

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ИБРАГИМОВА С. А.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

*Рекомендовано Министерством высшего и среднего
специального образования Республики Узбекистан в качестве
учебного пособия для студентов*

ТАШКЕНТ – 2022

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73
И 15

Ибрагимова С. А. Экономика труда: Учебное пособие.
–Т.: «Fan va texnologiyalar nashriyot-matbaa uyi», 2022. 256 с.

ISBN 978–9943–8122–9–1

В учебном пособии изложены основные проблемы экономики труда, в частности, рассмотрены следующие вопросы: организация трудовых процессов, производительность труда и резервы его роста, рынок труда, трудовые ресурсы и трудовой потенциал, занятость, безработица, уровень жизни и доходы населения, оплата труда, управление человеческими ресурсами, концепция человеческого развития, демографическая ситуация страны, гендерная политика, социальная защита населения.

Учебное пособие предназначено для студентов бакалавриата по направлению 60411200 – Менеджмент (управление инновационными проектами на промышленных предприятиях), магистров, аспирантов и преподавателей экономических специальностей вузов.

О‘quv qo‘llanmada mehnat iqtisodiyotining asosiy muammolari, xususan, quyidagi masalalar ko‘rib chiqilgan: mehnat jara yonini tashkil etish, mehnat unumdorligi va uni usishi zahiralari, mehnat bozori, mehnat resurslari va mehnat salohiyati, bandlik, ishsizlik, aholi daromadi va yashash darajasi, mehnatga haq to‘lash, mehnat resurslarini boshqarish, inson taraqqiyoti konsepsiyasi, mamlakatning demografik holati, aholini ijtimoiy himoyalash.

О‘quv qo‘llanma 60411200 – Menejment (sanoat korxonalarida innovasion loyihalarni boshqarish) yo‘nalishi talabalari, shuningdek, magistrilar, aspirantlar va o‘qituvchilar uchun mo‘ljallangan.

This work outlines the main problems of labor economics. In particular, the following issues were considered: the organization of labor processes, labor productivity and reserves for its growth, the labor market, labor resources and labor potential, employment, unemployment, living standards and incomes of the population, payment for the labour, human resource management, the concept of human development, the demographic situation of country, gender policy, social protection of the population.

The textbook is intended for undergraduate students in the direction 60411200 - Management (management of innovative projects in industrial enterprises), masters, graduate students and teachers of economic specialties of universities.

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73

Рецензенты:

Хашимов П.З. – к.э.н. проф., НУУз;
Махкамова М.А. – д.э.н. проф., ТашГТУ.

ISBN 978–9943–8122–9–1

© **Ибрагимова С. А., 2022.**
© «Fan va texnologiyalar nashriyot-matbaa uyi», 2022.

ВВЕДЕНИЕ

Основная цель изучения дисциплины – приобретение студентами теоретических знаний, формирование частных и осознанных представлений о сущности экономики труда, роли экономики труда на предприятиях и в организациях; приобретение знаний в области формирования и использования трудовых ресурсов в системе рыночного хозяйства; изучение вопросов производительности труда, а также усвоения студентами теоретических основ управления персоналом и человеческими ресурсами, управлениям труда, оплаты труда, перспективы решения проблем в соответствии с целями развития тысячелетия на глобальном национальном уровне.

Обеспечение устойчивости экономического роста предприятий республики напрямую зависит от эффективного использования их ресурсного потенциала и комплексности преобразований, целенаправленных на всесторонность их развития. В данной связи комплексность преобразований предполагает учет экономических, социально-организованных, рыночных, инновационных и инфраструктурных механизмов развития предприятий. Активные изменения рыночной среды и необходимость адаптации результатов научно-технического прогресса стимулируют предприятия республики к переходу на инновационный путь развития. В стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития страны в 2017-2021 годах вопросы «...обеспечения комплексного и эффективного использования природного, минерально-сырьевого, промышленного, сельско-хозяйственного потенциала каждого региона для повышения уровня жизни доходов населения»¹ и определены в качестве наиболее актуальных и приоритетных задач сегодняшнего дня. Создаются все условия и изыскиваются возможности для эффективного использования подземных, наземных и человеческих ресурсов. Особое внимание уделяется снижению уровня безработицы и бедности, сокращению госу-

1. Указ Президента Республики Узбекистан №УП- 4947 от 7 февраля 2017 « О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан » //www.lex.uz.

дарственного участия в экономике, полномасштабному переходу к рыночным отношениям, обеспечению неприкосновенности и приоритетности частной собственности, открытию возможностей для предпринимательства, активному использованию государственного частного партнерства во всех странах.

Труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована. Труд является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но общества в целом.

Роль труда в развитии общества и экономики проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей. Глубокое и всестороннее изучение новых социально-экономических явлений в сфере труда постепенно приведет к формированию нового содержания «Экономика труда» как науки. Концепция человеческого развития рассматривает инвестирование в развитие человека как двухсторонний процесс. С одной стороны, это расширение человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков. С другой стороны, это процесс использования людьми приобретенных им знаний для производственных целей, культурной, политической деятельности.

Учебное пособие станет полезной учебной литературой не только для бакалавров, магистров, аспирантов и преподавателей экономических специальностей вузов, но и самому широкому кругу читателей и заслуживает внимание и тем, кто воплотил в себе своеобразие национальной экономики Республики Узбекистан и приоритетные задачи стратегии действий.

1. ПРЕДМЕТ, СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

1.1. Сущность и содержание курса «Экономика труда»

Роль труда в развитии человека и экономики проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Глубокое и всестороннее изучение новых социально-экономических явлений в сфере труда постепенно приведет к формированию нового содержания «Экономика труда» как науки.

Экономика труда — это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. По своей природе в отличие от общей экономической теории и отраслевых экономик экономика труда исследует определенный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики, а в силу этого она относится к типу функциональных экономических наук.

Объектом экономики труда является труд — центральный элемент общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики.

Предмет экономики труда — 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 — на предприятиях, в организациях, учреждениях.

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

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

Целью преподавания дисциплины «Экономика труда» является изучение студентами теоретических основ экономических аспектов трудовой деятельности, трудовых отношений, использование трудовых ресурсов и вопросов занятости с целью максимальной эффективности труда и вопросы человеческого развития в экономике страны.

В соответствии с этой целью задачами курса являются:

- методы и приемы изучения, анализ и планирование рабочего времени, режимов труда и отдыха;
- организация труда по видам деятельности и категориям персонала;
- организация рабочих мест и аттестация рабочих мест;
- организация нормирования труда и применение прогрессивных норм времени, норм выработки, норм численности и трудоемкости;
- организация оплаты труда по видам деятельности, категориям персонала, применение доплат и надбавок, методы нормального и материального стимулирования;
- вопросы эффективного использования трудовых ресурсов, повышения производительности труда;
- вопросы занятости населения и правовые аспекты трудовой деятельности и трудовых отношений;
- вопросы развития человеческого развития потенциала;
- вопросы образования в человеческое развитие;

- вопросы демографической ситуации и гендерного неравенства в человеческом развитии.
- система социальной защиты.

1.2. Предмет и объект экономики труда

Экономика труда традиционно рассматривалась, как конкретно-экономическая дисциплина, под предметом которой понимались организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей. Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит формой самовыражения, поэтому труд должен быть организован так, чтобы адекватно отражать особенности человека и обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение. В понятии «труд» можно выделить два основных аспекта: содержание и мотивы. Первый – это усилия человека по преобразованию ресурсов природы, второй – силы, побуждающие человека трудиться. Отсюда вытекает следующее определение труда: Труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком, либо по принуждению (административному или экономическому), либо по внутреннему убеждению, либо по тому и другому. Особенности труда как объекта исследования и изучения состоят в том, что труд рассматривается с нескольких позиций: во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, она должна быть эффективна, рациональна, экономично организована; во-вторых, труд является основным условием жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом; в-третьих, труд не может рассматриваться как товар, т.к. товаром является не он сам, а услуга труда; и, наконец, в процессе труда формируется система трудовых отношений,

являющаяся основой общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельного индивида.

Экономика труда развивалась и развивается как неразрывная часть всей системы экономических наук, в то же время в своих исследованиях экономика труда опиралась на исследования и выводы таких наук, как физиология и психология труда, эргономика, отрасли медицины, занимающиеся профессиональными заболеваниями, социология, трудовое право, эстетика труда и т.д. Формирование наук о труде и персонале происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии и организации производства. С 70-х годов можно отметить усиление этического аспекта. Технократический подход, где основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда, сменился гуманистическим, усилилось внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей в процессе трудовой деятельности. В настоящее время в науках о труде и персонале сформировались следующие основные проблемы, направления и разделы:

- производительность труда. на основе теории производительности формируются критерии оценки деятельности людей и хозяйственных систем. Центральное место занимает сопоставление затрат и результатов труда.

- человеческий капитал, определяемый совокупностью качеств человека (здоровье, образование, профессионализм и др.), влияющих на результаты его деятельности и соответствующие доходы.

- условия труда, определяемые параметрами производственной среды, важнейшей характеристикой условий труда является безопасность деятельности человека. При улучшении условий труда растет производительность, но это требует соответствующих затрат, возникает проблема

оптимизации условий труда с учетом взаимосвязи социальных и экономических факторов.

- проектирование трудовых процессов, заключающееся в выборе наилучших способов выполнения работ, распределении их общего объема между исполнителями, проектировании рабочих мест, систем обеспечения материалами, инструментом, энергией, другими ресурсами.

- нормирование труда, состоящее в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса.

- планирование численности персонала, включающее определение результатов деятельности предприятия в зависимости от численности сотрудников. определение источников привлечения персонала, динамики персонала на предприятии с учетом предполагаемых изменений в продукции и технологии.

- отбор, обучение и аттестация, которые направлены на повышение качества персонала.

- мотивация, представляющая собой процесс побуждения человека к плодотворной деятельности, исходя из его потребностей и целей предприятия согласование интересов сотрудников и предприятия осуществляется в соответствии с характеристиками персонала и производственными ситуациями.

Экономика труда реализуется комплексным подходом к анализу всех аспектов трудовой деятельности. Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей: создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности; повышение эффективности производства.

Предметом экономики труда всегда являлся труд как целесообразная деятельность человека, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства. Предметом изучения экономики труда

являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности.

Они охватывают проблемы рынка труда, оценки эффективности труда, организации, нормирования, оплаты труда, его планирования и анализа.

Объектом изучения экономики труда является труд, т.е. целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ.

Труд — это деятельность, направленная на производство благ для общества. Трудовая деятельность является главной деятельностью человека. Понятие «труд» является центральным во всех общественных науках: экономике, социологии, психологии труда и, безусловно, в экономике труда.

По определению А. Маршалла, труд — это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы». В течение жизни каждый человек может находиться в двух состояниях: деятельности (активный процесс) и бездеятельности (пассивное состояние). Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулка, путешествие, прием пищи и т.д. Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров, услуг, так и товаров, необходимых для производства. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной, именно потребности общества ее формируют, определяют, развивают, направляют и регулируют.

Труд представляет собой особую систему, состоящую из нескольких элементов:

- предметы труда;
- средства труда;
- рабочая сила (трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, кадры, трудовой потенциал) как основной

субъект труда, преобразующий в процессе своей деятельности предметы труда в продукцию с помощью средств труда;

- технология;
- организация труда.

Предметы труда — это все то, на что человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда, т.е. это может быть природное вещество, сырье, материалы, заготовки и др. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они являются вспомогательными материалами. К предметам труда в широком смысле относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. природные ресурсы, научные знания и т.д.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами. К предметам труда предъявляются требования, которые связаны не только с их производственно-техническими характеристиками, способствующими недопущению брака и выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников и исключения негативных экологических последствий.

Средства труда — это орудия труда, которые являются проводником воздействия человека на предмет труда с целью получения необходимых материальных или духовных благ. К средствам (орудиям) труда относятся оборудование, машины, аппараты, станки, производственные здания, сооружения, необходимые для обеспечения труда и др.

Эффективность труда, помимо прочих факторов, зависит от совокупности свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу

как субъекту труда. В случае несоответствия параметров средств труда и психофизиологических характеристик человека нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. Параметры орудий труда зависят от многих факторов: достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей организации и т.д.

Совокупность средств труда и предметов труда составляют средства производства.

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.

Под условиями труда понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, развитие, а также на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем используемой техники, технологий и организации производства.

Субъектом труда является рабочая сила, а именно работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, управляет ими и их использует, то он является основным элементом системы труда. Персонал или кадры имеют необходимую квалификацию и способность воздействовать на предметы труда, используя орудия труда для производства необходимой продукции.

Организация труда – создание порядка взаимодействия людей между собой, а также со средствами и предметами труда в процессе трудовой деятельности. Организация труда как проектирование трудовых систем обеспечивает рациональный труд.

В результате завершения процесса труда образуются продукты труда, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Важно подчеркнуть, что процесс труда представляет как единство, так и взаимодействие всех элементов, главными факторами из которых является человек и его трудовая деятельность.

1.3. Содержание труда

Раскроем содержание труда в экономическом аспекте. Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства. Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям работника. Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил. Каждый уровень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника.

По содержанию труд различают:

- по различным сферам: материальное производство, оказание услуг, наука, культура и искусство, иные сферы;
- по отдельным отраслям материального (например, труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности и др.) и нематериального производства (труд в системе образования, социального обслуживания, искусстве и др.);
- по видам деятельности (труд предпринимателя, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего);
- по профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, слесарь-сборщик, бухгалтер).

Под характером труда понимается его социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации трудового процесса и отношение к нему работников.

Характер труда определяется системой экономических отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства.

При этом тип общественной организации труда проявляется в способе взаимодействия работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

Отношение к труду выражает связь между работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми в процессе производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе. Вместе с тем, это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства и др.

Отношения в распределении результатов труда — отношения между людьми при определении доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют важную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс и вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы. Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в трудовом процессе. Также система распределения определяет

возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей. Отношения в системе распределения зависят от отношений к собственности. Система распределения доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют, т.е. основным критерием выступает вложенный труд. Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

1.4. Рабочее место

Рабочее место является первичным звеном производственного процесса, на котором осуществляется непосредственное соединение живого труда с предметами и средствами труда. Под рабочим местом подразумевают зону, оснащенную необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность, предназначенная для выполнения одной или нескольких операций производственного процесса одним или группой рабочих.

Основным элементом системы управления персоналом является рабочее место. Можно выделить две группы задач, в которых требуется определение этого понятия. Первую составляют технологические, организационные и эргономические задачи, связанные с проектированием технологических и трудовых процессов, совершенствованием условий труда, оперативным регулированием производства. Вторую — задачи планирования численности персонала, анализа рынка труда и обеспечения занятости.

В организационно-техническом и эргономическом аспектах рабочее место — это часть производственного пространства цеха или отдела, оснащенная средствами труда (оборудованием, инструментами, приспособлениями) для выполнения относительно обособленной части производственного процесса одним или группой сотрудников. Такое определение предполагает рационализацию выбора и размещения технических средств, обеспечивающих безопасную и эффективную деятельность людей в соответствующей части подразделения предприятия.

В аспекте обеспечения занятости рабочее место — это сфера деятельности одного работника или совокупность функций, которые он должен выполнять. Этот аспект ориентирован на обеспечение предприятия персоналом, а населения — работой.

Важно учитывать, что по количеству рабочие места, соответствующие двум указанным аспектам, не всегда совпадают. Это обусловлено тем, что в первом случае рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, а втором — всегда предназначено для одного человека. Например, если для обслуживания станка (агрегата) требуется участие двух рабочих, то в технологическом и эргономическом аспектах данная система будет рассматриваться как одно коллективное рабочее место, а в аспекте занятости — как два рабочих места в каждую смену.

Все рабочие места с точки зрения осуществления организационно - технических мероприятий могут быть сгруппированы по следующим признакам:

- по степени разделения труда- индивидуальные и коллективные;
- по числу обслуживаемого оборудования – одноаппаратные (одностаночные) и многоаппаратные (многостаночные);
- по степени механизации и автоматизации - ручные, машинноручные, механизированные и автоматизированные;

- по характеру применяемых технологических процессов-механические и аппаратурные;
- по постоянству обслуживаемой производственной площади - постоянные и передвижные (маршрутные);
- по типу производства - массовые, серийные и единичные.

Организация рабочего места включает разработку следующих вопросов: выбор технологической и организационной оснастки, планировка рабочего места, проектирование и обеспечение всех видов обслуживания рабочего места, разработка рациональных приемов и методов труда, выбор наиболее эффективной формы организации труда, обеспечение благоприятных условий труда.

По роли в осуществлении технологических процессов техническое оснащение подразделяется на основное и вспомогательное. Кроме технического оснащения, на рабочем месте имеется организационная оснастка для размещения и хранения приспособлений, инструментов, материалов, полуфабрикатов для уборки рабочего места, средства связи и сигнализации, рабочие столы, мебель и т.п.

Конструкция основного и вспомогательного оснащения должна предусматривать удобство обслуживания и безопасность выполнения трудовых операций при эксплуатации и ремонте. Для установления перечисленных характеристик рабочих мест на предприятиях всех отраслей экономики осуществляется аттестация рабочих мест.

1.5. Рабочее время

Согласно Трудовому Кодексу (ТК) рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с расписанием или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

При использовании рабочего времени следует различать фактически отработанное работником время, а также

отдельные периоды в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, которые несмотря на то, что в течение их работа не выполнялась, засчитываются в рабочее время (периоды простоев не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.).

Умение определить время, которое считается рабочим, имеет важное практическое значение. Именно это время подлежит оплате в установленном порядке, именно в это время работник должен выполнять, а работодатель вправе требовать выполнения трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором.

Под фактически проработанным понимается время, отработанное работником в пределах определенной ему нормы или в установленном порядке сверх нее за тот либо другой календарный период.

Необходимо обратить внимание на то, что продолжительность фактически проработанного времени может как совпадать, так и не совпадать с продолжительностью (нормой) рабочего времени, установленной для работника.

Так, если работник в установленном порядке работал сверхурочно, в выходной или праздничный день, то фактически отработанное им время превысит установленную для него продолжительность рабочего времени. В целях недопущения злоупотреблений со стороны работодателя и защиты трудовых прав работников Трудовой кодекс закрепил ряд гарантий, направленных на обеспечение соблюдения установленной для работника продолжительности рабочего времени, значительно повысил роль локального и индивидуально-договорного регулирования в этой области.

Следует отметить, что фактически отработанное за определенный период время может оказаться меньше той отработки работником продолжительности рабочего времени, которая вызвана уважительной причиной, а предъявляемый им листок временной нетрудоспособности подлежит оплате

за счет средств социального страхования. Не отработка же работником установленной для него нормы рабочего времени без уважительных причин квалифицируется как нарушение им трудовых обязанностей и является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Трудовым кодексом предусмотрены следующие виды рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Указанные виды рабочего времени отличаются друг от друга по их продолжительности и порядку установления. Так, нормальная продолжительность рабочего времени определена Трудовым кодексом и применяются во всех случаях, когда не установлено сокращенное или неполное рабочее время.

Максимальная продолжительность сокращенного рабочего времени может быть установлена законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а его конкретная продолжительность устанавливается трудовым договором, заключенным с работником. При работе на условиях сокращенного рабочего времени работник получает ту же оплату труда, которую он получал бы, если работал нормальное рабочее время.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Переход работника с нормального (сокращенного) на неполное рабочее время и обратно возможен только с согласия работника с внесением соответствующих изменений в трудовой договор и надлежащим оформлением приказом.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени, а при сдельной системе оплаты труда - за фактически выполненную работу.

Нормальная продолжительность рабочего времени.

Законодательство устанавливает нормы рабочего времени в виде определения продолжительности рабочей недели.

Продолжительности рабочего дня. Так, согласно части первой ТК нормальная продолжительность рабочего времени как при шестидневной, так и при пятидневной рабочей неделе, не может превышать сорока часов в неделю.

Нормальная продолжительность ежедневной работы на том или ином предприятии зависит от вида рабочей недели, то есть от количества рабочих дней в неделю.

В соответствии с частью второй ТК, если на предприятии установлена шестидневная рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе - восьми часов.

Неверным следует считать мнение тех, кто полагает, что установленные законодательством нормы распространяются только на государственные предприятия. Требования об их соблюдении касаются всех без исключения предприятий независимо от форм собственности, а также физических лиц, использующих труд наемных работников.

Сокращенной продолжительности рабочего времени только для отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов I и II групп, работников с неблагоприятными условиями труда, а также имеющих особый характер работы и т.д.) кроме того, действующее законодательство предусматривает также сокращение рабочего времени не менее, чем на один час для всех работников, в том числе и вышеуказанных, накануне праздничных (нерабочих) дней и в ночное время.

Согласно ст.114 ТК РУз продолжительность рабочего времени в течение недели не может превышать:

- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов;
- сокращенная продолжительность рабочего времени: 36-часов - для работников в возрасте от шестнадцати - до

восемнадцать лет; 24-часов - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет. Такая же продолжительность рабочей недели установлена и для учащихся, работающих в период каникул, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет; 18-часов - для учащихся от шестнадцати до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время; 12-часов - для учащихся в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время.

Конкретная продолжительность ежедневной работы подростков определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности или непосредственно в трудовом договоре. Однако в любом случае общая продолжительность рабочей недели не может быть более той нормы рабочего времени, которая установлена для них законодательством соответственно достигнутому ими возрасту.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключаются цели и задачи изучения курса «Экономика труда»?

2. Каковы связи изучаемого курса с другими предметами?

3. Дайте определения понятию «рабочее место».

4. Виды рабочего места.

5. Раскройте экономическую сущность понятия рабочего времени и структуру фонда рабочего времени.

6. Почему показатели использования рабочего времени можно рассматривать как показатели уровня организации труда?

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

2.1. Организация труда на предприятиях

Труд носит общественный характер, так как в процессе его люди вступают в определенные, не зависящие от них производственные отношения. В условиях рыночной экономики сложившиеся производственные отношения объективно способствуют заинтересованности в более полном использовании трудового и научно-технического потенциала.

Задачи организации труда решаются на всех ступенях общественного производства, хотя масштабы и их конкретное содержание на разных ступенях неодинаковы. Так, на уровне народного хозяйства в целом решаются глобальные вопросы общественной организации труда: создание необходимого количества рабочих мест, исходя из принципа всеобщей занятости трудоспособного населения и с учетом наличия трудовых ресурсов;

распределение их по отраслям в соответствии с пропорциями развития общественного производства; межотраслевое разделение труда и его кооперация; организация системы подготовки и повышения квалификации кадров с учетом потребностей.

На уровне отраслей эти задачи конкретизируются, исходя из специфики. При этом разрабатываются типовые проекты организации труда для рабочих массовых профессий и служащих, определяются отраслевые нормы труда и стандарты, обеспечивающие оптимальные условия для наиболее производительного труда. Первичное звено внутриотраслевой организации труда - его организация на отдельном предприятии.

На уровне предприятий задачи организации труда решаются в еще более конкретной форме и направлены непосредственно трудовых процессов исходя из их специфики и с учетом применяемой техники и технологии.

Организация труда на предприятии - неотъемлемая составная часть организации производственного процесса, предусматривающая оптимальное сочетание вещественных элементов производства во времени и пространстве с учетом их соединения с людьми.

Под организацией труда следует понимать систему мер, направленных на рациональное использование профессионально - квалификационного потенциала работников с целью повышения производительности труда при наиболее эффективном применении средств производства и благоприятных условиях труда.

В рыночных условиях сложившаяся система организации труда перестает отвечать современным требованиям научно-технического и социального прогресса, а организационные резервы предприятий используются далеко не в полной мере.

На многих предприятиях высоки потери рабочего времени, интенсивность труда не достигает оптимального уровня, недостаточна квалификация, а следовательно, и качество труда работников. Значительная часть трудится во вредных условиях для здоровья, велика еще доля ручного труда на основных и особенно на вспомогательных процессах.

Перед организацией труда на современном этапе стоят две основные цели - экономические и социальные (рис.2.1.).

Экономические цели организации труда: повышение качества продукции и работ, наиболее полное использование средств производства, экономное расходование сырья, материалов и энергетических ресурсов, т.е. повышение эффективности общественного производства в целом.

Социальные цели организации труда предусматривают все стороны развития человека как личности.

Цели организации труда тесно взаимосвязаны между собой, осуществление социальных преобразований, всемерное использование человеческого фактора способствуют решению задач экономического развития и повышению

организационно-технического уровня производства, а рост его эффективности позволяет более успешно решать социальные задачи.

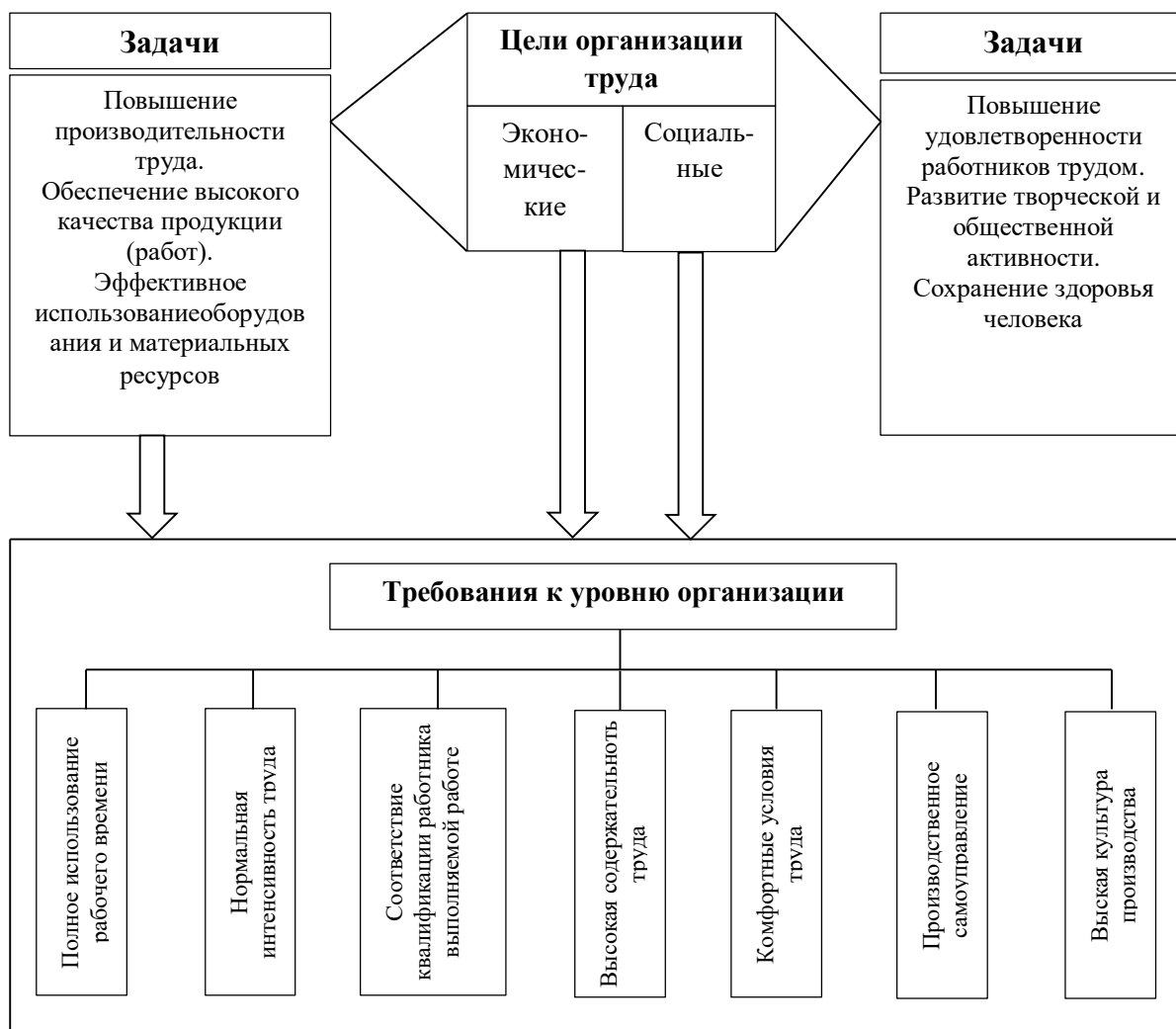


Рис.2.1. Основные задачи и требования организации труда

2.2. Разделение и кооперация труда на предприятиях

Разделение труда – это обособление различных видов трудовой деятельности, распределение работ между отдельными исполнителями. Различают следующие формы разделения труда на предприятиях:

Функциональное, определяемое характером выполняемых работниками в производственном процессе функций. Все

работники разделяются на рабочих, руководящих работников (административных и инженерно-технических работников) и обслуживающий персонал (счетно-конторский, младший обслуживающий персонал и работников охраны).

По отношению к изготовлению целевой продукции предприятия рабочие функционально подразделяются на рабочих основного производства (основных рабочих) и вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием нужд основного производства (уход и ремонт средств труда, снабжение производства сырьем, материалами, энергией различных видов). Разделение труда вспомогательных рабочих зависит в основном от объекта обслуживания: средств труда, предметов труда и человека. В связи с этим группа вспомогательных рабочих может быть подразделена на:

- рабочих, занятых обслуживанием оборудования, здания и территории предприятия;
- рабочих, занятых погрузкой, разгрузкой, перемещением, хранением предметов труда и контролем качества продукции;
- рабочих, занятых обслуживанием рабочих в процессе труда.

Каждая из этих вспомогательных подгрупп делится по функциям однородных работ ремонтных, строительных, транспортных, погрузочно-разгрузочных, складских и т.д.

Следует иметь в виду, что вспомогательные работы могут подразделяться по технологическому признаку (транспортные и погрузочно-разгрузочные), а основные работы, характеризующиеся технологическими признаками, могут иметь функциональное деление.

Технологическое разделение труда, определяемое технологической однородностью выполняемых работ. По признаку технологической однородности выполняемых функций работников группируют по профессиям и специальностям. Профессия характеризуется совокупностью знаний и навыков, необходимой для выполнения определенной группы

работ (например, металлург, обогатитель, горняк, кузнец, токарь и т. п.). Специальность характеризует более узкий производственный профиль работников. Например, профессия рабочего металлурга подразделяется на следующие специальности: горновой, конверторщик, печевой и т. д.

Квалификационное разделение труда осуществляется внутри профессиональных групп работников. В зависимости от уровня производственно-технической подготовки рабочим присваиваются различные тарифные разряды.

В зависимости от квалификации инженерно-техническим работникам присваиваются соответствующие категории (например, старший инженер, инженер, техник). Отделение квалифицированных работ от неквалифицированных при выполнении различных функций обслуживания оборудования и управления технологическими процессами и предприятием в целом вскрывает значительные резервы повышения производительности труда. Технический прогресс приводит к уменьшению градаций в уровнях квалификации, к стиранию различий между умственным и физическим трудом.

Операционное разделение, т. е. закрепление отдельных рабочих или групп рабочих (бригад) за определенными аппаратами, машинами, за отдельными операциями производственного процесса. Операционное разделение труда предполагает разделение производственного процесса на части. Эффективность операционного разделения труда, связанного с узким кругом выполняемых работ, определяется выработкой четкого ритма работы, повышением скорости трудовых движений, что сокращает трудоемкость изготовления продукции. Детализированное разделение труда эффективно лишь в массовом и крупносерийном производстве, когда каждого рабочего (или группу рабочих) можно на протяжении рабочего дня полностью занять выполнением определенной операции. При чрезвычайной дробности выполняемых работ специализация рабочих сужается,

увеличивается монотонность труда, вызывающая быструю утомляемость, а также снижается возможность творчества.

В обогатительных и металлургических производствах цветной металлургии, где преобладают аппаратурные процессы преимущественно с физико-химической технологией, дробное операционное разделение труда не эффективно, так как не обеспечивает полной занятости рабочих.

Операционное разделение труда содействует повышению ответственности работников за количество и качество выполняемой работы.

По мере совершенствования орудий труда (оборудования), механизации и автоматизации производственных процессов изменяются разделение труда и, соответственно, расстановка рабочих. Изменяется характер профессионального (технологического) разделения труда в направлении сокращения числа специальностей при возникновении новых профессий широкого профиля и “сквозных” профессий. Устраняются некоторые старые профессии (особенно тяжелые и узко обособленные). Изменяются соотношения между уровнями квалификаций.

При разделении труда ИТР и служащих учитываются их профессиональная ориентация и уровень квалификации, а также сложность работ. В соответствии с этими признаками осуществляются закрепление ИТР и служащих за отдельными управленческими звеньями и последующее распределение их внутри каждого звена по видам деятельности (руководители, специалисты, технические исполнители).

При разделении труда следует учитывать его эффективность — наибольшую полезную отдачу при полном использовании рабочего времени и достижение наибольшей производительности в единицу времени. Необходимо принимать во внимание *физиологические* и *социальные* границы труда (недопущение монотонности и связанной с ней утомляемости работника, возможность сочетания физических и умственных нагрузок и выбора способов выполнения

отдельных частей операций, т. е. наличие творческого элемента в труде).

Разделение труда неразрывно связано с его кооперацией. *Кооперация труда* представляет собой такую форму труда, при которой группа людей планомерно осуществляет совместными усилиями выполнение взаимосвязанных работ. Следовательно, кооперация—это совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Изготовление готовой продукции, выполнение поставленного задания требуют совместной согласованной работы многих участников производства.

Кооперация труда способствует повышению его производительности. В условиях рыночной экономики эффективность кооперации труда возрастает многократно. Коллективный труд свободных от эксплуатации работников порождает товарищескую взаимопомощь и сотрудничество, творческую инициативу и стремление к достижению более высоких результатов.

В пределах предприятия следует различать межцеховую, внутрицеховую и внутри участковую (между отдельными работниками) кооперацию труда.

При проектировании кооперации труда должны быть предусмотрены методы и технические средства осуществления взаимосвязи между отдельными работниками, определяемые характером выполняемых функций.

В условиях механизации и автоматизации производственных процессов особое значение приобретает синхронность действий исполнителей, одновременно участвующих в трудовом процессе на различных участках производства. Непрерывность производства на обогатительных фабриках и металлургических заводах требует от рабочих знания смежных процессов в технологической цепи переработки сырья, т. е. широкого профессионального профиля.

Производственные связи (кооперация труда) осуществляются между отдельными рабочими и между коллективами

рабочих, совместно осуществляющими выполнение комплекса производственных операций. Соответственно различают индивидуальную и коллективную формы организации труда.

Индивидуальная организация труда осуществляется при возможности выполнения одним рабочим определенной операции производственного процесса (или совокупности родственных операций), т. е. в условиях технологического разделения труда. При этом выполняемые операции должны иметь одинаковую или близкую квалификационную характеристику. Круг обязанностей рабочего точно регламентируется, ведется количественный учет результатов его труда, устанавливается ответственность исполнителей за выполненную работу и за использованные материальные ценности (сырье, материалы, инструмент и пр.). Индивидуальная организация труда предусматривает полную и равномерную занятость рабочего на протяжении смены. Наиболее распространенной формой кооперации является производственная бригада (комплексная, специализированная, сменная и т.д.). Кооперация труда предполагает определение методов и средств установления связи между работниками, осуществляющими основные и вспомогательные процессы.

Решение вопросов, связанных с разделением и кооперацией труда на производстве зависит:

- от типа производства и масштаба работ;
- от продолжительности производственного цикла;
- от состава применяемого технологического оборудования, что определяет специализацию труда основных и вспомогательных рабочих.

Уровень механизации и автоматизации производственных процессов определяет содержание труда (разделение функций между человеком и машиной, а, следовательно, и его формы).

На основе данных о трудоемкости продукции, видов работ и операций определяются количественные пропорции

между профессионально квалификационными группами работников (на базе норм времени, обслуживания, нормативов численности и т.д.).

После анализа исходных данных изучаются:

- численный и профессионально квалификационный состав рабочих по видам работ и операциям;
- виды совмещения трудовых функций и профессий основными и вспомогательными рабочими;
- степень занятости работников выполнением основных функций (в течение смены, недели, месяца и т.д.);
- конкретная расстановка рабочих по участкам, цехам, предприятию в целом;
- степень соответствия функциональных обязанностей составу работ;
- величина времени простоев оборудования (отдельно по техническим и организационным причинам).

В соответствии с принятыми формами разделения и кооперации труда производится подбор и расстановка кадров на производстве. На основе разделения и кооперации труда устанавливаются формы организации труда (индивидуальная, коллективная), которые должны фиксироваться в карте организации труда.

Бригадная организация труда предполагает выполнение группой рабочих совокупности, производственных операций на одной или нескольких единицах оборудования как одинакового, так и разного технологического назначения, образующих одно рабочее место. При бригадной организации труда устанавливаются тесная кооперация между входящими в нее работниками и коллективная ответственность за порученную работу, что содействует развитию коллективизма и взаимопомощи в работе. Необходимость бригадной организации труда возникает при обслуживании крупных и сложных агрегатов, поточных линий, при невозможности и нецелесообразности индивидуального учета, при планировании работ, обеспечивающих выполнение единого произ-

водственного задания на основе кооперации нескольких видов труда, в том числе при кооперации труда основных и вспомогательных рабочих одного участка производства, а также в случаях отсутствия четкого круга обязанностей отдельных исполнителей. Бригадная организация труда способствует образованию слаженного коллектива, способного под руководством бригадира—наиболее опытного и квалифицированного рабочего обеспечить успешное выполнение порученного задания. Бригадир распределяет работы между членами бригады. В обязанности бригадира входят инструктаж рабочих, контроль за соблюдением производственной и трудовой дисциплины, наблюдение за сохранностью оборудования, количеством и качеством поступивших сырья и материалов, правильным их использованием, соблюдением правил техники безопасности, а также принятие мер к устранению простоев, брака в работе.

Для большинства металлургических переделов типичной является бригадная организация труда, осуществляемая в следующих формах: создание *специализированных бригад*, в которых каждый рабочий выполняет технологически однородные функции (например, бригады электролизников, выливщиков металла на алюминиевых заводах); создание *комплексных бригад*, в которых рабочими выполняются технологически разнородные функции. Комплексные бригады организуются с полным разделением труда, когда каждый член бригады выполняет только определенные функции, соответствующие его профессии, и без разделения или с частичным разделением труда, когда один и тот же рабочий выполняет несколько технологически разнохарактерных функций, что связано с совмещением профессий, с дополнительным обучением рабочих. Создание комплексных бригад с частичным разделением труда и без разделения способствует лучшему использованию рабочего времени каждым членом бригады и повышенной коллективной ответственности за количественные и качественные показатели работы.

Специализированные и комплексные бригады организуются как *сменные* (за определенным оборудованием закрепляют несколько сменных бригад, между которыми отсутствует технологическая связь, например, бригады флотаторщиков, волочильщиков, прессовщиков) или как сквозные (суточные), обслуживающие определенное оборудование в течение суток, с разбивкой на сменные звенья (например, бригады электриков алюминиевых заводов).

Организация сквозных бригад целесообразна в следующих случаях: когда длительность технологического цикла переработки материалов на оборудовании, закрепленном за бригадой, больше длительности рабочей смены; при тесной взаимосвязи в проведении технологического процесса по сменам и практической невозможности вследствие этого учета количественных и качественных результатов работы отдельных сменных коллективов. Сквозные бригады организуются при обслуживании крупных металлургических агрегатов (отражательных и шахтных печей и др.). Организация сквозных бригад целесообразна и в перерывных производствах при многосменной работе, так как она содействует увеличению ответственности за состояние оборудования и усиливает коллективную ответственность за результаты работы на производственном участке.

