

Турганбаева Г.П.

ИШ МЕНЕН КАМСЫЗ БОЛУУ ЖАНА КАЛКТЫН ЖЫЛЫШУУСУ ЭМГЕК РЫНОГУНУН МЕХАНИЗМИНИН НЕГИЗГИ БӨЛҮГҮ КАТАРЫНДА

Турганбаева Г.П.

ЗАНЯТОСТЬ И ДВИЖЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА

G.P. Turganbaeva

EMPLOYMENT AND POPULATION MOVEMENT AS INTEGRAL PARTS OF THE MECHANISM OF THE LABOR MARKET

УДК: 331.526/02.41-09

Макалада калкты иш менен камсыз кылуу жана эмгек рыногундагы кыймылдардын маселелери каралды. Калктын кыймылы жана калкты иш менен камсыз кылууга таасир берүүчү факторлордун себептери каралат.

Негизги сөздөр: эмгек базары, иш менен камсыз кылуу, калктын кыймыл механизмдери, эмгек рыногу, адамдык капитал.

В статье рассматриваются вопросы занятости и движения населения как составные элементы рынка труда. Рассматриваются причины движения населения, факторы влияющие на занятость населения.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, движение населения, механизмы рынка труда, человеческий капитал.

This article deals with the employment and population movement as the constituent elements of the labor market. The causes of population movements, factors affecting employment.

Key words: labor market, employment, population movement, the mechanisms of the labor market, human capital.

Өткөөл экономиканын мезгилинде КМШнын көпчүлүк өлкөлөрүндө жумушчу күчүнүн кыймылынын үстөмдүк кылуучу мотиви айлык акынын деңгээли болуп калды, ошондой эле жумуш менен толук камсыз болбоо, жумушсуздук, калктын жашоо деңгээлинин төмөндүгү, жашоо ордун өзгөртүү, квалификациясын жогорулатууга умтулуу, эмгек жамаатындагы жетекчилик менен болгон пикир келишпестиктер, алган кесип боюнча жумуштун жоктугу да жумушчу кыймылынын өсүшүнө себепкер болду.

Жумушчу кыймылы тууралуу процесстерди талдоого алуу менен дагы бир моделге - жумуш издөө моделине да токтоло кетүүгө туура келет. Жумуш издөөгө чечим кабыл алуудан мурда кызматкер жумуш орду, андагы айлык акы тууралуу билүүгө тийиш. Бирок да, тилекке каршы, биздин кыргызстандык жаштар тобокелге салуу менен тышка чыгып ай-айлап ылайыктуу жумуш таппай отуруп калган учурлары көп эле болууда. Жумуш издөөнүн моделинин түрлөрүнүн бири экономиканын үч сектордуу моделине таянат. Адатта, ар түрдүү альтернативалар пайда болгондо келечектеги пайда эмес дал ошол учурдагы киреше жана пайда

биринчи орунга коюлат, себеби башка жерге барган кызматкер ал жерде түбөлүк калып калууну көп учурда ойлобойт. Жумуш тандоого ишин таптакыр алмаштырбагандар же такыр жумушу жок айласы кеткендер гана туш болушпайт, аларды дээрлик кандай жумуш болсо да канааттандыра алат. Секторлор аралык жумушчу күчүнүн кыймылынын натыйжалуулугу аткарылган жумуштун пайдалуулугу, өндүрүштүк потенциал жана кызматкер менен жумуш берүүчүнүн кызыкчылыктарынын дал келүүсү катары каралат. Зарылчылык пайда болгондо кызматкерге шартка жараша төмөнкү төрт багыттын бирин тандап алууга туура келет:

- 1) мурдагы иш ордундагы ишин уланта берүү;
- 2) айыл-чарбасынан жумуш табуу;
- 3) өндүрүштөн жумуш табуу;
- 4) кызмат көрсөтүү тармагынан жумуш табуу.

