

*Ширинбеков Х.Б., Сафарова Н.Н.*

**МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА - ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ**

*Kh.B. Shirinbekov, N.N. Safarova*

**THE MECHANISM OF REGULATION OF THE LABOR MARKET - THE BASIS OF PROVIDING WORKPLACES**

УДК: 331

*В нашей стране, переживающей значительные экономические потрясения, рынок труда недостаточно развит, он является гибким. Современный рынок труда в Республике Таджикистан, характеризуется нарушением баланса между рабочими местами и предложением труда. С одной стороны, идет процесс превращения скрытой безработицы в открытую, а с другой стороны, различия в балансе принимают качественный характер. Происходящие перемены в основном связаны не только с отсутствием рабочих мест, но и несовпадением профессиональной и квалификационной подготовки рабочей силы.*

**Ключевые слова:** рынок труда, безработица, рабочая сила, рабочее место, занятость, государственное регулирование рынка труда.

*In our country, which is experiencing great economic turmoil, the labor market is not well developed. The modern labor market in the Republic of Tajikistan is characterized by an imbalance between jobs and labor supply. On the one hand, there is a process of transformation of hidden unemployment in the open, but on the other hand, differences in the balance are taking a qualitative nature. The changes are mainly related not only to the lack of jobs, but also to a mismatch of vocational and professional training of the workforce.*

**Key words:** labor market, unemployment, workforce, workplace, employment, government regulation of the labor market.

Возникающие противоречия в условиях становления рыночной экономики проявляется, прежде всего, в различном характере и содержании труда у социальных групп, в различной возможности получения доходов и культурно-бытовых условиях жизни.

Отход от плановых методов управления экономикой привел к отказу от принципов всеобщности и гарантированного государством обеспечения граждан рабочими местами. Возникли тенденции и проблемы в сфере занятости.

В нашей стране, переживающей значительные экономические потрясения, рынок труда недостаточно развит, он является гибким. Современный рынок труда в Республике Таджикистан, характеризуется нарушением баланса между рабочими местами и предложением труда. С одной стороны, идет процесс превращения скрытой безработицы в открытую, а с другой стороны, различия в балансе принимают качественный характер. Происходящие перемены в основном связаны не только с отсутствием рабочих мест, но и несовпадением профессиональной и квалификационной подготовки рабочей силы.

В период плановой экономики подготовка высококвалифицированных работников осуществля-

лась централизованно и обеспечение рабочими местами гарантировалось государством.

С переходом к рыночной экономике вопрос обеспечения баланса превращается в одну из основных проблем экономической политики государства.

Поэтому смягчение негативных последствий требует принятия конкретных мер для ее регулирования.

В силу объективных и субъективных причин какая-то часть населения находится в движении, связанном с переменной места жительства или работы. Это так называемое механическое движение населения – его миграция.

Характер таких перемещений неодинаков. Одни из них – единичные, разовые, другие – частые, но бессистемные, третьи – систематические.

Под миграцией в узком смысле понимают переселение, то есть перемещение людей через границы административно-территориальных образований, завершающееся сменой постоянного места жительства; в широком смысле – это всякое независимо от цели, регулярности и продолжительности перемещение из одного населенного пункта в другой. Лица, совершающие такие перемещения, называются мигрантами.

В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения Таджикистана значительно возросла. Важность миграции населения с точки зрения ресурсов для труда объясняется в первую очередь ее влиянием на состав этих ресурсов, как в месте выбытия населения, так и в месте прибытия. Особую значимость изучение различных сторон и характеристик миграции населения приобрело в связи с ее активизацией после распада СССР. С нарастанием тенденции депопуляции населения Таджикистана и ряда соседних стран процесс миграции стал определяющим в регулировании ресурсов для труда.

Известно, что рынок труда самостоятельно не сбалансирован. Для этого необходимы определенные условия, что требует разработки управляющего механизма. Управляющий механизм в первую очередь включает в себя регулирования государством механизмов рынка труда. Именно учет этих механизмов, в конечном счете, будет обеспечивать совместное функционирование рынка труда как объекта управления и управляющей системы, то есть сбалансированности рабочих мест и предложения труда.

Система управления сбалансированностью рабочих мест и предложением труда как элемент

рыночной экономики основывается на использовании экономических методов. При этом использование экономических методов должно эффективно сочетаться с использованием административных и социально-технологических методов управления.

Прежде чем говорить о государственном регулировании рынка труда, необходимо определить объект управления, т.е. рабочее место.