2.3. Условия труда

Условия труда-сложное общественное явление, которое складывается под воздействием большого количества взаимосвязанных факторов социально-экономического, технического, организационного и природного характера и влияет на здоровье и работоспособность, отношения к труду и его эффективность, уровень жизни и социального развития человека.

Условиями труда называются характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия.

Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания рабочих мест.

Производственная среда, прежде всего, характеризуется санитарно-гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и т. д.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха, а также взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Таким образом, условия труда могут рассматриваться в производственных и социально-экономических аспектах.

Проектирование условий труда должно осуществляться с учетом различий сотрудников предприятия по полу, возрасту, состоянию здоровья, квалификации, психологическим и социальным характеристикам. Разработаны системы рекомендаций и нормативных материалов различной степени общности и обязательности (рекомендации Международной организации труда, общегосударственные, отраслевые, региональные, заводские нормы), которые должны использоваться при проектировании условий труда.

В частности, необходимо учитывать ограничения по участию женщин в ряде производств с вредными условиями труда (металлургические, химические, горнорудные предприятия), по максимальной массе перемещаемых грузов (для мужчин и женщин), по допустимым уровням радиоактивности, запыленности, загазованности, шума, вибрации и т. д.

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, Строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда.

В санитарных нормах проектирования промышленных предприятий установлены предельно допустимые концентрации (ПДК) содержания вредных веществ в рабочей зоне. Для

обеспечения нормальных условий труда необходимо совершенствование технологии, герметизация и автоматизация оборудования, вентиляция производственных помещений.

Интенсивность труда характеризует количество труда, затрачиваемого в единицу рабочего времени, и является важнейшей компонентой тяжести труда, определяющей суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм работающих.

Соотношения понятий интенсивности и тяжести труда является предметом дискуссий.

К основным факторам, влияющим на интенсивность труда, относятся:

- степень занятости работника в течение рабочего дня;
- темп труда, т. е. количество рабочих движений в единицу времени;
- усилия, необходимые при выполнении работы, которые зависят от массы перемещаемых предметов, особенностей оборудования, организации труда;
- количество обслуживаемых объектов (станков, рабочих мест и т. д.);
- размеры предметов труда;
- величина партий заготовок;
- специализация рабочего места;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- формы взаимоотношений в производственных коллективах.

Измерение интенсивности и тяжести труда представляет весьма сложную проблему, которая до сих пор не имеет удовлетворительного решения.

Методы оценки интенсивности и тяжести труда учитывают: затраты энергии работников; темп работы;

мнения работников о степени утомления; психофизиологические характеристики утомления.

Эти показатели должны применяться с учетом особенностей анализируемой работы. В частности, измерение затрат энергии и темпа работы нельзя использовать для оценки интенсивности умственного труда. При анализе тяжести труда целесообразно исходить из степени утомления работников, оцениваемой как субъективно (на основе опросов персонала), так и объективно (на основе анализа психофизиологических характеристик). Необходимо учитывать также факторы, влияние которых проявляется не сразу (радиоактивное излучение, канцерогены и т. п.)

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение понятия «организация труда».
2. Назовите содержание и важнейшие элементы организации труда.
3. Охарактеризуйте основные факторы, определяющие динамичность организации труда.
4. Какое место занимает разделение труда в системе элементов организации труда и какие виды разделения труда принято выделять?
5. Какие задачи решаются в процессе кооперации труда?
6. Назовите существующие формы кооперации труда.
7. Что входит в комплекс «условия труда»?
8. Как влияют условия труда на его результативность?
9. Каковы пути улучшения условия труда и существующие проблемы в этой области?

3. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

3.1. Рынок труда: сущность, содержание и структура

Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д. Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Под инфраструктурой рынка труда понимают государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, фонды и т.д., обеспечивающие более эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Элементами рынка труда являются субъекты рынка труда; правовые аспекты, конъюнктура рынка, служба занятости населения; инфраструктура рынка и т.д.

В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) работодателями – предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную и коммерческие службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Спрос и предложение на рынке труда формируются под влиянием различных факторов (социально-экономическая и политическая ситуация в стране, движение цены рабочей силы, уровня реальных доходов населения), главный из которых

является цена рабочей силы. Кроме того, на происходящие процессы на рынке труда влияют социальные показатели (демографическая ситуация в стране, уровень рождаемости и смертности, количество заключаемых браков и т. д.). В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется на макро - и микроуровнях (мировой или в масштабах страны;). Таким образом, различают два типа рынка труда: внешний и внутренний, которые тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Также различают рынки труда:

- по пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости (национальный, региональный, местный, международный рынок труда);
- по степени зрелости (фрагментарный или частичный рынок труда, регулируемый, теневой или нерегулируемый);
- по демографическим признакам (рынки труда молодежи, пожилых трудящихся);
- по профессиональным признакам (рынки труда учителей, врачей, менеджеров и т.п.);
- по характеру социально-трудовых отношений (открытые и закрытые).

Рынок труда – совокупность учреждений, обслуживающих трудоустройство, подготовку кадров, содействующих занятости, материальной поддержке неработающих. Включает: биржи труда с центром подготовки кадров, фонд занятости, коммерческие центры бизнеса, государственный фонд содействия предпринимательству, пенсионный фонд, фонды милосердия и другие.

Значит, под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или её куплей и продажей. Ценой рабочей силы при этом является заработная плата.

Рынок труда реализуется через государственные и коммерческие службы занятости (биржи труда), а также

непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений, или напрямую между работником и работодателем. Экономические отношения между собственником рабочей силы - её продавцом и покупателем товара рабочая сила - работодателем оформляется юридически путем заключения договоров, контрактов, соглашений и т.п.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, влияющих на его функционирование и развитие:

1. Неотделимость прав собственности на труд от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли - продажи труда возникают особые отношения между работодателем и работником.

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

3. Наличие и действие ненадежных аспектов сделки. Это, прежде всего, условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.

4. Наличие большого числа структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.

5. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Рынок труда выполняет ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работников;

- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями и наемными работниками;
- решение вопросов занятости населения;
- установление равновесных ставок заработной платы работникам;
- осуществление социальной поддержке безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работы незанятого населения.

Основными субъектами рынка труда являются:

- наёмные работники;
- работодатели - собственники средств производства;
- государство как посредник между наёмными работниками и работодателями.

При этом государству как посреднику отводится важная роль в организации функционирования рыночных отношений в сфере занятости.

Наемные работники, к ним относятся лица, заключившие письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности, либо с отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме заработную плату.

Работодатели – это:

- предприятия, в том числе обособленные структурные подразделения в лице их руководителей;
- частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- отдельные лица, достигшие возраста, предусмотренного законодательством.

Соглашению сторон о заключении трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по контракту, избрание на должность и др.).

Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д. Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Под инфраструктурой рынка труда понимают государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, фонды и т.д., обеспечивающие более эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Элементами рынка труда являются субъекты рынка труда; правовые аспекты, конъюнктура рынка, служба занятости населения; инфраструктура рынка и т.д.

В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) работодателями – предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную и коммерческие службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Спрос и предложение на рынке труда формируются под влиянием различных факторов (социально-экономическая и политическая ситуация в стране, движение цены рабочей силы, уровня реальных доходов населения), главный из которых является цена рабочей силы. Кроме того, на происходящие процессы на рынке труда влияют социальные показатели (демографическая ситуация в стране, уровень рождаемости и смертности, количество заключаемых браков и т. д.). В зависимости от масштабов экономического

пространства рынок труда формируется на макро - и микро-уровнях (мировой или в масштабах страны; на муниципальном уровне). Таким образом, различают два типа рынка труда: внешний и внутренний, которые тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Также различают рынки труда:

- по пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости (национальный, региональный, местный, международный рынок труда);
- по степени зрелости (фрагментарный или частичный рынок труда, регулируемый, теневой или нерегулируемый);
- по демографическим признакам (рынки труда молодежи, пожилых трудящихся);
- по профессиональным признакам (рынки труда учителей, врачей, менеджеров и т.п.);
- по характеру социально-трудовых отношений (открытые и закрытые).

Компоненты рынка труда.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования, который основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения. Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция. На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок находится в равновесии. Существует лишь одна цена, при

которой интересы продавцов и покупателей совпадают, – равновесная цена труда (или заработная плата).

В свою очередь цена рабочей силы зависит от ее стоимости, которая характеризуется двумя основными факторами:

во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений);

во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом);

- регулирование спроса и предложения труда;

- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за наем рабочей силы;

- установление равновесной (доминирующей) цены;

- содействие экономически эффективной занятости.

В условиях рыночных отношений остро стоят проблемы занятости населения и безработицы. Под занятостью населения понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им, как правило, трудовой доход. Различают занятость продуктивную, социально полезную, полную и др. Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве. Социально полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся (в трудовом возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т.п. Полная занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

3.2. Компоненты рынка труда

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования, который основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения. Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция. На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок находится в равновесии. Существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, – равновесная цена труда (или заработная плата).

В свою очередь цена рабочей силы зависит от ее стоимости, которая характеризуется двумя основными факторами:

во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений);

во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом);
- регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями - за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;

- содействие экономически эффективной занятости.

В условиях рыночных отношений остро стоят проблемы занятости населения и безработицы. Под занятостью населения понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им, как правило, трудовой доход. Различают занятость продуктивную, социально полезную, полную и др. Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве. Социально полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся (в трудовом возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т.п. Полная занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

3.3. Факторы, оказывающие влияние на рынок труда

Факторами, оказывающими влияние на состояние и динамику рынка труда, являются следующие:

- демографические - численность населения, возрастной и половой состав, наличие в нем экономически активного населения и др;
- социальные - социальная структура общества, то есть распределение населения по социальным группам (слоям);
- образовательно-квалификационные, которые отражают соотношения групп населения с различным уровнем образования и квалификации;
- организационно-правовые - наличие и качество правовой базы в сфере трудовых отношений, организующая роль государства в процессах занятости населения.

Все это многообразие условий характеризует количество и качество трудовых ресурсов, и возможность их использования в различных отраслях хозяйства и сферах деятельности.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производственному и творческому труду и осуществлять любую деятельность, не запрещенную законодательством.

Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу. Наемные - работники и безработные — сторону, формирующую предложение рабочей силы, элементы инфраструктуры. Способствуют взаимодействию первых двух субъектов рынка.

Основными элементами этого механизма являются: спрос на труд, предложение труда, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция, резервирование рабочей силы.

Конъюнктура рынка труда (соотношения спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуры рынка труда)

— это важнейшая характеристика, которая должна учитываться при выборе альтернатив политики занятости и модели регулирования рынка труда.

Конкуренция — неотъемлемая составляющая механизма любого- рынка, представляющая собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

Изменение рынок труда в Узбекистане по итогам 2020 года.

В 2020 году число безработных увеличилось на 223 тысяч человек, уровень безработицы вырос с 9% до 10,5%. Пандемия коронавируса отразилась на рынке труда: число занятых выросло в сферах здравоохранения и сельского хозяйства, а в промышленности, строительстве, торговле и других снизилось. Примечательно, что работников в госу-

дарственном секторе стало больше на 33,7 тысячи человек, а в частном наблюдалось снижение на 335,3 тысячи.

По итогам 2020 года численность экономически активного населения Узбекистана составила 14,8 миллиона человек, из них заняты 13,2 миллиона (89,5%), безработных — 1,55 миллиона. То есть, уровень безработицы вырос до 10,5%, следует из предварительных данных Государственного комитета по статистике.

По итогам 2019 года число экономически активных людей было на 78,5 тысячи больше, а безработных — на 223,1 тысячи человек меньше (уровень безработицы — 9%). Изменение этих показателей связано с последствиями пандемии коронавируса, в том числе ростом уровня смертности среди населения и карантинными ограничениями, из-за которых многие люди потеряли работу.

1) В 2000–2006 годах — признанные безработными, зарегистрированными в органах по труду, с 2007 года — незанятое население, нуждающееся в трудоустройстве; 2) Отношение численности экономически активного населения к численности населения в трудоспособном возрасте; 3) Отношение численности занятого населения к численности населения в трудоспособном возрасте; 4) Предварительные данные.

Безработица сильнее всего ударила по Самаркандской области, где число безработных увеличилось на 26,1 тысячи — до 174,5 тысячи, Ферганской области на 23,3 тысячи — до 152,2 тысячи, Кашкадарьинской области на 22,2 тысячи — до 147,5 тысячи, Андижанской области 21,2 тысячи — 150,6 тысячи, Ташкентской области на 20,3 тысячи — до 140,9 тысячи.

В том числе 19% занятого населения (2,49 миллиона человек) работают в государственном секторе, их число за год увеличилось на 33,7 тысячи. 81% (10,7 миллиона человек) заняты в частном секторе, их число сократилось на 335,3 тысячи.

В разрезе видов экономической деятельности в сферу здравоохранения и социальных услуг дополнительно трудоустроились 35,4 тысячи человек (всего 652,1 тысячи), а в сельском, лесном и рыбном хозяйстве — 15,4 тысячи человек (3,56 миллиона). Это, скорее всего, связано с возросшим спросом на медицинских специалистов из-за пандемии, а также субсидированием развития приусадебных участков и создания сельскохозяйственных кооперативов.

Число занятых уменьшилось сферах промышленности — на 31,8 тысячи, строительства — на 56,8 тысячи, торговли — на 72 тысячи, перевозки и хранения — 23,1 тысячи, других видах деятельности — 194,3 тысячи.

Вопросы для самопроверки

1. Что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или труд?
2. Перечислите важнейшие особенности рынка труда?
3. Какие вы знаете составные части рынка труда?
4. Что такое инфраструктура рынка труда?
5. Что является сегментами рынка труда?
6. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынков труда?
7. Какими факторами определяются спрос и предложение на рынке труда?
8. Перечислите направления государственной политики занятости на рынке труда?
9. Охарактеризуйте роль и политику государства на национальном рынке труда?

4. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

4.1. Структура формирования трудовых ресурсов

Проблема использования трудовых ресурсов и занятости населения всегда находилась в поле зрения государственных органов.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.

Трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, которые не заняты, но могут трудиться. Иначе говоря, трудовые ресурсы - это реальные и потенциальные работники.

Как экономический потенциал, трудовые ресурсы играют большую роль в развитии национальной экономики не только количественной, но и в плане их качественной характеристики.

Качественная характеристика трудового потенциала формируется в определенных политических, социально-экономических, демографических условиях, составляющих благоприятную для этого атмосферу под воздействием потребностей производства.

Количественная сторона трудового потенциала определяется демографическими условиями: естественным приростом населения, состоянием здоровья и характеризуется численностью трудовых ресурсов.

Численность трудовых ресурсов характеризует, таким образом, потенциальную массу живого труда, которой в данный момент располагает общество для удовлетворения своих потребностей. По существующему законодательству Республики Узбекистан в состав трудовых ресурсов включаются мужчины от 16 до 60 лет и женщины от 16 до 55 лет включительно за исключением инвалидов 1 и 11 групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. Тех, кто моложе, часто называют работающими подростками, а тех, кто старше, — работающими пенсионерами.

Верхняя возрастная граница определяется правом на получение пенсии по достижении мужчинами 60 лет, а женщинами — 55 лет. Но из этого правила есть исключение. Для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже — на 5-10, а то и более лет. Здесь действует система «пенсии по старости на льготных условиях».

Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добычи угля, выплавки металла и т.п.). Это касается также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму» (например, балета).

В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают успешно трудиться в прежнем качестве или на другой работе и потому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или перестал работать из-за плохого здоровья. Речь идет об инвалидах I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией. Они не включаются в трудовые ресурсы. Однако некоторые из инвалидов I и II групп, особенно в случаях, когда на производстве создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп. Доля неработающих инвалидов в населении трудоспособного возраста сравнительно невелика и относительно стабильна (порядка 2%).

По численности населения Узбекистан занимает третье место в СНГ и первое в Центрально азиатском регионе. Население республики составило в 2020 г. более 34 млн. человек, из них трудовые ресурсы составляют 45 % численности населения.

Схема расчета численности трудовых ресурсов может быть представлена следующим образом:

трудовые ресурсы = население трудоспособного возраста — неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста — неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры.

Экономически активное население (рабочая сила) - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения представляет собой совокупность всех занятых и безработных.

Экономически неактивное население - часть населения, которое не входит в состав рабочей силы (экономически активного населения). Экономически неактивное население включает следующие категории: а) учащихся и студентов, слушателей и курсантов, посещающих дневные учебные заведения; б) лиц, получающих пенсии по всем основаниям; в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и.т.п). г) лиц, прекративших поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но способных и готовых работать; д) других лиц, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода (добровольно не занятых).

4.2. Понятие и сущность трудового потенциала

Трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении.

Понятие «трудовой потенциал» представляет собой особый инструмент, помогающий в изучении взаимодействия трудовых ресурсов и экономики.

В производстве материальных благ эффективность применения труда оценивается с помощью показателя производительности труда. Там, где материальные блага не производятся (например, в системе образования, в здравоохранении), применяются различные показатели, адекватно отражающие конечные результаты этих видов деятельности.

Проблема использования трудовых ресурсов и занятости населения всегда находилась в поле зрения государственных органов. Соответственно характеру решаемых задач в стране создавались необходимые для этого органы.

История их становления и совершенствования в республике в кратком изложении представляется так: в целях улучшения распределения и применения трудовых ресурсов в 1967 г был образован государственный комитет по использованию трудовых ресурсов.

В дальнейшем, в период перестройки и выхода на создание социально-ориентированной экономики на базе этого комитета образуется государственный комитет Узбекистана по труду и социальным вопросам, который в мае 1991г. был преобразован в Министерство труда РУз. Указом Президента РУз (февраль 2001г.) образовано Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан на базе Министерства труда и Министерства социального обеспечения.

4.3. Баланс трудовых ресурсов

Баланс трудовых ресурсов – система показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов, их распределение по сферам и видам деятельности, состоящая из двух частей - ресурсной и распределительной. Первая часть характеризует наличие трудовых ресурсов и источники их формирования. Вторая – распределение трудовых ресурсов на экономически активных, то есть занятых и незанятых, нуждающихся в трудоустройстве, и экономически неактивных, включающих лиц, которые не могут быть отнесены к категории

осуществляющих экономическую деятельность. Схематически это выглядит следующим образом (рис.4.1.):

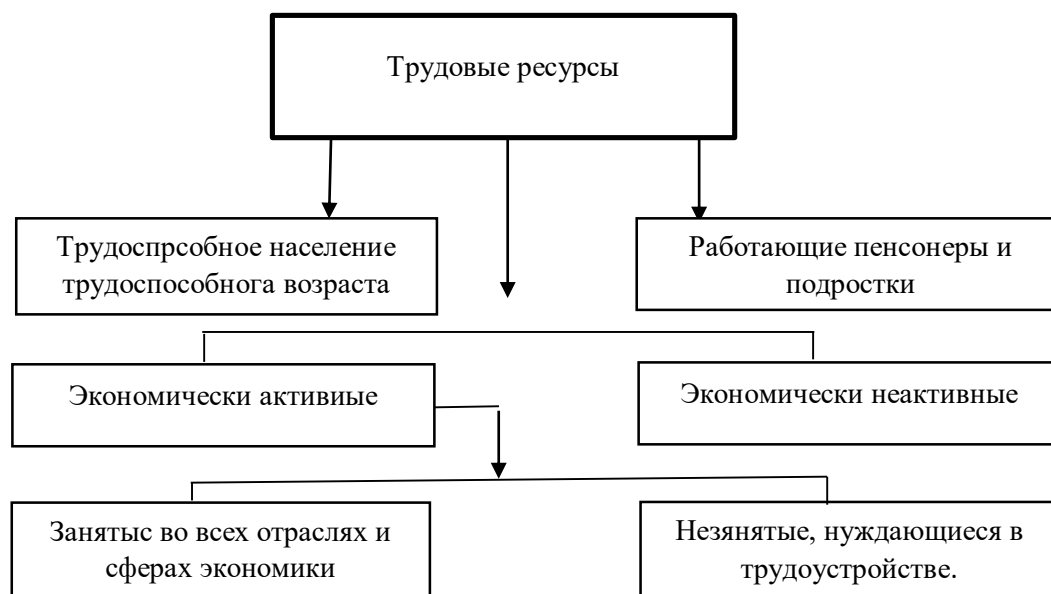


Рис. 4.1. Распределение трудовых ресурсов

Различают отчетный и прогнозный баланс трудовых ресурсов. В качестве информационной базы при составлении баланса трудовых ресурсов используются данные государственной статистики и результаты обследований рабочей силы по вопросам занятости, проводимых Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Основные термины и понятия, используемые в балансе трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения, способная работать. В их состав включаются не только экономически активное население, но и другие категории трудоспособных лиц, которые в данный момент не работают и не ищут работу, в том числе обучающиеся с отрывом от производства. Источниками формирования трудовых ресурсов являются:

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте - то есть лица, находящиеся в возрастных границах, принятых в национальном законодательстве, за исключением неработающих инвалидов I и II группы, и неработающих граждан,

получающих пенсию по возрасту на льготных условиях. В настоящее время в Узбекистане нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет. Верхняя граница определена правом на получение пенсии по возрасту и составляет - 60 лет для мужчин и 55 лет - для женщин;

- работающие лица старше трудоспособного возраста и работающие подростки (лица, не достигшие трудоспособного возраста).

Экономически активное население (рабочая сила) - это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

Занятые - лица, которые: а) выполняли работу в течение не менее 2-х часов в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода, независимо от срока получения вознаграждения или дохода за свою деятельность; б) временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; обучения вне своего рабочего места; отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации и других подобных причин; в) выполняли работы без оплаты на семейном предприятии.

Из такого определения следует, что занятость не ограничивается только работой на предприятии (такая точка зрения все еще бытует). Согласно рыночной концепции, международным стандартам, национальному законодательству, занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход).¹ При этом, каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, право - работать или не работать, право - полный охват всех категорий занятого населения. Занятыми в экономике считаются работающие как

по найму, так и не по найму, независимо от того является ли эта работа постоянной, временной, сезонной, случайной или разовой (эпизодической).

Работающие по найму - наиболее многочисленная группа занятых, включает в себя лиц, заключивших письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия (организации, учреждения) любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают вознаграждение деньгами либо натурой.

Работающие не по найму - объединяют лиц: 1) самостоятельно работающих на индивидуальной основе, без использования постоянно наемных работников; 2) работодателей, включая глав фермерских и неформальном секторе который позволяет населению иметь доходы и играет важную роль в поддержании занятости и предупреждении безработицы. Неформальный сектор надо рассматривать как совокупность производственных единиц (домашних хозяйств или некорпоративных предприятий), не имеющих самостоятельного юридического статуса.

Занятые в неформальном секторе включают всех тех лиц, которые в течение определенного периода времени были заняты по меньшей мере в одной из единиц неформального сектора. Главной отличительной характеристикой занятости в неформальном секторе является отсутствие регистрации. Примеры занятости в неформальном секторе: уличная торговля, платные услуги населению (пошив и ремонт одежды и т.д.), а также другие виды индивидуального предпринимательства и ремесел.

Другой важнейший показатель баланса трудовых ресурсов - незанятые лица, нуждающиеся в трудоустройстве. Основными критериями отнесения лиц к этой категории являются:

- полное отсутствие работы или занятости, приносящей доход;

- активный поиск работы как путем регистрации в органах по труду, так и самостоятельно на основе конкретных действий по нахождению оплачиваемой работы (например, прямое обращение к работодателям, размещение объявлений, поиск оборудования, инвентаря, средств и орудий труда, финансовых ресурсов для создания собственного дела и т.п.);
- готовность приступить к работе, то есть начать работать по найму или на собственном предприятии.

Одновременное применение данных критериев позволяет отличить действительно нуждающееся в трудоустройстве незанятое население от тех лиц, которые не заняты по добровольным мотивам, либо в силу экономической неактивности не нуждаются в трудоустройстве.

В соответствии с отмеченными тремя основными критериями:

Незанятое население, нуждающееся в трудоустройстве - лица, официально зарегистрированные в качестве безработных в соответствии с действующим законодательством (включая период их занятости на оплачиваемых общественных работах, организуемых органами по труду), а также временно незанятые лица трудоспособного возраста, не имеющие оплачиваемой работы или занятия, приносящего доход (либо оплачиваемые менее 2-х часов в неделю), активно ищущие работу либо при содействии органов по труду, либо самостоятельно, и готовые приступить к ней, как только эта работа им будет предложена.

Данное понятие соответствует международному стандартному определению безработицы. Безработица - сложное социально-экономическое явление, отражающее несоответствие (превышение) между предложением рабочей силы и спросом на нее, как в количественном, так и в качественном отношении. Существуют различные типы безработицы. Наиболее распространенной является фрикционная безработица - так как всегда существует поток людей, меняющих одно место работы на другое вследствие переезда, окончания

работы по контракту и другим причинам. Период поиска работы и вызывает в данном случае фрикционную (текущую) безработицу. На базе несоответствия профессионально квалификационных характеристик рабочей силы требованиям рабочих мест возникает структурная безработица. С экономическими циклами, спадом производства, уменьшением спроса и числа рабочих мест связана циклическая безработица. Численность работников, которая вследствие спада производства либо структурных преобразований стала излишней, но продолжает формально оставаться занятой, и которая при определенных условиях будет высвобождена и пополнит открытый рынок труда либо перейдет в разряд работающих, образует скрытую безработицу. Скрытую безработицу следует отличать от неполной или частичной занятости, которая во многих случаях является естественной и может даже расширяться.

Лица, основным статусом которых не являются ни занятость, ни безработица, подпадают под определение экономически не активных. Это могут быть учащиеся, домохозяйки, лица не имеющие возможность приступить к работе, добровольно не желающие работать и т.п. Поэтому экономически неактивное население - трудоспособное население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему относятся: учащиеся и студенты, слушатели и курсанты учебных заведений (включая академические лица, профессиональные колледжи, техникумы, вузы, курсы, а также дневные аспирантуры и докторантуры), обучающиеся с отрывом от производства; занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и другие лица, не имеющие возможности приступить к работе, приносящей доход, если эта работа им будет предложена; добровольно незанятые лица, которые не желают работать, а также лица, желающие работать, но не предпринимающие никаких действий для трудоустройства или обеспечения себя самостоятельными доходами.

Баланс трудовых ресурсов имеет важное значение при разработке мер по формированию и развитию рынка труда.

Рынок труда играет активную роль в регулировании занятости. На рынке труда формируется и распределяется по предприятиям, отраслям и регионам главный национальный ресурс - рабочая сила.

Рынок труда обеспечивает занятость экономически активного населения, его вовлечение в сферу производства и услуг. Он облегчает переход работника на более подходящее для него рабочее место. Через рынок труда идет комплектование предприятий рабочей силой в необходимом количестве и требуемом качестве. Рынок труда показывает какие кадры, специальности, профессии востребованы, какие из них - в излишке. Наличие конкуренции на рынке труда, с одной стороны, стимулирует рост и расширение профессионального мастерства наемных работников. Повышение их квалификации, с другой стороны, побуждает работодателей создавать и поддерживать благоприятные условия труда и его оплаты.

Основными элементами рынка труда являются:

- предложение рабочей силы;
- спрос на рабочую силу;
- на основе соотношения спроса и предложения рабочей силы формируется ее цена (заработная плата).

Рынок труда регулирует складывающиеся на нем потоки рабочей силы, которые идут по четырем основным направлениям:

Первое - переход занятых в результате потери работы в ряды безработных.

Второе - трудоустройство безработных и тем самым их переход в категорию занятых.

Третье - прекращение поиска работы, то есть выход из рынка труда и переход из экономически активного в экономически неактивное население.

Четвертое - поиск и устройство на работу ранее не работавших либо никогда не искавших работу и тем самым их включение в категорию экономически активного населения.

4.4. Источники информации для составления баланса трудовых ресурсов и определения лиц, нуждающихся в трудоустройстве

Основными источниками информации при составлении баланса трудовых ресурсов и определении лиц, нуждающихся в трудоустройстве, являются данные государственной статистики (статотчетность по труду, населению), различные виды административного учета (например, органов по труду и социальной защите населения, списки домохозяйств, персонала), а также выборочные обследования рабочей силы по вопросам занятости. Эти разнообразные источники могут различаться по характеру и содержанию имеющейся в них информации, формам и методам сбора данных.

Выборочные обследования рабочей силы - наиболее гибкий из всех инструментов сбора данных. По их результатам можно получить сведения, характеризующие формирование трудовых ресурсов, численность занятых, безработных, экономически неактивного населения. Понятия, определения и вопросы можно, при необходимости, изменить или детализировать, что позволяет выявить различные формы участия в рабочей силе отдельных групп населения. Такая гибкость делает эти обследования особенно пригодными для удовлетворения запросов различных потребителей, обеспечит международные сопоставимые результаты. Поскольку обследования рабочей силы охватывают не только работающих, но временно незанятых, они обеспечивают возможность получить наиболее полную картину о трудовых ресурсах и структуре их распределения.

Составление отчетного баланса трудовых ресурсов

Отчетный баланс трудовых ресурсов составляется по итогам каждого года по Республике Узбекистан, Республике Каракалпакстан, областям и городу Ташкенту, с распределением на городскую и сельскую местность. В укрупненном виде его можно представить в виде табл.4.1.

Таблица 4.1.

Показатели	Всего	Город	Село
I. Всего: трудовые ресурсы			
в том числе:			
трудоспособное население в трудоспособном возрасте			
Работающие подростки и пенсионеры			
II. Распределение трудовых ресурсов			
II. 1.Экономически активное население			
В том числе:			
1.Занятые			
из них в:			
Официальном секторе			
Неформальном секторе			
2.Незанятые лица, нуждающиеся в трудоустройстве			
из них:			
официально зарегистрированные безработные			
состоящие на учете органов по труду как ищущие работу			
ищущие работу самостоятельно без регистрации в органах по труду			
II. 1 .Экономически неактивное население			

Отчетный баланс включает в себя следующие показатели:

Численность трудовых ресурсов

Данная численность определяется как сумма численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте

и численности работающих лиц моложе и старше трудоспособного возраста:

$$TR = THT + RPP,$$

где TR – трудовые ресурсы;

THT – трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

RPP – работающие подростки и пенсионеры.

Численность THT определяется путем вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте (мужчин в возрасте от 16 до 60 лет и женщин в возрасте от 16 до 55 лет) численности неработающих инвалидов I и II группы обоего пола в трудоспособном возрасте и неработающих пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях:

$$THT = M(16-60) + Ж(16-55) - I_{нв};$$

где M(16-60) – мужчины в возрасте от 16 до 60 лет;

Ж(16-55) – женщины в возрасте от 16 до 55 лет;

I_{нв} – неработающие инвалиды I и II группы в трудоспособном возрасте (мужчины от 16 до 60 лет и женщины от 16 до 55 лет) и неработающие пенсионеры, получающие пенсию на льготных условиях.

Источник получения информации по:

M(16-60), Ж(16-55) - статистические данные о половозрастном составе населения;

I_{нв} - данные Министерства труда и социальной защиты населения о численности инвалидов в трудоспособном возрасте и пенсионерах, получающих пенсию на льготных условиях;

RPP - статистические отчеты предприятий по работающим подросткам до 16 лет и пенсионерам.

Численность экономически активного населения

Данная численность определяется по формуле:

$$Э_A = З + НТ,$$

где Э_A – экономически активная часть населения;

З – занятые;

НТ – незанятые лица, нуждающиеся в трудоустройстве.

Численность занятых

Численность занятых в отчетном периоде рассчитывается по формуле:

$$З = Зф + Здх + Знф,$$

где Зф – занятые в официальном секторе экономики (предприятиях, организациях, учреждениях);

З дх – занятые в дехканских хозяйствах;

З дх – занятые в неформальном секторе экономики.

Источник получения информации по:

Зф – статистические отчеты по труду предприятий и организаций, данные налоговых органов;

Здх – расчеты статистических органов и данные обследований рабочей силы;

Знф – данные обследований рабочей силы.

Определение численности занятых в неформальном секторе экономики

К занятым в неформальном секторе экономики относятся лица, неучтенные в официальной статистике, выполняющие по найму постоянные, временные, разовые и сезонные работы, в том числе выезжающие для осуществления этих работ за пределы республики, лица, ведущие собственный бизнес, работающие не по найму с компаньонами, лица, имеющие заработок или доход от не запрещенной, но не зарегистрированной деятельности (например, занятые выпасом и выращиванием скота, лица, обслуживающие покупателей и торговцев на дехканских и розничных рынках, занятые торговлей на нестационарных торговых местах, частным извозом и другими видами деятельности).

Определение численности лиц, занятых в неформальном секторе экономики, производится на основании обследований рабочей силы, ежеквартально осуществляемых Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан по специально разработанной программе.

Для определения численности населения, занятого в неформальном секторе экономики на основании данных выборочного обследования рабочей силы:

а) рассчитываются удельные веса численности лиц, занимающихся соответствующими видами деятельности в неформальном секторе экономики, в общей численности опрошенных в трудоспособном возрасте по формуле:

$$yBOi = 40i : 40 * 100,$$

где $yBOi$ – удельный вес опрошенных, занимающихся конкретным (i -тым) видом деятельности в неформальном секторе экономики;

$40i$ – численность опрошенных, занимающихся конкретным (i -тым)

видом деятельности в неформальном секторе экономики;

40 – численность опрошенных в трудоспособном возрасте, всего.

б) По полученным удельным весам осуществляется расчет численности населения, занятого конкретным видом деятельности в неформальном секторе экономики по формуле:

$$ЗНФ1 = ТНТ + yBOi : 100,$$

где $ЗНФ1$ – численность занятых в неформальном секторе экономики конкретным видом деятельности;

$ТНТ$ – численность населения в трудоспособном возрасте.

Источник получения информации о $ТНТ$ - данные статистической отчетности о половозрастной структуре населения.

Распределение занятого населения по отраслям экономики и видам экономической деятельности

Численность занятого населения в балансе трудовых ресурсов распределяется по отраслям экономики (видам экономической деятельности) согласно действующим национальным классификаторам с выделением:

- промышленности;
- сельского хозяйства;
- строительства;
- транспорта и связи;
- торговли и общественного питания;
- материально-технического снабжения, сбыта и заготовок;

- других отраслей материального производства;
- жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания;
- образования, науки, культуры, искусства;
- других отраслей непроеизводственной сферы.

Это позволяет анализировать и оценивать уровни экономической активности населения, пропорции распределения трудовых ресурсов по видам деятельности, необходимые для принятия мер государственного регулирования занятости.

Источник получения информации: статистическая отчетность, данные обследований рабочей силы.

Определение численности незанятых лиц, нуждающихся в трудоустройстве

Численность незанятых лиц, нуждающихся в трудоустройстве, включает незанятых лиц в трудоспособном возрасте, которым органами по труду присвоен статус безработного (ОБ); зарегистрированных в органах по труду в качестве ищущих работу (ИР); осуществляющих поиск работы самостоятельно без обращения в органы по труду (ИРС).

Источник получения информации по:

ОБ и ИР — отчетные данные органов по труду;

ИРС - данные обследований рабочей силы.

Для определения численности (ИР) из численности лиц, состоящих на учете в органах по труду на момент составления баланса, вычитается численность лиц, которым на этот момент официально присвоен статус безработного, включая лиц, получающих пособие по безработице, занятых на общественных работах и проходящих профессиональную подготовку, переобучение и повышение квалификации по направлению органов по труду.

Для расчета численности лиц, осуществляющих поиск работы самостоятельно (ИРС):

1) по результатам обследования рабочей силы определяется удельный вес незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве:

$$\text{УНТ} = (\text{НЗо} - \text{ЭННо}) : 40 * 100,$$

где **УНТ** – удельный вес незанятых лиц, нуждающихся в трудоустройстве;

НЗо – численность незанятых лиц, выявленных в результате обследования рабочей силы, всего;

ЭННо – экономически неактивное население, выявленное в результате обследования рабочей силы, всего;

40 – численность опрошенных лиц в трудоспособном возрасте.

2) определяется общая численность незанятых лиц, нуждающихся в трудоустройстве, по формуле:

$$\text{НТ} = \text{ТНТ} + \text{УНТ} : 100,$$

где **НТ** – численность незанятых лиц, нуждающихся в трудоустройстве;

ТНТ – численность населения в трудоспособном возрасте;

УНТ – удельный вес незанятых лиц, нуждающихся и трудоустройстве, выявленных в результате обследования.

3) численность лиц, осуществляющих поиск работы самостоятельно (без обращения в органы по труду) определяется как разность между численностью незанятых лиц, нуждающихся и трудоустройстве, и численностью зарегистрированных в органах по труду как ищущие работу и лиц с официальным статусом безработного:

$$\text{ИРС} = \text{НТ} - \text{ИР} - \text{ОБ},$$

где **ИРС** – ищущие работу самостоятельно;

НТ – незанятые лица, нуждающиеся в трудоустройстве;

ИР – зарегистрированные в органах по труду как ищущие работу;

ОБ – официально зарегистрированные безработные.

Экономически неактивное население

Исходя из схемы распределения трудовых ресурсов при составлении их баланса, численность экономически неактивного населения всегда есть разница между численностью трудовых ресурсов и численностью экономически активного населения:

$$\text{ЭНН} = \text{ТР} - \text{ЭА},$$

где **ЭНН** – экономически неактивное население;

ТР – численность трудовых ресурсов;

ЭА – экономически активная часть трудовых ресурсов.

Составление прогнозного баланса трудовых ресурсов. Прогнозный баланс трудовых ресурсов составляется с учетом показателей отчетного баланса, перспектив роста трудовых ресурсов, их распределения по отраслям и видам экономической деятельности, численности населения, подлежащего трудоустройству, а также прогноза социально-экономического развития страны и регионов, внедрения достижений научно-технического прогресса.

При определении прироста населения трудоспособного возраста, подлежащего трудоустройству, используются данные, полученные по результатам обследований рабочей силы. Для этого прогнозируемый прирост населения трудоспособного возраста корректируется (уменьшается) на величину численности лиц, не желающих работать или не имеющих возможности приступить к работе, а также лиц, которые заняты в неформальном секторе.

Прогноз баланса трудовых ресурсов разрабатывается по данным прогнозных расчетов в соответствии с процедурой, предусмотренной для составления отчетного баланса трудовых ресурсов.

Использование данных баланса трудовых ресурсов и численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

На основе отчетных и прогнозных балансов трудовых ресурсов и численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве, определяются уровни занятости трудовых ресурсов и безработицы, разрабатываются меры государственного регулирования занятости и повышения доходов населения.

Уровень занятости трудовых ресурсов рассчитывается в процентах по формуле:

$$Уз = (\text{З} : \text{ЭА}) \times 100,$$

где **Уз** – уровень занятости трудовых ресурсов;

З – численность занятых;

ЭА – численность экономически активного населения.

Удельный вес лиц, нуждающихся в трудоустройстве (или уровень общей безработицы) определяется по следующей формуле:

$$\text{Унт(НТ: ЭА)} * 100,$$

где Унт – удельный вес лиц, нуждающихся в трудоустройстве, в %;

НТ – численность лиц, нуждающихся в трудоустройстве;

ЭА – численность экономически активного населения.

