

Тукеева А.С.

ТРУДОЗАНЯТОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

A.S. Tukeyeva

EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC IS ECONOMY DURING MARKET CONDITIONS OF RELATIONS

УДК: 331. 5: 330(575.2)

Занятость характеризует совокупность отношений, участия населения в трудовой деятельности, выражающую меру его включения в труд, степень удовлетворения личных и общественных потребностей и приносящую, как правило, заработок, то есть трудовой доход.

Employment characterizes the combinations of the relations in populations' participation in their working activity expressing the measure of its including in labour, the degree of sates faction of personal and social necessities of life and giving as a rule the sales labour in come.

Первоочередной задачей общества в области рынка труда является создание эффективной занятости и предотвращение безработицы, обеспечение наибольшей сбалансированности на рынке труда между спросом на рабочую силу и ее предложением путем: создания рабочих мест и условий для развития предпринимательства; обеспечения социальной защиты в области занятости; поощрения работодателей, создающих новые рабочие места, особенно для граждан, нуждающихся в социальной защите; международного сотрудничества по проблемам занятости населения, включая труд граждан Кыргызской Республики за рубежом и т.д.

Занятость, как и процесс труда вообще, присуща всем способам производства независимо от его социально-экономической формы. Занятость населения характеризуется возможностью и способностью каждого работника или отдельных групп осуществлять трудовую деятельность и существенно повышать её эффективность. Экономическая наука на протяжении длительного времени занималась проблемами занятости населения, но изучались лишь только три группы населения: трудоспособные и трудоспособном возрасте, фактически занятые в сфере экономики, подростки и пенсионеры, т.е. были охвачены только часть населения.

Тоталитарное прошлое настолько сильно воздействует на создающиеся трудовые отношения, что можно говорить лишь о начале рыночных изменений в занятости, что усугубляет кризисные явления в экономике. В этом состоит первая особенность занятости переходного периода к рыночным отношениям.

Вторая особенность кыргызского рынка труда заключается в том, что формируется он в определенном мере стихийно, ярким примером чего служит наличие в больших масштабах

неформальной занятости как самостоятельного вида деятельности, либо как возможность иметь дополнительный доход. Неформальная занятость означает стихийное начало в перераспределении рабочей силы по видам деятельности, вызванное переходом к рынку и меняющимся спросом на товары и услуги.

Третья характерная черта связана с тем, что при сохранении почти прежнего, очень высокого предложения рабочей силы, уходящего своими истоками в экстенсивное развитие в дореформенные годы, складывается четкая, длительного действия тенденция к ограничению эффективного спроса на рабочую силу.

Четвертая особенность - неадекватная глубина спада, но постоянно нарастающие масштабы открытой безработицы и вместе с тем не достигшие её обвального роста годы, когда кризис в экономике нарастал быстрыми темпами. Негативные последствия занятости и спада производства были перенесены в значительной мере на уровень предприятий.

Пятой особенностью занятости служит то, что при довольно высоком уровне общей безработицы сохраняется большая подвижность рабочей силы, что свидетельствует, с одной стороны, об определенном динамизме сферы занятости при переходе к рыночным отношениям, а с другой, - о стремлении населения приспособиться к новым условиям хозяйствования.

И, последнее, следует обратить особое внимание на существенную дифференциацию региональных рынков труда и занятости населения. Региональная неоднородность рынков труда, обусловленная особенностью природно-климатических условий, размещением производства и наличием определенного производственного потенциала, географией населения, разной глубиной спада производства в отдельных отраслях, что усредненные показатели рынка труда не могут служить основанием для принятия действенных мер по его регулированию.

Следовательно, коренным образом меняется концепция занятости в условиях рыночных отношений, которая отражена в Трудовом Кодексе КР: добровольная занятость, полный отказ от внешнеэкономического принуждения к труду, так как субъектом рынка труда может быть лишь свободный человек, движимый действием экономических стимулов.

