По характеру трудовых отношений мотивы поведения работника можно разделить на альтруистические и эгоистические. В первом случае мотивы трудового поведения направлены на обеспечение благополучия общества людей, трудового коллектива или семьи, во втором – на удовлетворение исключительно собственных интересов. Анализируя экономические системы, берут за основу эгоистические мотивы, так как данный подход наиболее оправдан в решении практических ситуаций.

Однако, альтруистические мотивы тоже присущи работнику, и совсем не рассматривать их нельзя. Был проведен ряд научных исследований под руководством П.А. Сорокина, в ходе которых выявлено три типа альтруистических мотивов трудового поведения: прирожденные мотивы альтруистического поведения, приобретенные мотивы альтруистического поведения и промежуточный тип мотивации, сочетающий в себе как прирожденные, так и приобретенные черты.

Что касается эгоистических мотивов трудового поведения, то здесь необходимо разделить их на две группы: ориентация мотивов на результат работы, ориентация мотивов на процесс работы.

При ориентации мотивов на результат работы выделяют три основных мотива: материальный доход, свободное время и значимость трудовой деятельности.

Материальный доход имеет различные формы проявления: доходы в денежной форме, наличие льгот и компенсаций, развитая сфера социально-бытового обслуживания работников. Свободное время имеет большое значение для работников, совмещающих свое основное место работы с работой по совместительству, обучением, воспитанием детей и т.д. Значимость трудовой деятельности проявляется в престиже профессии, специальности, рабочего места, структурного подразделения, предприятия, а также в значимости конечного результата труда работника и часто складывается под влиянием мнения окружающих людей и средств массовой информации

При ориентации мотивов на процесс работы имеют значение условия труда, возможности профессионального развития, взаимоотношения в коллективе, содержание трудовой деятельности и др.

**Методы мотивации:** экономические, организационно-административные, социально-психологические.

Экономические методы управления обусловлены экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. Использование экономических методов связано с формированием плана работы, контролем за его осуществлением, а также экономическим стимулированием труда, то есть с рациональной системой оплаты труда, предусматривающей поощрение за определенное количество и качество труда, и применение санкций за несоответствующее его количество и недостаточное качество.

Организационно-административные методы основаны на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинение закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможности принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль.

Социально-психологические методы применяются с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности.

## **ГЛАВА 7. КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

- § 1. Социально трудовые отношения как источник конфликтов. Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.**
- § 2. Нормативные акты, регулирующие способы разрешение коллективных конфликтов.**
- § 3. Социальное партнёрство как форма регулирования социально-трудовых отношений.**

### **§ 1. Социально трудовые отношения как источник конфликтов. Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере**

Трудовой конфликт является видом конфликта социального, его объектом выступают трудовые отношения. Трудовой конфликт имеет более широкое значение, чем трудовой спор. Споры представляют собой разногласия между работодателем и наемными работниками по вопросам организации, оплаты и условий труда. Конфликт может затрагивать вопросы политики, экономики и др.

Трудовые конфликты содержат следующие функции:

- 1) выявление противоречий и степени неудовлетворенности трудового коллектива;
- 2) влияние на баланс интересов сторон социально-трудовых отношений;
- 3) возможность консолидированного решения возникающих проблем;
- 4) улучшение социально-психологической атмосферы.

**Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.** Виды трудовых конфликтов по сфере распростра-

нения: деловые, объективные, (сфера производственно-функциональных отношений) и личные, субъективные (сфера межличностных отношений).

Причинами производственно-функциональных конфликтов выступают недостатки организации труда, производства, нарушения охраны труда и техники безопасности.

Особым видом деловых конфликтов являются трудовые споры. Трудовые споры – это разногласия о применении действующих норм законодательства о труде между рабочими и служащими с одной стороны и администрацией предприятия, учреждения – с другой. Трудовые споры возникают из-за недобросовестного отношения работников к труду, незнания оппонентами конфликта трудового законодательства или несоблюдения его, противоправных и бюрократических действий руководителей.