Полученные данные, а также информация по расчетам баланса трудовых ресурсов и численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве, их анализ в динамике за различные периоды времени, обеспечивают основу для оценки размера и структуры трудовых ресурсов, текущих тенденций и прогнозируемых изменений на рынке труда и в сфере занятости.

Эти данные, в частности об уровне занятости и безработицы, рассматриваемые с другими вопросами развития экономики, важны при формировании макроэкономической политики и политики рынка труда.

Информация о экономически активном и неактивном населении, численности занятых и незанятых, нуждающихся в трудоустройстве играет существенную роль в разработке политики, направленной на стимулирование и расширение занятости. Соответствующие данные и разрезе отдельных групп населения, территорий, отраслей, в том числе полученные в ходе обследований рабочей силы, дают ценную информацию для оценки социальных последствий политики занятости и регулирования рынка труда.

В связи с тем, что занятость - основной источник дохода для большинства людей, материалы баланса трудовых ресурсов, в том числе и лиц, нуждающихся в трудоустройстве, образуют важный элемент при формировании мер по поддержанию доходов населения, снижению бедности.

Данные баланса трудовых ресурсов и численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве, могут служить для различных аналитических целей, например, для выявления факторов формирования трудовых ресурсов, их занятости и безработицы, а также информирования общественности о состоянии рынка труда и ситуации в сфере занятости, развитии и размещении производительных сил.

Вопросы для самопроверки

1. Цель составления баланса трудовых ресурсов.
2. Показатели и критерий баланса трудовых ресурсов.
3. Источники информации при составлении баланса трудовых ресурсов.
4. Для составления отчетного баланса трудовых ресурсов какие показатели используются?
5. Как определяется численность занятых в неформальном секторе экономики?
6. На основе каких показателей определяется уровень безработицы?
7. Экономическая сущность занятости.
8. Какие понятия используются для выражения человеческих ресурсов?
9. Какие факторы влияют на изменение численности трудовых ресурсов?
10. В чем состоят отличия динамики трудовых ресурсов по сравнению с динамикой всего населения?
11. Что такое формирование и использование трудовых ресурсов?
12. Какой смысл в применении понятия «трудовой потенциал страны»?

5. ФОРМИРОВАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

5.1. Сущность занятости населения

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (т.е. трудовой доход).

Основные принципы занятости следующие:

- принцип - обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде;

- принцип - создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституцией.

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, имеющие оплачиваемую работу, включая временные, сезонные работы;

- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально - трудовой деятельностью (включая фермеров, писателей и других) предприниматели, а также члены производственных кооперативов;

- военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;

- трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости;

- временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка);

- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости.

5.2. Виды занятости населения

Так, различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость - это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Основной смысл продуктивной занятости сводится к следующему. Общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во - первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай формальной занятости - содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы. Политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду или рабочей силой принадлежит её владельцу, т.е. самому работнику. Этот вид гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости. Он может рассчитываться двумя способами:

1. Доля занятых в общей численности населения:

$$Уз_1 = Ч_3 : Ч$$

2. Доля занятых в экономически активном населении:

$$Уз_2 = Ч_3 : (Ч_3 + Ч_6)$$

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической актив-

ности населения, т.е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения:

$$У_{за} = (Ч_3 + Ч_6) : Ч_n,$$

где $Ч_3$ – доля численности занятых в экономике;

$Ч_6$ – доля численности безработных;

$Ч_n$ – общая численность населения.

5.3. Виды безработицы

Безработица – это социально-экономическое явление, присущее рыночной системе; явление, безусловно, негативное, особенно если ее уровень слишком высок. В этом случае она становится взрывоопасной.

Не обеспечивая полной занятости, государство должно поддерживать социально безопасный уровень безработицы путем сокращения численности безработных. Подобные мероприятия могут быть оценены положительно, так как будут способствовать росту мотивации производительного труда занятых, дисциплинирует их, сокращает текучесть кадров и т.п..

Безработица имеет следующие разновидности:

Структурная безработица – временная незанятость, обусловленная структурной или технологической перестройкой экономики (отрасли), возникает тогда, когда структура предложения рабочей силы не соответствует структуре спроса на нее.

Фрикционная безработица – временная (её считают неустранимой), связанная с переменой места работы, территориальными передвижениями и т.п., возникает в результате постоянного изменения предложения и спроса рабочей силы.

Циклическая безработица возникает в условиях спада производства, когда число претендующих на рабочие места превышает их количество.

Добровольная безработица – результат добровольной незанятости некоторой части населения (домохозяйки и лица, не желающие работать по каким-либо причинам).

Безработные - трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные службой занятости, и готовые приступить к работе или пройти профессиональную подготовку и повышение квалификации.

Число безработных определяется как разница между численностью рабочей силы и числом занятых трудовой деятельностью.

Уровень безработицы (по методике МОТ) определяется как отношения количества безработных (Б) к численности рабочей силы (Чрс):

$$УБ=(Б/Чрс)* 100$$

Численность рабочей силы - это количество трудоспособного населения, предъявляющего спрос на оплачиваемые места.

Численность рабочей силы определяется как разница между общей численностью населения и такими её категориями, как: нетрудоспособные;

обучающиеся с отрывом от производства; не желающие работать в силу каких-либо обстоятельств.

В численность рабочей силы включают, таким образом, занятых в народном хозяйстве плюс безработные, ищущие работу.

Спрос и предложение рабочей силы.

Спрос - потребность рабочей силы предприятий, отраслей, объединений, обусловленная объемами производства (работ), соответствующей технологией и организацией, представленная на рынке труда как число вакансий (требуемых работников).

Предложение складывается как общее количество рабочей силы, состоящее:

- безработные на начало года;
- высвобождаемые работники в течение года;
- неработающие граждане, вступающие на рынок труда, это достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места;

- закончившие в данном году учебные заведения;
- решившие возобновить работу после перерыва;
- сальдо миграции трудоспособного населения (разность между приехавшими и выехавшими).

5.4. Пособия по безработице

Безработным считается трудоспособное лицо в возрасте от шестнадцати лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

Лица, дважды отказавшиеся от предложенной им подходящей работы в течение десяти дней с момента регистрации в местном органе по труду, не признаются ищущими работу и имеют право на повторную регистрацию в качестве безработных по истечении тридцати календарных дней с момента отказа от предложенной работы.

Не может считаться подходящей работа, если: она связана с переменой места жительства; предложенная работа

значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной работы ниже минимальной для данной специальности и квалификации; отказ от работы обоснован уважительными причинами.

Лицам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года) и признанным безработными, обеспечиваются:

- выплата пособия по безработице;
- оказание материальной помощи с учетом наличия иждивенцев;
- выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышение квалификации или переподготовка и включение этого периода в трудовой стаж;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям работникам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки.

Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до тридцати пяти лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу (В редакции Закона Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года - Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999г., № 1, ст. 20).

Пособие по безработице выплачивается не более:

- двадцати шести календарных недель в течение двенадцатимесячного периода для лица, потерявшего работу

и заработок (трудовой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

- тринадцати календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

В период получения пособия безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели отмечаться в местном органе по труду.

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

- трудоустройства безработного;
- отказа безработного от двух предложений подходящей работы;

- отказа безработного мужчины в возрасте до тридцати пяти лет, имеющего менее трех иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах;

- приобретения безработными права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

- осуждения безработного по приговору суда к наказанию в виде ареста или лишения свободы;

- трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду;

- получения пособия по безработице обманным путем;

- смерти безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается в случаях:

- направления безработного в местный орган по труду в установленный срок по неуважительным причинам;

- гарантии реализации права на труд государство гарантирует;

- свободы выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

- защиты от незаконных отказов в приеме на работу и прекращения трудового договора;
- бесплатного содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- обеспечения каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;
- бесплатного обучения новой профессии (специальности), повышения квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии.

5.5. Пути предотвращения безработицы

Общие для всех типов безработицы меры:

- создание новых рабочих мест, создание бирж труда и иных видов служб занятости.

Меры для борьбы с фрикционной безработицей:

- усовершенствование системы информационного обеспечения рынка труда;
- создание специальных служб для этого.

Меры для борьбы со структурной безработицей:

- создание возможностей для переподготовки и перекавалификации безработных;
- поддержка частных и государственных служб, которые этим занимаются;

- протекционистские меры по защите рынка

С маргинальной безработицей:

- социальная защита слабо защищённых слоёв населения;

- борьба с преступностью.

С технологической безработицей:

- повышение квалификации работников;

- сдерживание технологического прогресса и/или замедление темпов внедрения его результатов.

С циклической безработицей:

- проведение стабилизационной политики;
- создание дополнительных рабочих мест государством.

Различные экономические теории предлагают свои варианты уменьшения уровня безработицы.

С точки зрения кейнсианства саморегулирующаяся экономика не может преодолеть безработицу. Сторонники этой теории считают, что уровень занятости населения зависит от величины, называемой «эффективным спросом» (упрощенно — это уровень потребления и инвестиций). Джон Мейнард Кейнс полагал, что тенденция к неполной занятости, характерная для общества того времени, имеет корни в недопотреблении. Причиной недопотребления он считал психологические факторы, которые побуждают потребителя к сбережению доходов при их увеличении, что снижает объём инвестиций и, в конечном счёте, влечёт спад производства и безработицу. Таким образом, кейнсианцы, указывая на неизбежность кризиса рыночной экономики, считали необходимыми меры государственного экономического воздействия для достижения полной занятости. Самыми главными задачами они считали повышение эффективного спроса, снижение ссудного процента и увеличение инвестиций.

Монетаристы считали кейнсианские методы неэффективными. В 1967 году Милтон Фридман предположил существование «естественного уровня безработицы», жёстко определенного условиями рынка труда и не изменяемого мерами государственной политики. Использование традиционных бюджетных и кредитных методов увеличения спроса для поддержания занятости выше «естественного уровня», по их мнению, будет иметь кратковременный эффект и приведёт лишь к росту цен. Важным аргументом монетаристов по поводу несостоятельности кейнсианской

политики борьбы с безработицей считается непредсказуемость результатов государственного вмешательства из-за больших задержек в проявлении эффекта этих мер. Монетаристские методы регулирования занятости предполагают большие изменения на рынке труда. Монетаристы считают, что пособия позволяют безработным воздерживаться от поисков работы. Отсюда рекомендации отменить эти пособия, чтобы заставить людей работать. Монетаристы считают нужным отказаться от стимулирования экономического роста методом увеличения спроса.

Уровень безработицы в Узбекистане за январь-июль 2020 года составил 13,2 процента.

Республиканским научным центром занятости и защиты труда Министерства занятости и трудовых отношений в июне т.г. проведено очередное социологическое обследование в 101 городе и районе Узбекистана по методике, разработанной на основе рекомендаций Международной организации труда, которым охвачены 490 органов самоуправления граждан, 4,9 тыс. домохозяйств и 25,9 тыс. граждан.

Карантинные меры, направленные на предотвращение распространения коронавирусной инфекции в период COVID-19, оказали ощутимое воздействие на рынок труда.

Результаты проведенного исследования показали, что уровень безработицы среди экономически активного населения республики составил 13,2 процента. Этот показатель в аналогичный период 2019 года равнялся 9,1 процента. Количество лиц, нуждающихся в трудоустройстве, составило 1 944,0 тысяч (уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 16 до 30 лет – 20,1 процента, среди женщин – 17,4 процента).

По предварительным данным численность трудовых ресурсов по сравнению с аналогичным периодом 2019 года возросла на 0,6 процента и составила 19 084,6 тыс. человек, то число занятых в отраслях экономики за тот же период из-за отрицательного воздействия COVID-19 на деятельность

экономических субъектов снизилось на 5 процентов или на 671 тыс. человек, составив 12 736,7 тысяч лиц.

Численность населения, занятого в официальном секторе экономики составила 5 581,2 тысячи человек, снизилась по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 0,2 процента, или на 12,4 тысячи человек.

При этом число лиц, занимающихся индивидуальным предпринимательством сократилось на 167,5 тысяч (46,4 процента) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, что является следствием ограничительных мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции, в то же время благодаря привлечению к оплачиваемым общественным работам 131,2 тысяч человек было предотвращено резкое сокращение численности занятых в официальном секторе.

По результатам обследований, число граждан, выехавших для осуществления трудовой деятельности за границу, составило 2 040 тысяч человек, что ниже показателя за аналогичный период прошлого года на 553,2 тысячи, а по сравнению с первым кварталом 2020 года – на 232 тысячи человек.

Численность занятых в неофициальном секторе экономики (без учета трудовых мигрантов, работающих за рубежом) по сравнению с прошлым годом сократилась на 2,1 процента, или на 105,3 тысячи человек и составила 5 114,6 тысячи человек. При этом, данное сокращение произошло за счет сокращения числа временно занятых на разовых и сезонных работах (на 108,4 тысячи), занятых без оформления трудовых отношений на семейных предприятиях и у предпринимателей (на 87,4 тысячи), а также предпринимателей, работающих без регистрации и соответствующего разрешения (110,6 тысяч).

Вместе с тем, число занятых на дехканских и личных участках возросло на 201,1 тысячи за счет роста в период карантинных мер числа оставшихся дома граждан и значительного увеличения объемов программ выделения

субсидий на развитие личных подсобных хозяйств из Фонда содействия занятости.

Предоставление субъектам предпринимательства и самозанятым права использования поощрительных льгот и учета трудового стажа создает возможность для сокращения доли занятых в неофициальном секторе.

Численность экономически неактивного населения республики за первое полугодие возросло на 4,5 процента. Этот показатель возрос вследствие того, что представители сферы предпринимательства и услуг, временно приостановившие свою деятельность в период карантинных мер, в ходе проведенного опроса высказались за ее возобновление после отмены ограничений, в последующем предпочитая не заниматься другими видами деятельности.

С января по июнь 2020 года, и особенно в целях смягчения отрицательного воздействия пандемии COVID-19 на рынок труда, органами труда оказаны услуги по содействию занятости 588,2 тысячам безработным и незанятым гражданам (из них 159,9 тысяч – лица, не достигшие 30 лет, 229,4 тысячи – женщины).

В частности, за счет трудоустройства на постоянные рабочие места и привлечения к оплачиваемым общественным работам обеспечена занятость 501,1 тысячи, на профессиональную подготовку направлены 15 тысяч безработных, выплачено пособий по безработице 27 тысячам безработных за счет средств Фонда содействия занятости на общую сумму в 10,1 млрд. сумов.

Кроме того, за счет субсидий Фонда содействия занятости, обеспечена занятость 24,8 тысяч человек на личных подсобных хозяйствах, 15 тысяч граждан приняты в качестве членов сельскохозяйственных, швейных или ремесленных кооперативов, 3 тысячи привлечены к предпринимательской деятельности, 256 работодателям оказаны меры материальной поддержки за повышение профессиональной квалификации 2,3 тысяч безработных принятых на работу по

направлению органов труда, а также трудоустройство социально уязвимых слоев населения.

Вопросы для самопроверки

1. Основные принципы занятости каковы?
2. Как определить уровень занятости?
3. Может ли существовать полная занятость?
4. Кто относится к незанятому населению?
5. Какие категории относятся к основным видам и формам занятости?
6. Что понимается под безработицей?
7. Какой естественный уровень безработицы Вы считаете нормальным?
8. В чем отличие между излишней численностью занятых и скрытой безработицей?
9. Существует ли взаимосвязь между уровнями инфляции и безработицы?
10. Каковы особенности безработицы в Узбекистане и её формы?

6. МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

6.1. Социально-экономическое значение и сущность миграции рабочей силы

Миграция сегодня стала глобальным явлением растущего масштаба и сложности. Многие страны мира теперь являются местом происхождения, транзита или назначения работников-мигрантов. Динамика трудовой миграции может оказывать огромное влияние на социально-экономическую ситуацию в странах происхождения, транзита или назначения мигрантов. В последних трудовая миграция может способствовать омоложению рабочей силы, обеспечить функционирование трудоинтенсивных отраслей, таких как сельское хозяйство, строительство и личные услуги, стимулировать предпринимательство, поддержать работу систем социальной защиты, а также помочь в удовлетворении кадровых потребностей. В свою очередь, страны происхождения получают пользу в виде денежных переводов, которые мигранты отправляют на родину своим семьям, и в виде инвестиций, технологий и важнейших навыков, источником которых выступают вернувшиеся мигранты и сообщества соотечественников за границей (диаспоры).

В современном мире миграция рабочей силы – это не только один из элементов воспроизводства работоспособного населения, но и часть международных экономических отношений. Миграционные потоки устремляются из одних стран в другие, обеспечивая преимущества принимающим странам, восполняет недостаток рабочей силы, оказывает влияние на развитие экономики. Но есть и недостатки, которые влекут за собой безработицу среди коренного населения страны, демпинг на рынке трудовых ресурсов, из-за чего снижается заработная плата местных жителей, замедление экономического роста и прочее.

Стоит отметить, что миграционные процессы регулируются как на государственном, так и на международном уровне. В наши дни злободневным остается проблема правильного разрешения вопроса миграции рабочей силы. Ведь от этого зависит социально – экономическое и демографическое положение в стране на несколько десятилетий вперед.

Международная миграция рабочей силы – важнейшая часть всемирных экономических отношений. Исторически миграционные процессы возникли много веков назад. Первым перемещением рабочей силы можно назвать завоз рабом из Африки в Америку. В 40 – х годы XIX века произошел взрыв эмигрантов из Ирландии в США из-за так называемого «картофельного голода». Массовые миграция особенно были особенно велики в Америке, а в остальных странах после войн. Международная миграция рабочей силы – это не только процесс, присущий рыночной экономике, но и процесс перелива капитала из одной страны в другую, развитие внешнеторговых связей и международной экономической интеграции. Существует несколько теорий, которые объясняют причины и направленность миграционных процессов.

Одним из самых распространённых является концептуальный подход, который исходит из классической теории, в частности из представлений о соотношении «выталкивания» и «притяжения» населения и рабочей силы, как главных движущих силах этого процесса. Согласно классической и неоклассической теории избыточные трудовые ресурсы мигрируют в большей степени из сельских районов с низкой производительностью в более развитые районы. Работники часто объясняют свои решения о миграции индивидуальными представлениями, о более благополучных районах и странах, а не действительным положением дел.

В отличие от классических теорий приверженцы исторических концепций объясняют миграцию экономическим и политическим неравенством различных субъектов (это могут

быть страны, регионы), когда более сильные субъекты определяют направленность миграционных потоков в выгодном им направлении. Эти же теории признают важность семейных связей среди мигрантов, а так же роль госрегулирования в данной сфере.

На практике выделяют две группы причин: экономические и неэкономические. Самые распространенные - это экономические причины, к примеру, поиск работы, увеличение заработка, уровня жизни. Не считая экономических, присутствует масса иных обстоятельств: религиозные, расовые, семейные, культурные и т.д. все последние причины возможно соединить в одну некую категорию – неэкономические предпосылки.

Помимо вышеперечисленных к экономическим относят такие причины, как:

- разный уровень экономического развития государств, что в результате влечет за собой разную оплату труда. Естественно, что рабочая сила перемещается из государств с более низким уровнем жизни в страны с наиболее высоким, другими словами, в страны, где уровень ВВП на душу населения выше;

- наличие безработицы на национальном рынке труда. Отсутствие работы в некоторых государствах становится принципиально важным экономическим фактором, характеризующим миграцию рабочей силы, потому практически постоянно рост безработицы внутри страны принуждает ее жителей заниматься поиском работы за пределами своего государства;

- зарубежная деятельность транснациональных корпораций. Функционирование межнациональных компаний подразумевает движение доли рабочих к рабочим местам, которые зачастую размещены за рубежом, в иностранных отделениях транснациональных компаний.

6.2. Факторы, влияющие на миграцию рабочей силы

Воспроизводство населения и его трудоспособной части неразрывно связано с их движением, под которым понимаются любые количественные, качественные, структурные и пространственные изменения. Совокупная рабочая сила общества постоянно претерпевает подобные изменения. Меняется общая численность трудовых ресурсов и экономически активного населения, их социальная и профессионально-квалификационная структура. Происходят перемещения работников между сферами деятельности, регионами страны, отраслями производства, отдельными организациями и рабочими местами.

Готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания характеризуются понятием **«мобильность населения»**. Применительно к рабочей силе, т.е. экономически активной части населения, используется термин **«трудовая мобильность»**.

Выделяется ряд факторов, влияющих на движение рабочей силы:

- социально-экономические, влияющие на трудовую миграцию, текучесть кадров на предприятиях и обусловленные преимущественно формой собственности и размерами предприятий, а также отраслевой спецификой;

- социально-структурные, влияющие на качественные характеристики трудоспособного населения, профессиональную, квалификационную подготовку работников и обусловленные изменениями в целом социальной структуры населения, с одной стороны, и внедрением технологических инноваций на предприятиях — с другой;

- институциональные, влияющие на стили управления, механизм приема и адаптации работников, формальные и неформальные установки работодателей в отношении работников и т.п. и обусловленные трансформацией методов

управления, уровнем организационной культуры ведения бизнеса.

6.3. Механизм движения трудовых ресурсов

Виды и формы движения рабочей силы многообразны (рис.6.1).

В общем движении трудовых ресурсов можно выделить два типа движения, условно называемых вертикальным и горизонтальным.

Первый — изменение (развитие) качеств каждого отдельного индивидуума: изменение с течением времени его возраста, расширение и обновление общих и специальных знаний, трудовых навыков, накопление производственного опыта и т.д. Эти изменения, характерные для отдельных людей, приводят к соответствующим сдвигам в составе трудовых ресурсов общества в целом. Второй тип движения — перемещение трудовых ресурсов по территории страны, из одних сфер деятельности в другие.

Конкретные случаи движения трудовых ресурсов подразделяются по видам — естественное, социальное, территориальное, экономическое (связанное с трудовой деятельностью). Подобная классификация является в определенной степени условной. На практике все виды движения рабочей силы тесно переплетаются между собой.

Естественное движение трудовых ресурсов является следствием биологической природы человека. Оно связано со вступлением в трудоспособный возраст новых поколений людей, изменением половозрастной структуры трудовых ресурсов, выбытием людей из состава трудовых ресурсов вследствие естественного старения их организма, инвалидности или смерти.

Социальное движение обусловлено изменением социального положения членов общества, их принадлежности к тому

или иному классу, общественному слою или социальной группе.



Рис.6.1. Классификация движения трудовых ресурсов

Территориальное движение населения и трудовых ресурсов возникает в результате перемещения людей между странами, регионами, городской и сельской местностью, различными населенными пунктами. Формой проявления территориального движения является *миграция*.

«Миграция» в переводе с латинского (*migratio*) означает перемещение, переселение. Применительно к населению термин «миграция» употребляется в узком и широком смысле слова. В узком смысле под миграцией понимается законченный вид территориального перемещения, завершающийся сменой постоянного места жительства. В широком смысле слова миграция — любое территориальное перемещение, совершающееся между разными населенными пунктами или

административно-территориальными образованиями. В этом значении миграция подразделяется на безвозвратную (связанную с окончательной сменой места жительства — переселением), временную (перемещение на достаточно продолжительный, но ограниченный срок), сезонную (перемещение в определенные периоды года), маятниковую (регулярные поездки на работу или учебу за пределы своего населенного пункта и обратно) и эпизодическую (нерегулярно осуществляемые перемещения, связанные с выполнением служебных обязанностей или лечением, отдыхом, туризмом).

Миграция выполняет разнообразные функции, важнейшие из которых — социальная и экономическая. *Социальная функция* миграции проявляется в стремлении людей благодаря изменению места проживания более полно удовлетворить свои потребности в повышении доходов, улучшении жилищных условий и условий труда, получении образования, росте профессиональной подготовки и т.п. *Экономическая функция* миграции связана с обеспечением определенного уровня мобильности рабочей силы, ее территориальным перераспределением и обеспечением количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы различного направления подготовки и квалификации в разных районах страны и населенных пунктах.

Трудовая миграция и мобильность труда, включая потоки беженцев, становятся все более сложной проблемой. Многие страны в силу плохого функционирования рынка труда и слабой системы управления неспособны справиться с этой ситуацией, что порождает нелегальную миграцию, недоиспользование кадров, несоответствие квалификаций имеющимся вакансиям, дискриминацию, усугубление неравенства и эксплуатацию, в том числе при приеме на работу. При отсутствии надлежащего регулирования трудовая миграция может усугубить дефицит достойного труда для работников-мигрантов и их семей, а также вызвать неблагоприятные и долгосрочные социально-экономические

последствия в странах происхождения и назначения мигрантов. Вероятность пользы от трудовой миграции во многом зависит от политической системы в странах происхождения и назначения, а также от двухстороннего, регионального и многостороннего сотрудничества между ними. Ни одна страна не может эффективно решить проблему трудовой миграции самостоятельно.

Научные взгляды теоретиков в области миграции служат для понимания причин и факторов не только прошлых, но и современных процессов международной миграции. Изучение теоретических подходов помогает понять закономерности и последствия миграционных процессов, строить прогнозы, проводить более взвешенную и рациональную миграционную политику. Теории миграции были созданы для осмысления влияния миграционных процессов на население и рынки труда.

Попытки выделить факторы миграции начали предприниматься значительно позже, в первую очередь учеными-экономистами. Экономисты предполагают, что миграционные потоки задаются различиями в зарплате, уровне жизни. Для них миграция - прежде всего элемент функционирования рынка труда, а также форма накопления человеческого капитала.

Предложенные гипотезы имеют разные последствия для разработки миграционной политики. В зависимости от того, какая модель поддерживается, политики могут регулировать международную миграцию путем изменения заработных плат и условий труда в странах приема путем содействия экономическому развитию в странах происхождения, создавая при этом программы социального страхования, совершенствование фьючерсов или рынков капитала в развивающихся регионах или комбинировать эти действия.

Несмотря на то, что разные аспекты имеющихся концепций работают и в настоящее время, единой всеобщей теории миграции до сих пор нет. Именно поэтому классические

теории миграции не теряют своей актуальности по сей день и используются для решения поставленных целей и задач. Приведем виды миграции в табл.6.2.

6.4. Правовая сторона миграции

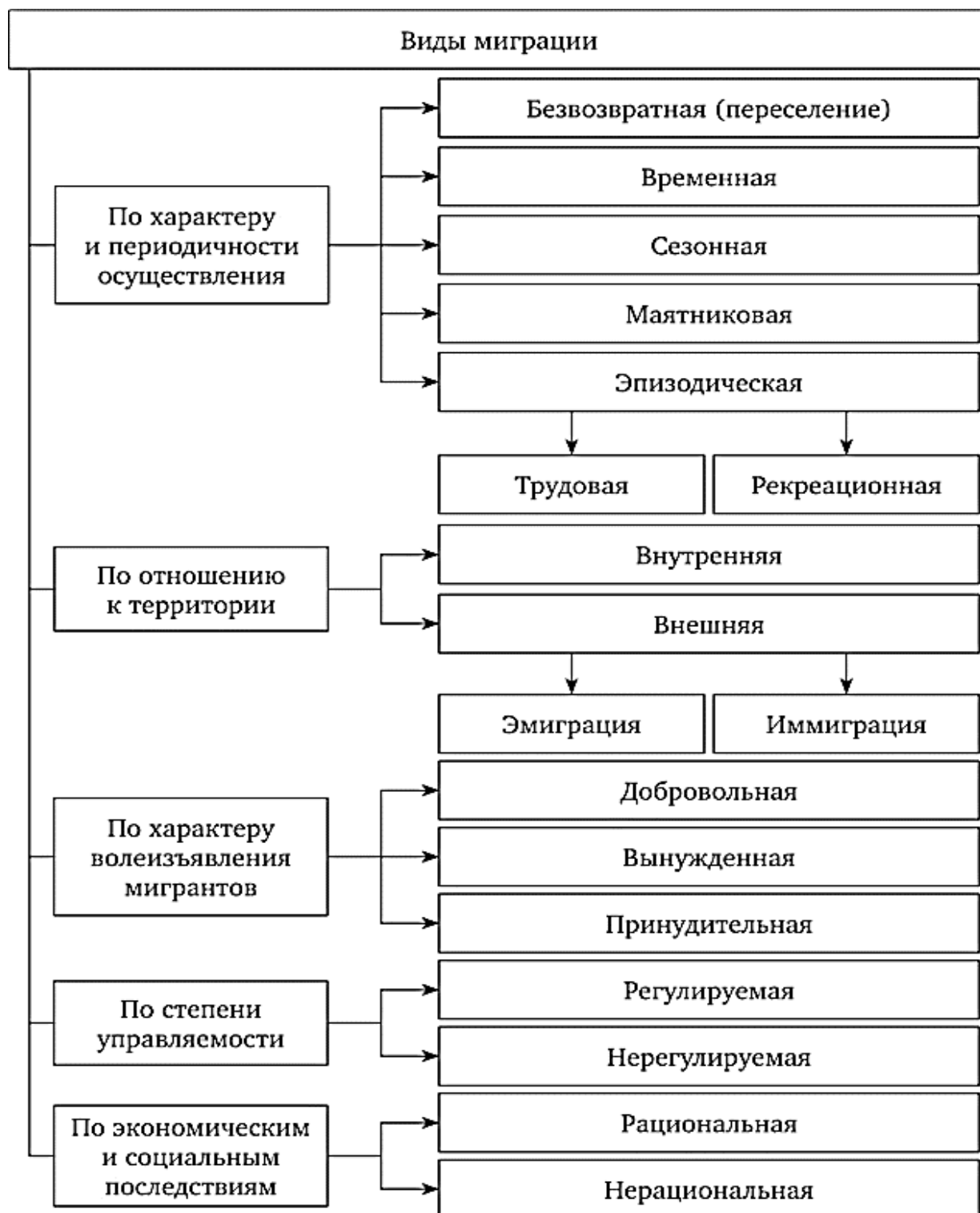
Международное право опирается на фундаментальные принципы Устава ООН, утверждающие приоритеты соблюдения гражданского права, значения и достоинства человеческой личности, равенства мужчин и женщин, равноправия больших и меньших наций. Другими словами, международно – правовые нормы и стандарты, выработанные Объединенными Нациями и причастные к регулированию миграции, представляют собой особую систему ориентиров, рост к которым должно оказывать содействие всеобщей гуманизации международных отношений. Также международная и внутригосударственная практика регулирования и управления миграционными процессами показала, что острота, специфика и масштабы современной миграции рабочей силы срочно требуют конкретизации некоторых общих и разработки новых международно – правовых норм, заполняющих бесчисленные пропуски в международном праве, также в государственном законодательстве. Мировая практика показывает, что ни одной стране в мире не удалось организовать достаточное правовое обеспечение миграционной деятельности.

На сегодняшний день, направления миграционных потоков не постоянны и меняются в зависимости от экономических изменений и социальных условий в ряде стран, регионов и мировом хозяйстве в целом.

Наверняка установить иерархичность ключевых направлений миграции довольно трудно из – за отсутствия достоверной статистики международного переселения и очень сильного развития нелегальной миграции.

Таблица 6.2.

Виды миграции



В настоящее время передвижение рабочей силы стало непрерывно действующей составляющей мирового хозяйства.

В международной миграции рабочей силы можно выделить несколько направлений миграции:

- 1) из развивающихся в промышленно развитые страны;
- 2) в рамках промышленно развитых стран;
- 3) между развивающимися странами;
- 4) из бывших социалистических стран;
- 5) научных работников, квалифицированных специалистов из промышленно развитых в развивающиеся страны.

Центром притяжения мигрантов уже давно считаются США и Канада. Высокий уровень жизни в этих странах притягивает иммигрантов со всего мира. Трудовая миграция в Соединенных Штатах делится на два типа: низкоквалифицированная рабочая сила, которая прибывает из Мексики, стран Карибского бассейна, и высококвалифицированные работники, иммигрирующие из Западной Европы, России и Индии.

Для промышленно развитых государств иностранная рабочая сила из развивающихся стран означает обеспечение какого - либо сектора экономики, инфраструктурных служб необходимыми работниками, в отсутствие которых невозможен обычный производственный процесс, а порой и нормальная повседневная жизнь. К примеру, во Франции эмигранты составляют около 25% всех занятых в строительстве и 1/3 в автомобилестроении. А в Бельгии они составляют половину всех шахтеров страны, что касается Швейцарии – это 40% строительных рабочих.

Привлечение интеллектуальных мигрантов для Соединенных Штатов – обычная практика. В пределах половины прироста численности специалистов в области математики, особенно программного обеспечения, гарантирует импорт иностранной рабочей силы. Так как издержки на подготовку профессионалов в Соединенных Штатах в некоторых случаях достигает 600 – 800 тысяч \$.

Особым примером служит миграция рабочей силы между странами Евросоюза. Там принята «Хартия основных социальных прав рабочих ЕЭС» (подписана 9 декабря 1989

г.), в разделе 1 которой записано, что «каждый работник ЕЭС должен иметь право свободного перемещения по территории Сообщества, подчиняясь правилам и ограничениям, обусловленным общественным порядком, общественной безопасностью и здоровьем», а во втором - «свобода перемещения должна давать право каждому работнику выбрать любое занятие или профессию в ЕЭС на основе принципов равноправия, касающихся трудоустройства, условий труда и социальной защиты в принимающей стране». Но, несмотря на то обстоятельство, что некоторые из этих принципов могут иметь ряд негативных последствий на практике, рассмотрение модели межгосударственной миграции в рамках ЕС может быть очень полезно для дальнейшего развития рынка трудовых ресурсов в СНГ.

Что касается миграции в рамках бывших социалистических стран, а также в рамках СНГ, безусловно, она тоже имеет свои особенности. Во времена СССР рабочая сила импортировалась из Болгарии, Вьетнама и Северной Кореи. Сегодня к мигрантам из этих страна прибавились работники из Китая. По некоторым данным, в настоящее время в России трудятся более 40 тысяч китайцев.

После распада советского союза возникла миграция рабочей силы в Россию из стран СНГ. Причины этой миграции чисто экономические — рабочие из этих стран едут на заработки в Россию. Крупнейшим импортером рабочей силы является Москва — около 70 тысяч человек. В Москве работают иностранные рабочие и специалисты из 78 стран мира. Иммигранты составляют 46% московских строителей, 34% работников столичного транспорта. Вслед за Москвой идут Ханты-Мансийский АО — 27,3 тысяч и Ямало-Ненецкий АО — 18,2 тысяч человек. Подавляющее большинство мигрантов — 247,2 тысяч человек, т.е. 85% от общей численности, задействованы в отраслях материального производства.

6.5. Причины международной миграции. Миграционная политика современных государств.

Основные барьеры, которые делят страны сегодня, установлены не на путях перемещения товаров или капиталов, а на путях движения рабочей силы. «Если бы творцы мировой политики были действительно заинтересованы в максимизации экономической эффективности в глобальном масштабе, они бы не тратили особых сил на новые раунды торговых переговоров или на создание новой международной валютно-финансовой системы. Они все были бы заняты либерализацией ограничений на миграцию», – считает американский экономист Д. Родрик.

В настоящий момент миграционная политика наиболее развитых стран сформирована на основе сопоставления выгод, которые государство получает от квалифицированных специалистов из развивающихся стран и потерь, которые возникают в связи с необходимостью делиться общественными благами и социальными трансферами с мигрантами. Миграционное законодательство благоприятствует въезду высокообразованных специалистов, а также их группам, пользующимся спросом, отдавая предпочтение их временной работе перед постоянным местом жительства. При этом оно оставляет места и для временных неквалифицированных работников. А так же поощряет мигрантов, которые прибывают с целью заниматься предпринимательской деятельностью и инвестициями.

Иммигранты зачастую занимают места менее квалифицированных и низкооплачиваемых работников, то есть те места, которые меньше всего интересуют местное население. С точки зрения экономики, самым выгодным является привлечение мигрантов – специалистов. Ведь их, так называемая, «стоимость» гораздо выше, так как продукт, производимый ими – дороже, а издержки, которые связаны с их интеграцией в обществе, зачастую ниже. Это связано с высоким уровнем образования специалиста, его квалификацией и знанием языка.

В следствии, государство проводящие некий отбор мигрантов, впуская на свою территорию гораздо меньше рабочих, чем есть желающих, заинтересовано в том, чтобы привлекать наиболее квалифицированных работников. Для этого необходимо создавать более льготные условия для трудовых мигрантов. В проведении миграционной политики используются меры ограничительного характера: профессиональные, возрастные, социально-экономические. Для того чтобы преодолеть стихийное движение миграционных потоков осуществляется дифференцированный подход к различным категориям работников. Каждая страна устанавливает перечень иммигрантов определенных профессий, в приеме которых она заинтересована. Принимающую страну могут интересовать работники определенного возраста, обладающие здоровьем и не привлекавшиеся к уголовной ответственности. В современном мире больше всего поощряется миграция молодых работников высокой профессиональной квалификации. Зачастую, чем моложе человек, тем выше уровень его образования, тем выше потенциал отдачи от любой инвестиции в человеческий капитал. Практический интерес представляет привлечение временных мигрантов, выполняющих трудную и монотонную работу, не представляющую интереса для местного населения.

Поддержка такой миграции присутствует в политиках многих развитых стран и может рассматриваться как инструмент геоэкономики. Необходимо учесть и тот факт, что страна, которая теряет талантливых работников, несет значительный ущерб от такой политики. «Неокейнсианцы признавали возможность ухудшения в результате миграции экономического положения страны, экспортирующей рабочую силу, особенно если эмигрируют высококвалифицированные работники. В связи с этим широко обсуждалась идея введения налога на «утечку мозгов», доходы от которого предлагалось передавать в распоряжение ООН и использовать на нужды развития».

6.6. Недостатки и преимущества экспорта и импорта рабочей силы

Все страны мира в различной степени втянуты в международную трудовую миграцию. Главная проблема, которая стоит перед странами мира – как обеспечить свое участие в международном экспорте и импорте трудовой силы. В свою очередь, степень участия государства в них различна и находится в зависимости от главных экономических характеристик, а также их развития в современных условиях. В основном эти страны не имеют научно обоснованной политики в области международной миграции. Таким образом, у стран – экспортеров рабочей силы доля рабочего населения в целом ниже, чем у стран – импортёров, что является признаком того, что экономическая ситуация в этом государстве способствует созданию новых рабочих мест.

Экспорт рабочей силы всегда сопровождается валютными переводами эмигрантов, выступающими в роли специфической платы за экспортируемый товар, в данном случае – трудовые ресурсы. При этом получение денежных доходов от экспорта никак не ведет к одновременным производственным затратам в стране происхождения.

В том случае, если государство получает экономическую выгоду от миграции населения, то следует сказать об экспорте. Существует несколько источников валютных доходов государства в результате выезда за рубеж трудовых ресурсов:

- налоговые платежи компаний, занятых посреднической деятельностью при заключении населением трудовых контрактов в других государствах;
- средства, которые переводят иммигранты в собственную страну для помощи родственникам;
- инвестиции, осуществляемые иммигрантами в экономику своей страны;
- прямые валютные компенсации от стран – импортёров.

Экспорт рабочей силы является одним из самых надежных источников дохода для стран, нежели экспорт какого – либо товара, поскольку спрос на товары подвержен более сильным колебаниям, чем на рабочую силу. Для получения большей выгоды государству необходимо поддерживать конкурентоспособность своих граждан на мировом рынке.