Регулирование рынка труда необходимо в первую очередь применять для создания новых рабочих мест и условий для функционирования существующих рабочих мест. Привлечение зарубежных инвестиций важно направлять на создание основных фондов и приобретение оборотных средств, которые в настоящее время является основной проблемой для многих предприятий.

При привлечении инвестиций необходимо учитывать сложившиеся инвестиционные процессы, в которых ныне преобладает интерес к портфельным инвестициям и к вложению средств в финансовые операции. При создании механизмов стимулирования инвестиций и создания рабочих мест должны быть изучены и максимально использованы все возможные методы, стимулирующие создание новых рабочих мест, в первую очередь налоговое регулирование.

Важно также при регулировании рынка труда объединить усилия банков, финансовых компаний и органов государственной власти для применения льготного кредитования оборотных средств предприятий независимо от объемов их деятельности.

Государственное регулирование рынков труда может дать хорошие результаты при внедрении лимитов численности предприятий и групп населения. При этом лимиты могут быть минимальными или максимальными.

Управление рынком труда также должно отражаться на создании имиджа предприятия и предпринимателей, создающих новые рабочие места. Важно организовывать конкурсы работодателей, создающих новые рабочие места, широко освещать их результатов в прессе и представлять работодателей, создавших наибольшее число рабочих мест, к правительственным наградам и так далее.

Прежде всего, государство должно заботиться о восстановлении и расширении производства в реальных секторах экономики как основы поддержания занятости в пределах общественно-приемлемой нормы. Для этого следует изыскивать внутренние источники накопления для поддержки жизненно важных для функционирования народного хозяйства и нормальной жизни населения отраслей и предприятий. Этот отбор должен иметь конкурентную основу.

В регулировании рынка труда в странах с рыночной экономикой важная роль отводится профсоюзам. Они через трудовые договоры, заключенные между работодателями и наемными работниками на основе существующей законодательной базы, защищают интересы обеих сторон, определяя

оптимальные производственные условия трудовой деятельности, время, функции и интенсивность работы.

С помощью коллективных договоров профсоюзам необходимо проводить свою политику в отношении финансирования страховых фондов, размеров и длительности выплаты пособий по безработице. Заключаемые между предприятиями и профсоюзами на одном из трех уровней: областном, отраслевом или предприятии – сроком на 1-2 года, коллективные договора являются весьма эффективной формой производственно-трудовых отношений, обеспечивающей участие трудящихся в развитии экономики и предотвращающей, как правило, возникновение трудовых конфликтов и стачечной борьбы.

Коллективные договора сегодня являются, как правило, результатом не столько противоборства интересов, сколько их выявления и сглаживания различий между ними в контексте общей заинтересованности в процветании предприятий и экономики в целом.

И предприниматели и профсоюзы в своих требованиях должны исходить из научного анализа ситуации, осуществляемого собственными, независимыми исследовательскими центрами и организациями.

Достижение самостоятельной и активной позиции трудящихся на рынке труда, достаточно ясное понимание национальных проблем позволяет не только выдвигать, но и поддерживать конструктивные экономические и социальные программы развития.

При этом профсоюзы должны активно участвовать в выборе факторов оценки работников при приеме их на работу. В условиях рынка возрастают требования частных предприятий, акционерных обществ и фирм к уровню профессиональной компетентности работников, они при приеме на работу предъявляют к работнику различные требования и оценивают их многочисленными факторами.

Совершенно ясно, что без четких факторов деловой оценки работников возникают трудности для регулирования рынков труда. Теория и практика в настоящее время знают более двух десятков различных методов оценки работников в условиях перехода к рыночной экономике. Поэтому возникает необходимость совершенствования методов оценки работников. Важно в этом направлении модернизировать и приспособить оценку профессиональных навыков принимаемых на работу.

Оценку работников, на наш взгляд, надо проводить на основе применения чисто количественных методов оценки, которые позволяют с достаточно высокой степенью достоверности оценивать их как в сфере управления производством, так и вне её.

Исходя из этого, важное значение в регулировании рынка должно иметь тестирование работников. Суть его заключается в том, чтобы

путем соответствующих испытаний, решения задач определить, имеет ли работник те или иные качества, отвечающие за правильность его выбора, а потом оценить уровень этих качеств в виде конкретной величины (коэффициента или суммы баллов) по заранее подготовленной шкале оценки. Данный метод широко используется в странах с рыночной экономикой Западной Европы и США.

