

94к3  
66

**Ш. Р. Холмуминов, Д. К. Балаханова  
Б. Муртазаев**

**РЫНОК ТРУДА:  
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
И РЕГУЛИРОВАНИЯ**

«ФАН»

94к.3  
66

ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

Ш. Р. Холмуминов, Д. К. Балаханова,  
Б. Муртазаев

РЫНОК ТРУДА:  
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
И РЕГУЛИРОВАНИЯ

95 ФБ АН УЗССР  
23-6

Ташкент  
Издательство «Фан» Академии наук Республики Узбекистан  
1994

В монографии на основе системного анализа исследуются проблемы становления, формирования и регулирования рынка труда, как основного фактора, и условия в обеспечении рациональной занятости трудоспособного населения Узбекистана.

Для научных работников, аспирантов, студентов и интересующихся проблемами занятости населения в условиях рыночных отношений.

**Ответственные редакторы:**  
академик РАН *С. С. Шаталин*  
академик АСХН РУз *С. С. Гулямов*

**Рецензенты:**  
доктор экономических наук *Р. Х. Шодиев*  
кандидат экономических наук *В. Т. Салимов*

0605010404—з—862

X ————— Рец. —94  
M 355(04) — 94

© Ш. Р. Холдуминов,  
Д. К. Валаханова, Б. Муртазаев,  
1994 г.

ISBN 5—648—02118—6

Надание осуществлено в авторской редакции за счет их средств

## ВВЕДЕНИЕ

Переход к социально-ориентированной рыночной экономике связан с формированием рынка труда, проведенном государством политики занятости, призванной смягчить последствия такого сложного явления, как безработица. И хотя в Узбекистане она еще не приобрела массового характера, даже поверхностный анализ состояния рынка труда позволяет сделать вывод о том, что избежать осложнений в области занятости пока не удастся.

В республике Узбекистан существуют ряд факторов и условий, которые непосредственно способствуют увеличению численности незанятого населения в общественном производстве. К ним относятся: спад производства, вызванный в основном разрывом хозяйственных связей; искусственно созданная неплатежеспособность предприятий; резкое сокращение государственных капиталовложений и отсутствие средств для инвестиций у абсолютного большинства юридических и физических лиц; частичная остановка экологически опасных производств; сокращение численности вооруженных сил; увеличение численности трудовых ресурсов по сравнению количества рабочих мест; изменение форм собственности; невысокой мобильности безработных и др.

В этой связи представляется актуальным проведение комплексного исследования современных тенденций формирования и регулирования рынка труда в нашей республике.

Именно такое исследование данной проблемы сегодня позволяет выявить органическую связь и противоречия между формированием рынка труда и его использованием; выделить критерии эффективности их взаимодействия; определить основные направления формирования профессиональных качеств работника как важнейшего условия воспроизводства трудового потенциала; разработать совокупность мер экономического, социального, организационного и административного характера по осуществлению макроэкономического регулирования спроса и предложений на рабочую силу в Республике Узбекистан. Сложность перехода к рыночным отношениям выдвигает перед экономической наукой необходимость научения сущности механизма

регулирования рынка труда, его роли в обеспечении равновесия между наличием рабочих мест с потребностями в них трудоспособного населения, взаимосвязи и взаимообусловленности рыночных и вне рыночных регуляторов в реализации прав человека на труд в общественном хозяйстве, путей достижения сбалансированного распределения и перераспределения трудового потенциала в условиях многообразия форм собственности и различными формами занятости: в сфере общественного хозяйства, включая государственный и кооперативный сектор, сфере частного и индивидуального предпринимательства, в домашнем хозяйстве, а также на учебе с отрывом от производства и др.

## ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.

### 1.1. РЫНОК ТРУДА - КАК ОБЪЕКТ АНАЛИЗА И РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Существуют различные точки зрения по определению рынка труда. Некоторые определяют рынок труда как механизм саморегулирования спроса на труд и предложения рабочей силы через свободное движение заработной платы и доходов. Другие объясняют, что рынок труда создает условия для удовлетворения спроса и предложения через опосредование согласования потребностей работодателей и желающих работать по найму и не регулирует непосредственно процессы купли-продажи рабочей силы. По определению И.С. Масловой рынок труда - это "динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на факторы производства (средства труда и рабочую силу), формируя объем, структуру и соотношение предложения рабочих мест и рабочей силы, спроса на работника и работу по "найму" ( II. с. 9,10).