Сегодня реэмигранты привозят в родные страны все больше товаров производственного назначения, чтобы организовывать небольшие производства у себя в стране. В большинстве стран правительство в какой – то степени поощряет ввоз таких средств производства: снижают, а иногда и совсем отменяют таможенные пошлины и другие барьеры, что способствует развитию малого предпринимательства и увеличению занятости населения стран. Зачастую поощряется ввоз потребительских товаров, что насыщает отечественные рынки экспортными товарами.

Так же плюсом для экспортеров является то, что при возвращении эмигрантов на родину они обладают более высокой квалификацией. В итоге страна получает «обогащенные» трудовые ресурсы.

Необходимо отметить, что существуют и негативные последствия для стран – доноров, они теряют часть трудовых ресурсов в наиболее трудоспособном возрасте, а это ведет к ухудшению демографической ситуации.

Организация экономического сотрудничества и развития утверждает, что иммигранты улучшают демографическую ситуацию в принимающих странах. Например, во Франции, Германии, Швеции 10% всех новорожденных рождаются в семьях приезжих, а Люксембурге – около 38%. Но нельзя не сказать о негативных моментах, которые связаны с импортом рабочей силы. К ним следует отнести возникновение некоторых частей социальной напряженности в обществе, межэтнические и расовые конфликты. Так же для стран – импортёров существуют еще более серьезные отрицательные последствия. Одним из таких является рост безработицы,

которая проявляется особо сильно в периоды неблагоприятной ситуации в экономике этой страны. Что может повлечь за собой не только усиление социальной нестабильности, но и сокращению экономического потенциала страны.

Процветающая с каждым годом миграция позволяет принимающим странам сберегать большие средства на обучение новых квалифицированных кадров. Многие современные экономисты поддерживают экспорт и импорт рабочей силы и признают позитивное влияние миграции на мировую экономику.

6.7. Влияние миграции на экономику и бюджет

Система экономических связей, которые возникают между государствами в связи с миграцией рабочей силы, всегда сопровождается потоком товаров и капиталов, в том числе денежные переводы и выплата субсидий и компенсаций странам, которые экспортируют рабочую силу. Для принимающей страны это ведет к повышению конкурентоспособности её товаров вследствие уменьшения издержек производства, связанных с более низкой ценой иностранной силы.

На сегодняшний день, распространено мнение, что иммиграция является тяжким «грузом» для экономики принимающих стран. Так и есть, в районах, где сосредотачиваются иммигранты, государственная сфера социальных услуг оказывается под их давлением. На локальные бюджеты возлагается дополнительная нагрузка, вызванная необходимостью школьного обучения, медицинского обслуживания и социального снабжения малоимущих семей мигрантов. В США особый ущерб от этого терпят те штаты, в которые направляются наиболее сильные потоки нелегальных мигрантов. Например, иммигранты, проживающие в Калифорнии, обходятся каждой коренной семье налогоплательщиков в 1 тысячу долларов в год.

Влияние иммиграции на бюджет различается в долгосрочным и краткосрочном плане, на государственном и региональном уровнях. Исходя из характера миграции, а также

квалификации и продолжительности пребывания мигрантов в принимающей стране и в некоторой степени от их возраста. Обучение детей иностранцев напрямую относится к статье государственных расходов, но нельзя сказать точно, что они через некоторое время станут гражданами и оплатят налоги в бюджет уже не как иммигранты. Защита работников-мигрантов стала одним из приоритетов МОТ сразу же после ее создания. В Уставе 1919 года содержится призыв «защищать интересы трудящихся, нанятых за границей». В октябре 2013 года трудовая миграция получила новый импульс после принятия Генеральной ассамблеей ООН соответствующей декларации в результате диалога на высоком уровне по вопросам международной миграции и развития (ДВУ), в которой признается важный вклад миграции в достижение Целей развития тысячелетия и отмечается, что мобильность людей является ключевым фактором устойчивого развития. В своем докладе перед участниками ДВУ Генеральный секретарь ООН представил программу действий, состоящую из восьми пунктов и направленную на укрепление роли миграции в деле развития, призвав сократить связанные с ней затраты, такие как стоимость денежных переводов и затраты по привлечению кадров. При этом выгоды от трудовой миграции можно увеличить за счет большей портативности прав на социальное обеспечение и содействия взаимному признанию дипломов, квалификаций и навыков. Тема трудовой миграции была затронута и в нью-йоркской декларации о беженцах и мигрантах, принятой Генеральной ассамблеей ООН в сентябре 2016 года, и, как ожидается, будет фигурировать в Глобальном договоре ООН о безопасной, упорядоченной и легальной миграции, который государства - члены обязались принять в 2018 году.

Вопросы трудовой миграции, несомненно, входят в сферу компетенции МОТ, относящуюся к социальной справедливости. МОТ содействует уважению прав работников-мигрантов, а также справедливому управлению трудовой миграцией посредством свода норм, включающих в себя восемь основопо-

лагающих конвенций: Конвенцию 1949 года о работниках-мигрантах, Конвенцию 1975 года о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, а также Рекомендации к ним — 1949 года и 1975 года — а также Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников. Другие актуальные документы включают в себя Многосторонние основы по вопросам трудовой миграции (2006) и Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму (2016). МОТ объединяет различных участников сферы труда — министерства труда, организации работодателей и работников, а также структуры гражданского общества — в целях выработки единой позиции по вопросам справедливой миграции с учетом потребностей рынка труда в работниках всех квалификаций, одновременно отстаивая права и интересы трудящихся в целом.

На Международной конференции труда 2014 года Генеральный директор МОТ отметил, что тема миграции является «одним из ключевых вопросов современной сферы труда, который сопряжен со сложными задачами в области политики». В своем докладе он призвал МКТ «сформулировать программу по обеспечению справедливой миграции, которая не только способствует уважению основополагающих прав работников-мигрантов, но и обеспечивает их реальными возможностями достойного труда». Это означает справедливое распределение плодов процветания, которое они помогают создавать, а также потребность в упорядоченной миграции, которая в равной мере отвечала бы интересам таких работников, их работодателей и граждан стран происхождения и назначения мигрантов.

Программа по обеспечению справедливой миграции включает в себя следующие элементы:

- сделать миграцию вопросом выбора, а не необходимости, путем создания в странах происхождения мигрантов возможностей для достойного труда;

- обеспечить уважение прав человека, в том числе права всех мигрантов на труд;
- во избежание эксплуатации работников-мигрантов обеспечить справедливые условия найма и гарантировать равенство обращения в целях наделения их равными правами с гражданами принимающей страны;
- установить справедливый порядок миграции в процессе региональной интеграции;
- содействовать распространению двухсторонних соглашений в целях упорядоченной и справедливой миграции между государствами-членами;
- пресекать неприемлемую практику путем содействия повсеместному соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- содействовать социальному диалогу посредством привлечения министерств труда, профсоюзов и организаций работодателей к процессам принятия решений в области миграции;
- вносить вклад в укрепление многосторонней программы по вопросам миграции, опирающейся на уважение прав.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы социально-экономическое значение и сущность миграции рабочей силы?
2. Какие существуют факторы, влияющие на миграцию рабочей силы?
3. Какие имеются виды движения трудовых ресурсов?
4. Какие функции выполняет миграция рабочей силы?
5. Каковы направления международной миграции рабочей силы?
6. Какое оказывает влияние миграция рабочей силы на экономики и бюджет?

7. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ

7.1. Показатели производительности труда и метод расчета

Правильное измерение уровня и динамики производительности труда в различных отраслях материального производства является важным условием успешного решения задачи максимального повышения производительности труда. Показатели, которыми характеризуется производительность труда, точно отражают эффективность труда.

Измерение производительности труда касается трех взаимосвязанных вопросов:

- экономического содержания производительности труда;
- определения показателей, которые могли бы служить количественной мерой измерения уровня производительности труда;
- принципов сопоставления показателей производительности труда во времени и пространстве

Производительность труда определяется количеством продукции или объемом работы, произведенной работником в единицу отработанного времени или обратным показателем - трудоемкостью, т.е. затратами рабочего времени на производство единицы продукции

$$П=Вп : Т, М=Т : Вп$$

где П – производительность труда;

М – трудоемкость единицы продукции;

В_п – выпуск продукции за период;

Т – рабочее время, затраченное на изготовление выпущенной продукции.

Под трудоемкостью продукции понимается сумма всех затрат живого труда на производство единицы продукции на

данном предприятии. Поскольку изготовление единицы продукции является показателем, которым отражается вся совокупность факторов, определяющих уровень производительности труда, постольку в этом показателе должны наиболее полно учитываться затраты живого труда.

Производительность труда измеряется в различных единицах зависимости от единиц измерения выпуска продукции и затраченного труда. Она может быть выражена, например, в натуральных единицах. Натуральными единицами измерения производительности труда служат тонны, килограммы, штуки, метры, квадратные метры, кубические метры.

Наиболее универсальные и часто применяемые единицы измерения производительности труда стоимостные. При использовании этих единиц различные виды продукции приводятся к сопоставимому виду с помощью оптовых или других цен.

При изучении динамики производительности труда следует проанализировать: не изменилась ли структура выпуска продукции пропорционально росту выпуска продукции.

Безусловный характер повышения производительности труда не означает, что нужная для экономики страны производительность труда может быть достигнута сама по себе. Поэтому при изучении вопросов производительности труда необходимо рассмотреть всю совокупность факторов, путей и резервов роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда - это те движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень. Факторы роста производительности труда можно объединить в три группы:

- материально-технические факторы, зависящие от уровня развития и степени использования средств производства, в первую очередь, орудий труда, от их качества (научно-технический прогресс);

- организационно-экономические и управленческие факторы, зависящие от степени развития форм организации общественного производства;

- социально-психологические факторы, связанные с ролью человека в общественном производстве.

Все факторы повышения производительности труда действуют вслед за изменениями в технике и технологии или одновременно с ними.

Большую роль в повышении производительности труда играют организационно-экономические и управленческие факторы, без учета которых невозможно получить максимальный эффект от внедрения новейшей техники и совершенствования технологических процессов.

К этой группе факторов относятся: совершенствование форм организации общественного производства (углубление специализации и концентрации).

Классификация факторов важна и потому, что она позволяет перейти от простой регистрации изменений в уровне производительности труда к активному выявлению причин, обусловивших эти изменения, а следовательно, к выявлению неиспользованных резервов.

Резервы роста производительности труда - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не используются. Речь идет о неиспользованных возможностях, прежде всего, совершенствования техники, технологии, организации труда и т.д., то есть возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда в конкретный период времени. Например, автоматизация производственных процессов,

выступая в качестве фактора роста производительности труда, может рассматриваться и как важный резерв производства при условии, если появились реальные возможности повысить уровень производственных процессов на конкретных производственных участках.

7.2. Факторы и резервы повышения производительности труда

Производительность труда – плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей. Производительность труда измеряется количеством продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, которое затрачено на производство единицы продукции.

В производстве любого продукта участвует два вида труда: живой труд, т. е. труд, затрачиваемый рабочими в самом процессе производства этого продукта, и прошлый (овеществленный) труд, который был затрачен на прежних стадиях общественного производства и используются для производства данной продукции (частично - здания и машины, полностью - сырье, топливо и энергия, материалы).

Функцией живого конкретного труда является не только создание новой стоимости, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь создаваемый продукт. Поэтому производительная сила конкретного труда характеризуется его способностью создавать новые потребительские стоимости нужного качества и сберегать при этом прошлый (овеществленный) труд. Производительность труда отражает, следовательно, степень полезного использования не только самого живого труда, но и приводимых им в движение средств производства, т.е. может характеризоваться затратами как живого, так и совокупного (живого и овеществленного) труда.

Общая тенденция растущей производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (в виде сырья, материалов, топлива, электроэнергии, амортизационных отчислений) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукта, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда.

Общественная производительность труда определяется как отношения произведенного национального дохода в расчете на одного занятого в отраслях материального производства. По мере развития производительных сил живой труд приводит в движение все большую массу общественного труда.

Рост производительности общественного труда может проявляться в следующих основных формах:

- сокращение затрат труда на единицу производимой потребительной стоимости, что выражается в экономии материальных и трудовых ресурсов;
- рост массы потребительных стоимостей, производимых в единицу времени, что отражается на затратах и результатах труда;
- изменение соотношения между живым и овеществленным трудом с уменьшением затрат совокупного труда;
- увеличение массы и нормы прибавочного продукта.

Повышение производительности труда в новых условиях хозяйствования становится основным источником экономического роста. Также, с ростом производительности труда происходит увеличение заработной платы работников, повышение их жизненного уровня.

Повышение производительности труда, также способствует снижению себестоимости продукции и, следовательно, росту прибыли. Снижение производительности общественного труда всегда отрицательное явление; оно не может быть компенсировано даже значительным улучшением других показателей. Экономия овеществленного труда определяется

другими показателями, приведенными затратами, фондоотдачей, себестоимостью и рентабельностью.

7.3. Мотивация и стимулирование труда

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности.

Мотивация – одна из важнейших функций менеджмента. Она подразумевает систему факторов (побудительных сил), способствующих выполнению определенной задачи, направленной на достижение целей предприятия.

Мотивация – процесс стимулирования человека (работника, исполнителя) или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организаций.

Мотивация – сила, побуждающая к действию, психоэнергетический потенциал, нацеливающий человека на определенную деятельность, достижение определенной цели.

Мотив – внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом.

Известно, что стимулирование человека непосредственно связано с удовлетворением его разнообразных потребностей (физиологических, духовных, экономических).

Потребность – осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Различают первичные и вторичные потребности. Первичные заложены генетически, а вторичные вырабатываются в ходе познания и опыта. Потребности можно удовлетворить вознаграждениями.

Вознаграждения – это то, что человек считает для себя ценным. Менеджеры используют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижения по службе) и внутренние вознаграждения, получаемые посредством самой работы (чувство успеха).

Развитие теории мотивации началось с начала XX века. Выделяют следующие группы теорий мотивации;

- содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.);
- процессуальные теории (Врум и др.);
- теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи).

Согласно теории А. Маслоу, существует пять основных типов потребностей:

- физиологические потребности (уровень 1);
- потребность в безопасности (уровень 2);
- социальные потребности (уровень 3);
- потребность в уважении и самоутверждении (уровень 4);
- потребность в самовыражении (уровень 5).

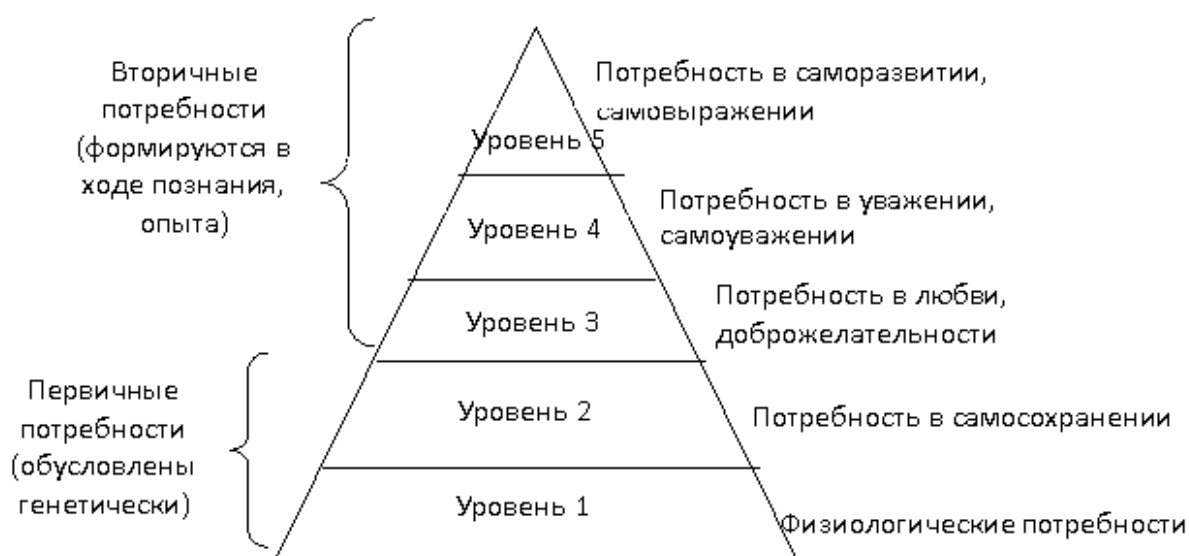


Рис. 7.1. Теория потребностей А. Маслоу

Эти потребности образуют иерархическую структуру, которая определяет поведение человека, причем потребности высшего уровня не мотивируют человека, пока хотя бы частично не удовлетворены потребности нижнего уровня. В основе теории Маслоу лежат следующие положения:

- потребности делятся на первичные и вторичные и образуют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они расположены в соответствии с приоритетом;
- поведение человека определяет самая нижняя неудовлетворенная потребность иерархической структуры;
- после того как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается.

Степень удовлетворения потребностей (от желаемого) по уровням:

- уровень 1 - 85%;
- уровень 2 - 70%;
- уровень 3 - 50%;
- уровень 4 - 40%
- уровень 5 - 10%.

Теория Маслоу получила дальнейшее развитие в теориях МакКлелланда и Герцберга. В развитие классификации Маслоу Д. МакКлелланд вводит понятия потребностей власти, успеха и принадлежности (например, к определенному классу) или социальной потребности.

С его точки зрения, в наши дни наибольшую значимость приобретают потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней как правило удовлетворены.

Система мотивации

Система мотивации реализует три основные функции:

1. Планирование мотивации:

- выявление актуальных потребностей;
- установление иерархии потребностей;
- анализ изменения потребностей;
- анализ взаимосвязи между потребностями и стимулами;
- планирование стратегии и целей мотивации;
- выбор конкретного способа мотивации.

2. Осуществление мотивации:

- создание условий, отвечающих потребностям;
- обеспечение вознаграждением за требуемые результаты;

- создание у работника уверенности в достижении поставленных целей;
- создание впечатления у работника о высокой ценности вознаграждения.

3. Управление мотивационными процессами:

- контроль мотивации;
- сравнение результатов деятельности с требуемыми;
- корректировка мотивационных стимулов.

Общим для всех функций является подбор кадров с высоким уровнем внутренней мотивации.

Материальное и нематериальное стимулирование персонала

Проблема мотивации труда на предприятии в современном мире становится особенно актуальной, так как усиливается конкуренция не только за покупателей, но и за сотрудников компаний — грамотных специалистов.

Стимулирование труда на предприятии является важной составляющей обеспечения эффективности деятельности организации.

Принято выделять две группы способов стимулирования труда:

- материальные (экономические);
- моральные (нематериальные, неэкономические).

Материальное стимулирование включает все виды денежных выплат, которые применяются в организации, и все формы материального не денежного стимулирования.

Сущность материального стимулирования наемных работников заключается в стимулировании работника к наиболее полному проявлению и использованию своего трудового потенциала, направленного на развитие и процветание организации.

При организации материального неденежного стимулирования нужно помнить, что чем реже материальный предмет, услуга или льгота предоставляется в организации (а также и в других организациях), тем выше ее престиж.

Нематериальное (моральное) стимулирование это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа.

Сущность морального стимулирования можно выразить цитатой Н.В. Гоголя: «...еще не большая мудрость сказать укорительное слово, но большая мудрость сказать такое слово, которое, не поругавшись над бедою человека, ободрило бы его, придало бы духу ему, как шпоры придают духу коню, освеженному водопоем».

При применении морального стимулирования необходимо помнить об обеспечении социальной справедливости среди работников, стимулировать объективно за реальный вклад каждого работника.

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности как совокупность внутренних побудительных сил: потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников. Потребность – первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования. Первичные – физиологические потребности человека в пище, одежде, жилье, продлении рода и другие определяют самое необходимое для его жизни. Потребности более высокого порядка – духовные, культурные, интеллектуальные, социальные – определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде. Будучи осознанными, потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребности. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям. Мотивы –

это осознанное отношение к своим действиям, поступкам, это внутреннее обоснование личностью своего поведения, состояния предрасположенности или готовности к определенным действиям. Мотивы могут иметь разный характер. Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли в коллективе и т.д. Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, большей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется установкой. Ценности – это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, как абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности. Ценностные ориентации – это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее у человека стремление к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях. Стимулы – это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению. Таков набор побудительных сил, который определяет мотивацию действий человека и его трудовое поведение. На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов. К объективным факторам относятся прежде всего социально-политическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник.

Кроме того, объективными будут условия труда на конкретном предприятии, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной сферы, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой коллектива, морально-психологическим климатом и др. Субъективные факторы – это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, профессия, стаж работы, его личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др. Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности. Объективными показателями будут уровень выполнения производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, творческого поиска путей улучшения деятельности и др. Субъективные показатели – степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др. При определении мотивации трудовой деятельности особую роль играет социально-психологическая характеристика личности. В первую очередь это различные способности, темперамент и характер. Эффективность способностей человека проявляется в желании достижения успеха, ощущении значимости в обществе, достижении поставленной цели. Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют мотивы и ценности. А на интересы и ценности непосредственное влияние, в свою очередь, оказывает трудовая ситуация, складывающаяся из совокупности плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов. Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они

взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Такова общая схема взаимодействия побудительных сил, определяющих характер трудового поведения работника и его отношение к труду. Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда. Важно только не забывать две вещи. Во-первых, в разное время и в различных ситуациях людьми движут разные мотивы. Во-вторых, то, что хорошо для одного, плохо для другого. Таким образом, не существует идеальной модели мотивации. Американский философ Дж. Дьюи писал, что глубочайшим стремлением, присущим человеческой природе, является «желание быть значительным», значит оцененным по достоинству.

Вопросы для самопроверки

1. Какова структура организационных факторов повышения производительности труда?
2. Расскажите о важнейших социально-экономических факторах повышения производительности труда.
3. Какова классификация резервов роста производительности труда?
4. Расскажите о методике выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.
5. Что понимаете под мотивацией и стимулированием труда?

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Содержание и основные принципы организации заработной платы

Заработная плата работников промышленности представляет собой часть национального дохода, направляемую в денежной форме на удовлетворение индивидуальных материальных и культурных потребностей рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

Важнейшим условием расширенного воспроизводства является опережающий рост производительности труда по сравнению с денежной заработной платой, который содействует уменьшению доли заработной платы в себестоимости продукции. Это условие обеспечивает соблюдение необходимой народнохозяйственной пропорции - соответствия между покупательными возможностями населения и фондами товаров потребления.

На достижение оптимальных соотношений в темпах роста производительности труда и средней заработной платы направлено плановое регулирование заработной платы, осуществляемое государством, а также самими предприятиями с учетом организационно-технических условий и возможностей использования внутрипроизводственных резервов. Государство определяет минимально заработную плату.

С 1 сентября 2021 года на территории Республики Узбекистан минимальная заработная плата составляет 269000 сумов в месяц и начального (первого разряда по единой тарифной сетки 269000 сум в месяц)

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким -либо максимумом.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени (статьи 157,158), а также районные коэффициенты (часть четвертой статьи 153).

Регулирование заработной платы определяет условия оплаты труда различных категорий трудящихся в отдельных отраслях промышленности и по всему народному хозяйству в соответствии с принципом недопущения уравнительности в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда, сложных и простых работ, тяжелых, горячих и вредных работ и работ в нормальных условиях.

Основными рычагами организации заработной платы на предприятиях являются тарифная система, система оплаты труда и нормирование труда. Организация заработной платы и материального стимулирования на предприятиях должна содействовать росту производительности труда, ускорению научно-технического прогресса, росту квалификации работников, повышению качества продукции, снижению ее себестоимости, текучести работников, укреплению трудовой дисциплины

Заработная плата представляет собой часть общественного продукта, выраженную в денежной форме и представляемую для индивидуального потребления трудящимся.

Организация заработной платы базируется на экономическом законе распределения по количеству и качеству затраченного труда.

Заработная плата представляет собой основную часть доходов трудящихся промышленности. Другая часть доходов формируется из общественных фондов потребления, которые используются на образование (включая выплату стипендий), пенсионное обеспечение, здравоохранение, создание и содержание жилищно-коммунального хозяйства, выплату пособий по временной нетрудоспособности и др.

Заработная плата используется и как стимул для повышения производительности труда. Поэтому необходимо так построить систему оплаты труда, чтобы интересы каждого отдельного работника совпадали с интересами предприятия и народного хозяйства в целом.

Предприятия могут применять любые системы оплаты труда, разнообразные премиальные системы, приспособляя типовые или разрабатывая новые, применительно к конкретным условиям на предприятии. Таким образом, предприятия могут регулировать в определенных пределах, установленных централизованно, соотношения уровней заработной платы работников различных профессий, цехов и участков.

8.2. Тарифная система и ее элементы

Организация заработной платы рабочих в промышленности основывается на тарифных ставках и сетках и тарифно-квалификационных справочниках. Тарифная система обеспечивает единство в оплате одинакового количества труда равной квалификации при одинаковых условиях. Она включает следующие элементы:

- тарифно-квалификационный справочник;
- тарифные ставки;
- тарифные сетки;
- схемы должностных окладов руководящих инженерно-и технических работников и служащих;
- районные коэффициенты.

Тарифно-квалификационный справочник (ТКС) представляет собой сборник квалификационных характеристик работ и требований, определяющих объем профессиональных знаний и трудовых навыков, которыми должен обладать рабочий соответствующей тарифной группы. Справочники используются для тарификации работ и рабочих.

Тарифная ставка - это установленный в денежном выражении размер оплаты труда рабочего соответствующего разряда. Дневная тарифная ставка рабочих - сдельщиков представляет собой размер оплаты за выполнение установленной сменной нормы выработки на 100 %. Дневная тарифная ставка рабочих повременщиков - это размер оплаты труда за установленную законом продолжительность рабочего дня. Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от квалификации рабочих, условий труда и его интенсивности (установлены различные ставки для сдельщиков и повременщиков).

Тарифная сетка - эта шкала, которая служит для определения соотношения между тарифными ставками рабочих или работ различных разрядов. Она состоит из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, по которым устанавливается различный уровень оплаты труда в зависимости от его квалификации.

Для всех производственных отраслей введен единый тарифноквалификационный справочник, в котором приведены характеристики работ и требования к рабочим, сгруппированные по производствам. Внутри производств дается группировка по видам работ независимо от отрасли промышленности.

Технический прогресс и рост культурно-технического уровня рабочих требуют периодического пересмотра действующих тарифно квалификационных справочников в связи с тем, что ликвидируются некоторые старые профессии, появляются новые и изменяются требования, предъявляемые к рабочим. Присвоение рабочему квалификационного разряда и его изменение производятся специальными квалификационными комиссиями, в состав которых входят начальник цеха, мастера, представители профсоюзной организации.

Разрывы в оплате труда различной квалификации определяются тарифными сетками. Каждому разряду работ (и

соответственно рабочих) присвоен определенный тарифный коэффициент, который показывает отношения тарифной ставки заработной платы за единицу рабочего времени рабочего каждого разряда к ставке заработной платы рабочего 1 разряда. В дальнейшем будет происходить сокращение различий в оплате труда различной квалификации, так как механизация и автоматизация производства систематически уменьшают разницу в квалификации кадров.

8.3. Организация систем оплаты труда

Труд руководящих работников и служащих оплачивается по тарифным условиям, приведенным в квалификационном справочнике, определяющем должностные обязанности и квалификационные требования к руководителям, специалистам и техническим исполнителям, единую номенклатуру должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием.

В действующих схемах должностных окладов указываются минимальные и максимальные размеры их с учетом сложности и ответственности работ, выполняемых отдельными руководителями, специалистами и техническими исполнителями.

Должностной оклад - ежемесячный размер заработной платы при повременной оплате труда.

Оклады работников, занятых непосредственно на участках с вредными условиями труда, повышаются на 10%, а на подземных работах - на 15%.

Важным дополнением к тарифным ставкам и должностным окладам являются районные коэффициенты. Они устанавливаются для работников в тяжелых промышленных условиях. Тарифная система в целом обеспечивает учет качества труда при его оплате, а количественный учет осуществляется с помощью различных систем заработной платы. На предприятиях применяются две основные формы

оплаты труда рабочих: повременная и сдельная. Каждая из форм в свою очередь, делится на системы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда заработок рабочего определяется его квалификацией и количеством отработанного времени, независимо от выполненного объема работы. Повременная оплата труда применяется на процессах, где труд рабочего трудно поддается нормированию (дежурные слесари, электрослесари, машинисты), либо когда экономически нецелесообразно или опасно переводить рабочих на сдельную форму оплаты труда.

Различают две системы повременной оплаты: простую повременную или повременно-премиальную. При обеих системах повременная оплата труда может быть почасовой, поденной или помесечной.

Простая повременная система оплаты. При почасовой и поденной простой повременной оплате заработок рабочего прямо пропорционален отработанному времени и определяется умножением его часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных за месяц часов или смен.

Заработная плата при помесечной простой повременной оплате рассчитывается по формуле:

$$N_{\text{мес}} = C_{\text{м}} T_{\text{ф}} / T_{\text{пл}},$$

где $N_{\text{мес}}$ – месячный заработок рабочего, сум;

$C_{\text{м}}$ – месячная тарифная ставка рабочего, сум;

$T_{\text{ф}}$ – фактически отработанное количество дней (часов) за месяц;

$T_{\text{пл}}$ – число рабочих дней (часов) в месяце.

В отличие от повременной сдельная форма оплаты труда стимулирует рост его производительности, так как заработок рабочего - сдельщика находится в прямой зависимости от количества произведенной продукции (объема выполненной работы) за определенный период времени. Применение сдельной оплаты труда экономически целесообразно при сочетании следующих условий: труд рабочих поддается точному учету и нормированию, а дополнительные затраты

на нормирование и учет не увеличивают стоимости продукции по сравнению с повременной оплатой; имеется возможность и необходимость увеличивать выпуск продукции; стремление рабочих повысить выработку не ухудшает качество их работы, не приводит к перерасходу материалов и энергии, к нарушению технологического режима и правил безопасности труда.

Сдельная форма заработной платы применяется в промышленности в виде следующих разновидностей: прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно сдельной и аккордной.

Основой организации всех систем сдельной оплаты труда (кроме аккордной) является сдельная расценка за единицу выполненной работы. При прямой сдельной оплате труда заработок определяется умножением количества произведенной продукции на сдельную расценку.

Аккордная система состоит в том, что сдельная расценка устанавливается сразу на весь предусмотренный объем работ, а не на отдельные операции. Правильное применение этой системы требует установления обоснованных норм времени на отдельные операции, составляющие аккордное задание. Для того чтобы стремление рабочих сократить срок выполнения работ не отразилось на их качестве, следует осуществлять постоянный контроль за работой в процессе ее выполнения. Ее иногда применяют при проведении ремонтных и строительно-монтажных работ.

Кроме оплаты по сдельным расценкам, рабочие сдельщики, участвующие в освоении новых норм выработки и норм обслуживания, связанных с внедрением организационно-технических мероприятий, могут в течение до шести месяцев получать часть экономии от снижения трудоемкости продукции в виде дополнительной оплаты.

При сдельной форме оплаты труда различают основной тарифный заработок и приработок. Основным тарифным заработком называют ту часть заработной платы рабочего,

которая причитается ему за проработанное время и исчисляется по его тарифной ставке. Приработком называют ту часть заработной платы, которая причитается рабочему сверх его тарифного заработка.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.
2. Какие виды определения сдельной расценки вы знаете? Почему они применяются?
3. Расскажите о наиболее прогрессивной системе сдельной оплаты труда.
4. Почему особой интерес для многих предприятий представляют коллективная форма оплаты труда?

9. ПЕРСОНАЛ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

9.1. Роль человека в организации

Основой любой организации и ее главным богатством являются люди. Было время, когда считалось, что машина, автомат или робот вытеснят человека из большинства организаций и окончательно утвердят примат техники над работником. Однако хотя машина и стала полновластным хозяином во многих технологических и управленческих процессах, хотя она и вытеснила человека частично или даже полностью из отдельных подразделений организаций, роль и значение человека в организации не только не упали, но и увеличились. При этом человек стал не только самым ценным « ресурсом » организации, но и самым дорогостоящим. Многие организации, желая подчеркнуть свой вес и размах деятельности, говорят не о размере их производственных мощностей, объеме производства или продаж, финансовом потенциале и т.п., а о числе работников в организации. Хорошая организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их потенциала. Все это является одной стороной взаимодействия человека и организации. Но есть и другая сторона этого взаимодействия, которая отражает то, как человек смотрит на организацию, на то, какую роль она играет в его жизни, что она дает ему, какой смысл он вкладывает в свое взаимодействие с организацией.

Подавляющее большинство людей почти всю свою сознательную жизнь проводят в организациях. Начиная с яслей и кончая домом для престарелых, человек сознательно или бессознательно, добровольно или по принуждению, заинтересованно или с полной апатией включается в жизнь организации, живет по ее законам, взаимодействует с

другими членами организации, отдавая что-то организации, но получая от нее также что-то в обмен.

Вступая во взаимодействие с организацией, человек интересуется различными аспектами этого взаимодействия, касающимися того, чем он должен жертвовать для интересов организации, что, когда и в каких объемах он должен делать в организации, в каких условиях функционировать в организации, с кем и сколько времени взаимодействовать, что будет давать ему организация и т.п. От этого и ряда других факторов зависят удовлетворенность человека взаимодействием с организацией, его отношение к организации и его вклад в деятельность организации. Установление органичного сочетания двух этих сторон взаимодействия человека и организации является одной из важнейших задач менеджмента, так как оно обеспечивает основу эффективного управления организацией.

Взаимодействие человека и организации

Для того чтобы понять, как строится взаимодействие человека с организацией, необходимо уяснить, в чем суть проблемы взаимодействия человека и организации, какие характеристики личности определяют поведение человека в организации и какие характеристики организационного окружения оказывают воздействие на включение человека в деятельность организации.

Модель взаимодействия человека и организационного окружения

Системно поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:

- 1) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением (в этом случае человек находится в центре модели)
- 2) с позиции организации, включающей в себя индивидов (в этом случае организация как целое является исходной точкой рассмотрения).

В случае, если исходным в рассмотрении взаимодействия человека и организационного окружения выступает человек, модель этого взаимодействия может быть описана следующим образом (рис.9.1).

- человек, взаимодействуя с организационным окружением, получает от него побуждающие к действию стимулирующие воздействия;

- человек под воздействием стимулирующих сигналов со стороны организационного окружения осуществляет определенные действия;

- действия, осуществляемые человеком, приводят к выполнению им определенных работ и одновременно оказывают определенное воздействие на организационное окружение.

В данной модели организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с человеком. Стимулирующие воздействия охватывают весь спектр возможных стимулов, которые могут включать в себя речевые и письменные сигналы, действия других людей, световые сигналы и т.п. В модели человек предстает как биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знанием, навыками, моралью, ценностями и т.п. Реакция на стимулирующие воздействия охватывает восприятие этих воздействий человеком, их оценку и осознанное или неосознанное принятие решения об ответных действиях. Действия и поведение включают в себя мышление, телодвижения, речь, мимику, возгласы, жесты и т.п. Результаты работы состоят из двух частей:

Первая — это то, чего человек добился для себя, реагируя на стимулы, какие собственные проблемы, вызванные стимулирующими воздействиями, он решил.

Вторая — что он сделал для организационного окружения, для организации в ответ на стимулирующие воздействия, которые организация применила по отношению к человеку.

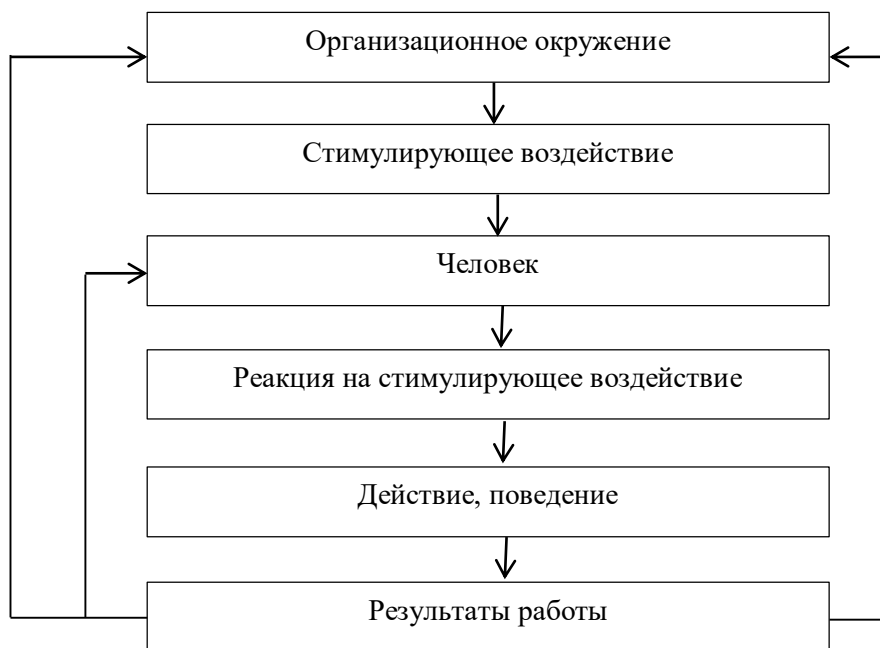


Рис. 9.1. Модель включения человека в организационное окружение

В случае рассмотрения взаимодействия человека с организационным окружением с позиции организации в целом системная модель этого взаимодействия имеет следующий вид (рис.9.2.).



Рис. 9.2. Модель включения человека в организационное окружение с позиций организации

Организация как единый организм, имеющий вход, преобразователь и выход, взаимодействуя с внешним окружением определенным образом, соответствующим характеру и содержанию этого взаимодействия, включает человека как элемент организации в процесс организационного и материального обмена между организацией и средой. В данной модели человек рассматривается как составная часть входа и выступает в роли ресурса организации, который она, наряду с другими ресурсами, использует в своей деятельности.

В данной главе рассмотрение взаимодействия человека с организационным окружением будет дано с позиций первой модели.

9.2. Принципы управления деятельностью по Файолю

Анри Файол – теоретик и практик менеджмента, основатель административной школы управления, автор работы «Общее и промышленное управление». В своей концепции он формулирует 14 принципов управления, знание которых будет полезно для каждого. Особенно для руководителей и тех, кто стремится проявить свои лидерские наклонности.

Анри Файоль (1841 – 1925) был теоретиком и практиком менеджмента, основал административную школу управления. Считается основателем научного менеджмента. Детально изучал организацию в целом, описывал управленческую деятельность.

Мы рассмотрим 14 принципов административного управления, сформулированных Анри Файолем.

1.Разделение труда. Грамотное разделение труда рационализирует затраченные усилия, что приводит к повышению объема выпуска и увеличения качества продукции.

2.Власть – ответственность. Человек, обладающий властью должен понимать, что любое его действие (распоряжение) приводит к определенным последствиям. Везде

где действует власть, всегда возникает ответственность за любое действие. Власть без ответственности невозможна.

3. *Дисциплина*. Следование определенному порядку, подчинение кому либо, правила взаимоотношения между руководителями и подчиненными. Без дисциплины невозможно эффективно управлять предприятием. Дисциплина напрямую зависит от руководителей.

4. *Единство распорядительства*. Приказание служащему должен давать только один начальник. Это помогает избежать путаницы на предприятии. Этот принцип считается одним из самых важных.

5. *Единство руководства*. Один руководитель, который преследует одну цель. Тем самым увеличивая эффективность управления.