Разновидностью деловых конфликтов являются так называемые позиционные конфликты, основанные на определенной противоположности производственных задач различных групп работников. Эта противоположность вызывается объективным положением работников в административно-должностной структуре коллектива. Такие конфликты – естественные процессы в жизнедеятельности коллектива.

Основными причинами деловых конфликтов являются недостатки в организации производства и труда. Это нечетко сформулированные цели и задачи подразделений и отдельных работников; несовершенство оценочных показателей деятельности коллектива, их несоответствие целям организации, ради которых она была создана; несоответствие состава работников этим целям, связанное с просчетами в подборе и расстановке кадров; нечеткая регламентация деятельности отдельных подразделений и исполнителей.

По составу участников конфликты подразделяются на горизонтальные (между коллегами) и вертикальные (между подчиненными и руководителями).

Личностные конфликты возникают из-за антипатии, личной неприязни работников на основе несовпадения ценностей, установок, норм, как при наличии, так и при отсутствии производственных причин.

Межличностные конфликты могут быть следствием неразрешенных вовремя производственных конфликтов. Они всегда протекают ожесточенно, длительно.

По влиянию на деятельность коллектива различают два вида трудовых конфликтов: конструктивные и деструктивные.

Конструктивные конфликты обусловлены разногласиями и борьбой по принципиальным вопросам жизни организации. Они могут служить источником развития, движения к новым целям. Конфликт в этом случае может снять существующее психологическое напряжение в коллективе, способствовать сплочению группы перед внешними трудностями.

Деструктивные конфликты ведут к резкому расхождению взглядов, интересов, разрушению целостности коллектива. Они ослабляют ценностно-ориентационное единство группы, снижают ее сплоченность и эффективность деятельности. Борьба сторон может протекать с применением разных способов воздействия друг на друга, вплоть до склок.

Положительное или отрицательное воздействие конфликта на общеколлективную деятельность существенно зависит от позиции, которую по отношению к нему занимает руководитель коллектива, а также от исхода конфликта и способа его разрешения. Как правило, руководитель не должен устраниваться от конфликта или «загонять его внутрь». Умение руководителя разрешить конфликт – признак его профессиональной компетентности.

Производственные конфликты – это специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива.

В коллективе выделяются три сферы отношений: профессиональная, общественно-политическая и сфера жизнедеятельности. Профессиональная сфера предполагает взаимоотношения между работниками в процессе трудовой деятельности, включая субординационные взаимоотношения (руководитель – подчиненный, старший – младший), координационные отношения, обусловленные совместной деятельностью и, в некоторых случаях, отношения в системе «человек – техника». В сфере же жиз-



недеятельности удовлетворяются материально-культурно-бытовые потребности и потребности общения.

Социально-психологический климат означает, главным образом, отношение людей к труду и друг к другу. В нем выражаются как устойчивость официального статуса работников, так и проявление их неформальных ролей, образуя суммарный эффект от всех элементов, составляющих группу.

Конфликт – это распространенная черта социальных систем, он неизбежен и неотвратим, а потому должен рассматриваться как естественный фрагмент человеческой жизни.

Конфликт не всегда и не обязательно приводит к разрушениям. Напротив, это один из главных процессов, служащих сохранению целого. При определенных условиях даже открытые конфликты могут способствовать сохранению жизнеспособности и устойчивости социального целого.

Конфликт содержит в себе потенциальные позитивные возможности. Если мы перестанем воспринимать конфликт как угрозу и начнем относиться к нему как к сигналу, говорящему о том, что надо что-то изменить, мы займем более конструктивную позицию.

Конфликт может быть управляем, причем управляем таким образом, что его негативные, деструктивные последствия могут быть минимизированы, а конструктивные возможности усилены.

## **§ 2. Нормативные акты, регулирующие способы разрешение коллективных конфликтов**

Труд и социальное партнерство регулируется Законом КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике». Настоящий Закон устанавливает правовые основы организации, функционирования, укрепления, развития системы и механизма социального партнерства и способы разрешения коллективных конфликтов в области трудовых отношений в Кыргызской Республике с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия.