Применение тестирования и участие в их разработке профсоюзов позволяет достаточно точно учитывать показатели способностей работника на основе применения четких критериев и факторов оценки.

В условиях рынка возникает необходимость определения комплекса мер, обеспечивающих улучшение отношений между работниками в процессе производства. Эти вопросы являются важнейшими в сложной комплексной социальной проблеме, именуемой «условиями труда».

Неблагоприятные условия труда в настоящее время являются не редкостью на производстве. Такие факторы, как тяжелая физическая или однообразная работа, плохие санитарно-гигиенические условия отрицательно влияют на производительность труда и, в конечном счете, приводят к ухудшению здоровья работников. При этом практикуемая работодателями система материальных стимулов не позволяет объективно оценивать меру труда, вложенного отдельными работниками или коллективом в конечные результаты их деятельности.

На наш взгляд, важное значение в регулировании рынка труда должно сыграть также применение опыта стран с рыночной экономикой.

Следует отметить, что рынок труда в западных странах развивается в атмосфере экономического и политического демократизма, допускающего конфронтацию и весьма критическое отношение друг к другу, определяющего структуру общества, различных социальных сил.

Весьма эффективны, как показывает опыт Австрии, Швеции, Норвегии, Дании и других стран, коллективные договоры, заключаемые на высшем национальном уровне между ассоциацией предпринимателей и руководством профсоюзов. Они действительны во всех отраслях и обязательны – при условии их принятия – для работников каждого учреждения и предприятия в течение всего срока действия.

Именно на национальном уровне наилучшим образом видны и понятны и потому могут быть учтены и согласованы всеми сторонами многосторонние общенациональные интересы: внешней и внутренней экономической политики, комплексного развития отраслей, в т. ч. отдельных предприятий, общие стратегические контуры научно-технической политики и первоочередность подобных программ для каждого сектора хозяйства.

К разработке программ деятельности учреждений рынка труда на национальном, региональном и местном уровне привлекаются объединения предпринимателей и профсоюзы.

Из представителей населения, руководителей учебных заведений, профсоюзов, предприятий и местных органов власти создаются комиссии (комитеты), которые оказывают всестороннюю помощь местным учреждениям рынка труда в их повседневной работе и, вместе с тем, осуществляют над ними контроль.

Важно, что местные предприятия обычно охотно оказывают учреждениям рынка труда постоянную квалифицированную помощь в составлении планов использования рабочей силы, индивидуального развития сотрудников, проведении массового переобучения, связанного с внедрением новой технологии и реорганизации производства.

Особенно эффективно снижает безработицу и поддерживает высокий уровень занятости политика активных мер развития трудовых ресурсов, которую в той или иной мере проводит практически каждая страна, выделяя на нее обычно 30-40% всех сумм по государственному финансированию программ рынка труда.

В Швеции меры по снижению безработицы и повышению уровня занятости включают в себя поощрение мелкого и семейного предпринимательства государственными субсидиями и кредитами на максимально благоприятных условиях, благодаря которым стартовый капитал может быть обеспечен владельцам лишь на 10%, до 70%.

Вместе с тем, в последнее время в США, Великобритании, Франции и других странах получила распространение практика заключения коллективных договоров на уровне корпораций и отдельных предприятий, поскольку в таком случае хорошо учитывается технологическая специфика производства и конкретные индивидуальные интересы сотрудников.

Профсоюзами многих стран проводится политика «солидарной» заработной платы, которая заключается в реализации принципа равной оплаты за равный труд независимо от того, на каком предприятии – высокорентабельном или низкорентабельном – трудится работник. Прибыли предприятий в значительно большей степени отличаются друг от друга, чем заработки рабочих и служащих.

Такой подход позволяет в определенной мере сдерживать стремление работодателей переманивать к себе высококвалифицированных специалистов, а также желание работников сменить место работы только для того, чтобы получить более высокую заработную плату. Подобная политика лучше всего поддается реализации при заключении коллективных договоров на национальном уровне. Опыт многих стран подтверждает достижимость баланса интересов работодателей и работников, государственного и частного сектора экономики, политики регулирования и вместе с тем сохранения стабильности рынка труда. Чем выше общая и социальная стабильность, тем легче и устойчивей согласуются интересы работодателей и трудящихся, тем выше практические достижения в развитии экономики и государства.

В системе рынка труда осуществляются также мероприятия по повышению общеобразовательного уровня безработных и обучению профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда.