6. *Подчинение частных интересов общим*. Интересы служащих не должны быть выше интересов предприятия, так как предприятие попросту не будет приносить прибыль. Максимальная согласованность интересов обеих сторон приводит к повышению эффективности персонала, что приводит к увеличению прибыли предприятия.

7. *Вознаграждение персонала*. Установка оптимального уровня заработной платы и своевременная выплата премии персоналу позволяет увеличить стремление персонала делать свою работу качественно.

8. *Централизация*. Оптимальная централизация управления сетью предприятий является залогом качественного руководства.

9. *Иерархия*. Порядок подчинения на предприятии. Начиная от простых рабочих, заканчивая директором предприятия.

10. *Порядок*. У каждого лица на предприятии есть свои обязанности. Производство товаров всегда идет по определенной технологии (порядку).

11. *Справедливость*. Относись к персоналу так, как хочешь, чтобы он относился к тебе. Справедливое решение

различных конфликтов на предприятии позволяет поднимать авторитет руководства.

12. *Постоянство состава персонала.* Частая смена персонала на ключевых должностях может привести к плохим последствиям для предприятия. Но смена персонала неизбежна. Так как люди подвержены старению, болезням. Некоторые служащие теряют свою эффективность по мере движения научного прогресса, что вынуждает заменять персонал.

13. *Инициатива.* Принятие самостоятельных решений персоналом. Может приводить к не очень хорошим последствиям. Но руководитель не может управлять без собственной инициативы, так как иногда требуется быстрое решение возникшей проблемы.

14. *Единение персонала.* Достижение сплоченности в коллективе. Без сплоченного персонала невозможно эффективно руководить предприятием.

Вышеуказанные принципы, по мнению Анри Файоля позволяют максимально эффективно управлять любой социальной структурой в обществе.

9.3. Факторы активизации человеческого потенциала

Под экономическим развитием понимается целенаправленное, прогрессивное изменение состава, взаиморасположения и взаимодействия элементов, уровня и качества функционирования производственной системы, повышающее ее эффективность. В научный анализ при исследовании содержания экономического развития обязательно должны вводиться такие понятия как цель, задачи, мотивация, ценностные ориентации, институты, определяющие направленность развития. Экономическое развитие предполагает оценку направленности экономического процесса, определение цели, мотивов, средств достижения, и сопровождается значительными институциональными изменениями.

В экономическом развитии роль человека двойка: он выступает как в качестве фактора производства, так и в качестве основного критерия развития. Рост без развития возможен, а экономическое развитие происходит лишь там и тогда, где и когда осуществляется развитие человека, накопление человеческого потенциала.

В контексте данных тенденций происходят следующие важные изменения в механизме экономического развития: эволюция статуса человека в экономической системе общества, изменение содержания и соотношения понятий «рабочая сила» и «капитал», необходимость мониторинга разрабатываемых и применяемых средств производства в целях своевременной подготовки работников должной квалификации, изменения в структуре и технологии трудового процесса, рост значимости творческой составляющей, негибкость творческого потенциала трудовых ресурсов и непрозрачность динамики социальных мотивов потребителя, изменение структуры и факторов производства, инновационная переориентация экономики и т.д.

Влияние факторов на экономическое развитие непостоянно и меняется в зависимости от варианта сочетания различных условий и конкретной экономической ситуации. Преодоление диспропорциональности, вызванной недостаточным обеспечением тем или иным фактором, сопровождается повышением положительного влияния данного фактора на темпы экономического роста при его изменении в сторону достижения сбалансированности всех элементов производства. Ускоренное развитие материально технической базы производства, связанное с промышленным переворотом, заслонило проблемы развития человека и его производительных способностей, создав иллюзию превосходства физического капитала в обеспечении экономического роста.

Все факторы экономического роста и развития можно разбить на ряд групп: ресурсные, производственные, мотивационные, структурные, рыночные и институциональные.

Между этими факторами существуют сложные связи и взаимозависимости, часть из них является взаимозаменяемой в определенных размерах и при определенных условиях. От производственных и мотивационных факторов зависит эффективность использования ресурсных факторов, а структурные и институциональные факторы влияют на вовлечение ресурсных, производственных и мотивационных. Использование различных групп факторов для повышения темпов экономического роста зависит от субъектов. Так, степень влияния производственных факторов зависит от руководителей, специалистов и трудовых коллективов предприятий, тогда как значимость мотивационных и институциональных определяется экономической политикой государства.

В современных условиях на первый план среди факторов экономического развития выходит активизация человеческого потенциала. Человеческий потенциал представляет собой запас знаний, здоровья, опыта, навыков, способностей, мотивов, компетенций, уровень развития и реализации которых повышает или снижает продуктивность жизнедеятельности общества. Под качеством человеческого потенциала понимается мера его развития, отвечающая (или не отвечающая) потребностям общества. Это интегральная (качественно количественная, объективная и субъективная) характеристика физического, духовно нравственного и социально профессионального развития людей, раскрывающая потенциальные возможности и способности их участия в производстве, социокультурной и общественной жизни.

Понятие «человеческий потенциал» довольно близко по смыслу понятию «человеческие ресурсы». Человеческие ресурсы – это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накопленный определенный уровень знаний, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроиз-

водства и чье формирование требует затрат индивида, фирмы и общества. Человеческий потенциал представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к определенному месту и времени. Таким образом, эти понятия отличаются уровнем абстракции: понятие человеческого потенциал более конкретно.

В общем виде человеческий потенциал – это совокупность основополагающих прав, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного воспроизводства. Реализуется человеческий потенциал в процессе функционирования человеческого капитала и человеческих ресурсов.

Нереализованные человеческие способности, дарования, знания и навыки рассматриваются как особая форма человеческого потенциала: они являются неотъемлемым личным достоянием и богатством человека, в перспективе могут обеспечить своему обладателю получение более высокого дохода, их формирование требует от индивида, фирм и общества значительных затрат.

Для эффективного функционирования человеческого потенциала на любом уровне все его составляющие элементы должны соответствовать друг другу по количественным и по качественным характеристикам. Диспропорции между отдельными активами человеческого потенциала могут порождать сбой экономического развития на более высоких уровнях.

Отдачу от человеческого капитала можно рассматривать под несколькими углами зрения. Во первых, она может выступать как в денежной, так и в не денежной форме. Во вторых, в ней можно выделить потребительскую и инвестиционную составляющие. В третьих, можно говорить о внутренних (частных) и внешних эффектах, связанных с инвестициями в человека.

Таким образом, между степенью развития человеческого потенциала и устойчивым экономическим развитием есть

прямые и обратные связи: с одной стороны новое качество экономического роста проявляется в ускоренном накоплении человеческого потенциала, с другой стороны – активизация человеческого потенциала создает мультипликационный эффект экономического роста, а именно:

а) проявляясь в составе ресурсных факторов, человеческий потенциал является лимитирующим фактором роста производительности труда;

б) проявляясь в составе структурных факторов, диспропорции в человеческом потенциале вызывают структурную несбалансированность рынка труда;

в) проявляясь в составе мотивационных факторов, качество человеческого потенциала влияет на степень сбалансированности корпоративных интересов;

г) проявляясь в составе институциональных факторов, человеческий потенциал является лимитирующим фактором для роста сбережений, внутреннего спроса, внедрения инноваций.

Важным компонентом трудового потенциала становится компетентность работника – обязательный набор социально психологических характеристик, составляющих традиции и философию деятельности предприятия. Развитие человеческого потенциала предполагает формирование современной инфраструктуры инновационных проектов и стратегий развития. Особое значение приобретают так называемые «сквозные», или пронизывающие компетенции – возможности, которыми обладают люди по включению в современные процессы, в специфически человеческие формы мышления, деятельности, кооперации и коммуникации. Компетенции являются управляющей инстанцией по отношению к ряду человеческих качеств: объему знаний, навыкам, привычкам, способностям.

Такие составляющие человеческого потенциала как образование, здоровье и культура, кроме индивидуальной полезности для личности имеют отложенный во времени

вторичный эффект в виде интеллектуального развития населения и качественного улучшения общественной среды. Общество сознательно в соответствии со своими целевыми установками поощряет личные инвестиции в здоровье и образование и дополняет их государственными инвестициями. Таким образом, государство призвано и способно улучшить распределение ресурсов и активизировать человеческий потенциал.

Можно выделить следующие направления активизации человеческого потенциала как фактора экономического развития: инвестирование в человеческий потенциал на нано, микро и макроуровнях; развитие новой системы мотивов и стимулов деятельности (смена экономических, направленных на повышение производительности труда, пост экономическими, касающимися творческой и интеллектуальной деятельности); повышение степени социальной ответственности бизнеса и государства.

Рассматривая инвестирование в человеческий потенциал как фактор его активизации, следует выделять инвестиции на нано, микро и макро уровне. Инвестиции в развитие человеческого потенциала детей являются как основой их собственного развития, так и базой для формирования совокупного человеческого потенциала будущих поколений. В результате воспитания и образования в семьях формируются различные типы человеческого потенциала, создаются базовые психофизиологические, умственные способности, формируется личность.

Превращение человеческого фактора в ведущую и определяющую производительную силу экономические науки по отношению к вещественному фактору происходит потому, что изменился в обратную сторону «временной лаг», т.е. разрыв в количестве лет, необходимых для смены технологий и подготовки кадров для них. Требование обновления диктуется не столько физическим износом, сколько моральным.

В создании активов человеческого потенциала весьма роль отдельных компаний. Они способны создать самый эффективный «фон» для развития человеческого потенциала, поскольку владеют условиями для осуществления подготовки персонала, соответствующей текущим потребностям, обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Чем масштабнее вложения предприятий в человеческий потенциал, способствующие повышению профессионально квалификационных характеристик работников, тем полнее этот потенциал используется, тем быстрее растут объемы выпускаемой продукции.

Роль государства в формировании человеческого потенциала достаточно велика. Государство прибегает как к принудительным, так и к побудительным мерам. К принудительным относятся обязательное формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профилактические мероприятия и др. Однако главными мерами являются побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека, предпринимаемых автоматически через рынок: влияние на доходы через систему налогов и субсидий, регулирование цены используемых ресурсов (в частности, рабочей силы и креативных способностей).

Специфика трудового ресурса заключается в том, что экономичность расходования сырья и энергии, результативность использования оборудования зависят не только от технического уровня производства, но и от работы людей, осуществляющих процесс производства. Работник является носителем инновационных знаний и способен активно влиять на совершенствование техники и технологий, поэтому живой труд остается главным ресурсом, а результативность его функционирования оказывает определяющее влияние на эффективность производства.

Человеческий потенциал располагает возможностями обеспечения интенсивного экономического роста через повышение общественной производительности труда: привлечение инвестиций и инновационное развитие. Качество как выражение интенсивного экономического роста целиком зависит от увеличения общественной производительности труда, обеспечиваемого осуществляемыми инвестициями. В конечном итоге интенсивный экономический рост будет таким, каким его предрешит воплотившийся в инвестициях труд научно инженерных кадров, занятых в создании техники и технологий новых поколений.

Обеспечить интенсивный экономический рост означает обрести самых креативных и наиболее организованных создателей технических средств современного производства и эффективно простимулировать их. На основе повышения их производительности возможен выход на более высокий уровень общественной производительности труда, обеспечиваемый технологиями нового поколения. Чрезмерный перекос распределения национального дохода в пользу собственников капитала и других его получателей сдерживает экономический рост. Его перераспределение путем увеличения доли наемного труда будет способствовать не только достижению большей социальной справедливости, но и выступит действенной мерой по стимулированию роста производительности труда, ускорения технического обновления основных фондов.

В развитых странах рабочие места оснащены средствами труда, воплощающими огромное количество технических связей. Внутри этой системы возможностей совершенствования ее функционирования не меньше, чем во внешнем для нее мире, откуда ранее ученые и инженеры получали новые идеи. Эти технотронные рабочие места заняты высокообразованными профессионалами, которые понимают не только свои непосредственно трудовые операции, но и крупные блоки тех технических движений, составляющих функцио-

нирование рабочего места, и со временем неизбежно сталкиваются с возможностями совершенствования.

Главный ресурс инновационной экономики – в работниках новаторах. Очевидна внутренняя закономерность инновационного инвестиционного цикла: чем выше творческий потенциал работников сферы развития, тем эффективнее очередное поколение технического оснащения рабочих мест, тем значимей и продуктивней инновации, тем выше общественная производительность труда и выведение ресурсов для создания техники и технологий очередного поколения. В этой связи необходимо заранее искать оптимальные системы стимулирования работников сферы развития.

Таким образом, необходимость активизации человеческого потенциала как фактора экономического развития связана с необходимостью преодоления противоречия между ожидаемой и реальной отдачей от человеческого капитала.

Вопросы для самопроверки:

1. Какова роль человека в организации?
2. Перечислите 14 принципов управления деятельностью по Файолю?
3. Какова роль принципов по Файолю в управлении?
4. В чем состоят факторы активизации человеческого потенциала?
5. Какова модель взаимодействия человека и организационного окружения?

10. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

10.1. Особенности труда

Труд как социально-экономическая категория находит отражение в его понятиях, характере и содержании видах и свойствах труда, в выполняемых им функциях. Важность труда в развитии человеческой цивилизации не оспаривается. Он был, есть и будет всегда. Во все времена он считался основным производственным фактором, видом деятельности человека. В настоящее время для выяснения его социально-экономической сущности используется множество понятий: труд, деятельность, работа, занятость, рабочая сила, процесс труда, работоспособность, дееспособность, время труда, многое другое. Имеются и иные определения «Труд – это деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных и духовных» «Деятельность – это внутренняя (психологическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая создаваемой целью»¹ Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека, а сам труд – важнейшим производственным фактором. Можно сказать, что труд – целесообразная деятельность по созданию материальных и духовных благ, а также услуг, необходимых для удовлетворения потребностей каждого человека и общества в целом. Труд же как фактор производства – целесообразная деятельность людей, использование физических и интеллектуальных способностей людей для производства товаров и услуг. Человек вынужден трудиться, чтобы удовлетворить свои потребности в пище, одежде, жилье и т.д. Труд как отношение человека к природе одинаков для всех способов производства, любого общественного строя. В процессе труда человек может реализовать свои творческие возможности,

реализовать себя как личность. Таким образом, трудовую деятельность можно рассматривать как сочетание в различных соотношениях экономической необходимости и свободного проявления творческих устремлений человека. Не следует смешивать понятие «труд» и «работа». Труд по своей природе является общественным, поскольку участвует в создании общественного результата и вступает в процессе трудовой деятельности в определенные связи и отношения с другими людьми. Надо помнить, что труд присущ только человеку. Понятие «работа» имеет физический смысл. Она может выполняться и человеком, и животным, и машиной, и роботом. Встречается и понятие «субстанция труда». Термин «субстанция» означает: 1. Сущность (что лежит в основе); 2. Существование самого себя независимо от других. В процессе труда человек познает окружающую природу и видоизменяет ее в соответствии с заданной целью. Последняя достигается через конкретные действия человека. Рабочая сила – это способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используется им для производства материальных благ и услуг. Предмет труда – вещество природы, на которое воздействует человек в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных (общественных) потребностей. Средство труда – вещь или совокупность вещей, с помощью которых человек воздействует на предмет труда. В узком смысле средства труда включают механические средства или орудие труда (машины, механизмы, станки и т.д.). В широком смысле средства труда охватывают материальные условия, которые не входят непосредственно в трудовой процесс, но делают возможным его осуществление. К ним относятся земля (всеобщее условие труда), производственное здание, коммуникации, транспортные средства и т.д. Средства и предметы труда образуют средства производства. Орудие труда, являясь продуктом прошлого труда, выполняют свою

роль в контакте с живым трудом. В свою очередь, трудовая деятельность не осуществляется сама по себе, без средств производства. Любая деятельность человека базируется на его дееспособности, работоспособности, трудоспособности. Дееспособность характеризует деятельность человека с качественной стороны, как способность человека к качественно различным видам деятельности. В процессе труда человек использует свою работоспособность, которая характеризует количественную сторону деятельности человека. В свою очередь работоспособность характеризуется такими показателями как количество произведенной продукции за каждый час работы, среднее время на единицу продукции (за каждый час работы), число забракованных изделий по часам работы, а также физиологическими показателями (частота пульса, скорость зрительной реакции и др.). Работоспособность меняется в разные периоды рабочего времени (день, сутки, месяц), что и показывает кривая работоспособности. Поэтому важное значение здесь имеют режимы труда и отдыха, в которых должны быть предусмотрены перерывы для отдыха в целях предупреждения усталости, снижения почасовой выработки и т.д. Трудоспособность - отражает способность к труду вообще. Если человек в состоянии работать, то он трудоспособен. Потеря трудоспособности означает, что работа противопоказана по состоянию здоровья. Не следует путать трудоспособность с трудоспособным возрастом, который по законодательству установлен с 16 лет до 55 лет для женщины и 60 лет для мужчин. Но и до и после наступления трудоспособного возраста человек способен работать, выполнять какую-либо работу. Процесс труда протекает во времени. Согласно ст. трудового кодекса, «рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными

нормативами правовыми актами относятся к рабочему времени. В настоящее время установлена нормативная продолжительность рабочей недели в 40 час. Помимо рабочего времени используется понятие «трудоемкость» – это затраты живого труда на единицу продукции. Редукция труда означает сведение сложного труда к простому. Но методологии соизмерения сложности труда (научно – обоснованной, достоверной и сравнительно простой) пока не имеется. Прежде всего, она нужна для построения тарифных ставок для оплаты труда.

10.2. Виды и свойства труда

Общественное разделение труда привело к обособлению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы. Труд различается по сферам занятости (сфера материального производства и сфера услуг), по отраслям материального производства и сферы услуг (труд в промышленности, строительстве, торговле, науке, здравоохранении и т.д.), по видам деятельности (труд предпринимателя, фермера, руководителя, специалиста, ученого и т.д.), по профессиям и специальностям (труд токаря, оператора ЭВМ, инженера – технолога, инженера-нормировщика, экономиста, продавца, художника, музыканта и т.д.). Уже только это перечисление свидетельствует о разнообразии видов труда. Но оно гораздо шире и многочисленнее. Поэтому различные виды труда целесообразно сгруппировать по определенным признакам: по содержанию труда, по характеру труда, по его результатам, по вещественным признакам и др. Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленное предметом, средствами труда, формами организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровня технической вооруженности, степень разнообразия труда. Другими словами, содержание труда – это совокупность качественно определенных

трудовых функций, направленных на производство товаров и услуг. Различают социально-экономическое и технико-технологическое содержание труда. Социально-экономическое содержание труда характеризует степень и способ расходования рабочей силы, а также общественные отношения, в рамках которых осуществляется процесс труда. Способ расходования рабочей силы связан с соотношением затрат умственной и физической энергии, степенью профессионального мастерства, интеллектуальности труда, наличием в деятельности элементов творчества, мерой самостоятельности работников в труде, его напряженностью. Технико-технологическое содержание выражает количественный и качественный состав трудовых функций, их соотношение и взаимосвязь. Отличительные особенности трудовых функций следует рассматривать как различия в профессии, уровне квалификации работников, Технико-технологическое содержание труда индивидуально на каждом рабочем месте. На него могут влиять преобразования в технике, технологии, изменении предметов труда, особенности изготавливаемой продукции и т.д. Содержание труда характеризуется большим разнообразием видов труда: по способу осуществления: - умственный (в котором преимущественно используются духовные и психические силы человека); - физический (используется преимущественно физическое напряжение и мускульная сила); по степени сложности: - сложный (требует специальных знаний, более высокого образования и соответствующего опыта, предполагает большую физическую и интеллектуальную активность человека в процессе труда); - простой (не требует продолжительной подготовки или высшего образования и значительного физического и интеллектуального напряжения); по степени творчества: - творческий (требует принятия нестандартных решений, творческого подхода, предполагает создание духовных благ); - нетворческий (характеризуется отсутствием или незначительным объектом творческих функций). Труд различается и по

характеру труда. Характер труда выражает отношение человека к своей трудовой деятельности, заданное системой производственных отношений. Различают общие и частные признаки характера труда. Общие признаки характера труда отражают последствия реализации тех или иных форм собственности: - отношение работников к средствам производства, продукту своего труда; - проявление общественной природы труда; - степень принудительности труда. Труд может быть отчужденным от процесса производства и его результатов и неотчужденным, непосредственно общественным и опосредованно общественным, свободным и принудительным. Частные признаки раскрывают особенности содержания труда, специфику функционирования рабочей силы. В зависимости от характера труда выделяют конкретный и абстрактный, индивидуальный и коллективный, живой и прошлый труд. Можно выделить две стороны труда: конкретность и абстрактность. Конкретный труд представляет собой целенаправленную деятельность человека, результатом которой является создание определенной потребительной стоимости. Конкретный труд характеризуется применением специальных средств и предметов труда, специфическими профессиональными навыками. Под абстрактным трудом понимаются затраты человеческой энергии как часть совокупного общечеловеческого общественного труда, безотносительно к конкретной форме, в которой они осуществляются. Двойственная природа труда обуславливает и двойственность его содержания. Выделяют также живой труд, представляющий собой целенаправленную деятельность человека, затраты его умственной и физической энергии, связанные с созданием материальных и духовных благ. Прошлый труд – это овеществленный труд, воплощенный в средствах производства и предметах потребления. Индивидуальный и коллективный труд характеризуют различные формы организации труда. Индивидуальный труд – это труд отдельного работника (станочника, сборщика, контролера,

кладовщика или индивидуальных предпринимателей). Разделение труда приводит к обособлению частных работ по изготовлению изделия. Этим достигается снижение затрат времени труда, роста его производительности. Но выставить на рынок можно только готовый продукт, поэтому необходимы совместные усилия для его выпуска. Коллективный труд – это труд объединенных людей в группах, бригадах и т.д. для выполнения совместной работы. К показателям характера труда относят форму собственности, отношения людей к труду. Частный труд характеризует труд обособленных товаропроизводителей. Но без общественной полезности изготовленного продукта такой труд бесполезен. В рыночной экономике частный труд реализуется как частица общественного труда и носит общественный характер через обмен товаров, их стоимость. По степени механизации труда различают ручной, механизированный, машинный и автоматический труд. Помимо названных имеют место и другие виды труда, освещенные в учебниках (учебные пособия) по экономике труда, экономике и социологии труда, др. Различие между отдельными видами труда относительно. Так, при выполнении физического труда человек использует свое сознание, а всякий умственный труд требует физического напряжения. Один и тот же труд на одном этапе развития производительных сил может быть сложным, на другом – простым. По мере усложнения труда усиливается и его творческий характер, возрастает доля операций по генерированию новой информации, происходит интеллектуализация труда. Содержание и характер труда тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Они изменяются с развитием производительных сил и производственных отношений. Основными укрупненными факторами динамики содержания и характера труда являются научно-технический прогресс и развитие организационных форм труда. Трудовая деятельность человека характеризуется определенными свойствами: осознанностью, целесообразностью результа-

тивностью, общественной полезностью и др. Осознанность действия вытекает из того обстоятельства, что любой человек до начала работы определяет какие продукты (услуги), в каком количестве и в какое время надо производить. Целесообразность действий проявляется в том, что после осознания проекта человек в уме моделирует действия и после этого приступает к выполнению своего проекта. Результативность действий вытекает из того факта, что трудовая деятельность должна завершаться получением определенного результата. Но этот результат должен обладать общественной полезностью. В процессе осуществления трудовой деятельности человек затрачивает свою физическую и нервную энергию, т.е. труд характеризуется энергозатратностью. Но вместе с тем имеются теоретические положения, которые позволяют глубже назвать сущность отдельных функций, высветить разнообразие их набора, увязать с ролью труда в жизни человека и общества. Труд как средство к жизни, как способ и мера удовлетворения человеческих потребностей. Эта функция самая древняя и самая важная. Она основа всех других функций. Человек прежде чем заниматься духовной и иной возвышенной деятельностью, должен удовлетворять свои минимальные потребности в пище, одежде, жилье и т.п. Главным направлением трудовой деятельностью в этом качестве становится обмен веществ между человеком и природой. Труд как основа существования общества, источник общественного богатства, фактор общественного процесса. По мере удовлетворения потребностей человека труд становится источником общественного богатства (жилые дома, заводы, электростанции, больницы, театры, институты и т.п.), фактором общественного прогресса (движение к более совершенным видам труда, организации производства и общества, удовлетворению более «высоких», «тонких» потребностей. Труд как фактор развития самого человека, как сфера утверждения личности. Человек, совершая труд в нормальных условиях

(здоровых и безопасных, испытывает от него определенное удовлетворение, ощущает и осознает необходимость его для общества, благотворное влияние труда на развитие своих качеств. Труд способствует развитию самого человека. Когда человек создает нечто новое, не встречающееся в природе, это вызывает у него чувство гордости, выступает сильным побудительным мотивом для новых дел и достижений, оказывает влияние на социальный и психологический облик, формирует из него творческую личность. Всестороннее развитие личности достижению при очень высоком уровне развития производительных сил и социально-экономических отношений. Структура и функция общественного труда – это понятия, характеризующие некоторые всеобщие свойства труда как важного условия жизни. Более конкретное представление дает такие понятия как «виды труда» и «содержание труда». При анализе содержания труда учитывается, что в процессе труда осуществлены следующие функции: - логические, связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций; - исполнительская – приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственного воздействия на предмет труда; - регистрация и контроль – наблюдение за психологическими процессами, ходом выполнения намеченной программы; - регулирование – корректировка, уточнение заданной программы. Каждая из этих функций может присутствовать в труде отдельного человека. В зависимости от их преобладания в трудовой деятельности определяется сложность труда, соотношение умственного и физического труда. Иные функции называют у людей, обрабатывающих предметы труда: методологическая, идеологическая, воспитательная, направляющая, информационная, планирующая, управленческая, исполнительская. Функции проявляются и в том, что труд – это создатель (человек создал сам себя); созидатель (благодаря труду создано колоссальное национальное и

личное имущество); ваятель (как скульптор отсекает все лишнее, формирует свой более совершенный облик, приобретает новые знания и умения); воспитатель (развивается в процессе труда воспитывается человек, приобретаются такие качества как взаимопомощь, сочувствие); двигатель (в труде проявляется стремление к получению высокого результата, к постоянному развитию, совершенствованию); сила (эта функция резюмирует все предыдущие).

10.3. Управление трудом

В общем виде, управление означает воздействие на что-либо с целью упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития.

Механизм управления заключается в следующем: субъект управления направляет объекту управления информацию относительно того, как должен функционировать этот объект, т.е. осуществляет управленческую команду. Объект управления получает ее и действует в соответствии с ее содержанием. Причем, у субъекта должны быть потребность и возможность управлять, а у объекта – готовность и возможность выполнять получаемые команды.

Объектами управления трудом являются непосредственно трудовая деятельность, ее организация, условия и результаты, воспроизводство рабочей силы, социально-трудовые отношения.

К задачам управления трудом относятся:

- повышение эффективности и качества работы;
- обеспечение сбалансированности и пропорциональности развития экономики;
- сокращение социально-экономических различий в труде;
- создание условий для всестороннего развития человека;
- развитие трудовых коллективов и повышение их роли в управлении и т.д.

Если рассматривать управление трудом как систему, то можно сказать, что управление трудом – это функционирование особой системы управления, которая распадается на несколько подсистем:

- управление социально-трудовыми отношениями;
- управление персоналом;
- управление мотивацией и стимулированием трудом;
- управление производительностью и качеством труда;
- управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала.

Различают три уровня управления трудом:

- макроэкономический уровень (международный уровень);
- уровень государства;
- микроэкономический уровень (уровень предприятия).

10.4. Управление трудом на международном уровне

Управление трудом на международном уровне осуществляет Международная организация труда (МОТ). Она была создана в 1919 году, как организация призванная всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению поддержки социального мира между различными слоями общества, способствовать решению острых социально-экономических вопросов эволюционным, мирным путем. В создании МОТ приняли участие 45 государств, сейчас в ней состоят 171 государство, в которых проживают 98% населения мира.

Основные задачи МОТ:

- разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- помощь сторонам-участницам в решении социально-трудовых проблем;
- защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда);

- дискриминации;
- борьба с бедностью, содействие улучшению жизненного уровня трудящихся, развитию социального обеспечения;
- разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ). Она проводится один раз в год и длится четыре дня. В среднем число участников составляет 2000 чел.

Исполнительным органом МОТ является Административный совет. Он состоит из 56 членов из разных стран.

Также в состав МОТ входит Международное бюро труда (МБТ). Центральный аппарат МБТ находится в Женеве, и имеет 40 отделений в различных странах. МБТ выполняет роль мирового исследовательского и социально-информационного центра по социально-трудовым вопросам.

Для понимания механизма воздействия НОТ на эффективность труда работника и на производство в целом важно рассмотреть ее функции. Кроме того функции помогут конкретизировать общие задачи организации труда:

- ресурсосберегающая функция. ее направленность – это экономия рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов и т.д. это достигается разделением и кооперацией труда, применением передовых методов и приемов труда, организацией рабочих мест, системой их обслуживания и т.д.;
- оптимизирующая функция: преодоление противоречий (например, между экономическим и социальным эффектом,

при увеличении скорости (темпа) выполнения работы возникает противоречие между количеством и качеством произведенной продукцией, производительностью и травматизмом работника, при дроблении операций возникает противоречие между производительностью и содержательностью труда, утомлением из-за возрастающей монотонности, как фактора утомляемости работника;

- трудящая функция: экономия усилий, расхода физической и нервной энергии и т.п.;

- возвышение труда: гуманизация труда, создание условий для гармонического развития личности, устранение малосодержательного труда рутинных процессов и работ и т.п.;

- формирующая: формирование эффективно функционирующего коллектива, группы, команды на основе профориентации, профотбора с учетом особенностей труда (работы), требований к необходимому взаимодействию исполнителей;

- воспитательная и активизирующая функция, направленная на дисциплину работника (трудовую и технологическую);

- управленческая функция – как решение задач, направленных на создание, нормальное функционирование и развитие системы организации труда на предприятии.

Организация труда способствует приведению в действие организационных резервов роста производительности труда, она создает условия для превращения технических и организационных факторов из потенциальных в действующие. Научность организации труда прежде всего, определяется тем, что она должна основываться на использовании объективных общих экономических законов, так и специфических законов, свойственных той или иной экономической системе. К таким законам организации относятся прежде всего закон разделения труда (как объективная необходимость обособления видов человеческой деятельности и их функций), закон

кооперации труда (как необходимость объединения усилий работников и появления на этой основе новой производительной силы), закон перемены труда (как движение функций, смена видов деятельности, всесторонняя подвижность работника), закон экономии времени (как повышение производительности труда а с ней и основы прогресса общества, повышения эффективности производства) и ряд других. Техничко-технологические основы НОТ предусматривают внедрение новейшей техники и технологий, что в свою очередь должно базироваться на учете требований НОТ на стадии создания новых орудий труда и новой технологии. Правовые основы предусматривают совокупность государственных законов, правовых норм и правил, регулирующих вопросы труда. Техничко-технологические основы НОТ предусматривают внедрение новейшей техники и технологий, что в свою очередь должно базироваться на учете требований НОТ на стадии создания новых орудий труда и новой технологии. Правовые основы предусматривают совокупность государственных законов, правовых норм и правил, регулирующих вопросы труда. Таким образом, НОТ развивается на стыках ряда общественных, естественных и технических наук, используя открываемые и формулируемые ими законы и принципы. И чем полнее используются данные всех этих областей знаний, тем выше научный уровень организации труда. В процессе становления и совершенствования целесообразной деятельности людей накоплен огромный эмпирический материал, на основании изучения, анализа и обобщения которого наука выявляет и формулирует законы, принципы, правила рациональной организации труда. В различные времена и по разным поводам исследователи, творческие личности стремились закрепить опыт в системе принципов и правил поведения, действия, труда, управления. Они анализировали условия, способствующие и обеспечивающие эффективную деятельность и отдельных людей и их групп (коллективов). Незнание, не реализация

этого опыта – путь к неэффективной организации труда. Различают всеобщие, общие, частные, единичные принципы организации труда. Общие принципы НОТ – это руководящие идеи, положения, требования, которыми следует руководствоваться при проведении научных исследований, в практической деятельности по совершенствованию организации труда, совершенствованию хозяйственной деятельности вообще. К ним относятся научность, планомерность, комплексность (системность), демократизм, нормативность, экономичность и другие. К частным принципам относят принципы экономии движений, обеспечение равно напряженности норм, обеспечение нормальной (нормативной) интенсивности труда и другие, в том числе еще более дробные.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключаются особенности труда?
2. Какие Вы знаете виды и свойства труда?
3. Как осуществляется управление трудом?
4. В чем заключается механизм управления трудом?
5. Какие задачи управления трудом имеются?

11. КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

11.1. Возникновение и формирование концепции человеческого развития

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду — образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования людских ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвигением связан настоящий переворот в экономике труда.

Наибольшее значение имели:

- выделение "капитальных", инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда;
- переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки);
- признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса.

Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое.

Идея человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одна из ее первых формулировок обнаруживается в "Политической арифметике" У.Петти. Позднее она нашла отражение в "Богатстве народов" А.Смита, "Принципах" А.Маршалла, работах многих других ученых. Однако как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала оформилась только на рубеже 50--60-х годов 20 века. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т.Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г.Беккера (также лауреата Нобелевской премии) "Человеческий капитал" (первое издание 1964 г.). Эта книга стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки. В дальнейшем важное значение имели работы Й.Бен-Порэта (Ben-Porath, Yoram), М.Блауга, Э.Лэзера (Lazear, Edward), Р.Лэйярда (Layard, Richard), Дж.Минцера, Дж.Псахаропулоса, Ш.Розена (Rosen, Sherwin), Ф.Уэлча (Welch, Finnis.), Б.Чизуика и др. В

тридцатом юбилейном Докладе о человеческом развитии за 2020 год под названием «Новый рубеж: человеческое развитие и антропоцен» опубликовала Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) включен новый, экспериментальный индекс прогресса человечества, при составлении которого учитывались объемы выбросов двуокиси углерода и совокупные ресурсозатраты стран. Согласно ему, пандемия COVID-19 - это современный кризис, с которым столкнулся мир, но если люди не ослабят хватку и давление на природу, он будет не последним. Администратор ПРООН Ахим Штайнер: «Человечество сегодня имеет больше власти над планетой, чем когда-либо прежде. На фоне COVID-19, рекордных температур и стремительно нарастающего неравенства пришло время использовать эту власть для того, чтобы переосмыслить, что для нас означает прогресс, где выбросы парниковых газов и ресурсозатраты больше не являются скрытыми. Как показано в Докладе, ни одна страна мира еще не достигла очень высокого уровня человеческого развития, не оказав колоссального давления на планету. Но мы могли бы стать первым поколением, которое исправит эту несправедливость. Это следующий рубеж человеческого развития».

Когда люди и планета вступают в совершенно новую геологическую эпоху - антропоген или эпоху человека - для всех стран настало время пересмотреть движение к прогрессу, подчеркивается в Докладе. Для этого необходимо в полной мере учитывать опасное давление, оказываемое человечеством на планету, и ликвидировать серьезный дисбаланс власти и возможностей, препятствующий изменениям.

Для иллюстрации этой точки зрения в этом выпуске Доклада о человеческом развитии представлен новый, экспериментальный подход к составлению ежегодного Индекса человеческого развития (ИЧР), который учитывает такие показатели как здоровье, образование и уровень жизни в каждой стране.

За счет включения в ИЧР двух дополнительных элементов - объема выбросов двуокиси углерода и ресурсозатрат страны - индекс показывает, как бы изменилась глобальная картина развития, если бы при определении прогресса человечества в качестве ключевых элементов учитывались благосостояние людей и ослабление давления на планету.

Благодаря такому ИЧР, скорректированному с учетом давления на планету, или ИЧРД, возникает новая картина мира, которая дает менее радужную, но более четкую оценку прогресса человечества. Например, более 50 стран выбывают из группы очень высокого уровня развития из-за своей зависимости от ископаемых видов топлива и объема ресурсозатрат. Несмотря на эти корректировки, такие страны как Коста-Рика, Молдова и Панама перемещаются вверх, по меньшей мере, на 30 позиций, и это признание того, что ослабление давления на планету возможно.

Следующий рубеж человеческого развития потребует работы с природой, а не против нее, при одновременном изменении социальных норм, ценностей, государственных и финансовых стимулов.

Например, по новым оценкам прогнозируется, что в связи с изменением климата к 2100 году в самых бедных странах мира добавится до 100 дней с экстремальной погодой, однако в случае реализации Парижского соглашения по климату в полном объеме это количество можно было бы сократить вдвое. При этом ископаемое топливо все еще субсидируется: согласно данным Международного валютного фонда, которые цитируются в докладе, полная стоимость финансируемых государством субсидий на ископаемое топливо для обществ, включая косвенные издержки, оценивается в размере более 5 триллионов долларов США в год или 6,5% мирового ВВП. Простое возобновление лесонасаждений и более бережное отношение к лесам могли бы обеспечить примерно четверть тех действий, которые необходимо предпринять до 2030 года, чтобы не допустить

увеличения глобальной температуры на 2 градуса Цельсия по сравнению с доиндустриальным уровнем.

Посланник Генерального секретаря Организации Объединенных наций по делам молодежи Джаятма Викрамана в Докладе о человеческом развитии 2020 года отметил: «Человечество достигло невероятных высот, но очевидно, что мы недостаточно ценим нашу планету. Молодые люди по всему миру высказали свою точку зрения, признавая, что такое поведение ставит наше общее будущее под угрозу, нам необходимо изменить наши отношения с планетой, чтобы потребление энергии и ресурсов стало устойчивым и чтобы все молодые люди получали такое образование и такие возможности, которые позволят им оценить удивительные вещи, которые может дать здоровый мир».

По словам ведущего автора доклада о человеческом развитии 2020 года Педро Консейсау, ощущение давления на планету зависит от того, как функционирует общество, и сегодня общества, испытывающие множество проблем, ставят людей и планету на путь катастрофы.

«Следующий рубеж для человеческого развития состоит не в том, чтобы сделать выбор в пользу человека или в пользу деревьев. Необходимо признать сегодня, что прогресс человечества, движимый неравенством и ростом за счет потребления больших объемов углерода, исчерпал себя», сообщает пресс-релизе ПРООН.

11.2. Теории человеческого капитала и их развитие

Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов как

образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д. Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название "экономического империализма".

Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. К важнейшими видами человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей.

Аналогию между человеческим и "обычным" капиталом нельзя считать полной. Во-первых, в современном обществе человек -- в отличие от станка или пакета акций -- не может быть предметом купли-продажи (такое возможно лишь в рабовладельческой экономике). Как следствие, на рынке устанавливаются только цены за "аренду" человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как цены на его активы отсутствуют. Это серьезно усложняет анализ. Во-вторых, человеческий капитал способен повышать эффективность деятельности как в рыночном, так и внерыночном секторе и доход от него может принимать как денежную, так и неденежную форму. В результате потребительские аспекты вложений в человека оказываются не менее важны, чем производственные. Тем не менее в главном человеческий капитал подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по ремонту и содержанию; может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ.

Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвес-

тиций, прежде всего - в образование и производственную подготовку. Теоретики человеческого капитала исходят из представления, что при вложении средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно "обычным" предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским депозитам, дивидендами по ценным бумагам и т. д.). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие -- о переинвестировании. Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые -- с точки зрения всего общества.