Рынок труда - необходимое средство экономизации производства, выделения в сфере обращения избыточных внутрипроизводственных резервов рабочей силы, которые должны аккумулироваться и перераспределяться на планомерной основе с участием и под контролем органов по труду с учетом пожеланий и людей и интересов общества.

Основными элементами механизма такого рынка являются: спрос и предложение, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция. Спрос отражает объем и структуру общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда и обеспеченных фондами оплаты труда и жизненных средств. Предложение характеризуется численностью и составом людей (по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации, национальности и др. характеристикам), способных к труду и заинтересованных в получении работы на условиях найма. Запускным устройством механизма рынка труда является конкуренция между нанимателями за привлечение рабочей силы, между работниками - за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда, между работниками и нанимателями за условия трудового соглашения и оплаты труда.

Соотношения спроса и предложения рабочей силы характеризует конъюнктуру рынка труда, которая формируется под воздействием многочисленных факторов и может быть в целом равновесной, хронически трудоизбыточной или трудодефицитной, а также отражает неравное положение разных групп населения в качестве наемных работников. На практике общее и структурное равновесие спроса и предложения рабочей силы трудно достижимо. Конъюнктура рынка труда оказывает непосредственное воздействие на цену рабочей силы, которая в свою очередь колеблется в зависимости от действующих рыночных цен.

Соотношение спроса и предложения, выражающее взаимодействие интересов субъектов на рынке труда, формируется под воздействием многочисленных факторов, которые могут действовать однонаправленно и разнонаправленно (экономические, социальные, демографические, национальные, этнические, культурные, политические, психологические, экологические и др.).

На разных этапах развития рынка труда структура факторов и глубина их воздействия на интересы субъектов отношений найма существенно различается. В соответствии с этим изменяются границы рынка труда<sup>1</sup>, качественная структура и соотношение спроса и предложения рабочей силы, что в свою очередь требует соответствующих регуляторов для согласования этих интересов.

Конъюнктура рынка оказывает непосредственное влияние на цену рабочей силы, формирует определенное направление в движении работников в сфере обращения в соответствии с общественными и личными потребностями. В свою очередь колебание цены рабочей силы от ее стоимости зависит от эффективности производства, распределительных отношений, уровня заработной платы и структуры доходов, динамики потребительского рынка, действующих цен на товары и услуги, их наличия и других факторов. Взаимосвязь и взаимообусловленность вышеназванных и других элементов формирует механизмы саморегуляции движения рабочей силы в сфере обращения.

<sup>1</sup> Границы рынка труда в каждый данный момент определяются спросом трудоспособного населения на рабочие места, уровнем доходов по найму, и наличием таких рабочих мест во всех секторах экономики.

Конъюнктура рынка труда определяется в зависимости от: состояния экономики (после или перед); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровня доходов населения, в том числе душевого); развития рынков товаров и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д.; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития местной экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру рынка труда оказывает влияние ряд факторов, лежащих на стороне воспроизводства населения и трудовых ресурсов (демографические, качество трудового потенциала, мобильность рабочей силы и др.).

Ситуация на рынке труда при прочих равных условиях может меняться в зависимости от политической обстановки. Национально-этнический фактор обуславливает формирование локальных, относительно замкнутых рынков труда. Психологический фактор вызывает определенную инерционность процессов на рынке труда.

Действие факторов, определяющих соотношение спроса и предложения на рынке труда, может вступать в противоречие с социально-экономическими ориентирами и принципами политики занятости. В этом случае особую роль приобретает современная выработка и проведение мер, противодействующих негативным тенденциям на рынке труда. Учитывая различия в факторах и конъюнктуре на региональных рынках труда, политика занятости должна быть прерогативой республики и соответствовать реальным возможностям обеспечения гарантий права на труд.

Регуляторы рынка труда создают специфические условия для обеспечения спроса и предложения рабочей силы в соответствии с личными и общественными потребностями, находясь в противоречивом единстве.

Использование регуляторов не означает снятие полного разрешения противоречий, порождаемых движением работников, полной ликвидации стихийно возникающих диспропорций на рынке рабочей силы. Вероятностная, стихийная форма движения рабочей силы выступает как основная. Роль регуляторов, применяемых государством (экономические, организационные и правовые меры), заключается в смягчении противоречий на рынке труда.

предупреждении явлений разбалансирования конъюнктуры спроса и предложения, перерастании их в кризисные явления с разрушительными последствиями (массовая безработица, невозможность трудоустроиться в общественном хозяйстве на доход и др.).