В странах с рыночной экономикой, чем крупнее затраты на активные меры по поддержанию занятости при общих более значительных масштабах финансирования политики рынка труда, тем ниже, как правило, безработица в стране и выше общий уровень трудовой активности населения.

Показательно в данном отношении сопоставление ситуации на рынке труда Швеции и США, при том, что в Швеции в 3 с лишним раза выше, чем в США, относительные затраты на программы политики рынка труда – 2,7 против 0,8 валового национального продукта. Доля средств, идущих на меры активной защиты населения от безработицы, также в два раза выше (70% против 35%).

Нет сомнения в том, что именно эти различия в масштабах и качестве внимания к социальной защите населения на рынке труда являются одним из главнейших факторов, определяющих сложившийся уровень занятости населения обеих стран.

Единственная возрастная группа, по которой занятость в США выше, чем в Швеции, – население 16-19 лет. Объясняется это тем, что в США намного значительнее, чем в других западных странах, в т.ч. и в Швеции, распространена частичная занятость среди учащихся старших классов школ и студентов.

Трудовое воспитание оплачиваемым трудом, кстати сказать, проходит в большинстве западных стран, часто по месту учебы, примерно половина учащейся молодежи, что в целом связано с потребностью семей в дополнительных средствах на удовлетворение элементарных жизненных нужд.

Высокий уровень эффективности рынка труда в Швеции во многом определяется тем, что в стране хорошо поставлена профориентация, которая предшествует профессиональному обучению.

О жизненной важности рынка труда для современного общества свидетельствуют масштабы текущих государственных затрат на его развитие. Только на реализацию социальных программ в рамках рынка труда во многих западных странах ежегодно выделяются средства в объеме 2-3% валового национального продукта.

Рынок труда финансируется государством через министерство труда по трем самостоятельным направлениям – трудоустройство ищущих работу, обучение пользующимся спором специальностям необходимой квалификации; профессиональная реабилитация и обеспечение работой лиц, требующих особого социального внимания люди с ограниченной трудоспособностью, инвалиды, иммигранты, молодежь без полного школьного образования и

специальности и т. д.

Таким образом, анализ формирующегося рынка труда в целом, практика их государственного и общественного регулирования и опыт стран с рыночной экономикой показывает, что он носит сложную структуру.

В последние годы происходит углубление его сегментации по ряду критериев: формам собственности (альтернативные формы занятости), фондоемкости и трудоемкости производства (различные темпы высвобождения и качественный состав работников), особенностям технологии производства, квалификации занятых, уровню разделения и обобществления труда, исторически сложившихся форм организации и стимулирования труда, традициям в мотивационном поведении рабочей силы в национальной экономике.

Формирование рынка труда в экономике Таджикистана и в его отдельных регионах должно быть неотъемлемой частью становления рыночного механизма, и его регулирование должно осуществляться путем преодоления спада производства, недопущения массовой безработицы и принятия мер по повышению уровня жизни населения.

#### Литература:

1. Дадашев А. Проблемы занятости и регулирование рынка труда в Российской Федерации // Вопросы экономики. М. 1998. №1.
2. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда. // Вопросы экономики. М. 1998. №1.
3. Закон Республики Таджикистан «О занятости населения». Душанбе – 1996.
4. Исламов Ф.С. Некоторые проблемы миграции населения в переходной экономике. Душанбе. 2000.
5. Котляр А.О. Как создать эффективную занятость // Вопросы экономики. М. 1993.
6. Котляр А.О. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. М. 1998, №1.
7. Проблемы экономического и социального развития Таджикистана. Душанбе. 1998.
8. Прокопов Ф.Т. Рынок труда и профессиональное обучение в период экономической трансформации // Человек и труд. М. 1994. №2.
9. Сурьян В.Б. Наемный труд в США на новом этапе НТР: качественная эволюция и проблемы использования. М. 1990.
10. Тагаев Дж.С. Рынок и социальное развитие Таджикистана. – Душанбе. 1997. 187с.
11. Ходжибаев А. Актуальные проблемы воспроизводства населения и эффективность использования трудовых ресурсов. Душанбе. 1989.
12. Хоналиев Н. Использование трудовых ресурсов в промышленности Таджикистана. Душанбе. 1979.
13. Эргашев Р. Система регулирования рынка сельского хозяйства Таджикистана. Д. «Ирфон». 1997-226с.
14. Эргашев Р.Х., Хаитов С.А. На пути к рынку. // Кишоварз. 1998. №3. с.33–42.

Рецензент: д.э.н., профессор Мирсаидов А.Б.