Существует два основных подхода к расчету норм отдачи.

Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Например, доход от высшего образования можно представить как разность в пожизненных заработках тех, кто окончили колледж, и тех, кто не пошли дальше средней школы. В состав издержек помимо прямых расходов включаются потерянные заработки, то есть доход, недополученный учащимися за годы учебы. (По существу, они измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование человеческого капитала.) На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны.

Второй подход исходит из оценки параметров так называемой "производственной функции заработков", которая описывает зависимость заработков человека (точнее -- их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Разработка этого класса функций связана с именем Дж.Минцера, доказавшего, что в рамках подобной модели коэффициент перед образовательной переменной будет эквивалентен показателю внутренней нормы отдачи. Это существенно упростило оценку эффективности вложений в образование.

Расчеты показывают, что рентабельность человеческого капитала, как правило, выше, чем физического. Это свидетельствует в пользу предположения о рациональности поведения учащихся и их родителей. В США оценки норм отдачи начального образования достигали 50-100%, среднего -15-20%, высшего - 10-15%. В 70-е годы эффективность высшего образования упала до 7-8%, что дало основания говорить о перепроизводстве дипломированной рабочей силы, однако в 80-е годы она вернулась на прежний, более высокий уровень. Неодинаковы нормы отдачи для различных категорий работников: у мужчин они выше, чем у женщин, у белого населения выше, чем у цветного. Международные сопоставления демонстрируют, что с ростом душевого дохода эффективность вложений в человека убывает, но в самых богатых странах вновь перемещается вверх. Таким образом, взаимосвязь между уровнем экономического развития и нормами отдачи образования имеет U-образную форму.

Оценки внутренних норм отдачи критиковались на том основании, что высокие заработки образованных работников могут свидетельствовать не о полезности приобретенных ими знаний и навыков, а быть следствием их природной одаренности или происхождения из более обеспеченных семей. Однако эмпирический анализ показывает, что как фактор способностей, так и фактор социального происхождения не

играют большой самостоятельной роли. Если они и оказывают воздействие на заработки, то в основном косвенным путем, влияя на объем и качество получаемого образования.

Производственная подготовка в понимании теоретиков человеческого капитала охватывает как формальное обучение внутри фирм, так и накопление опыта непосредственно по ходу трудовой деятельности. Огромное теоретическое значение имело введенное Г.Беккером различие между специальными и общими инвестициями в человека (позднее разграничение между общими и специфическими ресурсами легло в основу трансакционной теории фирмы). Специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда стремясь к повышению квалификации, они соглашались на более низкую в период обучения заработную плату; им же достается и доход от общих инвестиций. Напротив, специальная подготовка финансируется по большей части самими фирмами, которым поступает и основной доход от нее. Понятие специального человеческого капитала помогло объяснить, почему среди работников с продолжительным стажем работы на одном и том же месте текучесть ниже и почему заполнение вакансий в фирмах происходит в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет наймов с внешнего рынка.

Глубокий анализ проблем производственной подготовки был дан в работах Дж.Минцера. Согласно его оценкам, объем инвестиций в подготовку на производстве сопоставим с объемом инвестиций в формальное образование. Нормы ее отдачи также не уступают нормам отдачи формального образования.

Благодаря теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономи-

ческого роста, не менее важный, чем "обычные" капиталовложения. Т.Шульц, Э.Денисон, Дж.Кендрик и др. произвели количественную оценку вклада образования в экономический рост. Было установлено, что на протяжении 20 века накопление человеческого капитала опережало темпы накопления физического капитала. По расчетам Э.Денисона, прирост душевого дохода в США в течение послевоенного периода был на 15--30% обусловлен повышением образовательного уровня рабочей силы. Опыт таких стран как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического развития.

Еще одна область, где вклад теории человеческого капитала оказался особенно весом, - это анализ проблем экономического неравенства. Используя разработанный им аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал, Г.Беккер сформулировал универсальную модель распределения личных доходов. Неодинаковое расположение кривых спроса на инвестиции в человеческий капитал отражает неравенство в природных способностях учащихся, тогда как неодинаковое расположение кривых предложения - неравенство в доступе их семей к финансовым ресурсам. Структура распределения человеческого капитала, а, значит, и зарплаток, будет тем неравномернее, чем сильнее разброс в индивидуальных кривых. Особенно глубокое неравенство возникает в случае корреляции кривых спроса и предложения, когда выходцы из богатых семей оказываются также наделены и более высокими способностями.

Предложенная Г.Беккером модель объясняет неравенство доходов не только от труда (фактически - от человеческого капитала), но и от собственности (от полученных в дар или по наследству иных активов). Отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда как в случае иных активов

(недвижимость, ценные бумаги и т. п.) уменьшается мало или вообще не меняется. Поэтому стратегия рациональных семей такова: инвестировать сначала в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти активы детям. Отсюда Беккер сделал вывод, что семьи, оставляющие наследства, производят инвестиции в человеческий капитал детей в оптимальном размере, тогда как семьи, не оставляющие наследства, чаще всего недоинвестируют в их образование.

11.3. Влияние теорий человеческого капитала на политику государства

Идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику государства. Благодаря ей изменилось отношение общества к вложениям в человека. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект. Это обеспечило теоретическое обоснование для ускоренного развития системы образования и подготовки кадров во многих странах мира.

Под влиянием теории человеческого капитала, в которой образованию отводится роль "великого уравнителя", произошла определенная переориентация социальной политики. В частности, программы подготовки стали рассматриваться как эффективное орудие борьбы с бедностью, возможно, более предпочтительное, чем прямое перераспределение доходов. Важный вывод состоял в том, что общепринятые оценки экономического неравенства, основанные на измерении текущих, а не пожизненных доходов, являются преувеличенными. Молодежь, инвестирующая в свое образование, сознательно отдает предпочтение низким текущим доходам с тем, чтобы получить впоследствии доступ к высокоопла-

чиваемым рабочим местам. Более низкие заработки женщин во многом объясняются тем, что они относительно меньше инвестируют в навыки, имеющие рыночную ценность, и относительно больше - в навыки, имеющие ценность в домашнем производстве. Это заметно сужает поле для вмешательства государства.

В 70-е годы теория человеческого капитала подверглась атакам со стороны так называемой теории фильтра (среди ее авторов известные экономисты и социологи -- А.Берг, М.Спенс, Дж.Стиглиц (Stiglitz, Jhon), П.Уилс (Wiles, Peter), К.Эрроу). Согласно этой теории, образование представляет собой механизм, сортирующий людей по уровню их способностей. Информация об этом достается фирмам даром, помогая отбирать наиболее перспективных кандидатов на рабочие места. Более высокая производительность оказывается связана не с полученным работниками образованием, а с их личными способностями, которые существуют до и помимо него и которые оно просто делает явными. Теория фильтра не ставит под сомнение выгодность обладания дипломом для отдельного человека. Но для общества в целом содержание такого дорогостоящего сигнального устройства как система образования заведомо неэффективно, поскольку известны намного более простые и дешевые методы проверки деловых качеств.

Аргументы теории фильтра, как показали ее критики, недостаточно убедительны. Даже в качестве средства отбора образование может содействовать повышению эффективности, помогая будущим работникам, не имеющим достаточной информации о собственных возможностях, узнавать себя лучше и находить в экономической системе наиболее подходящие ниши. Вопреки утверждениям теории фильтра фирмы не полагаются при отборе персонала на образовательные удостоверения, а затрачивают немалые средства на его тестирование. Неспособна она объяснить и высокие нормы отдачи образования у фермеров, которые не являются

наемными работниками и которым незачем сигнализировать о своих способностях с помощью дипломов.

Вместе с тем теория фильтра заставила с большей осторожностью относиться к выводам и рекомендациям, выработанным теорией человеческого капитала. Большинство исследователей согласны с тем, что их нужно рассматривать не столько как противоположные, сколько как взаимодополняющие подходы.

11.4. Образование и человеческое развитие

Образование, как важнейший фактор человеческого развития:

- достижение в каждой стране достойного современной цивилизации уровня и качества жизни населения;
- возможность справиться с бедностью;
- обеспечение эффективной занятости;
- снижение уровня социального неравенства и преодоление гендерного и этнического неравенства;
- уменьшение преступности;
- борьба с распространением ВИЧ/СПИДа;
- преодоление и предупреждение политических и межэтнических конфликтов;
- обеспечение устойчивого развития;
- укрепление структур гражданского общества;
- соблюдение и эффективная реализация прав человека;
- создание условий для полной и всесторонней реализации возможностей личности.

Международные конвенции и декларации по образованию.

Образование для всех.

- ООН в 1990 г. Конференция в Джомтьене (Таиланд);
- всемирная декларация об образовании для всех;

- система образования должна способствовать раскрытию талантов, потенциала каждого человека, стимулировать развитие личности, с тем, чтобы люди могли улучшать собственную жизнь и преобразовывать общество;

С учетом прогресса в образовании начиная с 2010 года, образованность измеряется по следующим двум показателям:

- средней продолжительностью обучения;
- ожидаемой продолжительностью обучения.

Основы экономики знаний

Термин «экономика знаний» был впервые введен в научный оборот американским исследователем австрийского происхождения Фрицем Махлупом.

- в своей работе “производство и распространение знаний в США” он оценил, что в 1958 году сектор экономики знаний давал вклад около 29% в ВВП США. В данный сектор Махлуп включил многочисленные виды человеческой деятельности, которые объединил в пять групп:

- образование (44,1%);
- научные исследования и разработки (8,1%);
- средства массовой информации (радио, телевидение, телефон и т.д.) (28,1%);
- информационная техника (6,5%);
- информационные услуги (13,2%);

Экономика знаний – это экономика, которая создает, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой “Человеческий Капитал”?
2. Что изучает теории человеческого капитала?
3. Каковы теории человеческого капитала?
4. В чем заключается модель Г.Беккера?

5. Каково влияние теорий человеческого капитала на политику государства?

6. Назовите факторы образования в контексте человеческого развития?

7. Какие международные декларации по образованию вы знаете?

8. Какими показателями измеряется образование?

9. Каковы индикаторы измерения человеческого развития?

10. Кем был введен Термин «экономика знаний»?

11. Какие виды человеческой деятельности рассматриваются в «экономике знаний»?

12. ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И МЕТОДЫ ЕГО ИЗМЕРЕНИЯ

12.1. Индекс развития человеческого потенциала

Human Development Index (HDI) — Индекс человеческого развития (ИЧР) в странах и регионах мира. Ежегодно рассчитывается экспертами Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) совместно с группой независимых международных экспертов, использующими в своей работе, наряду с аналитическими разработками, статистические данные национальных институтов и международных организаций. Используется в изданиях специальной серии докладов ПРООН о развитии человека.

Индекс человеческого развития (ИЧР), до 2013 года «Индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП) — интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории. Он является стандартным инструментом при общем сравнении уровня жизни различных стран и регионов. Индекс был разработан в 1990 году группой экономистов во главе с пакистанцем Махбубом уль-Хаком; его концептуальная структура была создана благодаря работе Амартии Сена. Индекс публикуется в рамках Программы развития ООН в ежегодных отчётах о развитии человеческого потенциала с 1990 года. Первый доклад с оценкой экономического и социального прогресса стран мира, в котором было сформулировано понятие человеческого развития: «Развитие человека является процессом расширения спектра выбора. Наиболее важные элементы выбора — жить долгой и здоровой жизнью, получить образование и иметь достойный уровень жизни. Дополнительные элементы выбора включают в себя политическую свободу, гарантированные права

человека и самоуважение». Данная система взглядов ориентирована на повышение качества жизни человека, расширение и совершенствование его возможностей во всех областях. Концепция человеческого развития сменила так называемые «классические» теории экономического развития, которые базировались на показателе валового национального продукта, рассматривали человека только в качестве движущей силы экономического развития и провозглашали экономический рост главной целью общественного прогресса.

В докладе о человеческом развитии 2010 года определение понятия «развитие человека» было существенно дополнено. По мнению авторов проекта, определение развития человека как расширения возможностей человеческого выбора является основополагающим, но недостаточным. Развитие человека предполагает сохранение позитивных результатов в течение длительного времени и противодействие процессам, которые ведут к угнетению людей и усиливают структурную несправедливость. Поэтому ключевыми являются и такие принципы, как социальная справедливость, устойчивость и уважение к правам человека. Исходя из этого, эксперты организации предложили новое, уточненное определение, соответствующее практике и научным исследованиям по проблемам человеческого развития: «Развитие человека представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на планете».

При подсчёте ИЧР учитываются 3 вида показателей:

- ожидаемая продолжительность жизни — оценивает долголетие;
- уровень грамотности населения страны (среднее количество лет, потраченных на обучение) и ожидаемая продолжительность обучения;

- уровень жизни, оценённый через ВНД на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США.

Разработана и научно обоснована обобщённая система показателей, характеризующая количественные и качественные характеристики социально-экономической дифференциации социального развития, включающая:

- коэффициент дифференциации индекса развития человеческого потенциала, характеризующий степень различия в социально-экономическом развитии анализируемых стран, регионов внутри страны, социальных групп;

- коэффициент дифференциации индекса здоровья (долголетия), показывающий, насколько состояние здоровья в одной стране, регионе лучше, чем в другом;

- коэффициент дифференциации индекса образования. Такой показатель определяет степень превышения уровня образования населения в одной стране (регионе или другом объекте исследования) над уровнем образования (грамотности) населения другой страны;

- коэффициент дифференциации индекса дохода, определяющий степень экономической дифференциации анализируемых стран или регионов;

- коэффициент дифференциации индекса смертности, как показатель различий в состоянии здоровья сравниваемых стран или регионов;

- коэффициент дифференциации уровня профессионального образования, отражающий различия в степени охвата обучением второй и третьей ступени образования в исследуемых странах или регионах.

В 2010 году семейство индикаторов, которые измеряют ИЧР, было расширено, а сам индекс подвергся существенной корректировке. В дополнение к используемому ИЧР, который является сводным показателем, опирающимся на среднестрановые статистические данные и не учитывающим внутреннего неравенства, были введены три новых индикатора:

Индекс человеческого развития, скорректированный с учётом социально-экономического неравенства (ИЧРН), Индекс гендерного неравенства (ИГН) и Индекс многомерной бедности (ИМБ). В зависимости от значения ИЧР страны принято классифицировать по уровню развития: очень высокий (42 страны), высокий (43 страны), средний (42 страны) и низкий (42 страны) уровень. В некоторых переводах оригинального термина Human Development Index (HDI) его также называют Индекс гуманитарного развития (ИГР).

12.2. Критерии и индикаторы человеческого развития

В свете данного определения развитие человека имеет три компонента:

Благосостояние: расширение реальных свобод человека таким образом, чтобы они могли процветать.

Расширение прав и возможностей, а также агентность: возможность человека и групп действовать и получать ценные результаты.

Справедливость: повышение социальной справедливости, обеспечение устойчивости результатов во времени, уважение прав человека и других целей общества.

Основным стратегическим инструментом концепции человеческого развития является Индекс человеческого развития, который был приведен выше. Исходная идея исследования, которая в то время считалась радикальной, была довольно простой: общественное развитие следует оценивать не только по национальному доходу, как это долго практиковалось, но также по достижениям в области здоровья и образования, которые поддаются измерению в большинстве стран. Предполагалось, что этот ряд параметров, имеющий непосредственное статистическое выражение, влияет на качество жизни, а следовательно, отражает его состояние. В основу Индекса положены не субъективные оценки экспертов, а реальные числовые показатели, взятые из официальных

источников, поэтому считается, что он относительно объективен и поддается верификации. ИЧР имел свои недостатки, что откровенно признавали его составители: в частности, он опирался на национальные средние показатели, которые скрывали асимметричность распределения благ, и поэтому во многих случаях мог не отражать реального положения дел в исследуемых странах. Тем не менее, в целом он успешно выполнял свою задачу. Высокий уровень доверия к ООН и к ее специализированным структурам, включая ПРООН, а также методологические основания сделали ИЧР одной из самых авторитетных классификаций, характеризующих общественное развитие.

12.3. Три измерения человеческого развития: долголетие, образованность и материальное благосостояние

Индекс человеческого развития — это совокупный показатель уровня развития человека в той или иной стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий как «качество жизни» или «уровень жизни». ИЧР измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан, по трем основным направлениям, для которых оцениваются свои индексы:

Индекс ожидаемой продолжительности жизни: здоровье и долголетие, измеряемые показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

Индекс образования: доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения.

Индекс валового национального дохода: достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового национального дохода (ВНД) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Эти три измерения стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1, среднее геометрическое которых представляет собой совокупный показатель ИЧР в диапазоне от 0 до 1. Затем государства ранжируются на основе этого показателя.

В 2010 году семейство индикаторов, которые измеряют ИЧР, было расширено, а сам Индекс подвергся существенной корректировке. В дополнение к используемому ИЧР, который является сводным показателем, опирающимся на среднестрановые статистические данные и не учитывающим внутреннего неравенства, были введены три новых индикатора: Индекс человеческого развития, скорректированный с учетом социально-экономического неравенства (ИЧРН), Индекс гендерного неравенства (ИГН) и Индекс многомерной бедности (ИМБ).

12.4. Методы измерения и расчета индекса развития человеческого потенциала

Доклады о развитии человеческого потенциала ПРООН подготавливаются на региональном, национальном и международном уровне. В итоговом отчете сводятся все основные показатели «уровня жизни» населения стран и регионов, представленных в докладе. При определении рейтинга учитываются множество факторов, таких как положение в области прав человека и гражданских свобод, его возможность участия в общественной жизни, социальная защищенность, степень территориальной и социальной мобильности населения, показатели уровня культурного развития населения, доступа к информации, здоровья, уровня безработицы, состояния преступности, охраны окружающей среды и другие. В итоговом рейтинге все государства ранжируются на основе ИЧР и классифицируются четырьмя категориями:

- страны с очень высоким уровнем ИЧР;

- страны с высоким уровнем ИЧР;
- страны со средним уровнем ИЧР;
- страны с низким уровнем.

Наибольшие трудности при расчете Индекса связаны с необходимостью получения сравнимых показателей при отсутствии необходимой социальной статистики во многих развивающихся странах, а по ряду разделов — и в некоторых странах с переходной экономикой. Следует также отметить, что та часть данных, которая предоставлена национальными статистическими организациями, не всегда достоверна, поскольку некоторые правительства сознательно приукрашивают ситуацию в своих странах. В настоящее время Индекс охватывает 190 стран-участниц ООН, а также особые административные территории — Гонконг (Китай) и Палестинские территории (Израиль). Впрочем, из-за отсутствия достоверных статистических данных рейтинговая таблица часто насчитывает меньшее число государств. Страны, которые не желают или не могут предоставить статистику по компонентам ИЧР, не включаются в рейтинг, а рассматриваются отдельно. Отчеты с данными ООН о развитии человека, как правило, запаздывают на два года, так как требуют международного сопоставления после публикации данных национальными статистическими службами.

Методика расчета ИЧР и его составных компонентов:

1. *Индекс продолжительности жизни* измеряется на основе показателя ожидаемой продолжительности жизни. Ожидаемая продолжительность жизни определяет предполагаемую длительность жизни младенца, который родился в данный период. Этот показатель может меняться в зависимости от уровня жизни, половой, этнической или расовой принадлежности. Например, богатые слои населения с полноценным питанием и квалифицированным медицинским обслуживанием живут дольше, по сравнению с бедными. Тем не менее, в совокупности, средняя продолжительность жизни

представляет собой устойчивое измерение условий жизни в конкретной стране. При определении индекса ожидаемой продолжительности жизни (LEI), минимальные и максимальные значения, принятые в международной методике, соответственно определены как 25 и 85.

При расчете индекса продолжительности жизни применяется следующая формула:

$$\begin{aligned} LEIt &= LEIt - \min \{LE\} / \max \{LE\} - \min \{LE\} = \\ &= LEIt - 25 / 85 - 25 = LEIt - 25 / 60 , \end{aligned}$$

где $LEIt$ – индекс продолжительности жизни за определенный год;

LEt – фактическое значение продолжительности жизни в конкретной стране;

$\min \{LE\}$ – минимальное значение;

$\max \{LE\}$ – максимальное значение.

2. *Индекс образования.* Индекс образования состоит из двух показателей:

- уровня грамотности взрослого населения;

- полнота охвата обучения.

Уровень грамотности взрослого населения измеряется «количеством людей, достигших 15-ти летнего возраста и старше, которые могут, понимая, читать и писать короткие предложения о каждодневной жизни».

Полнота охвата обучением рассчитывается как отношение общего числа учащихся, зачисленных на всех ступенях обучения (начальной, средней (средней специальной), высшей, послеуниверситетской) вне зависимости от их возраста к общей численности населения в возрасте 5-24 лет.

Таким образом, для расчета индекса образования сначала рассчитываются индекс грамотности взрослого населения (ALl) и индекс полноты охвата обучением (GEI):

$$ALIt = ALt - \min\{AL\} / \max\{AL\} - \min\{AL\} = ALt / 100 ,$$

где $ALIt$ – индекс грамотности взрослого населения за определенный год;

Alt – фактическое значение грамотности взрослого населения.

$$\mathbf{GEIt = GEt - \min\{GE\} / \max\{GE\} - \min\{GE\} = Get / 100}$$

где GEIt – индекс полноты охвата обучением;

GEt – фактическое значение удельного веса поступивших в учебные заведения.

Затем эти два индекса сводятся в единый индекс образования (EIt), причем вес в две трети придается грамотности среди взрослого населения и вес в одну треть – удельному весу поступивших в учебные заведения. Показатель грамотности взрослого населения составляет 2/3 индекса образования по причине того, что по признанию ООН: «грамотность является первым шагом на пути получения образования и приобретения знаний» и по этой причине заслуживает большего внимания. Таким образом, для получения индекса образования суммируются два показателя:

$$\mathbf{EIt = 2/3 ALIt + 1/3 GEIt}$$

3. *Индекс уровня жизни.* Индекс уровня жизни рассчитывается на основе показателя ВВП на душу населения (в долларах США по паритету покупательной способности (ППС) национальных валют). Подсчет показателя ВВП на душу населения является более сложным по сравнению с другими индикаторами, так как он вычисляется при помощи логарифмической формулы. Показатель дохода корректируется, поскольку для достижения достойного уровня развития человеческого потенциала не требуется неограниченного дохода. Однако это, в свою очередь, уменьшает важность данного показателя в ИЧР, что особенно заметно прослеживается в отношении стран с высоким уровнем дохода.

Методика вычисления заданной величины индикатора ВВП на душу населения, выглядит следующим образом:

$$\mathbf{GDPIt = \log(Yt) - \log(Ymin) / \log(Ymax) - \log(Ymin) ,}$$

где GDPIt – индекс уровня жизни;

Yt – ВВП на душу населения изучаемой страны;

Ymin – допустимое минимальное значение;

Y_{max} – допустимое максимальное значение.

ИЧР. После установления значений индексов по элементам, расчет ИЧР производится как простое среднее арифметическое значение вышеназванных трех показателей. Методику подсчета индекса человеческого развития (HDI) выражает следующая формула:

где $LEIt$ – индекс уровня продолжительности жизни;

EIt – индекс уровня образования;

$GDPIt$ – индекс уровня жизни.

Индекс нищеты населения.

Методика расчета индекса нищеты населения (ИНН) была впервые опубликована в 1997 г. в 8-ом Докладе о человеческом развитии. ИНН оценивает уровень лишений, имеющих место в трех важнейших элементах жизни человека, уже нашедших отражение в ИЧР (ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования и уровень дохода населения).

Существует два индекса ИНН. ИНН-1 измеряет абсолютную бедность в развивающихся странах, а ИНН-2 – относительную бедность в развитых странах. ИНН-1 суммируется из тех же показателей, что и ИЧР, в то время как ИНН-2 в дополнение к трем индексам ИНН-1 включает так называемое социальное неучастие.

Расчет ИНН проще, чем расчет ИЧР. Значения показателей, используемых для измерения уровня лишений, уже нормализованы в пределах от 0 до 100 (поскольку выражены в процентах), и поэтому нет необходимости рассчитывать индексы по элементам, как в случае ИЧР.

Расчет ИНН-1 производится по следующей формуле:

$$\text{ИНН-1t} = [p^31t + p^32t + p^33t / 3]^{1/3},$$

где $P1t$ – доля лиц, не доживших до 40 лет;

$P2t$ – доля неграмотных в общей численности взрослого населения;

$P3t$ – невзвешенное среднее, включающее в себя 2 компонента:

(1) долю населения, не имеющего доступа к безопасной воде;

(2) долю детей в возрасте до 5 лет с недостаточным весом.

Формула вычисления ИНН-2 аналогична ИНН-1 и выглядит следующим образом:

$$\text{ИНН-2t} = [p^31t + p^32t + p^33t + p^34t / 4]^{1/3},$$

где $P1t$ – доля лиц, не доживающих до 60 лет;

$P2t$ – доля функционально неграмотного взрослого населения;

$P3t$ – доля бедных по доходам (при черте бедности 50 % от медианного дохода);

$P4t$ – уровень застойной безработицы (12 месяцев и более).

Индекс развития с учетом гендерного фактора (ИРГФ) был введен в 1995 г. с целью привлечения внимания к вопросу неравенства между достижениями женщин и мужчин. Для измерения гендерных разногласий ИРГФ использует аналогичные величины, что и ИЧР. Данная методология использует систему штрафов при обнаружении неравенства, таким образом, уровень ИРГФ падает при спаде достижений как женщин, так мужчин, либо при увеличении разницы между данными группами. Чем больше гендерное неравенство в основных возможностях, тем ниже ИРГФ страны по сравнению с ИЧР. Другими словами, ИРГФ является ИЧР за вычетом гендерного неравенства.

Расчет ИРГФ производится в три этапа.

Во-первых, рассчитываются индексы для женщин и мужчин по каждому элементу в соответствии с общей формулой:

$$DI = AV - \min AV / \max AV - \min AV,$$

где DI – индекс измерения;

AV – фактическая величина;

$\min V$ – минимальная величина;

$\max V$ – максимальная величина.

Во-вторых, индексы для женщин и мужчин по каждому элементу сводятся вместе таким образом, чтобы учесть разницу в уровнях достижений мужчин и женщин в качестве отрицательного фактора. Получаемый в результате индекс, который называется равномерно распределенным индексом, рассчитывается по следующей общей формуле:

$$EDI = [FP * FI^{1-e} + MP * MI^{1-e}]^{1/1-e},$$

где EDI – индекс равномерного распределения;

FP – доля женского населения;

FI – индекс женского населения;

MP – доля мужского населения;

MI – индекс мужского населения.

Что такое в приведенном выше выражении? Значение означат степень отрицательного фактора, снижающего показатели из-за неравенства женщин и мужчин. Чем больше величина, тем более отрицательно это сказывается на показателях общества. Если $e=0$, то в этом случае показатели не учитывают отрицательное значение неравенства между женщинами и мужчинами и в данном случае величина ИРГФ будет равна ИЧР. По мере возрастания в бесконечном направлении, группе с меньшими достижениями придается все больший вес.

При расчете ИРГФ (а также ПРВЖ) в случае, когда доля мужчин и женщин примерно одинакова и равна 50% величина принимается равной 2. Формула расчета общего индекса изменяется следующим образом:

$$EDI = [FP / FI + MP / MI]^{-1} = FI * MI / FP * MI + MP * MI$$

В-третьих, ИРГФ рассчитывается как средне арифметическое путем объединения трех равномерно распределенных индексов:

$$ИРГФ = EDLEI + EDEI + EDII / 3$$

Показатель расширения возможностей женщин (ПРВЖ) определяет степень активного участия мужского и женского населения в экономической и политической жизни страны, а также в процессе принятия решений. В то время как ИРГФ

измеряет расширение возможностей, ПРВЖ рассматривает использование этих возможностей.

ПРВЖ позволяет отразить неравенство в положении женщин и мужчин в трех ключевых областях:

- участие и полномочия по принятию решений в политической области, измеряемые долями мест в законодательных органах, которые занимают женщины и мужчины;

- участие и полномочия по принятию решений в экономической области, измеряемые двумя показателями: процентными долями женщин и мужчин, занимающих должности законодателей, чиновников высшего звена и управляющих, а также процентными долями женщин и мужчин на должностях специалистов и технических сотрудников;

- полномочия по распоряжению экономическими ресурсами, измеряемые приблизительным показателем полученного дохода женщин и мужчин (ППС в долл. США).

Для каждого из этих трех элементов рассчитывается эквивалентный процент при равном распределении (ЭПРР), который представляет собой взвешенное по численности населения среднее значение. Для оценки участия и полномочий по принятию решений в политической и экономической областях, ЭПРР индексируется путем деления полученного значения на 50. Подобная индексация объясняется следующим: в идеальном обществе, где женщины и мужчины обладают равными правами, переменное значение ПРВЖ было бы равно 50%, т.е. доля женщин равнялась бы доле мужчин по каждой переменной. Там, где значение индекса для женщин или мужчин равняется 0, ЭПРР по данной формуле не подлежит определению. Тем не менее, ограничение ЭПРР там, где индекс стремится к 0, является 0. Соответственно, в таких случаях значение ЭПРР устанавливается как 0. Наконец, рассчитывается ПРВЖ как среднее арифметическое трех индексированных значений ЭПРР.

Вопросы для самоконтроля

1. Что собой представляет индекс человеческого развития?
2. Что понимается под термином «развитие человека»?
3. Какие компоненты включает определение «развитие человека»?
4. Индекс человеческого развития оценивается по каким трём основным направлениям?
5. В чем состоит методика расчета «индекса человеческого развития» и какие показатели рассчитываются?

13. ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА НОВОГО УЗБЕКИСТАНА

13.1. Приоритетные направления Узбекистана в обеспечении гендерного экономического равенства

Одними из приоритетных направлений государственной политики нового Узбекистана являются достижение гендерного равенства, обеспечение прав, свобод и законных интересов женщин, усиление их роли в общественной и государственной жизни. Узбекистан по обеспечению прав и свобод женщин в рамках выполнения в области устойчивого развития на период до 2030 года распространена среди государств — членов ООН в качестве официального документа 75-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. При этом эксперты ООН и Межпарламентского союза (МПС) подчеркивают, что тенденции, наблюдаемые в Узбекистане в этой сфере, идут в русле общемировых процессов расширения представленности женщин на самых высоких уровнях государственной власти, устранения гендерного неравенства, увеличения их числа в парламенте, правительстве и судебной власти. Согласно ежегодному докладу МПС «Женщины в парламенте» и данным организации «ООН-женщины», впервые за всю историю на январь 2021 года общемировая доля женщин в национальных парламентах составила более четверти — 25,5%. В своем выступлении на 75-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН президент Узбекистана Ш.Мирзиёев заявил, что гендерная политика стала приоритетным вопросом для страны.

По итогам выборов в парламент в конце 2019 года они составили 32% депутатов Законодательной палаты Олий Мажлиса, 25% - в Сенате, 40%-в сфере высшего образования, в предпринимательстве — 35%, в 81 министерстве и ведомстве сформирован резерв более 15 тысяч кадров, состоящих из передовых и образованных женщин. Женщины широко

привлекаются в информационно-коммуникационную, инновационную, энергетическую, инженерную сферы.

По данному показателю Узбекистан вошел в число топ-50 стран (из 190), опередив почти все постсоветские страны. Это свидетельствует о принципиально новых подходах и тенденциях в организации деятельности узбекского парламента.

Разрабатывается Стратегия достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 года, направленная на обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин во всех сферах, в общественной жизни в процессе осуществляемых в стране социально-экономических реформ. Региональный директор Фонда ООН в области народонаселения в Восточной Европе и Центральной Азии Алан Армитаж подчеркнул, что в результате реализации данной стратегии в Узбекистане появится больше женщин-лидеров, урбанизация будет проходить устойчивым образом. Будут обеспечиваться стабильное социально-экономическое развитие, созданы новые возможности, особенно для девушек — нынешних и будущих лидеров, их потенциал будет реализован, в обществе сформируется культура здорового образа жизни. В рамках реализации Стратегии действий, а также в целях организации последовательной работы по реализации и достижению целей устойчивого развития ООН на период до 2030 года Узбекистан разработал девять задач, направленных на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. В соответствии с задачами к 2030 году необходимо повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении женщин и девочек, обеспечить гендерное равенство, всестороннее и эффективное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политико-правовой, социально-экономической и культурно-гуманитарной жизни. Кроме того, ЦУР предусматривают наиболее полное внедрение принципов гендерного равенства в процесс принятия государственных программ на

разных уровнях управления. В новом Узбекистане работы в сфере кардинального повышения роли женщин в общественной, политической и деловой жизни страны проводятся в следующих направлениях.

13.2. Совершенствование правовых основ гендерной политики

Узбекистан присоединился ко всем основным международным договорам, предусматривающим правовую, социальную и экономическую защиту женщин от любых форм дискриминации и притеснений. Приняты гендерно ориентированные законы «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», «О защите женщин от притеснения и насилия», «Об охране репродуктивного здоровья граждан», «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Семейного кодекса», «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан» — о снятии ограничений, связанных с выбором женщинами ранее запрещенных форм трудовой деятельности и других гендерно ассиметричных положений трудового законодательства. В их разработке участвовали эксперты таких агентств ООН, как Программа развития ООН, Фонд народонаселения, Детский фонд, Управление Верховного комиссара по правам человека, Управление по наркотикам и преступности, Международная организация по миграции и Международная организация труда. Принято также свыше 20 указов и постановлений Президента, постановлений правительства. Внесен ряд изменений и дополнений, предусматривающих усиление работы по предотвращению насилия в отношении женщин и домашнего насилия, борьбе с устаревшими обычаями. Введена обязательная гендерно-правовая экспертиза законодательных актов, направленная на устранение несоответствия положений нормативно-правовых актов принципам гендерного равенст-

ва, выявление возможных рисков дискриминационного характера в процессе их применения.

В данном контексте специальный представитель Генерального секретаря ООН по Центральной Азии, глава Регионального центра ООН по превентивной дипломатии для Центральной Азии Наталья Герман отметила, что международным сообществом позитивно оцениваются усилия Узбекистана в сфере гендерного равенства. Принятие и реализация норм этих законов способствует увеличению доли женщин до 33% на руководящих должностях и 45% — в общей численности трудоспособного населения. Это свидетельствует также о заметном росте показателя представительства женщин-политиков и женщин-руководителей во всех сферах, последовательном продвижении страны по пути достижения гендерного равенства.

13.3. Институциональные основы гендерного равенства

В Узбекистане реализуются последовательные меры, направленные на повышение роли парламента в совершенствовании законодательства и правоприменительной практики в этой области: во-первых, под руководством Председателя Сената Олий Мажлиса создана Комиссия по вопросам обеспечения гендерного равенства; во-вторых, в верхней палате парламента образован Комитет по вопросам женщин и гендерного равенства, основной задачей которого является разработка предложений по реализации государственной политики, направленной на обеспечение гендерного равенства, совершенствование законодательства и осуществление парламентского контроля в данной сфере. Комитет ведет мониторинг за исполнением законодательства в этой области. Осуществляется действенный парламентский контроль за повышением роли женщин в обществе, обеспечением гендерного равенства, прав, свобод и законных интересов

женщин, решением их проблем, подготовкой девушек ко взрослой жизни, поддержкой женщин, оказавшихся в тяжелом социальном положении, а также содействием их занятости, развитием сферы культуры и искусства. В практику вошло регулярное заслушивание отчетов руководителей ответственных ведомств по данным вопросам; в-третьих, организована системная работа Парламентской комиссии по контролю за реализацией Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года, где пятая цель посвящена задачам достижения гендерного равенства. В число ее основных задач входят осуществление мониторинга за исполнением законодательства, проведение критического анализа развития тех сфер, которые включены в Национальные цели устойчивого развития, осуществление парламентского и депутатского, общественного контроля за реализацией ЦУР, подготовка предложений по разработке проектов законов и иных нормативно-правовых актов; в-четвертых, создан Республиканский общественный совет женщин во главе с Председателем Сената Олий Мажлиса, одной из основных задач которого наряду со всесторонней поддержкой женщин и девушек является координация вопросов по выполнению положений Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и реализации Пекинской платформы действий и Национального плана действий. В состав общественного совета входят активные и инициативные женщины, имеющие жизненный опыт и хорошо знающие проблемы соотечественниц, а деятельностью женских советов на местах будут руководить советники хокимов по вопросам женщин. Им передаются республиканский и региональные фонды по поддержке женщин; в-пятых, созданы Министерство по поддержке махалли и семьи, одним из приоритетных направлений которого является всесторонняя поддержка женщин, а также Фонд по поддержке женщин и семьи, призванный оказывать всемерную поддержку

женщинам, содействовать их участию в организации семейного и частного предпринимательства, ремесленничества, получению ими знаний и навыков по востребованным на рынке труда профессиям; в-шестых, Федерацией профсоюзов Узбекистана и Министерством по поддержке махалли и семьи создана специальная Республиканская рабочая группа, которая изучает и выявляет во всех регионах жизненные проблемы женщин, организует работу по сокращению бедности и повышению благосостояния населения. Для проведения адресной работы по их решению внедрена совершенно новая система — «женская тетрадь». Это позволяет точнее определить, кто действительно нуждается в помощи, организовать адресную работу с уязвимыми слоями населения, оказывать более 30 видов социальных услуг в электронной форме. Посредством этой системы трудоустроены 527 тысяч человек. Только за последние три месяца республиканской комиссии удалось решить проблемы 80 тысяч женщин, 32 тысячи из числа оказавшихся в сложной жизненной ситуации и нуждающихся в социальной поддержке обеспечены работой. Для более эффективного решения имеющихся проблем будут задействованы новые механизмы в разрезе каждой махалли, каждой семьи.

В настоящее время ответственные ведомства, банки и хокимияты, вновь созданные в махаллях консультативные советы женщин под руководством Федерации профсоюзов обстоятельно изучают проблемы более шести миллионов женщин путем подворных обходов. На основе результатов изучения обновляются списки нуждающихся, ведется поиск практических решений многих социально-экономических проблем, волнующих женщин.

В целом в мире наблюдается тенденция динамичного роста женщин-политиков как в законодательных и исполнительных органах власти, так и среди представителей судебной власти. Тенденции, наблюдаемые в Узбекистане, тоже идут в русле общемировых процессов.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите приоритетные направления Узбекистана в обеспечении гендерного экономического равенства.
2. Какие гендерно-ориентированные законы приняты ?
3. Назовите последовательные меры, направленные на повышение роли парламента в этой области.
4. В чем ценность вклада женщин в экономику страны ?
5. Какие достижения считаете главными на этом пути?

14. ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

14.1. Механизмы социальной защиты

Практически в каждом государстве имеется целая система механизмов социальной защиты, обеспечивающих защищенность граждан данного государства.

Социальный институт – это устойчивая форма организации совместной деятельности людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. Важнейшим и наиболее мощным социальным институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Основу этой системы составляют правительственные организации, государственные производственные организации, политические блоки и партии, представляющие собой организацию, направленную на поддержание некоторых групп и слоев населения.

Существуют также институты, призванные защищать интересы наемных трудящихся, эти организации именуются профсоюзами. Основная деятельность профсоюзов состоит в ведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромиссов, защите прав и интересов трудящихся.