Социальные последствия рыночных отношений крайне противоречивы. Стимулируя повышение эффективности использования занятых в общественном хозяйстве, рыночные отношения одновременно формируют условия, при которых у части населения понижается уровень жизни вследствие возникающих затруднений в реализации права на труд и доход. Поэтому административные регуляторы в дополнение к экономическим призваны осуществлять более гибкую самонастройку механизма сбалансированного спроса и предложения рабочей силы, учитывающего как интересы человека, так и общественного хозяйства, при минимальных народнохозяйственных потерях. Экономические регуляторы (налоги, плата труда, финансово-кредитные рычаги, инвестиции и др.) призваны создавать социально-экономическую среду, в которой движение рабочей силы происходит в соответствии со спросом и предложением, реализовывать цели и задачи, поставленные государством в каждый данный период. Важнейшее назначение регуляторов состоит в том, чтобы через их комплекс добиваться относительно динамичного равновесия на рынке труда без подавления их самонастройки и самодвижения.

Рынок труда выполняет разнообразные функции. Он является инструментом согласования экономических интересов субъектов трудовых отношений, органической частью механизма формирования и изменения пропорций общественного воспроизводства, обеспечивающей пропорциональность распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей и развитием технического базиса, поддержания равновесия между спросом на труд и предложением рабочей силы, формирования трудового резерва в сфере обращения для нормального хода процесса общественного воспроизводства. Он опосредует распределительные отношения и стимулирование труда, формирование профессионально-квалификационной структуры, воздействует на условия реализации личного трудового потенциала. Это — сложная система отношений, опосредующих обмен индивидуальной

способности к труду на Фонд жизненных кредитов и размещение работников в системе общественного разделения труда в соответствии с движением спроса, предложения и уровня оплаты труда.

Система отношений на рынке труда включает: 1) непосредственно отношения между нанимателями и наемными работниками; 2) отношения каждого из них с другими субъектами рынка труда по поводу передачи части собственных функций, связанных с наймом на основах добровольного отчуждения в их пользу части своего дохода (речь идет о представителях коллективных интересов наемных работников и предпринимателей - профсоюзах, ассоциациях нанимателей, посреднических службах занятости и т.п.); 3) отношения перечисленных субъектов рынка труда с государством по финансированию через систему налогообложения его деятельности, связанной с регулированием отношений найма, поддержанием социального согласия между нанимателями и наемными работниками в вопросах оплаты труда, защиты от вынужденной незанятости, охраны труда и здоровья, а также с обеспечением социальных гарантий права на труд и доходы.

Таким образом, развитый рынок труда представляет собой сложный объект общественной организации и регулирования, которые в современных условиях должны соответствовать реализации принципов цивилизованного типа занятости.

Рынок труда включает рынок рабочей силы (РРС) и рынок рабочих мест (РРМ). РРС формируется как совокупное желание трудоспособных граждан трудиться, найти сферу приложения для своих способностей к труду. РРМ образуется как суммарная потребность предприятий и организаций (работодателей) в рабочей силе.

По мнению И.Ю. Замаряновой, рынок рабочих мест и рынок рабочей силы обладают относительной независимостью существования и развития во времени и пространстве, так как имеют общие и независимые друг от друга определяющие их факторы. (5, с. 8).

Рынок рабочей силы определяют как "динамическую систему, в которой взаимодействуют предложение рабочей силы и спрос на нее" (II, с. 14). По мнению А.Г. Косаева это "сложная система отношений по поводу включения работников в общест-

венное хозяйство, условий труда и использования рабочей силы, распределения прибавочной стоимости в зависимости от выполняемых функций по регулированию спроса и предложения" (II, с. 16). Его также определяют как "совокупность отношений по поводу движения рабочей силы в сфере обращения, обмена индивидуальной способности к труду по законам товарного производства и обращения на фонд жизненных кредитов, отражающих общественно-необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы" (II, с. 21).

Из рынок рабочей силы по своей социально-экономической природе представляет собой прежде всего отражение потребности населения в рабочих местах. Удовлетворение этой потребности выступает как гарантия эффективного использования его трудового потенциала, как основа формирования продуктивной занятости и предотвращения напряженности в трудоустройстве отдельных групп трудовых ресурсов, которое приобретает в настоящее время и на перспективу не только экономическое, но и социально-политическое значение. Выделение рынка рабочих мест характеризуется тем, что рабочие места выступают в определенной социально-экономической форме и являются выражением производственных отношений между участниками общественного производства. Рабочие места обладают определенным социальным и потребительским потенциалом и в решающей мере определяют фактическое социально-экономическое положение трудящихся. Поэтому они имеют определенный престиж и являются предметом выбора, и здесь можно говорить об их совокупности как о рынке рабочих мест.