Существуют теоретический и практический подходы к трактовке занятости. Теоретически

занятость - общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок или трудовой доход. Практически занятость – это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не учитывают глубинные процессы, свойственные занятости. Например, при определении, что такое занятость труда все более широкое распространение получило ограничивающие его трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, от работы - безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими занятости после перерыва в работе. Такой подход правомерен как инструмент оперативного решения проблем занятости, однако он сужает проблему занятости, выводит из рынка труда другие, кроме поиска рабочего места. Ее аспекты, такие как стабильность рабочего места, достижение максимального соответствия работы и работника, вопросы вознаграждения труда, его прямого участия не только в создании, но и в распределении национального дохода и др. Не учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не „ может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие. В стабильных условиях западных экономик занятость труда есть непрерывная борьба между предпринимателями и работниками, по поводу соглашений и компромиссов, определяющих их отношения.

Современная концепция занятости включает в себя следующие факторы: добровольная занятость, гибкость рынка труда и мобильность рабочей силы, существование «естественной» безработицы, необходимость социального партнерства, регулируемость рынка труда¹. Отсюда только рыночный труд характеризуется высокой степенью самостоятельности, ответственности, свободой владения рабочей силой и интеллектом, и занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

Занятое население может заниматься каким-либо делом самостоятельно или у отдельных работодателей, может работать на основной или дополнительной работе. Основная работа для

работника – это та, где находится его трудовая книжка. Если же у работника нет трудовой книжки, то основной работой считается та, которую как таковую признает сам работник или где он отработал больше часов. Дополнительная работа - это любое совместительство, случайная или разовая работа.

Таким образом, «занятость» характеризует совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, выражающую меру его включения в труд, степень удовлетворения личных и общественных потребностей и приносящую, как правило, заработок, то есть трудовой доход. Поэтому занятость выступает как формирующий фактор уровня жизни населения, поскольку размер заработной платы соответствует труду и выражает социальную защиту.

Занятость как экономическая категория имеет экономическое, демографическое и социальное содержание. Экономическое содержание его выражается в возможности работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства; социальное – в формировании и развитии личности, а демографическое – отражает взаимозависимость ее с возрастно-половыми характеристиками населения.

Основным показателем занятости является ее уровень, который определяется как отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов), выраженное в процентах. Однако следует заметить, что высокий уровень занятости еще не говорит о высокой ее эффективности, если он не сопровождается высокой производительностью труда.

За последний период (2004-2008 гг.) трудовые ресурсы в республике увеличились с 2945,0 тыс. до 3131,2 тыс. чел., или на 6,3%, в том числе активное население с 2176,9 тыс. чел. до 2379,9 тыс. чел, или на 9,3% и занятое население в экономике с 1991,2 тыс. до 2184,0 тыс. чел, или на 9,2%. (табл. 1).

Таблица 1

Численность трудоспособного, активного и занятого населения в республике.

	2004	2005	2005	2007	2008	2008 в % к 2004 г.
Всего трудовых ресурсов	2945,0	3007,0	3059,8	3089,7	3131,2	106,3
Экономически активное население	2176,9	2230,1	2285,0	2343,8	2379,9	109,3
Занятые в экономике	1991,2	2077,1	2096,1	2152,7	2184,0	109,2
Структура, %	100	100	100	100	100	
Всего трудовых ресурсов						

¹ Курс экономики учебник, под ред. проф. Райзберга Б.А. М: «Инфра». 1997 С. 128.

Экономически активное население	73,9	74,1	74,6	75,8	76,0	
Занятые в экономике	63,8	64,3	68,5	69,6	69,5	

Статданные Нацстаткома КР «Кыргызстан в цифрах», Б. 2006-2009 г.

Из приведенных данных в таблице 14 видно, что экономически активное население в общем количестве трудовых ресурсов увеличилось с 73,9 до 76,0 % и занятые в экономике с 63,8 до 69,5%.

Таким образом, занятость выражает также одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственного включения работника в процесс труда. Поэтому категория в большей мере характеризует проблемы функционирования

экономически активного населения и выступает обобщающим критерием адаптивности рынка и его характеристики.

Литература:

1. Закон Кыргызской «О занятости населения» от 14.01.1994, - Б., 1995
2. Трудовой кодекс Кыргызской республики от 04.08.2004. - Б., 2004
3. Занятость и безработица: итоги интегрированного обследования домашних хозяйств, 2004-2008
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) - Киев - 2001.
5. «Кыргызстан в цифрах», Б. 2006-2009 г.
6. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. М.,2005.
7. Шлендер П.Э., Кохина Ю.П. Трудовой потенциал общества и рынок труда: учебник .- М., 2002.

Рецензент: к.э.н., доцент Жума кызы Раиза