Социальные институты играют важную роль в обществе, либо они являются фактором, заставляющим работать общественный механизм. Сама производственная деятельность не имеет целью защищать интересы трудящихся, именно поэтому возникла необходимость в создании социальных институтов, которые и должны выполнять эту общественно-важную функцию.

Любая социальная защита построена на принципах социальных гарантий, которые в свою очередь являются системой. Гарантии должны:

- содействовать полному трудоустройству трудоспособного населения;
- регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между ее спросом и предложением;
- рассчитываться на каждого из числа трудоспособного населения.

Система гарантий должна учитывать структуру населения каждого региона страны, которое делится на следующие группы:

- 1) пригодные для работы в современных условиях;
- 2) на тех, кто могут быть использованы лишь после определенной квалификационной подготовки;
- 3) кто может работать, но при создании определенных условий труда;
- 4) кто вообще не может работать;
- 5) кто не стремится и не хочет работать.

Для полной ясности приведем некоторые выписки из законодательства:

1) гарантии в реализации права на труд и свободе выбора занятия и работы;

2) государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни и бесплатно содействует в подборе и поиске работы.

3) профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4) создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки безработных. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.

5) работодатели обязуются социально гарантировать занятость населения

б) закон строго определяет размер пособий по безработице, а также условия и сроки выплаты пособия по безработице и т.д.

14.2. Основные направления социальной защиты

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты впервые появилась в конце 19-го - начале 20-го веков и в широком общесоциологическом смысле соответствующий термин впервые появился в США в 70-х годах. Она постепенно распространилась в западной социологии для обозначения системы мер, защищающих любого гражданина от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за временной нетрудоспособности, рождения ребенка, производственной травмы, старости или профзаболевания и т.д.

Социальная защита – это система законодательных, экономических и

морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни. Это содержание понятия в узком смысле. В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

- обеспечение членов общества прожиточным минимумом и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин необходима социальная защита для поддержания уровня жизни;
- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства, исходя из их потребностей;
- обеспечение благоприятных условий труда на местах трудовой деятельности;
- защита гражданских и политических прав людей;

- создание благоприятного психологического климата в обществе в целом;

- обеспечение максимально возможной стабильности в обществе. Существуют также институты, призванные защищать интересы наемных трудящихся, эти организации именуются профсоюзами. Основная деятельность профсоюзов состоит в ведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромиссов, защите прав и интересов трудящихся.

Социальные институты играют важную роль в обществе, ибо они являются фактором, заставляющим работать общественный механизм. Сама производственная деятельность не имеет целью защищать интересы трудящихся, именно поэтому возникла необходимость в создании социальных институтов, которые и должны выполнять эту общественно-важную функцию.

14.3. Институты системы социальной защиты населения

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт — это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей, статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. Первые из названных видов (классов) социальных институтов именуются некоторыми социологами социально-организационными институтами, вторые — социально-нормативными. Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной

защиты играют такие институты, как страховые компании, различные специализированные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев. Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются профессиональные союзы. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, “независимые” профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как “официальные” и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность как “зависимых”, так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в своей деятельности для защиты прав и интересов трудящихся форм и механизмов социального партнерства. Данный механизм хорошо разработан в странах развитой демократии и зарекомендовал себя с положительной стороны. Суть этого механизма состоит не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождения компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Эти институты занимают важное место в общей институциональной системе, осуществляющей функции социальной защиты трудящихся, могут рассматриваться как особая разновидность и именоваться институтами социального согласия. Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество социально-нормативных институтов, которые не воплощаются в какой-то организации, а

существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство). Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры и т.д. Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой структуры как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации сами являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику. Основная производственная деятельность сама по себе не предусматривает социальную защиту прав и интересов работников. Стремление к достижению основных целей (повысить эффективность производства, снизить себестоимость, повысить качество производимой продукции и т.д.) может привести к нарушению их прав и интересов. Поэтому необходимы специальные институты социальной защиты работников на предприятии. Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Повышение защитной роли этой организации особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или перепрофилирования. Да и при нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций. Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работ-

ников на предприятии является коллективный договор. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности. Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является трудовой контракт. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что предусматривает специально систему обеспечения прав работников, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий. Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты. Процесс формирования механизма социальной защиты в нашей стране идет непрерывно и уже сегодня можно говорить о трех его компонентах: институциональном, использующем весь перечень существующих институтов социальной защиты; инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты; деятельном, когда применяются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты — нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д. Как функционирует этот механизм в России выясняют обычно с помощью социологических исследований. В заключение рассмотрим основные принципы механизма социальной защиты, которая должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих.

Ограниченная социальная защита - это обеспечение всем членам общества гарантированного минимума уровня жизни, защиты от тяжелых физических лишений. Другими словами,

ограниченная защита - это определенный минимум в еде, жилье и одежде, достаточный для поддержания здоровья и работоспособности. Данный вид защищенности достижим для всех и не должен рассматриваться в качестве привилегии. Это законное требование каждого члена общества и является естественным дополнением рыночной системы.

Абсолютная социальная защищенность представляет собой обеспечение государством гарантированного относительного благополучия какому-то лицу или категории граждан. Цель абсолютной защищенности - застраховать отдельных членов общества от того, что является нормой для рынка, от возможного уменьшения уровня их доходов. Обеспечение государством этого вида защищенности есть, по сути дела, проведение в жизнь "справедливого" вознаграждения, т. е. вознаграждения, соотнесенного о субъективными достоинствами человека а не с объективными результатами его труда. Это обеспечение для определенной группы или социального слоя людей "заслуженного" или "положенного" уровня доходов.

Абсолютная защищенность характерна, как правило, для общества, в котором осуществляется полный контроль над рынком или вообще ликвидирована рыночные отношения. И в том и в другом случае мы имеем дело с обществом тоталитарного типа, которое может существовать и при капитализме и которое таковым только и было при социализме.

14.4. Основные направления социальной защиты безработных

Набор и характер социальных гарантий для большинства граждан формируется и трансформируется по мере реструктуризации экономики, укрепления рыночных механизмов хозяйствования и уточнения социальных приоритетов.

В условиях плановой экономики государство целиком отвечало не только за государственных служащих, но и за

пенсии, лечение и благосостояние рабочих и служащих всех предприятий и ведомств.

Сотрудник государственного ведомства обретал различные пожизненные гарантии. Такая система гарантий имела низкие нормы, к тому же по мере постепенного старения населения увеличивалось число пенсионеров, на некоторых предприятиях их было больше, чем работников, что, естественно, становилось огромным бременем и помехой для хозяйственной деятельности предприятий.

Для обеспечения защиты населения государство должно, прежде всего, в законодательном порядке установить основные социальные гарантии, механизмы их реализации, и функции предоставления социальной поддержки.

Анализ мирового опыта позволяет вычленить четыре институциональные формы социальной защиты населения. Государственная социальная помощь лицам, которые в силу нетрудоспособности, отсутствия работы, источников дохода не в состоянии самостоятельно материально обеспечить свое существование.

Финансовыми источниками данного института защиты являются государственный, региональные и бюджеты, формируемые за счет общей налоговой системы. Определяющая характеристика данного института защиты социально-алиментарные недоговорные отношения государства с уязвимыми категориями населения (инвалидами; гражданами, не имеющими необходимого страхового стажа для получения пенсий и пособий по обязательному социальному страхованию).

Выплаты в рамках этой системы осуществляются после проверки нуждаемости и призваны обеспечить минимальный доход, размеры которого сопоставимы с уровнем, определяющим черту бедности. Обязательное (по закону) социальное страхование утраты дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезни, несчастного случая, старости) или места работы.

Финансовые источники - страховые взносы работодателей, работников (иногда государства), организованные на принципах и с помощью механизмов обязательного социального страхования. Определяющие характеристики социально-страховых отношений: замещение утраченной заработной платы (это означает, что пособия увязаны с предыдущими заработками и взносами, т.е. предполагается наличие страхового стажа), солидарность и самоответственность страхователей и застрахованных.

Среди названных институтов социальной защиты базовым (по объему финансовых средств, массовости охвата разнообразию и качеству услуг) является обязательное социальное страхование (пенсионное и медицинское, от несчастных случаев на производстве и в связи с безработицей).

В развитых странах эти виды социального страхования поглощают, как правило, 60-70% всех затрат на цели социальной защиты и составляют примерно 15-25% ВВП. В России же на долю государственных внебюджетных социальных фондов приходится около 45% затрат на цели социальной защиты и 7,3% ВВП.

Мировой опыт подтверждает, что система социального страхования - один из основных институтов социальной защиты в условиях рыночной экономики, призванный обеспечить реализацию конституционного права граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности (или отсутствия таковой от рождения), потери кормильца безработицы.

Размеры получаемых средств регулируются законами и зависят от продолжительности страхового (трудового) стажа величины заработной платы (которая служит базой для начисления страховых взносов), степени утраты трудоспособности. В отличие от социальной помощи, когда нуждающийся человек получает пособия за счет общественных средств (фактически за счет других лиц), финансовыми источниками выплат и услуг по программам социального страхования

являются специализированные фонды, формируемые при непосредственном участии самих застрахованных.

Следует отметить, что необходимо развивать социальное обслуживание незащищенных слоев населения. Для непосредственной организации социальной помощи важны местные социальные программы, которые очень различаются по областям и даже по районам в пределах одной области. Вместе с тем, все большее значение приобретает вопрос о создании единой системы социальной защиты, соединяющей интересы государства, работодателей и граждан. В данной системе форм преобладает участие государства и работодателей.

Социальные гарантии с этой точки зрения означают гарантированность прав и свод в экономической и социальной сфере, в культурной жизни общества, гарантированность прав и свобод человека на уровне местного самоуправления. При этом речь идет о гарантированности образования, культуры, семьи, здравоохранения и иных социальных вопросов на местном уровне.

Когда речь идет о социальных гарантиях, особо рассматриваются гуманистические основы местного самоуправления, под которыми понимаются такие основополагающие принципы, которые закрепляют правовое положение человека, его права и свободы в качестве высшей ценности. Когда речь идет о закреплении прав и свобод, то предполагается их распространение абсолютно на всех людей: без дискриминации, осуществление со стороны органов государства и местного самоуправления действий по обеспечению этих прав, признание прав и свобод человека и гражданина основой любых правовых отношений, в том числе и на местном уровне.

Исходя из этого, права и свободы должны выступать главным ориентиром при принятии нормативных актов органами государственной власти и местного самоуправления, и при применении данных нормативных актов.

5. Стратегия социальной работы заключается в изучении человека, его целостности, мира, индивидуальности и

универсальности. На практике же большинство моделей социальной работы сосредоточено на технологических аспектах оказания помощи. Эффективность социальной работы зависит от осмысления сущности жизнедеятельности человека, ее изменений под воздействием экономических, социально-психологических факторов. Формирование мира человека — сложный процесс познания, закрепления, творческого освоения мировоззренческих, идеологических, нравственных установок общества, процесс усвоения социальных качеств, знаний и умений, созданных обществом, на основе чего вырабатывается свое видение и оценка вещей.

Активная, творческая природа человека по-разному интерпретируется и учитывается в различных моделях теории и практической организации социальной работы.

Особенно важным для понимания человека как целостной личности стало развитие гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл и др.). Все способы познания должны быть использованы при систематическом целостном разностороннем изучении социокультурных феноменов, и прежде всего человека — как неотъемлемой части той культурной среды, социокультурной традиции, что обуславливает его развитие и характерные для него проблемы.

Объект, и предмет — основополагающие категории развития теории социальной работы. Для данной теории характерно разнообразие методологических подходов к их выделению. Так, в словаре-справочнике по социальной работе отмечено: «Объектом исследования социальной работы является процесс связей, взаимодействий, способов и средств регуляции поведения социальных групп и личностей в обществе. Предметом социальной работы как самостоятельной науки являются закономерности, обуславливающие характер и направленность развития социальных процессов в обществе». Границы объекта и предмета теории социальной работы связываются с понятиями «социальное взаимодействие», «социальные и межличностные отношения» «социаль-

ные изменения», «социальная динамика» и «социальная структура». Предметная сущность социальной работы, несмотря на многообразие теоретических подходов, характеризуется таким общим понятием, как «социальность», которое выражает многообразные способы и формы сосуществования и взаимодействия в обществе как системе целостных социальных субъектов. Социальное сосуществование и взаимодействие должно строиться на началах социального равенства и партнерства, справедливого распределения материальных благ, надежных гарантий для творческого самоутверждения всех субъектов общества. Такое понимание социальности является важнейшим критерием осуществления социальной работы.

Объект и предмет социальной работы, с одной стороны, обусловлены целями и задачами практической социальной работы, а с другой — определяют границы и содержание теории и практики социальной работы. Существует множество определений объекта и предмета социальной работы. Они во многом сходны в том, что в современных условиях социальная работа выходит за границы практической социальной помощи и все более становится фундаментальным теоретическим знанием о человеке в системе социальных отношений и взаимодействиях, о способах улучшения его социального бытия и социального самочувствия. Субъект и объект социальной работы — важнейшие компоненты системы теории и практики социальной работы. Объект социальной работы — это прежде всего человек в системе социальных связей и отношений, на которого направлено социальное действие. Это клиент социальной помощи, социальной адаптации и реабилитации, социальной диагностики и профилактики, социальной экспертизы и социальной терапии. Объект социальной работы - клиент - человек, нуждающийся в социальной защите. Исторически сначала в понятие клиента включались люди, имевшие предрасположенность к нарушению общепринятых стандартов

(нищие) или затруднения в адаптации (мигранты). Со временем меняются не только категории клиентов, но и группы проблем, формирующие клиентов социальной работы. Впоследствии категория клиентов была распространена на людей, которые под воздействием общества и ненормальных условий жизни, которые это общество создает, теряют возможность нормального функционирования. В этой трактовке к клиентам социальной работы относили маргиналов, безработных людей, имеющих те или иные проблемы в семейных отношениях. В настоящее время клиентом социальной работы определяется побор человек, группа или община, которые нуждаются в помощи социального работника и с которым достигнуто соглашение о совместной работе.

В таком широком контексте клиентом социальной работы может быть любой человек с любой проблемой. В теории социальной работы существуют различные типологии клиентов современной социальной работы. Например, по направленности и характеру взаимодействия: индивид; группа; сообщество; или по специфике запроса: агрессоры, вежливые, немые и т.п. Субъект социальной работы – это тот, кто осуществляет социальную помощь. Это могут быть государственные организации (органы социального страхования, социальной защиты), общественные организации (различные благотворительные союзы, организации, фонды и т. д.) и частные лица — специалисты в сфере социальной работы различных квалификаций (социальный терапевт, социальный геронтолог, социальный эколог и т. п.) или добровольные помощники — волонтеры. Социальная работа имеет двусторонний характер. В основе оказываемой социальной помощи лежит система взаимодействий социального работника с клиентом, равно как и со значимым социальным окружением клиента.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает материальную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей. Вместе с тем основные принципы рыночной экономики исходят из того, что страхование должно выступать основным методом гарантированной защиты имущественных интересов, как хозяйствующих субъектов, так и отдельных физических лиц. Как правило, обязательное страхование устанавливается в целях защиты социальных, экономических интересов граждан, а также интересов предприятий, организаций и государства. Государство устанавливает обязательную форму страхования там, где вопрос возмещения материального ущерба приобретает общегосударственное значение. В условиях функционирования рыночных взаимоотношений работодатель не всегда может полноценно и своевременно исполнять свои обязательства перед работником: в результате неплатежеспособности, несостоятельности, банкротства или ликвидации. Кроме того, современное состояние технологического развития, использование новейших технологий в производстве сопровождается повышением рисков обстоятельств, связанных с трудовой деятельностью работника.

Международная практика показывает, что для полноценной защиты интересов работника используется механизм передачи ответственности работодателя перед работником страховым организациям, то есть осуществляется страхование гражданской ответственности работодателя. Введение обязательного страхования гражданской ответственности работодателя минимизирует возможность ущемления прав работника и лиц, находящихся на его иждивении, в случае получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья или смерти, связанных с исполнением им трудовых обязанностей. Расходы работодателя по возмещению вреда работнику (выгодоприобретателю) вследствие получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья или смерти работника, связанными с исполнением им трудовых обязанностей, могут

быть достаточно большими, особенно если учесть необходимость осуществления ежемесячных выплат в течение ряда лет несовершеннолетним детям и другим лицам, находящимся на иждивении потерпевшего работника. Подобного рода расходы могут существенно повлиять на финансовое состояние любого работодателя, особенно если у него ограниченные финансовые возможности. Основная идея, цели и предмет правового регулирования, круг лиц, на которых распространяется действие настоящего Закона. Основная идея Закона Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя» заключается в создании законодательной базы, гарантирующей право гражданам Республики Узбекистан на получение возмещения вреда, причиненного их жизни и здоровью, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

Целью Закона является обеспечение реализации права работника на возмещение вреда, причиненного его жизни и здоровью, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, защита имущественных интересов работодателя, связанных с его расходами по возмещению указанного вреда, а также повышение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Предметом правового регулирования Закона являются гражданско-правовые отношения, возникающие в области обязательного страхования гражданской ответственности работодателя и устанавливающие правовые, финансовые и организационные основы его проведения. При этом: - объектом обязательного страхования гражданской ответственности работодателя являются имущественные интересы работодателя, связанные с возникновением, в соответствии с законодательством, гражданской ответственности по возмещению потерпевшему вреда, наступившего вследствие смерти работника или причинения

вреда его здоровью в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей; договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя является публичным. Основанием для его заключения является заявление работодателя; страховая сумма по договору обязательного страхования гражданской ответственности работодателя устанавливается в размере годового фонда оплаты труда всех работников на момент заключения договора обязательного страхования; размер вреда, подлежащего возмещению, состоит из: ежемесячной выплаты в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до получения им трудового увечья, соответствующей степени утраты им профессиональной трудоспособности; компенсации дополнительных расходов, вызванных причинением вреда его здоровью; выплаты, в установленных случаях, единовременного пособия.

Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью работника, определяется для нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью, в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Выплата ежемесячных возмещений вреда и единовременного пособия, в связи с причинением вреда здоровью, выплачивается непосредственно потерпевшему. Страховое возмещение по дополнительным расходам, вызванным повреждением здоровья, не имеющим ежемесячного характера, осуществляется работодателю. В случае утраты работником профессиональной трудоспособности либо установления лицам, имеющим, в соответствии с законодательством, право на возмещение вреда в связи со смертью работника, ежемесячного возмещения на срок более одного года,

работодатель осуществляет страховое возмещение посредством обязательного заключения договора страхования аннуитетов в пользу работника или лица, имеющего, в соответствии с законодательством, право на возмещение вреда в связи со смертью работника. Обязанность страхования гражданской ответственности работодателя в соответствии с настоящим Законом распространяется на всех работодателей, независимо от форм собственности и хозяйствования. Закон будет иметь существенную роль и место в общегосударственной системе обеспечения гарантий возмещения потерпевшему (им) вреда, наступившего вследствие смерти работника или причинения вреда его здоровью в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, а также обеспечит защиту имущественных интересов работодателей путем минимизации их расходов, связанных с возмещением вреда работникам.

Вопросы для самопроверки

1. Что собой представляет термин «социальная защита населения»?
2. Какие направления должна охватывать в своем проявлении «социальная защита»?
3. Какова роль государства в «социальной защите» населения?
4. На какие группы делится система социальных гарантий?

15. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ РАЗВИТИИ

15.1. Сущность демографического развития

С точки зрения демографии, изменение численности населения и его возрастной структуры является результатом эволюции режима воспроизводства населения.

Численность населения определяют, обычно, относительно территории, имеющей определенные границы – природные или административные. Так, можно говорить о населении мира, мирового региона или материка, государства, области, населении Кавказа или Тибета, и т.д. Однако можно определять численность населения и относительно места проживания. Например, городское население, сельское население, пригородное население, островное население и т.д.

В любом случае, численность населения меняется под влиянием:

- демографических причин - соотношение рождаемости и смертности, демографическое поведение;
- миграционного оттока или притока населения.
- социально-политических причин: изменение административных границ (объединение двух Германий), войны и межнациональные конфликты, проводимая региональная политика (вымирание малых народов Севера, индейцы Америки), демографическая политика и т.д.
- природных катастроф и вообще среды обитания
- социально-экономических причин - роста уровня жизни, повышения благосостояния общества, развития социальных программ, здравоохранения, образования и т.д.

Все эти причины, вместе взятые, отражаются не только на численности населения, но и на его структуре и качестве.

Одной из наиболее общих характеристик структуры населения является его состав по полу и возрасту. Поло-

возрастная структура населения наиболее полно и наглядно отражает влияние внешних факторов на население, а также смену режимов воспроизводства, поколенческие различия в демографическом поведении.

Для анализа население разделяют по годовым или 5-ти годовым возрастным интервалам. Однако, для оценки более крупных структурных различий часто используют всего три возрастные группы: 0-15; 16-59; 60 лет и старше, т.е. дети, активное население или население в трудоспособном возрасте и пенсионеры.

Наиболее наглядным отражением возрастной структуры населения является поло-возрастная пирамида. Она строится на основании переписей населения, при этом вертикальная ось отражает распределение по возрастам, а горизонтальная - долю возрастной группы в общей численности населения, выраженную в промилле.

В зависимости от соотношения младших и старших возрастных групп различают прогрессивную (резко преобладает численность детей до 15 лет - 40%, при незначительной доле пожилых людей старше 50-ти - 10%), стационарную (доля детей и пожилых людей примерно равны, соответственно 27% и 23%) и регрессивную (доля пожилых выше доли молодых, соответственно 30% и 20%). Такой возрастной структуре соответствуют и разные типы половозрастной пирамиды.

15.2. Показатели оценки демографической ситуации

Человечество серьезно стало задумываться над процессом постарения населения в конце 50-х годов, когда в 1959 г. эксперты отдела демографии ООН приняли границу в 65 лет для измерения процессов демографической старости. Этот возраст использован для обозначения нижней границы старости, потому что в странах Западной Европы и в ряде других развитых стран основная масса населения в этом

возрасте уходит на пенсию. Между тем никаких точных календарных дат наступления старости не существует. В большинстве развивающихся стран возраст выхода на пенсию основной массы населения - 60 лет. Интересно, что этот же возраст установил немецкий канцлер О.Бисмарк, первый утвердивший закон о пенсиях (в 1889 г.) для стариков и лиц, потерявших кормильца. Итак, исходя из нижней границы старости в 65 лет были определены три уровня, характеризующие демографическую структуру населения: молодое население - доля лиц в возрасте 65 лет и старше в общей структуре населения до 4%; зрелое население - доля таких лиц от 4 до 7%; старое население - доля лиц в возрасте 65 лет и старше составляют свыше 7%. В эти же годы были определены две модели, характеризующие демографические процессы на Земле: модель "молодого населения" - это районы с высокой рождаемостью, высокой смертностью, высоким темпом естественного прироста населения и низкой продолжительностью жизни; модель "старого населения" - это районы с низкой рождаемостью, низкой детской смертностью и высокой продолжительностью жизни. Демографическое старение - это увеличение доли лиц пожилого и старческого возраста (старше 60 лет) во всем населении. Оно оказывает серьезное влияние на состояние здоровья населения и на его потребности в различных видах медпомощи. Степень выраженности демографического постарения населения характеризуется процентным соотношением числа детей, лиц молодого и среднего возраста и пожилых. Доля молодых контингентов в составе населения определяется уровнем рождаемости на протяжении предшествующих 15-20 лет, а доля пожилых - уровнем рождаемости, который был 60 и более лет тому назад, и доживаемостью этих поколений до пожилого возраста. Фазы демографического постарения населения п.о Россету. В начале 60-х годов польским демографом Эд. Россетом, для стран Восточной Европы и других, где основная масса населения уходила на пенсию в 60

лет, были предложены 4 фазы демографического старения: отсутствие признаков демографической старости ("молодое население") - доля лиц в возрасте 60 лет и старше в общей структуре населения - менее 8%; ранняя переходная фаза демографического старения - доля этих лиц от 8 до 10%; поздняя переходная фаза демографического старения - лиц в возрасте 60 лет и старше в общей структуре населения - от 10 до 12%; состояние демографической старости - 12% и выше; состояние глубокой демографической старости - лиц в возрасте 60 лет и старше - 15% и более. Наиболее простой в исчислении демографической старости является шкала английского демографа Дж. Сандберга, который все внимание сосредотачивает на трех возрастных группах: от 0 до 15 лет; от 15 лет до 59 лет; от 60 лет и старше. По мнению Дж. Сандберга, если в первой группе население будет меньше 30%, а в последней - больше 15%, то такое население может считаться "старым". Исходя из соотношения возрастных групп населения, различают 3 типа населения: Прогрессивный – доля лиц в возрасте до 14 лет, превышает долю лиц старше 50 лет. Стационарный – доли лиц в указанных возрастных группах имеют равное значение. Регрессивный – доля лиц старше 50 лет больше чем долю лиц младше 14 лет. Определение преобладающего типа в обществе имеет большое значение для демографических процессов и должно учитываться при разработке медико-профилактических мероприятий.

15.3. Типы воспроизводства населения

Население Узбекистана составляет по оценке, около 35 млн. человек и увеличивается на 1,67% в год. Свыше трети жителей (25,6 %) – моложе 15 лет; 70,8 % – в возрасте от 15 до 64 лет и 5,3 % – от 65 лет и старше. Средний возраст – 28,6 лет.

Уровень рождаемости в Узбекистане в настоящее время оценивается в 26,22 на 1000, уровень смертности – в 7,95 на 1000. Существует высокая младенческая смертность – 71,1 на 1000 новорождённых. Средняя продолжительность жизни – 64,19 лет. За годы существования СССР наблюдалась иммиграция в республику населения из других частей Советского Союза, но с 1980-х начался их отток, что нередко создаёт проблему острой нехватки квалифицированных кадров.

Большинство населения страны (80 %) составляют узбеки, свыше 10 % — представители других народов Средней Азии (4,5 % — таджики, 2,5 % — казахи, 2 % — каракалпаки, 1 % — киргизы, а также туркмены и другие.). Одним из крупнейших этнических меньшинств остаются русские и другие славянские народы (5 %). Официальный язык — узбекский; этим языком обладают около 90 % населения. В городах широко распространён русский язык, им пользуются св. 5 % населения.

В городах проживает св. 42% населения страны.

Самый крупный город Узбекистана — Ташкент, столица страны, с населением 2,3 млн. человек. Около половины русского населения Узбекистана проживает в Ташкенте, составляя ок. 20% его жителей или около 440 тыс. из 2206 тыс. жителей города.

Республика Узбекистан, в административно-территориальном делении состоящая из Республики Каракалпакстан, 12 областей, 162 районов и 118 городов, по общей численности населения занимает третье место среди стран, входящих в состав СНГ, уступая лишь России и Украине. Характерной особенностью Узбекистана являются высокие темпы прироста населения. В этом отношении Республика Узбекистан уступает только Таджикистану, опережая все остальные государства ближнего зарубежья.

Увеличение численности населения Узбекистана происходит под влиянием ряда причин: исторических, социально-экономических и особенно свойственных для республики,

демографических факторов. В свою очередь эти факторы непосредственно связаны между собой.

Равномерный рост численности населения Узбекистана происходит на протяжении многих лет. Но отмечались периоды, когда такая тенденция в некоторой степени была нарушена, например, в 1941—1945 годах. Мобилизация военнообязанного населения на фронт вызвала резкое сокращение демографической базы его воспроизводства. Отрицательно демографическое эхо войны сказывается и в наши дни. Как подтверждают статистические данные, самые высокие темпы роста численности населения республики за всю её историю выпадают на современный этап, когда среднегодовой прирост численности населения достигает 3—3,5 процента. За последние три десятилетия численность населения Узбекистана возросла почти на 12 млн человек, когда за предыдущий такой же период — на 3,5 млн. Постоянное опережение республикой темпов роста населения по сравнению с другими регионами сопровождается систематическим увеличением удельного веса Республики Узбекистан в общей численности населения бывшего СССР. Так, если в 1926 году в Узбекистане проживало чуть более 3 процентов населения стран, входящих теперь в состав СНГ, то ныне этот показатель составляет более 7 процентов.

Население республики размещено по территории неравномерно, и по средней плотности населения Узбекистан находится впереди ряда стран СНГ, опережая по этому показателю остальные республики Центральной Азии. В связи с быстрым ростом численности населения плотность его на каждый квадратный километр территории на начало 1993 года выросла по сравнению с 1959 годом почти в 3 раза и составляет в среднем 48,5 человека.

В связи со специфическими особенностями природных условий — гористость, пустынность, аридность климата — в Узбекистане объективно сложилась концентрация населения главным образом в оазисах. В пустынных районах

республики плотность населения очень низка. В Каракалпакстане она составляет 8,1, в Навоийской области — 6,5 человека на каждый квадратный километр территории.

Говоря о плотности населения, необходимо подчеркнуть, что отдельные области Узбекистана по этому показателю опережают все остальные регионы СНГ. Среди 164 административных единиц (краёв, областей, автономных областей), входящих в состав СНГ, всего в шести областях средняя плотность населения на каждый квадратный километр территории составляет более 150 человек, пять из них — это области Узбекистана. А Андижанская область по плотности населения опережает даже такую густонаселённую область, как Московская, и занимает первое место среди регионов СНГ. Средняя плотность населения в Андижанской области 452,1 человека на каждый квадратный километр площади, а в Московской области — 334,5 человека. В Андижанской области, занимающей менее 1 процента территории республики, проживает 9 процентов всего населения Узбекистана. Плотно заселена в пределах республики и Ташкентская область. Здесь средняя плотность населения на один квадратный километр площади составляет 279,3 человека, то есть в 6 раз больше, чем в среднем по республике. Такая высокая плотность населения в этой области связана прежде всего с расположением здесь значительного количества крупных промышленных предприятий и городских поселений. При этом большое место принадлежит Ташкенту — крупнейшему из городов Центральной Азии. В расчёте на 1000 человек по Республике Узбекистан в 1992 году естественный прирост составил 26,6 человека, то есть более чем в 4 раза больше, чем в странах СНГ.

Высокий уровень естественного прироста населения в республике — следствие устойчиво сохраняющейся здесь высокой рождаемости и низкой смертности.

В Узбекистане происходит, хотя и не очень быстрыми темпами, процесс урбанизации, то есть растёт число городов,

повышаются их роль и значение в социально-экономическом развитии республики, увеличивается численность городского населения. По сравнению с 1939 годом число городов Узбекистана выросло почти в 5 раз.

Тенденция роста абсолютной численности городского населения республики продолжается, однако за последние годы удельный вес городского населения в общей численности населения не только не увеличивается, а наоборот, несколько снижается. Так, если, по данным 1979 года, городское население составило 41,2 процента, в 1989 году — 40,7, то в 1993 году — 39,4 процента. Это связано, во-первых, с тем, что естественный прирост сельского населения гораздо выше городского и, во-вторых, за последние несколько лет не происходит искусственного перевода отдельных сельских населённых пунктов в ранг городских поселений.

Очень высокими темпами растёт население столицы республики — города Ташкента. Если в 1939 году в Ташкенте проживало 556 тыс. человек, то на начало 1994 года — 2121 тыс. человек. В 1939 году до общей численности населения Ташкент занимал восьмое место, теперь вышел на четвёртое в СНГ, уступая таким крупным городам, как Москва, Санкт-Петербург и Киев. Большая роль в процессе урбанизации республики отводится таким древним городам, центрам культуры и цивилизации, как Самарканд, Бухара, Андижан, Фергана, а также сравнительно молодым промышленным и культурным центрам — Алмалыку, Ангрени, Навои, Зарафшану, Чирчику и другим.

В росте численности населения того или другого региона определённую роль играют миграционные процессы. Размах строительства за годы довоенных пятилеток, а также землетрясение 1966 года в городе Ташкенте, развитие производительных сил вызвали большой миграционный приток в Узбекистан из других регионов. Наибольший поток мигрантов наблюдался из России, Украины, Казахстана, других районов. Однако за последние 10—15 лет в

миграционном процессе произошли значительные изменения и теперь в республике сальдо миграции является отрицательным.

В настоящее время для Республики Узбекистан характерна маятниковая миграция, т. е. передвижение населения из сел в города в течение суток. Это связано, прежде всего, с работой или учёбой жителей сел в городах. В этом отношении особенно выделяются Ташкентская (главным образом город Ташкент), Андижанская, Ферганская области, в городах которых широкое развитие получили различные отрасли промышленности. Маятниковая форма миграции способствует повышению уровня занятости сельских жителей, их культуры, улучшению взаимоотношений городов и сел.

Основную массу населения составляют узбеки, доля которых в общей численности населения систематически увеличивается.

Тенденция высокого темпа прироста численности населения республики будет продолжаться и в перспективе. По предварительным подсчётам, проведённым Госкомстатом бывшего Союза с использованием половозрастной структуры населения, показателей таблиц рождаемости и смертности и в определённой степени уровня миграционного процесса, численность населения Узбекистана по прогнозу, т. е. до 2025 года вырастет более чем в 1,5 раза и составит 36 333 тыс. человек, численность населения в трудоспособном возрасте за этот период вырастет почти в 2 раза: с 10 137 тыс. человек в 1990 году до 19 884 тыс. — в 2025 году.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем состоит сущность демографического развития?
2. Каковы покупатели оценки демографической ситуации?
3. Дайте оценку по населению Узбекистана по возрастному и территориальному признаку?
4. Каков процесс урбанизации в Узбекистане?

5. Как определяются показатели «естественной рост» и «воспроизводства населения»?
6. Каковы основнии причины определяющие соотношение полов в мире?
7. Как составляются демографические прогнозы?

16. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ

16.1. Развитие кадров как непрерывный процесс

Работа с кадрами является важным элементом организации труда и управления трудовыми ресурсами, потому что без обеспечения определенного уровня умелости работника, без его профессионализма нельзя рассчитывать на сколько-нибудь эффективную деятельность на производстве. Персонал предприятия – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Как уже неоднократно отмечалось, роль ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Существенно изменились принципы, методы и социально-психологические подходы в управлении персоналом предприятия. В условиях рынка управление персоналом является сложным процессом, в котором органично сочетаются вопросы методологии, науки и искусства. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются: отбор и продвижение кадров, подготовка кадров и их непрерывное обучение, стабильность и гибкость состава работников, совершенствование материальной и моральной оценки труда работника. Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машины на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы о их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, при приеме на работу нового сотрудника задается очень мало

вопросов. Традиционные принципы отбора уделяют слишком много внимания специализированным знаниям, которые быстро устаревают. И поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существуют два главных критерия отбора и продвижения работников:

- высокая профессиональная квалификация и способность к обучению;
- опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Профессиональное обучение – это комплексный, непрерывный процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения. Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения. Подготовка кадров должен предшествовать профессиональный отбор кандидатов на то или иное рабочее место. Задача профессионального отбора – определение пригодности человека к выполнению конкретной работы и подбор наиболее эффективных исполнителей и руководителей если не для всех, то для большинства рабочих мест и должностей – очень актуальна в системе рыночных отношений. Профессиональная пригодность устанавливается путем проверки состояния здоровья, измерения определенных психофизиологических параметров человека, необходимых для избранной им профессии, использования тестового и других методов контроля. При профессиональном отборе необходимо обращать особое внимание на наличие или отсутствие тех свойств личности, которые не поддаются изменению, тренировке, формированию и которые определяются генотипом человека. Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда

ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение вторым профессиям, повышение их квалификации. Подготовка новых рабочих на производстве осуществляется в форме индивидуальной и групповой подготовки на рабочих местах и курсовой системы обучения на учебно-производственной базе предприятия под руководством мастеров производственного обучения. Переподготовка преследует цель обучения рабочих новым профессиям в соответствии с требованиями научно-технического прогресса. Обучение вторым профессиям направлено на расширение производственного профиля рабочих, на возможность совмещения профессий в целях повышения производительности труда, его содержательности и привлекательности. Образовательный процесс при профессиональной подготовке рабочих состоит из двух этапов: теоретическое и производственное обучение. Теоретическое обучение направлено на овладение теоретическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии, а производственное – на развитие практических умений и навыков по профессии. Производственное обучение может проходить после теоретического обучения или

чередоваться с ним. Современное производство требует постоянного роста профессионального мастерства рабочих, совершенствования их знаний, навыков, умений. Этому способствует система повышения квалификации рабочих, которая осуществляется путем обучения на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения (или овладения новой техникой и технологией), курсах бригадиров и др. Большое значение приобретает в современных условиях переподготовка работников в соответствии с требованиями рынка труда.

16.2. Социальное развитие предприятия

Социальное развитие предприятия (организации) – это изменение к лучшему в его (ее) социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников. Управление социальным развитием организации предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества. Цель социального развития предприятия – самоактуализация человека в профессиональной деятельности, повышения эффективности организации, лучшего исполнения целей организации и инструментальных целей работника.

Социальное развитие предприятия (организации) осуществляется по следующим направлениям:

- создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях;
- социальное партнерство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников;
- равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице;
- повышение профессионализма менеджеров;

- совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава;

- улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников;

- стимулирование средствами, как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;

- создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;

- обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав;

- рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, 89 промышленных товарах и разнообразных услугах, полноценное использование досуга, т.е. забота о нуждах сотрудника.

Социальному планированию на предприятии должно предшествовать комплексное социологическое исследование трудового коллектива. Социологическое исследование представляет собой систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур. Целью этой системы являются всестороннее изучение, анализ и систематизация социальных фактов, выявление связей и зависимостей между социальными явлениями и процессами и на основании собранной информации принятие решений, разработка мероприятий по управлению исследуемым объектом, его прогрессивному развитию.

Изучению подлежат вопросы отношения людей к труду, факторы привлекательности и непривлекательности труда на предприятии в целом и в каждом его подразделении. Особое внимание уделяется изучению содержательности труда, его условий и уровня оплаты, текучести кадров, дисциплины труда, ценностных ориентаций в коллективе. Социологическое исследование завершается разработкой научно обоснованных рекомендаций по изменению социальных параметров трудового коллектива, а также конкретных предложений по различным направлениям работы предприятия. План социального развития – совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре этого плана должен быть человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

В плане социального развития целесообразно выделять следующие разделы:

- совершенствование социальной структуры коллектива. В этом разделе обращать особое внимание на сокращение доли или полную ликвидацию 90 тяжелых и вредных для здоровья работ, на сокращение малоквалифицированного труда, на повышение образовательного и квалификационного уровня работников и др.

- социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности. В этом разделе планируются мероприятия, связанные с техническим перевооружением производства, внедрением новой техники и технологии. Среди таких мероприятий можно назвать проектирование прогрессивных форм организации и оплаты труда, обеспечивающих повышение содержательности труда, снижение его монотонности.

- улучшение условий труда и быта работников. В данном разделе плана особо следует выделить участки и

подразделения с неблагоприятными условиями труда, предусмотреть меры по оздоровлению производственной среды, замене оборудования, являющегося источником повышенной вредности и опасности, или по надежной изоляции такого оборудования.

- укрепление дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Мероприятия этого раздела разрабатываются на основе анализа ценностных ориентаций работников и должны быть направлены на стимулирование высокой производственной дисциплины, на развитие различных форм вовлечения работников в дело совершенствования производства.

Планирование социального развития – это составление планов не только для коллектива в целом, но и для отдельных работников. Индивидуальные планы называются картами социально-профессионального роста или карьерограммами. Это своеобразные договоры, заключаемые работниками и администрацией о перспективах их жизнедеятельности на предприятии. Планирование социального развития трудовых коллективов обеспечивает рост социальной эффективности, является важнейшей предпосылкой и условием благополучия работников и в целом, предприятия.