В связи с развитием многоукладных форм хозяйствования, реорганизацией системы управления, демократизацией общества, становлением экономического суверенитета территорий формируются новые факторы, разнонаправленно действующие на конъюнктуру, границы, масштабы и качество рынка рабочей силы. Рассмотрим некоторые из них.

К числу факторов, обуславливающих увеличение предложения рабочей силы, относятся проведение технического перевооружения, реконструкция производства, закрытие ряда производств, естественная экологическая эрозия и опасный или аварийный производств, а также ликвидация производств воспроизводства работ-

ников о предприятиях.

Одновременно создаются предпосылки и начинают действовать факторы, понижающие спрос на рабочие места и предложение рабочей силы. Развитие акционерных форм хозяйствования, арендных отношений, разгосударствление и приватизация общественной собственности, создание частных предприятий становится важнейшим условием закрепления кадров на одном производстве, снижения уровня подвижности работников в сфере обращения, а, следовательно, спроса на рабочие места. В этом направлении начинает действовать такой фактор организации труда как широкое применение нестандартных форм занятости, неполный рабочий день, неделя, работа на дому, гибкий режим рабочего времени и др.

Отношение состоятельности, стимулирующее техническое перевооружение производства, повышение интенсивности и производительности труда расширяют возможности работника в реализации способностей к труду по цене, приближающейся к стоимости воспроизводства рабочей силы. Этому способствует также активное включение нашей экономики в международную кооперацию производства, создание совместных предприятий, инвестиции иностранного капитала в экономику нашей страны и трудовая миграция в другие страны, что обеспечивает возможность получения заработной платы, складывающейся на мировом рынке рабочей силы.

Для части населения создаются условия получения дохода (индивидуальная трудовая деятельность, без найма рабочей силы, получение дивидендов, процентов и др.), вне общественного хозяйства. В 1989 г. за его пределами трудилось на доход 4,3 млн.чел. или 3,1% всех занятых в народном хозяйстве. Данный вид деятельности будет существенно увеличиваться по мере реализации соответствующих законодательных актов о предпринимательской деятельности и др.

Свертывание деятельности центральных ведомств и отраслевых министерств, разрыв не только вертикальных, но и горизонтальных экономических связей, установленных в условиях административно-командной системы и централизованного планового распределения материальных и финансовых ресурсов, без учета интересов территорий, трудовых коллективов, а также принятие

в отдельных регионах законодательных актов о повышении статуса в делопроизводстве национального языка как государственного, складывающееся ухудшение социально-экономического уровня в настоящее время сопровождается обострением межнациональных отношений и усилением межрегионального движения населения. В силу неуправляемости и непредсказуемости этих процессов существенно меняется конъюнктура, соотношение спроса и предложения рабочей силы на региональном уровне.

К числу факторов, обуславливающих ухудшение качества рынка рабочей силы, следует отнести и несовершенство хозяйственного механизма. В условиях разбалансированности народного хозяйства, отсутствия конкуренции и состязательности между товаропроизводителями, обеспечения высоких доходов за счет установления монопольно высоких цен на выпускаемую продукцию на второй план отодвигается такой важный фактор повышения эффективности производства как научно-технический прогресс, качество рабочей силы. В условиях продолжающегося монополизма производителя над потребителем, механизм формирования работника создает стимулы к воспроизводству малоквалифицированной рабочей силы, снижаются масштабы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров. Предприятия, получив возможность устанавливать прямые договорные отношения с учебными заведениями системы профессионального образования, уменьшили заявки на подготовку кадров. В 1988 г. по сравнению с 1985 г. подготовка (выпуск) квалифицированных рабочих в ПТУ сократилась на 291 тыс. человек, или на 11,2%. По данным Госкомстата СССР численность работников, повысивших квалификацию в 1989 г. по сравнению с 1987 г. сократилась на 18,6%, соответственно рабочих кадров на 19,6% (II, с. 33).

В настоящее время до двух третей всей молодежи в возрасте до 30 лет не имеет профессионального образования, что существенно ухудшает качество рынка рабочей силы. Вместе с тем, с развитием рыночных отношений и конкуренции на рабочие места более жесткими становятся требования к профессионализму, мобильности кадров, усложняются возможности реализации права на труд, повышается вероятность устойчивой безработицы и, как следствие, возникает социальная напряженность.