Коллективные конфликты регулируются Актами социального партнерства – это коллективные договоры и соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работающими у него работниками, а также взаимоотношения работодателя с профсоюзами и иными представительными органами работников.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли и территории. Коллективное соглашение по договоренности сторон может быть двухсторонним или многосторонним, устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальных гарантий и льгот, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

Большую роль в урегулировании трудовых конфликтов играет Федерация профессиональных союзов Кыргызстана (Профцентр) – это добровольное объединение отраслевых, территориальных организаций профсоюзов, первичных профсоюзных организаций трудящихся, признающих Устав ФПК.

Федерация создана в целях объединения и координации действий профсоюзных организаций республики для более эффективной защиты прав и интересов трудящихся, решения общих задач профсоюзов. Она осуществляет свою деятельность в рамках Конституции Кыргызской Республики, Трудового кодекса, Законов Кыргызской Республики «О профессиональных союзах», «Об охране труда», «О социальном партнерстве в области социально-трудовых отношений» и других законодательных актов, в рамках Всеобщей декларации прав человека, принятой ООН, и Устава Федерации профсоюзов Кыргызстана.

Федерация представляет, выражает, реализует и защищает трудовые, экономические, социальные права и духовные интересы членов профсоюзов, первичных профсоюзов и их органов в их отношениях с органами государственной власти и хозяйственного управления.

На национальном уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей по решению социально-экономических и связанных с ними трудовых отношений. Между органами исполнительной власти, территориальными и отраслевыми объединениями работодателей и профсоюзов заключено 64 тарифных и региональных соглашения.

Созданы и функционируют республиканская, областные, отраслевые, региональные трехсторонние комиссии и советы по регулированию социально-экономических и трудовых вопросов.

Другими важными направлениями деятельности являются конкретная защита прав трудящихся, охрана труда и оздоровление работников, членов их семей.

Стороны социального партнерства содействуют урегулированию коллективных трудовых споров, организации примирительных процедур и участвуют в них, а также осуществляют меры по их предупреждению и разрешению.

Требования работников, их представителей к иным сторонам социального партнерства о их участии в переговорах по заключению соглашения, а также по присоединению или неприсоединению работодателя или объединения работодателей к соглашению могут быть предметом коллективного трудового спора.

### **§ 3. Социальное партнёрство как форма регулирования социально-трудовых отношений**

Система социального партнерства – совокупность мер организационного, правового, экономического характера в сфере социально-трудовых отношений и разрешения социально-трудовых конфликтов; органы, формируемые социальными партнерами, и порядок взаимодействия и функционирования данных органов.

Социальное партнерство – взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-

экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Стороны социального партнерства – работники (их представители), работодатели (их представители), органы государственной власти всех структур Кыргызской Республики (на принципах трипартизма: Правительство – профсоюзы – работодатели, начиная от айылокмуту до Правительства, во всех структурах хозяйственных органов независимо от формы собственности).

### ***Правовая основа социального партнерства в области трудовых отношений***

Правовую основу социального партнерства в области трудовых отношений составляют Конституция Кыргызской Республики, Трудовой и Гражданский кодексы Кыргызской Республики, законы Кыргызской Республики «О профессиональных союзах», «О некоммерческих организациях», настоящий Закон и другие нормативные правовые акты, которые не могут ухудшать положение сторон социального партнерства и их представителей по сравнению с международными нормами, а также генеральное соглашение, отраслевые и территориальные соглашения, коллективные договоры, заключенные в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Если международные договоры Кыргызской Республики, в том числе конвенции Международной организации труда, ратифицированные Кыргызской Республикой, а также законы Кыргызской Республики, содержат иные правила, устанавливающие более благоприятные для работников условия, чем предусмотренные настоящим Законом, то принимаются правила международных договоров и законов Кыргызской Республики.

### ***Сфера действия Закона «О социальном партнерстве в КР»***

Действие настоящего Закона распространяется на работодателей и их объединения (союзы, ассоциации) независимо от формы собственности, всех работников организаций независимо от членства в профсоюзах и их представительные органы, соответ-

ствующие органы исполнительной государственной власти и органы местного самоуправления Кыргызской Республики.