16.3. Управление трудовыми конфликтами

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда рабочих и служащих. Трудовыми спорами называются разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства или других нормативных актов при установлении новых или изменении существующих условий труда. Поводом (причиной) для возникновения трудовых споров, как правило, являются правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых отношений.

- трудовые споры имеют несколько стадий развития:
- нарушение установленного права;
- разногласие сторон правоотношения в оценке произошедшего;
- досудебный порядок разрешения конфликтной ситуации;
- обращение в юридический орган за защитой нарушенного права.

Трудовые споры могут быть индивидуальными и коллективными.

Индивидуальным трудовым спором, в соответствии с трудовым законодательством, признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту), и администрацией предприятия, регулирует Трудовой кодекс РУз. Наиболее распространенными индивидуальными трудовыми спорами являются: об увольнении и переводах рабочих и служащих, о правомерности перевода на другую работу, об оплате труда и материальной ответственности. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения

условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов). Одним из видов коллективных трудовых споров является забастовка. В случае, если трудовой спор не разрешен, он может перерасти в конфликт. Под трудовыми (социальными) конфликтами понимают любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника. Жизненная практика показывает, что межличностные отношения протекают зачастую в условиях конфликтов. Конфликты – неотъемлемая часть человеческих отношений и вполне закономерны. Они возникают из-за психологических различий между людьми. Собственно конфликт надо отличать от других форм конфронтации. Ни одна из форм конфронтации сама по себе не есть проявление конфликта, хотя способна привести к его возникновению. Социальный конфликт – это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых интересов. К числу конфликтогенных факторов необходимо отнести отраслевую специфику производства: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, в которых они сконцентрированы в компактные и однородные профессиональные группы (горняки, металлурги, транспортники). Немалую роль играет и содержание конкретного вида труда. Конфликтные ситуации могут вспыхивать также между администрацией и инженерно-техническим персоналом. Причины – различия в источниках и степени властных полномочий, уровне образования, возрасте (конфликт поколений). Социальный конфликт, подобно брошенному в воду камню, оставляет круги – социально-психологические последствия. Среда влияния конфликта – это совокупность элементов

структуры и функций организации трудового коллектива, в рамках которых он сформировался. Объектом влияния трудового конфликта оказываются структура (профессиональная, половозрастная, образовательная) коллектива, эффективность формального и неформального группового контроля, система групповых ценностей и нормативных образов поведения. В поле действия конфликта вовлекаются и индивидуальные характеристики его участников – субъективная привлекательность коллектива, удовлетворенность трудом, самооценка, отношение к трудовым обязанностям, дисциплинированность. Производственный конфликт выполняет ряд специфических функций, которые не поддаются однозначной оценке. Они, безусловно, влияют на соотношение индивидуальных, групповых, коллективных интересов и в этом смысле вносят вклад в интеграцию социальной организации предприятия. Трудовые конфликты выполняют функцию сигнализации, т.е. обнаружения нестерпимых условий труда, административного произвола, злоупотребления служебным положением и т.п. Конфликт в том или ином подразделении с заводским руководством вынуждает работников смежных участков не только обсуждать его причины и возможный исход, но и в случае необходимости поддерживать коллег по работе. Поскольку конфликт всегда проявляется в системе взаимоотношений объединенных в определенные общества людей, он неизбежно принимает социально-психологический характер. Урегулированный конфликт способствует улучшению психологической характеристики коллектива и вызывает интенсификацию социальной активности. Социальные конфликты, грамотно разрешенные, нередко стабилизируют коллектив. Социальный конфликт выполняет также функции познания и обучения сторонами друг друга. Стороны как бы смотрят друг на друга через разделяющие их проблемы или противоречия. Если в ходе противоборства взаимное познание и обучение происходят стихийно, с немалыми издержками, то на этапе урегулирования они становятся более организованными, их

роль и значение возрастают. Итак, социальный конфликт влечет за собой как консервативные, так и прогрессивные, как полезные, так и вредные изменения в коллективе. Но, будучи по природе своей комплексным и гетерогенным, этот процесс не может быть только негативным или позитивным. Лишь постконфликтный анализ позволяет выделить ведущий вектор конфликтного процесса. Чем лучше партнеры осознают существо отдельных элементов конфликта, тем легче им будет найти способ эффективного поведения. Было бы очень желательно, чтобы конфликтующие стороны могли согласовать свои мнения по поводу конфликта.

Выход из конфликта предполагает использование нескольких существенных моментов:

- определение основной проблемы, связанной с возникновением конфликта;
- определение причины конфликта;
- поиск путей разрешения конфликта и совместное решение о выходе из него.

Конфликтные ситуации развиваются различным образом. В связи с этим возможны и различные выходы из конфликта. Они зависят не только от характера разногласий, но существенным образом определяются восприятием ситуации ее участниками и избираемой ими стратегией поведения. Выход из конфликта может быть рациональным и нерациональным. Рациональный способ выхода из конфликта подразумевает активный поиск путей преобразования создавшейся ситуации в мобилизацию усилий коллектива для достижения поставленных целей. Возможны, однако, случаи, когда люди не хотят ввязываться в создавшуюся конфликтную ситуацию, не желая получать отрицательные эмоции. Ученые, однако, доказали, что эти эмоции еще более углубляются, если человек занимает позицию постороннего наблюдателя. Наряду с рациональным путем выхода из конфликта возможен нерациональный путь. Одним из видов

такого выхода является отказ участников конфликта от неудовлетворенной потребности, который не всегда бывает необходимым. В таком случае человек искусственно снижает значимость неудовлетворенной потребности, пытается смягчить эмоциональное напряжение за счет разрядки и т.п. Как правило, такой выход из конфликтной ситуации не приводит к достижению цели. Совокупность указанных, а также других социальных групп формируют в коллективе определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д. Большая роль в создании хорошего социально-психологического климата коллектива принадлежит руководителю. Он должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции. Важная задача руководителя – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у него имеется большой диапазон действий. Он должен предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению; проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы; сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы. Также необходимо создавать условия для социальной активности работника; предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу; обеспечивать обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами; оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника; обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице; организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности и др.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается управление персоналом на предприятии?

2. Какие существуют критерии отбора и продвижения работников?

3. По каким направлениям осуществляется социальное развитие организации?

4. Какие имеются разделы в плане социального развития организации?

5. В чем заключаются стадии развития трудовых споров?

6. Какие существуют пути предотвращения трудовых конфликтов?

17. ДЕКЛАРАЦИЯ ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ И ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ

17.1. Декларация тысячелетия, её цели и задачи

Система международного сотрудничества складывалась на протяжении длительного периода времени и обуславливалась всем ходом исторического развития общества. Научно-технический прогресс и интеграционные процессы XX века выявили две противоположные тенденции – с одной стороны, желание развиваться в рамках суверенного государства, с другой, невозможность добиться этого без широкого сотрудничества с другими независимыми государствами. Эта дилемма стала решающим фактором для создания такой формы взаимодействия, как международная защита прав и свобод человека. Необходимость такой защиты была осознана общественностью уже на ранних этапах развития общества. Еще в начале XIX века прогрессивными государственными деятелями и учеными предпринимались усилия по разработке международно-значимых документов по защите прав и свобод человека, в частности был принят Великий трактат 1815 года по запрещению работорговли, а в 1864 году вышла в свет Женевская Конвенция о защите раненых и больных в время войны. Однако наиболее активным периодом принятия международным сообществом взаимных соглашений является начало XX века, т.е. появление проблемы предотвращения мировых войн и установления мира.

Декларация тысячелетия, принятая лидерами государств членов ООН в сентябре 2000 года на САММИТе, ставит перед собой следующие цели:

- 1) ликвидация крайней нищеты и голода;
- 2) обеспечение всеобщего начального образования;
- 3) поощрение равенства мужчин и женщин, и расширение прав и возможностей женщин. Ликвидировать неравенство;
- 4) сокращение детской смертности. К 2015 году сократить на 2/3 показатели смертности среди детей до 5 лет;

5) улучшение охраны здоровья матери. К 2015 году сократить число женщин, умирающих при родах;

6) борьба со СПИД, ВИЧ, малярией и другими инфекционными заболеваниями;

7) обеспечение экологической устойчивости. Обеспечение доступа к питьевой воде;

8) формирование глобального партнёрства в целях развития человечества.

Социальная стабильность – состояние экономики, способной обеспечить достойные условия жизни и развития личности, а также готовность институтов власти создавать механизмы противостояния внутренним и внешним факторам.

Важнейшие критерии и индикаторы социальной стабильности в обществе:

- 1) индекс развития человеческого потенциала не менее 0,65;
- 2) уровень бедности не более 3-60 %;
- 3) соотношение минимальной и средней заработной платы не менее 1:3;
- 4) уровень дифференциации доходов не более 3-30;

17.2 Международные стандарты в области прав человека

Пройдя последовательные этапы своего развития, современные стандарты в области прав и свобод человека, закрепленные в международно-правовых документах и во внутригосударственном законодательстве составляют систему гражданских прав: политических, социальных, экономических, культурных прав.

Во второй половине XX в. появилась новая группа прав-экологических, вызванная к жизни противоречиями научно-технической революции и проблемой выживания человечества как биологического вида (использование атомной энергии, развитие химической промышленности, разработка природных ресурсов новой техникой и т.д.).

В основе международных соглашений и конвенций по вопросам, относящимся к правам человека, находятся такие основополагающие и общепризнанные принципы, как уважение суверенитета государств и недопустимость вмешательства в их внутренние дела, самоопределение народов и наций, равноправие всех людей и запрещение дискриминации, равенство прав мужчин и женщин, а также принцип, согласно которому определенные фундаментальные права и свободы должны соблюдаться в любой ситуации, включая вооруженные конфликты. В ряде конвенций закреплён принцип ответственности за преступные нарушения прав человека.

Ратификация международных договоров влечёт за собой важные правовые последствия -они приобретают характер норм прямого действия и становятся общеобязательными для исполнения как юридическими, так и физическими лицами.

Узбекское государство выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права -принципу добровольного выполнения международных обязательств.

Систему международных стандартов в области прав человека составляют два вида норм международного права:

1) общепризнанные принципы и нормы международного права, складывающиеся в практике государств и признаваемые ими в качестве юридически обязательных.

2) международные договоры между государствами, которые наряду с конституцией страны, ее законами могут регулировать отношения в области прав человека.

С точки зрения предмета правового регулирования международные договоры о правах человека можно разделить на два вида:

а) многосторонние-основополагающие документы, закрепляющие основные принципы, базовые положения, руководствуясь которыми государства строят свое внутреннее законодательство в указанной области;

б) двухсторонние-регулирующие определенные между государственные взаимоотношения в области прав человека, например договоры о двойном гражданстве.

17.3. Основные международные нормы и стандарты по обеспечению прав и свобод человека

Устав ООН, как основа сотрудничества государств в области обеспечения прав человека.

Он обязывает государства развивать международное сотрудничество в целях содействия «всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии». Таким образом, Устав ООН возлагает на государства юридическое обязательство соблюдать основные права и свободы человека, не допуская при этом дискриминации.

Все нормы и принципы международного права в области прав человека носят всеобщий характер. Это значит, что права и свободы граждан подлежат обязательному соблюдению во всех государствах и действуют в отношении всех лиц без какой-либо дискриминации.

Всеобщая декларация прав человека. Первым международным универсальным документом принятым Генеральной Ассамблей ООН 10.12.1948 года была Всеобщая декларация прав человека, к выполнению которой должны стремиться все государства и народы. В статье 1 Декларации был сформулирован основной постулат:» Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах». Статья 2 подтверждает, что «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого-либо различия, как то, в отношении расы, цвета кожи, пола, религии, языка, политических и иных убеждений, национального и социального происхождения...».

Однако декларации носит лишь рекомендательный характер, поскольку не являлась международным договором. Кроме

провозглашения общечеловеческих ценностей в области прав человека, Всеобщая декларация впервые закрепила конкретный перечень основных прав и свобод человека, которые подлежат обязательному соблюдению и защите всеми государствами без исключения. При этом Декларация исходит из теории естественного права, в соответствии с которой человек представляет собой самостоятельную ценность. Утвердив принцип равенства и уважения прав и свобод человека без различия расы, пола, языка, Декларация провозгласила в качестве высшей ценности право на жизнь, свободу, личную неприкосновенность. В Декларации специально оговариваются положения, гарантирующие свободное волеизъявление, признание права человека на свободу мыслей, совести, участие в управлении своей страной непосредственно или через посредников, свободно избранных представителей.

Объявляя в качестве высшего блага человеческую жизнь, Декларация призывает власти не совершать действий, вредящих здоровью и свободе человека. В частности осуждается произвольный арест, задержание или исчезновение гражданина, необоснованное вмешательство в его личную или семейную жизнь, посягательства на неприкосновенность жилища, тайну корреспонденции, ограничение свободы передвижения в пределах каждого государства.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключаются «Декларация тысячелетия»?
2. Когда и где «Декларация тысячелетия» была принята?
3. Какова система международных стандартов в области прав человека?
4. Как формируется нормы по правам человека?
5. Какой документ является первым многосторонним договором по правам человека?
6. В чем заключается «Всеобщая декларация прав человека»?

ГЛОССАРИЙ

Баланс трудовых ресурсов – система показателей, характеризующая численность и состав трудовых ресурсов, их распределение и использование.

Биржа труда – государственная структура, посредническое звено между работодателями и наемной рабочей силой.

Бригадные формы организации труда – формы организации труда работников, распространенные в строительстве, угольной, лесной промышленности, а также в машиностроении и металлообработке, в сельском хозяйстве, на автомобильном транспорте и в других отраслях.

Занятость населения – совокупность экономических отношений, сниженных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности.

Заработная плата – выраженная в денежной форме доля национального дохода, которая поступает в личное потребление работников и распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

Квалифицированный труд (от лат-qualis - какой по качеству и tīdo делаю) - труд работника, получившего специальную профессиональную подготовку, обладающего необходимыми знаниями, умением и навыками для выполнения определенных видов работ.

Мотивация – это поведение, направленное на выбор мотивов или суждений для объяснения, обоснования реального трудового поведения.

Нормирование труда – установление нормативных затрат труда в виде норм времени на выполнение определенных операций (работ) или норм выработки, предусматривающих изготовление определенного количества изделий в единицу времени (день, ч).

Обучение – процесс передачи и усвоения знаний, умений, навыков и способов познавательной деятельности человека.

Повременная оплата труда – форма оплаты труда работников в соответствии с фактически отработанным ими временем с учетом их квалификации и условий труда.

Прожиточный минимум – социально-экономическая категория, характеризующая минимум жизненных средств, физически необходимых для поддержания жизнедеятельности трудящихся и восстановления их рабочей силы.

Производство – процесс воздействия человека на вещество природы в целях создания материальных благ, необходимых для существования и развития общества.

Производительные силы – категория исторического материализма, характеризующая основной, и, в конечном счете, определяющий фактор исторического процесса.

Производительность труда – плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряется количеством продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, которое затрачено на производство единицы продукции.

Производственный цикл – период пребывания предмета труда в производственном процессе с момента начала изготовления до выпуска готового продукта.

Процесс труда как процесс воздействия человека на предметы труда - это совокупность действий работника на рабочем месте, направленных на достижение определенного результата его трудовой деятельности.

Социально-трудовые отношения – отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности. Взаимодействие - универсальное средство общностей и явлений.

Социологическое исследование – это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Тарифная система – важнейший элемент организации оплаты труда. Основу тарифной системы составляют: для рабочих - тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники;

Труд – целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Трудовой конфликт – это противоречие организационно трудовых отношений между индивидами и группами работников.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, способная работать. В их состав включаются не только экономически активное население, но и другие категории трудоспособных лиц, которые в данный момент не работают и не ищут работу, в том числе обучающиеся с отрывом от производства. В настоящее время в Узбекистане нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет. Верхняя граница определена правом на получение пенсии по возрасту и составляет - 60 лет для мужчин и 55 лет - для женщин.

Трудоемкость продукта – показатель, объединяющий затраты рабочего времени на производство определенной потребительной стоимости или на выполнение конкретной технологической операции.

Трудоспособное население – совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте (16-55 лет для женщин, 16-60 лет для мужчин),

способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовом процессе.

Экономически активное население – население, занятое в народном хозяйстве (в том числе в личном

подсобном хозяйстве), большинство трудоспособного населения.

Банк рабочих мест – банк данных о рабочих местах и их характеристиках. Банк рабочих мест должен быть связан с региональной службой занятости.

Биржа труда – учреждение, выполняющее посреднические функции между работодателями и наемными работниками. Государственные биржи труда: регистрируют спрос и предложение рабочей силы; оказывают регулирующее воздействие на рынок труда; помогают населению в трудоустройстве, профориентации, выборе и смене профессии и т.п.

Вынужденная безработица – безработица, вызванная отсутствием рабочих мест, соответствующих квалификации безработных специалистов.

Видимый рынок занятости – рабочие места, о которых предприниматель информирует органы занятости.

Внешний рынок труда – рынок, ориентирующийся на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы.

Внутренний рынок труда – рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия: либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное прежнему по выполняемым функциям и характеру работы; либо по вертикали - на более высокий разряд или должность.

Вторичный рынок труда – рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Вторичная занятость – дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.

Гибкие формы занятости – формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников.

Гибкий рынок труда – институт предоставления стандартных и гибких форм занятости.

Глобальный прогноз – прогноз развития человечества в свете существования глобальных проблем.

Государственная программа содействия занятости населения – развернутый план деятельности государственной службы занятости федерального, регионального, районного или городского уровня на очередной календарный год.

Государственное агентство занятости – во многих странах мира - государственная служба, бесплатно помогающая людям найти работу.

Добровольная безработица – безработица, вызванная тем, что часть рабочей силы не желает работать за ставку заработной платы, низкую по сравнению с пособиями по безработице и социальным льготам.

Закрытый рынок труда – соглашение, по которому работодатели могут использовать труд только членов профсоюза.

Институционализированный рынок труда – рынок труда, включающий систему подготовки и переподготовки кадров, непрерывное образование, систему временного найма, государственную программу помощи безработным.

Институциональная безработица – безработица, порождаемая институтами рынка труда и факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы.

Квотирование рабочих мест – определение минимальной численности граждан, подлежащих трудоустройству в той или иной организации.

Конкурентный рынок труда – рынок труда, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих, не являющихся членами профсоюза.

Инфраструктура рынка труда – нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда. Инфраструктура рынка труда включает: государственные учреждения; негосударственные структуры

содействия занятости; кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм; общественные организации и фонды.

Местный рынок труда – формально - рынок труда территории, являющийся единицей административно-территориального деления. Местный рынок труда - в зарубежной практике - рынок труда территории с радиусом 30-35 км.

Неполная занятость – наличие в стране или в регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы.

Нерегулируемый рынок труда – рынок труда, связанный со сферой хозяйствования, целиком или отчасти ускользающей от регулирующего воздействия государства и профсоюзов, что выражается в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

Первичный рынок труда – рынок труда, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Первичная занятость – трудовая деятельность по основному месту работы.

Полная занятость – состояние занятости, при котором спрос на рабочие руки равен предложению; при этом работники могут найти работу, а предприниматели - работников в приемлемо короткие сроки. Полная занятость - по определению МОТ - уровень занятости, при котором все лица, вышедшие на рынок труда, способные трудиться и активно ищущие работу, могут получить ее.

Потенциальная занятость – показатель, характеризующий верхний предел занятости, который может быть достигнут при определенных условиях в том или ином районе.

Разделение работ – модель гибкого рабочего времени, при которой двое или более сотрудников по взаимной добровольной договоренности: делят между собой рабочее место, занятое в итоге полное рабочее время; и под общую

ответственность осуществляют разделение рабочего времени, рабочих обязанностей, оплаты и социальных услуг.

Рациональная занятость – в широком смысле - занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны.

Рациональная занятость – в узком смысле - доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Региональная безработица – социально-экономическая ситуация в определенном регионе, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу.

Регулируемый рынок труда – рынок труда, характеризующийся: законодательным регулированием экономических социальных и трудовых отношений; и развитой системой коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Создание дополнительных рабочих мест – мероприятия, проводимые работодателем для создания возможностей для дополнительного трудоустройства зарегистрированных в службе занятости безработных граждан, которые не могут быть трудоустроены обычным путем.

Система профессионального обучения незанятого населения – сеть образовательных учреждений и совокупность оказываемых ими услуг по переподготовке безработных и незанятого населения.

Совершенно конкурентный рынок труда – рынок, на котором:

-большое число фирм (без сговора между собой) конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;

Заявка на рабочее место – сообщенное службе занятости желание ищущего работу о предоставлении ему посреднических услуг при трудоустройстве.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Трудоустройство – комплекс организационных, экономических, правовых мер, обеспечивающий трудовую занятость граждан.

Уровень безработицы – процент безработных от общего количества гражданской рабочей силы.

Уровень вакантных мест – показатель государственной статистики; отношение численности вакантных мест к численности работников на предприятиях и организациях.

Уровень занятости – относительный показатель числа занятых в общем объеме рабочей силы.

Уровень неполной занятости – показатель государственной статистики; отношение численности неполной занятости к численности экономически активного населения.

Фрикционная безработица – временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую.

Центр занятости – (государственное) агентство по трудоустройству, которое: подыскивает работу тем, кто ее не имеет;

Частичный рынок труда – рынок труда, в условиях которого факторы спроса и предложения рабочей силы действуют в весьма ограниченных рамках, определяющихся прежде всего проводимой в стране политикой поголовной занятости независимо от потребностей производства.

Эффективная занятость – занятость, при которой сведена к минимуму циклическая безработица и существует достаточный резерв рабочей силы для структурных маневров в производстве.

Человеческое развитие – это процесс обеспечения людей более широким выбором. Этот выбор может быть бесконечным и изменяться со временем.

Оторванный от корней – который приходит за счет культурной идентичности.

Бесперспективный – который приходит за счет будущих поколений (истощенные природные ресурсы, долги и т.д.).

Индекс средней продолжительности обучения – среднее количество лет получения образования лицами в возрасте 25 лет и старше в течение жизни, основанное на показателе уровня образования населения, пересчитанным в количество лет обучения на основе теоретической продолжительности каждого уровня полученного образования.

Индекс ожидаемой продолжительности обучения – количество лет получения образования, которое, как ожидается, может получить ребёнок, достигший официально установленного возраста поступления в школу, если в течение его жизни сохраняется преобладающие тенденции в области показателей охвата населения образованием.

Социальное здоровье определяется моральными принципами, которые составляют основу социальной жизни человека в обществе. Оно характеризуется отношением человека к труду, активным неприятием асоциальных нравов и привычек, противоречащих нормальному образу жизни.

Физическое здоровье – естественное состояние организма, обусловленное нормальным функционированием всех его органов и систем.

Психическое здоровье характеризуется уровнем и качеством мышления, развитием внимания и памяти, степенью эмоциональной устойчивости и развитием волевых качеств.

Интегрирование гендерных подходов – «... процесс оценки последствий для женщин и для мужчин любых планируемых мер, в том числе в законодательстве, политике или программах, во всех областях и на всех уровнях.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Республики Узбекистан №УП- 4947 от 7 февраля 2017 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан».
2. Кибанов А.Я. Экономика труда. Человеческое развитие. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. - 548 с.
3. Мумладзе Р.Г. Экономика труда. Человеческое развитие. Учебник. М.: КНОРУС, 2007. - 328 с.
4. Одегов Ю.Г. Руденко Г.Г. Экономика труда: Учебник. В 2 т. том 1. М.: Альфа-Пресс, 2012. - 760 с.
5. Якубова Д.М., Ибрагимова С.А. Экономика труда. Человеческое развитие. Учебно-методическое пособие. - Т.: ТГТУ, 2015, 158 с.
6. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учебник. - М.: МДУ, ПРООН, 2008. - 636 с.
7. Абдурахманов К.Х. и др. Рынок труда. Учебное пособие. - Т.: Т.РЭА, 2009. -384 с.
8. Статистическое обозрение Узбекистана. 2008-2012.
9. Узбекистан в цифрах. 2011. -Т.: Госкомстат Узбекистана 2012. - 188 с.

Интернет сайты

10. <http://www.gov.uz>
11. <http://www.mehnat.uz>.
12. <http://www.stat.uz>
13. <http://www.humanities.edu.ru>.
14. <http://www.lex.uz>
15. <http://www.imse.ru> (Экономика России)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ПРЕДМЕТ, СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА»	
1.1. Сущность и содержание курса «Экономика труда...»	5
1.2. Предмет и объект экономики труда.....	7
1.3. Содержание труда	13
1.4. Рабочее место	15
1.5. Рабочее время	17
2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ	
2.1. Организация труда на предприятиях.....	22
2.2. Разделение и кооперация труда на предприятиях....	24
2.3. Условия труда	32
3. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО ХОЗЯЙСТВА	
3.1. Рынок труда: сущность, содержание и структура....	36
3.2. Компоненты рынка труда	43
3.3. Факторы, оказывающие влияние на рынок труда.....	44
4. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ	
4.1. Структура формирования трудовых ресурсов.....	48
4.2. Понятие и сущность трудового потенциала.....	50
4.3. Баланс трудовых ресурсов.....	51
4.4. Источники информации для составления баланса трудовых ресурсов и определения лиц, нуждающихся в трудоустройстве.....	58
5. ФОРМИРОВАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	
5.1. Сущность занятости населения.....	68
5.2. Виды занятости населения.....	69
5.3. Виды безработицы.....	70
5.4. Поспособия по безработице.....	72
5.5. Пути предотвращения безработицы.....	75

6. МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

6.1. Социально-экономическое значение и сущность миграции рабочей силы.....	81
6.2. Факторы, влияющие на миграцию рабочей силы.....	84
6.3. Механизм движения трудовых ресурсов.....	85
6.4. Правовая сторона миграции.....	89
6.5. Причины международной миграции. Миграционная политики современных государств.....	93
6.6. Недостатки и преимущества экспорта и импорта рабочей силы.....	95
6.7. Влияние миграции на экономику и бюджет.....	97

7. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ

7.1. Показатели производительности труда и метод расчета.....	101
7.2. Факторы и резервы повышения производительности труда.....	104
7.3. Мотивация и стимулирование труда.....	106

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Содержание и основные принципы организации заработной платы.....	114
8.2. Тарифная система и его элементы.....	116
8.3. Организация систем оплаты труда.....	118

9. ПЕРСОНАЛ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

9.1. Роль человека в организации	122
9.2. Принципы управления деятельностью по Файолю...	126
9.3. Факторы активизации человеческого потенциала....	128

10. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

10.1. Особенности труда.....	137
10.2. Виды и свойства труда.....	140
10.3. Управление трудом.....	146
10.4. Управление трудом на международном уровне.....	147

11. КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	
11.1. Возникновение и формирование концепции человеческого развития.....	152
11.2. Теории человеческого капитала и их развитие.....	156
11.3. Влияние теорий человеческого капитала на политику государства.....	162
11.4. Образование и человеческое развитие.....	164
12. ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И МЕТОДЫ ЕГО ИЗМЕРЕНИЯ	
12.1. Индекс развития человеческого потенциала.....	167
12.2. Критерии и индикаторы человеческого развития...	170
12.3. Три измерения человеческого развития: долголетие, образованность и материальное благосостояние.....	171
12.4. Методы измерения и расчета индекса развития человеческого потенциала.....	172
13. ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА НОВОГО УЗБЕКИСТАНА	
13.1. Приоритетные направления Узбекистана в обеспечении гендерного экономического равенства	181
13.2. Совершенствование правовых основ гендерной политики.....	183
13.3. Институциональные основы гендерного равенства	184
14. ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	
14.1. Механизмы социальной защиты	188
14.2. Основные направления социальной защиты	190
14.3. Институты системы социальной защиты населения.....	191
14.4. Основные направления социальной защиты безработных.....	195
15. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ РАЗВИТИИ	
15.1. Сущность демографического развития.....	206
15.2. Показатели оценки демографической ситуации.....	207
15.3. Типы воспроизводства населения.....	209

16. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ	
16.1. Развитие кадров как непрерывный процесс	216
16.2. Социальное развитие предприятия.....	219
16.3. Управление трудовыми конфликтами.....	222
17.1. ДЕКЛАРАЦИЯ ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ И ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ	
17.1. Декларация тысячелетия, её цели и задачи.....	229
17.2 Международные стандарты в области прав чело- века.....	230
17.3. Основные международные нормы и стандарты по обеспечению прав и свобод человека	232
ГЛОССАРИЙ.....	234
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА	243

MUNDARIJA

KIRISH	3
1. “MEHNAT IQTISODIYOTI” FANINING MOHIYATI, PREDMETI VA MAZMUNI	
1.1. “Mehnat iqtisodiyoti” fanining mohiyati va mazmuni..	5
1.2. Mehnat iqtisodiyotining predmeti va obyektı	7
1.3. Mehnat va faoliyat tushunchalari.....	13
1.4. Ish joyi	15
1.5. Ish vaqti	17
2. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH	
2.1. Korxonalarda mehnatni tashkil qilish	22
2.2. Korxonada mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.....	24
2.3. Mehnat sharoitlari va ularga baho berish.....	32
3. BOZOR XO‘JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI	
3.1. Mehnat bozori: mohiyati, mazmuni va tuzilishi.....	36
3.2. Mehnat bozori komponentlari.....	43
3.3. Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar.....	44
4. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT SALOHIYATI	
4.1. Mehnat resurslari shakllanishi tuzilmasi.....	48
4.2. Mehnat salohiyati mohiyati va mazmuni.....	50
4.3. Mehnat resurslari balansi.....	51
4.4. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma’lumotlaridan foydalanish.....	58
5. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI	
5.1. Ish bilan bandlikning mohiyati, mazmuni va shakllari	68
5.2. Aholini ish bilan bandlik konsepsiyasi va turlari.....	69
5.3. Ishsizlik turlari.....	70
5.4. Ishsizlik bo‘yicha nafaqalar.....	72
5.5. Ishsizlikni kamaytirish yo‘llari.....	75

6. ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI

6.1. Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati.....	81
6.2. Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri.....	84
6.3. Mehnat resurslarining mexanik harakati.....	85
6.4. Migratsiyaning xuquqiy tomonlari.....	89
6.5. Xalqaro migratsiya sabablari.....	93
6.6. Davlatlarning migrasion siyosati.....	95
6.7. Ishchi kuchi importi va eksporti afzalliklari va kamchiliklari.....	97

7. MEHNAT UNUMDORLIGI:

TUSHUNCHASI, OMILLARI, ZAHIRALARI

7.1. Mehnat unumdorligi, uning ahamiyati va mehnat unumdorli-aniqlash usuli.....	101
7.2. Korxonalarda mehnat unumdorligining oshirish zaxiralari va omillari.....	104
7.3. Mehnat stimuli va motivasiyasi.....	106

8. ISH HAQINI TASHKIL ETISH

8.1. Ish haqining mohiyati va uning asosiy prinsiplari.....	114
8.2. Tarif tizimining mohiyati va elementlari.....	116
8.3. Korxonada mehnatga haq to'lashning tashkiliy asoslari.....	118

9. PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

9.1. Insonni tashkilotdagi roli to'g'risidagi boshqaruv nazariyasi.....	122
9.2. A.Fayolning ma'muriy faoliyat bo'yicha tamoyillari ...	126
9.3. Inson potensialini faollashtirishning omillari.....	128

10. BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH

10.1. Mehnatni boshqarish mohiyati, xususiyatlari.....	137
10.2. Mehnatni boshqarish turlari va metodlari	140
10.3. Xalqaro miqyosda mehnatni boshqarish.....	146

11. INSON TARAQQIYOTI KONSEPSIYASI	
11.1. Inson taraqqiyoti konsepsiyasining vujudga kelishi vashakllanishi.....	152
11.2. Inson kapitali nazariyasi va rivojlanishi.....	156
11.3. Inson kapitali nazariyasining davlat siyosatiga ta'siri	162
11.4. Inson taraqqiyoti va ta'lim.....	164
12. INSON SALOHIYATI TARAQQIYOTI INDEKSI VA UNI O'LGHASH USULLARI	
12.1. Inson salohiyati rivojlanishi indeksi.....	167
12.2. Inson taraqqiyoti indikatorlari va mezonlari.....	170
12.3. Inson taraqqiyotining o'lchovlari: yashash davomiy- ligi, ta'lim va moddiy moddiy ta'minot.....	171
12.4. Inson taraqqiyoti indeksini hisoblash va o'lchash usullari.....	172
13. YANGI O'ZBEKISTONNING GENDER SIYOSATI	
13.1. Gender iqtisodiy tenglikni ta'minlashda O'zbekis- tonning ustuvor yo'nalishlari.....	181
13.2. Huquqiy asoslarni takomillashtirish.....	183
13.3. Gender tenglikning institusional asoslari.....	184
14. AHOLINI IJTIMOY HIMOYA QILISH MUAMMOLARI	
14.1. Ijtimoiy himoya qilish mexanizmi.....	188
14.2. Ijtimoiy himoya qilishning asosiy yo'nalishlari.....	190
14.3. Aholini ijtimoiy himoya qilish institutlari.....	191
14.4. Ishsizlikni ijtimoiy himoya qilishning asosiy yo'na- lishlari.....	195
15. DEMOGRAFIK HOLAT VA UNING INSON TARAQQIYOTIDAGI ROLI	
15.1. Demografik rivojlanishning mohiyati va mazmuni ...	206
15.2. Demografik holatni baholashning ko'rsatkichlari.....	207
15.3. Aholini ko'payishi turlari.....	209
16. IJTIMOY-MEHNAT MUNOSABATLARI VA MEHNAT NIZOLARINI BOSHQARISH	
16.1. Kadrlarni rivojlantirish uzluksiz jarayon sifatida.....	216

16.2. Korxonani ijtimoiy rivojlantirish.....	219
16.3. Mehnat nizolarini boshqarish.....	222
17.MINGYILLIK DEKLARATSIYASI VA	
MINGYILLIKNI RIVOJLANTIRISH MAQSADI	
17.1. Mingyillik deklaratsiyasi, maqsadi va vazifalari.....	229
17.2. Inson huquqlari doirasida xalqaro standartlar.....	230
17.3. Inson huquqlari va erkinligini ta'minlash bo'yicha asosiy xalqaro me'yorlar va standartlar.....	232
GLOSSARIY	234
ADABIYOTLAR	243

CONTENTS

INTRODUCTION	3
1. SUBJECT, ESSENCE AND CONTENT OF THE COURSE “LABOR ECONOMY”	
1.1. The essence and content of the course "Labor Economics".....	5
1.2. The subject and object of labor economics	7
1.3. Content of labor	13
1.4. Work place	15
1.5. Work time	17
2. ORGANIZATION OF LABOR PROCESSES	
2.1. Organization of labor at enterprises	22
2.2. Division and cooperation of labor at enterprises	24
2.3. Working conditions.....	32
3. LABOR MARKET IN THE MARKET ECONOMY SYSTEM	
3.1. Labor market: essence, content and structure	36
3.2. Components of the labor market	43
3.3. Factors influencing the labor market	44
4. LABOR RESOURCES AND LABOR POTENTIAL	
4.1. The structure of the formation of labor resources	48
4.2. Concept and essence of labor potential	50
4.3. Labor force balance	51
4.4. Sources of information for compiling the balance of labor resources and identification of persons in need of employment	58
5. FORMATION AND ESSENCE OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION	
5.1. The essence of employment of the population	68
5.2. Types of employment of the population	69
5.3. Types of unemployment	70
5.4. Unemployment benefits	72
5.5. Ways to Prevent Unemployment	75

6. WORKFORCE MIGRATION AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET

6.1. Socio-economic significance and nature of labor migration.....	81
6.2. Factors affecting labor migration	84
6.3. The mechanism of movement of labor resources	85
6.4. The legal side of migration	89
6.5. Reasons for international migration. Migration policy of modern states.....	93
6.6. Shortages and preferences of exporting and importing labor	95
6.7. Impact of migration on the economy and budget	97

7. LABOR PRODUCTIVITY: CONCEPT, FACTORS AND RESERVES FOR INCREASING

7.1. Labor productivity indicators and calculation method ..	101
7.2. Factors and reserves for increasing labor productivity ..	104
7.3. Motivation and stimulation of labor	106

8. ORGANIZATION OF WAGES

8.1. The content and basic principles of the organization of wages	114
8.2. Tariff system and its elements	116
8.3. Organization of labor remuneration systems	118

9. PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

9.1. The role of the person in the organization	122
9.2. Fayol Business Management Principles	126
9.3. Factors of activating human potential	128

10. LABOR MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF MARKET RELATIONS

10.1. Labor peculiarities	137
10.2. Types and properties of labor	140
10.3. Labor management	146
10.4. International Labor Management	147

11. THE CONCEPT OF HUMAN DEVELOPMENT	
11.1. The emergence and formation of the concept of human development	152
11.2. Theories of human capital and their development	156
11.3. Influence of human capital theories on government policy.....	162
11.4. Education and human development	164
12. INDEX OF HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT AND METHODS OF ITS MEASUREMENT	
12.1. Human Development Index	167
12.2. Criteria and indicators of human development	170
12.3. Three dimensions of human development: longevity, education and material well-being	171
12.4. Methods for measuring and calculating the human development index.....	172
13. GENDER POLICY OF THE NEW UZBEKISTAN	
13.1. Priority areas of Uzbekistan in ensuring gender economic equality	181
13.2. Improving the legal framework for gender policy	183
13.3. Institutional framework for gender equality	184
14. PROBLEMS OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION	
14.1. Social protection mechanisms	188
14.2. Main directions of social protection	190
14.3. Institutions of the social protection system of the population	191
14.4. The main directions of social protection of the unemployed	195
15. DEMOGRAPHIC SITUATION AND ITS ROLE IN HUMAN DEVELOPMENT 203	
15.1. The essence of demographic development	206
15.2. Indicators for assessing the demographic situation	207
15.3. Types of population reproduction	209

**16. SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND LABOR
CONFLICT MANAGEMENT**

16.1. Personnel development as a continuous process 216
16.2. Social development of the enterprise 219
16.3. Labor conflict management 222

**17. MILLENNIUM DECLARATION AND
MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS**

13.1. Millennium Declaration, its goals and objectives 229
13.2 International human rights standards..... 230
13.3. Basic international norms and standards for ensuring
human rights and freedoms 232

GLOSSARY..... 234

LITERATURE..... 243

ИБРАГИМОВА С.А.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Ташкент – «Fan va texnologiyalar nashriyot-matbaa uyi» – 2022

Редактор: Ш. Кушербаева
Тех. редактор: Ш. Миркасимова
Дизайнер: У. Ортиков
Компьютерная
вёрстка: Н. Рахматуллаева



E-mail: tipografiyasnt@mail.ru Тел: 97-450-11-14, 93-381-22-07.

Разрешено в печать 31.05.2022.

Формат 60x84 ¹/₁₆. Гарнитура «Times New Roman».

Офсетная печать. Усл. печ.л. 16,75. Изд. печ.л. 16,0.

Тираж 300. Заказ № 75.

**Отпечатано в типографии
«Fan va texnologiyalar nashriyot-matbaa uyi»
г. Ташкент, ул. Фозилтепа, 22 в.**