Ар кандай сектордогу жекече өндүрүмдүүлүк жумушчунун жаш курагына, жынысына, билимине, ошол жерде иштеген стажына жана алган тажрыйбасына байланыштуу. Секторлор аралык жумушчу кыймылы эмгектин өндүрүмдүүлүгү өскөндө (азайганда), кийинки (мурунку) сектордо өндүрүштүк өндүрүмдүүлүк кескин өзгөргөндө жана мурдагы жумуш ордунда иштөөнүн шарты начарлаганда күчөйт. Жумушчу күчүнүн кыймылынын негизги факторлорунун бири жумушчу менен жумуш берүүчүнүн тил табыша албоосу, пикир келишпөөсү же жетекчинин компетенттүүлүгүнүн жетишсиздиги жана ошондой эле жумушчулар ортосунда туура эмес иш бөлүштүрүү экендигин талдоого алган моделдер көрсөттү.

Жумушчу күчүнүн кыймылы жумушчу же жумуш берүүчүнүн бири тарабынан келишимдин бузулушунун натыйжасында да пайда болот, келишимдин бузулушу көптөгөн себептер менен шартталган. Бул себептерге түшүндүрмө берүү үчүн эмгек рыногунун микроэкономикалык теориясына негизделген бир топ божомолдор сунушталат. Келишимдердин так аткарылышынын узактыгына же бузулушуна, жалпы эле жумушчу кыймылына түшүндүрмө берүүгө сунушталган жүйөөлүү пикирлерди ырааты менен карап көрөлү.

Жумуш издөөнүн теориясына ылайык иш издөө

дайыма эле бир жумуш ордунда токтолуп калуу менен чектелбейт. Маалыматтардын ар түрдүүлүгүнө жана карама-каршылыгына байланыштуу кызматкер жумуш орду, андагы шарттар жана айлык акы тууралуу толук маалымат ала албайт, ал эми фирмалар болсо эмгек рыногунун учурдагы абалына канча өлчөмдөгү айлык акы туура келерин дайыма эле биле бербейт. Убакыттын өтүшү менен жумуш издөөчүгө жана жумуш сунуштоочуга улам жаңы сунуштарды берүү менен ар кандай маалымат толукталат жана оңдолот да эки тарап тең издөөнү улантууга кызыкдар. Бирок да, жумуш издөөгө кеткен чыгымдар жана убакыт, убаракерчилик жумушчу күчүнүн кыймылын төмөндөтөт да жумуш боюнча түзүлгөн келишимдердин узагыраак сакталышына жана аткарылышына өбөлгө түзөт.

Жумуш ордундагы шарт жөнүндөгү маалыматтар, адатта жумушчуларга толук белгисиз деп айтып өттүк, ошол эле учурда жумуш берүүчү да жумушчунун тигил же бул жумуш ордунда кандай өндүрүмдүүлүк көрсөтөрү жөнүндө да толук билүү мүмкүнчүлүгүнө ээ эмес. “Жумушчу менен жумуштун” бири-бирине дал келүүсү келишимде көрсөтүлгөн талаптар аткарыла баштаганда жана жумушчу менен жумуш берүүчү тиешелүү тажрыйбаларга ээ болгондо гана ишке аша баштайт. Буга байланыштуу жумуш боюнча келишимдерди түзүүдө “сыноо мөөнөтү” көрсөтүлөт, жаңыдан ишке кирген жумушчу сыноодон өтө албаса жана жумуш берүүчүнүн талаптарын аткара албаса же аны канааттандыра албаса ал бир тараптуу түрдө келишимди бузууга укуктуу.