Социальное партнерство строится на следующих **принципах**:

- обязательность заключения соглашений, договоров и других решений, регулирующих трудовые отношения;
- уважение и учет интересов участников переговоров;
- правомочность социального партнерства и представителей сторон;
- равноправие сторон и доверие в отношениях;
- самостоятельность и свобода выбора вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- добровольность заключения соглашений и принятия решений и обязательств сторонами социального партнерства на основе взаимного согласования;
- обязательность исполнения принятых сторонами соглашений и коллективных договоров;
- ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение принятых обязательств и решений, в том числе по заключенным соглашениям и договорам.

**Задачи социального партнерства:**

- содействие экономическому и социальному развитию республики, регионов и отраслей экономики;
- создание эффективного механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций, разработка и заключение соглашений, коллективных договоров между сторонами социального партнерства в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и настоящим Законом;
- предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению социально-трудовых конфликтов;
- совершенствование законодательной базы, регулирующей социально-трудовые отношения;
- дальнейшее развитие объединений работодателей и профсоюзов, усиление их роли как социальных партнеров.

***Система социального партнерства функционирует на основе:***

- взаимных консультаций, проводимых уполномоченными представителями сторон социального партнерства, с целью предварительного изучения их позиций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- переговоров, проводимых уполномоченными представителями сторон социального партнерства с целью урегулирования возникающих вопросов и проблем, в том числе при разрешении коллективных трудовых споров в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- заключения коллективных договоров и соглашений, принятия совместных решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

***Система социального партнерства включает следующие уровни:***

- республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в Кыргызской Республике;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда в отрасли;
- территориальный (областной, городской, районный) уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда на уровне административно-территориальных единиц;
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

***Организация социального партнерства на республиканском уровне.*** На республиканском уровне социальное партнерство осуществляется Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Республиканская трехсторонняя комиссия).

Республиканская трехсторонняя комиссия является постоянно действующим органом социального партнерства в Кыргызской Республике и состоит из представителей Правительства Кыргызской Республики, Федерации профсоюзов Кыргызстана и объединений работодателей на паритетной основе.

Деятельность Республиканской трехсторонней комиссии регулируется законодательством Кыргызской Республики и положением об этой комиссии, утвержденным комиссией.

***Полномочия Республиканской трехсторонней комиссии.***

Функциями Республиканской трехсторонней комиссии являются:

- ведение переговоров между сторонами и заключение генерального соглашения, осуществление контроля за ходом выполнения данного соглашения;
- регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, участие в выработке и реализации социально-ориентированной политики экономических преобразований в Кыргызской Республике;
- содействие заключению коллективных договоров, территориальных, отраслевых (межотраслевых) соглашений, участие в их разработке через создаваемые рабочие органы и группы на местах;
- разрешение разногласий, возникающих в ходе разработки, заключения и реализации территориальных, отраслевых (межотраслевых) соглашений;
- осуществление мер по предупреждению коллективных трудовых споров (конфликтов) и содействие их регулированию в Кыргызской Республике;
- разработка и принятие участия в обсуждении проектов законов Кыргызской Республики, иных нормативных правовых актов, принимаемых законодательными органами республики по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- развитие социального партнерства на республиканском уровне.

**К компетенции Республиканской трехсторонней комиссии относятся:**

- принятие решений по вопросам, относящимся к ее функциям, которые обязательны для рассмотрения органами государственной власти, профсоюзами и их объединениями, работодателями и их объединениями;
- осуществление контроля за выполнением сторонами обязательств, предусмотренных генеральным и другими соглашениями, коллективными договорами (областными, районными и местными);
- внесение предложений о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих акты социального партнерства в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социального партнерства и социально-трудовых отношений, проведение в рамках Республиканской трехсторонней комиссии консультаций, связанных с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Разногласия между сторонами, возникающие в ходе работы Республиканской трехсторонней комиссии, разрешаются на основе взаимных консультаций в порядке, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики с учетом конвенций Международной организации труда.