Б. Джовановик тарабынан иштелип чыккан жумуш орду менен жумушчунун бири-бирине туура келүүсүнүн модели жумуш орду менен жумушчунун бири-бирине туура келүүсү иш процессинде гана калыбына түшөт деп белгилөөгө багытталган.² Демек, “жумушчу менен жумуштун” дал келүүсү практикалык процессте (конкреттүү анык бир жумуштун аткарылышында) өзүн көрсөтүүчү кубулуш. Эгер жумуш менен жумушчу бири-бирине мыкты туура келсе өндүрүмдүүлүк жогорулайт, натыйжада айлык акы да көтөрүлөт, эмгек келишиминин бузулушу тууралуу тынчсызданууга да негиз жок. “Жумушчу менен жумуш” бири-бирине туура келбеген учурда баары тескерисинче кетет да эмгек келишими узак убакыт иштеши күтүлбөйт. Эмгек келишиминин баштапкы этабындагы сыноо мөөнөтү учурунда топтолгон маалыматтар келишимдин узартылышына же токтотулушуна толук негиз болот. Бирок да сыноо мөөнөтүнөн мыкты өткөн кызматкердин андан ары да мыкты иштешине, кесиптик жактан өсүшүнө эч кандай кепилдик жок, ал жумушчунун мүнөзүнө жана адамдык сапаттарына гана байланыштуу. Ошол эле учурда сыноо мөөнөтүнөн өтпөгөн жумушчудан

үмүт үзүүгө да мүмкүн эмес, ал намыстанып мурдагыдан жакшы жумуш таап ийгиликтүү иштеп кете алышы да толук мүмкүн. Жумушчунун мүнөзүндөгү анык эместик анын эмгектик биографиясынын башталыш этабында көбүрөөк курч байкалат, себеби ал өз иши тууралуу толук маалыматка ээ эмес, жаңы жамаат жана чөйрөгө, жаңы иш ордуна бат эле көнө коюу да оңой жумуш эмес. Мындай анык эместик жумушчудагы тигил же бул жумуш орду жөнүндөгү маалыматтын жетишсиздигинен гана эмес анын тажрыйбасыздыгынан, демек, өз билимин, жөндөмүн жана өндүрүмдүүлүгүн так баалай биле албагандыгынан улам да пайда болот. Буга байланыштуу ар түрдүү жумуш орундарында иш аткарууда жаштар үчүн “эксперименттен өткөрүү фазасын” колдонуу максатка ылайыктуу болор эле. Жаш курактын өсүшү менен иш ордун өзгөртүүнүн саны кыскарат, себеби узак мезгил бир жерде иштөө менен кызматкерде бай тажрыйба топтолот, ал эмгек коллективине жана иш ордуна биротоло көнүп бүткөн. Улам жаш курактын өтүшү менен кызматкерлерде иш ордун өзгөртүүнү “пландаштыруунун горизонттору” тарыйт, себеби иш жана жашоо ордун алмаштырууга кеткен чыгымдар бат эле актала койбойт, анын үстүнө жашы өтө баштаган адамдын башка ишке өтүүгө жана бөлөк жерге жашоого кызыкчылыгы дээрлик жок, анда мурдагыдай ден-соолук, тобокелге салуучулук болбой калган. Адам капиталынын теориясы боюнча³ эмгек келишиминин узартылышы менен кызматкер спецификалык бай адам капиталына ээ болот. Жумушчулар да жумуш берүүчүлөр да өз милдеттерин так жана өз убагында аткара спецификалык адам капиталынын топтолушу эмгек келишимдеринин стабилдешүүсүнө өбөлгө түзөт. Мындай учурда жумушчулар тарабынан да жумуш берүүчүлөр тарабынан да кызматтан бошонуунун демилгеси төмөндөйт, себеби иштен бошонууда эки тарап тең кетирилген чыгымдардын ордун толуктай албайт, инвестициядан да пайда болбойт. Спецификалык капиталдын топтолуу стадиясы өтүп кеткен болсо келтирилген инвестициядан түшкөн пайда да төмөндөйт жана кызматкер спецификалык капиталды инвестициялоого кызыгдар болбой калат. “Жумушчу менен жумуштун” бири-бирине дал келүү теориясындагыдай эле адам капиталынын теориясы да жумуштан бошонуунун санын жана себептерин алдын ала божомолдой албайт, эреже катары рынок экономикасында күтүүсүз жагдайлар дайыма болуп турушу толук мүмкүн. Талдоолордон улам эки моделдин ортосунда төмөнкүдөй принципиалдуу айырмачылыктар бар экенин байкадык:

- биринчиден, адам капиталынын теориясынын чегинде жумуш ордунда спецификалык капиталдын топтолушу менен кызматкердин өндүрүмдүүлүгү

² Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover//Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. N. 5.

³ Плячкайтене И. М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. – 2011. – №7. Т.1. – С. 102-104.

жогорулайт деп эсептелинсе, анда “жумушчу менен жумуштун” бири-бирине дал келүү моделинде кызматкердин жумуш ордундагы өндүрүмдүүлүгү туруктуу болуп, мезгил өтүшү менен ал өзгөрүүгө дуушар болбойт деп эсептелинет, эмгек келишиминин мөөнөтүнүн созулушу менен жумушчуда да жумуш берүүчүдө да бири-бирине болгон ишеним жогорулап, бирин-бири мыкты түшүнүүчүлүк орнойт;

- экинчиден, “жумушчу менен жумуштун” бири-бирине дал келүү гипотезасынын чегинде гана эмгек келишиминин узарышы менен айлык акы да жогорулайт, себеби кызматкер бир жерде узак мезгил иштөө менен өз кесибин мыкты өздөштүрүп, иш сапаты, эмгек өндүрүмдүүлүгү да өсөт.

Иштен бошонууну кыскарышына же аны көбөйүшүнө түздөн-түз таасир этүүчү факторлордун бири – айлык акы, башкача айтканда эмгекке акы төлөө. Кызматкердин жаш курагы да маанилүү факторлордун бири болуп саналат, ишкана адам капиталынын жана “стаж боюнча айлык акы төлөө” моделдеринин жоболоруна таянуу менен иштен бошонуунун санын кыскартуу максатында “айлык акынын жогорулоочу профили” сунуш кылат. Мында стаж жогорулоо менен айлык акыны көбөйтүүдө кызматкердин ишканага жана анын натыйжалуулугунун жогорулоосуна болгон кызыгуусу күчөйт, чоң тажрыйбага ээ болгон кызматкерди жумуш берүүчү да жоготкусу келбейт. Тажрыйбалуу кызматкерлер жеке өз иши үчүн гана жооп бербестен жаш жумушчуларга насаатчылык кызматты да аткарат.

Жумуштан бошонуунун санын кыскартуу үчүн фирмалар мүмкүн болушунча орточо рыноктук деңгээлден жогорку айлык акыны коюуга умтулу-

шат, эмгекке акы төлөөнүн натыйжалуу принциби да ушул максатка негизделген. Себеби жумушчулардын иштен бошошу фирмаларга ашыкча чыгым гана алып келет, кандай гана жөндөмдүү адам болбосун аны жаңы кесипке үйрөтүү үчүн убакыт талап кылынат, өз ишине үйрөнүп бүткөндөн кийин жумушчунун иштен бошонуп кетиши ишкана үчүн зыян гана, мына ошондуктан жумуш берүүчү кызматкерлердин иштен бошонуп кетишинин алдын алууга аракет жасайт. Жумушчулардын иштен бошонуп кетишинин санын кыскартууга айлык акыдан тышкары кошумча акы төлөөлөр, сыйлыктар, моралдык жактан колдоолор да чоң көмөк берет. Мындай факторлор, эреже катары, экономикалык жактан анчейин бааланбаганы менен жумушчунун көңүлүн көтөрөт, өз ишине болгон кызыгуусун арттырат. Жумушчу күчүнүн кыймылы менен байланышкан чыгымдар да кызматкерлердин иштен бошонуп кетүүсүнө белгилүү деңгээлде таасир этет. Мында түз чыгымдар гана эмес альтернативалык чыгымдар жана ошондой эле социалдык мамилелердин алысташы, мурдагы эмгек жамаатынын чөйрөсүнөн чыгуу, кызматкердин иштен бошонушу менен анын үй-бүлөсүнө келтирилген зыян ж.б. да эске алынат.

Адабияттар:

1. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover// Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. N. 5.
2. Плячкайгене И. М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. - 2011. - №7. Т.1. - С. 102-104.
3. Исаченко И.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов // М: МГУП, 2012. С. 79-85.

Рецензент: д.э.н., профессор Эргешбаев У.Ж.