**Содержание коллективных договоров** определяется сторонами в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Обязательному закреплению в коллективных договорах подлежат следующие нормативные положения:

- порядок выплаты компенсаций работнику в случаях задержки оплаты труда, размер которых должен быть не ниже установленного законодательством Кыргызской Республики;
- порядок и размер компенсационных выплат в пользу работника в случаях причинения убытков работнику вследствие нарушения условий коллективного договора, соглашений и законодательства Кыргызской Республики о труде;



- порядок и размер компенсационных выплат в пользу профсоюза в случаях причинения убытков профсоюзу вследствие нарушения условий коллективного договора, соглашений, законодательства Кыргызской Республики о профсоюзах либо воспрепятствования деятельности профсоюза;
- сроки предварительного согласования с соответствующим профсоюзом в случаях увольнения по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза;
- порядок уведомления профсоюза и проведения консультаций с ним в случаях массового высвобождения работников в связи с совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации, ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя;
- обеспечение преимущественного права сохранения места работы для отдельных категорий работников при осуществлении работодателями мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;
- механизм регулирования оплаты труда работников с учетом изменения величины прожиточного минимума, минимального потребительского бюджета населения;
- механизм применения установленного законодательством Кыргызской Республики порядка индексации заработной платы;
- мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение средств для их реализации и обеспечение их использования по целевому назначению;
- порядок выплаты работникам досрочных льготных пенсий по возрасту, выплачиваемых работодателем в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании»;
- меры по созданию условий, обеспечивающих деятельность соответствующих профсоюзных органов, являющихся стороной коллективного договора;

- перечень обязательных для выполнения всеми сторонами коллективного договора отраслевых (межотраслевых) и иных соглашений, заключенных профсоюзами (объединениями профсоюзов), в которые входят первичные профсоюзные организации, участвующие в заключении коллективного договора.

***Участие сторон социального партнерства в урегулировании коллективных трудовых споров.*** Стороны социального партнерства содействуют урегулированию коллективных трудовых споров, организации примирительных процедур и участвуют в них, а также осуществляют меры по их предупреждению и разрешению.

Требования работников, их представителей к иным сторонам социального партнерства о их участии в переговорах по заключению соглашения, а также по присоединению или неприсоединению работодателя или объединения работодателей к соглашению могут быть предметом коллективного трудового спора.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Крыжанова Л.С.* Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.С. Крыжанова. Душанбе, 2012. С. 30–31.
2. *Гага В.А.* Экономика и социология труда: учебник. М.: ИНФРА-М, 2008. 340 с.
3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
4. *Крыжанова Л.С.* Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда. Бишкек, 2012. 196 с.
5. *Крыжанова Л.С.* Рынок рабочей силы: методология исследования и особенности формирования на современном этапе. Бишкек, 2012. 210 с.
6. *Маслова В.* Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник (углубленный курс). М.: ЮРАЙТ, 2015. 540 с.
7. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. 272 с.
8. *Остапенко Ю.М.* Экономика и социология труда в вопросах и ответах. М.: ИНФРА-М, 2007. 199 с.
9. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. 900 с.
10. *Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособ. М.: ИНФРА-М, 2000.
11. *Тощенко Ж.Т.* Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 423 с.
12. *Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А.* Социология труда: учебник для вузов. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. 464 с.

*Крыжанова Лариса Степанова,  
Бровко Наталья Анатольевна,  
Плоских Елена Викторовна*

**ЭКОНОМИКА  
И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

**Краткий теоретический курс. 1 часть**

Редактор *В.Ю. Коваленко*  
Компьютерная верстка *В. Шаповаловой*

Подписано в печать 18.02.2016  
Формат 60×84  $\frac{1}{16}$ . Печать офсетная.  
Объем 8,75 п.л. Тираж 100 экз. Заказ 114

Издательство КРСУ  
720000, г. Бишкек, ул. Киевская, 44

Отпечатано в типографии КРСУ  
720048, г. Бишкек, ул. Горького, 2