С целью смягчения социально-негативных последствий

рыночной экономике необходим переход к такой модели управления занятостью, которая содержит как элементы эффективного использования трудового потенциала, так и механизм социальной защищенности населения. Главная задача состоит в том, чтобы повышение эффективности труда занятых в общественном хозяйстве не сопровождалось формированием огромного резерва незанятого населения в сфере обращения рабочей силы, т.е. массовой безработицы, исходя из того понимания, что в условиях нашей страны, сложившегося низкого уровня жизни у значительной части населения - это социальное бедствие.

Полярными ситуациями в соотношении спроса и предложения являются рынок с преобладанием дефицита рабочей силы и рынок с ее избытком. В соответствии с этим можно выделить два типа рынка труда: с ограниченными ресурсами (или предложением) рабочей силы и с ограниченным спросом на труд. При этом в любом случае на рынке труда могут одновременно сосуществовать ее избыток и ее недостаток как результат тех или иных несоответствий при взаимодействии спроса на рабочую силу и ее предложения.

Переход от рынка с ограниченными ресурсами к рынку с ограниченным спросом имеет место при преобразовании экстенсивной экономики в экономическую систему интенсивного типа. Продолжительность перехода зависит от темпов экономических преобразований. Весь процесс перехода можно условно разделить на ряд этапов.

На первом этапе происходит сокращение дефицита рабочей силы за счет снятия необоснованного спроса на рабочую силу со стороны производства, так как в новых хозяйственных условиях становится невыгодно иметь "запасы" рабочей силы. При этом масштабы безработицы не выходят за рамки минимума, обусловленного организационными издержками.

На втором этапе начинается высвобождение рабочей силы из госсектора при переходе его на новые формы хозяйствования (аренда и т.п.). При этом дефицит рабочей силы еще далек от минимума, а безработица едва превышает его. На наш взгляд, именно на этом этапе находится процесс перехода к рынку с ограниченным спросом.

На третьем этапе происходит значительное высвобождение рабочей силы вследствие разгосударствления экономики и ликвидации убыточных предприятий. Госсектор сокращается, но вся рабочая сила из госсектора не может быть поглощена другими формами собственности и потенциальным резервом рабочей силы. Избыток рабочей силы начинает превышать ее дефицит, который стремится к обусловленному оргидержками минимуму. Появляется хроническая безработица.

На последнем этапе окончательно складывается рынок рабочей силы с ограниченным спросом. Дефицит рабочей силы не превышает минимального уровня, обусловленного оргидержками. Наблюдается сильная ассиметрия на рынке в сторону избытка рабочих рук. Увеличение безработицы происходит на протяжении всего этапа выхода экономики из кризиса. К началу подъема уровень безработицы стабилизируется, наблюдается лишь незначительные ее колебания вокруг достигнутой отметки.

Начало процессу перехода от рынка с ограниченными ресурсами к рынку с ограниченным спросом в нашей стране было положено первыми экономическими преобразованиями в годы перестройки: переводом предприятий на полный хозрасчет, самофинансирование и самоокупаемость в Законе о кооперации.

Первое мероприятие заставило предприятия, перешедшие на полный хозрасчет, постепенно отказываться от практики резервирования рабочей силы, стало невыгодно держать излишние рабочие руки, а обходиться меньшей численностью. При всей непоследовательности данного шага, перевод предприятий на хозрасчет привел к сокращению внутризаводских излишков рабочей силы, что в свою очередь в некоторой степени снизило дефицит рабочих рук (в целом по бывшему СССР в 1989 году высвобождено около 1,5 млн. чел.).

С принятием Закона о кооперации в экономике получил развитие кооперативный сектор, который стал фактором демонполизации государственного сектора на рынке рабочей силы. Произошел некоторый перелив рабочей силы из государственного сектора экономики в кооперативный. Кроме того, с возникновением кооперативного сектора, за счет возникновения слоя предпринимателей и малких индивидуальных производителей вновь начал наполняться, целиком поглощенный в былые годы потен-

циальный резерв рабочей силы.

В последующем, экономическая реформа в стране приобрела еще большую противоречивость, что несомненно негативно окажется на ситуации на рынке рабочей силы, поскольку переход к рынку с ограниченным спросом связан не только с положительными моментами (повышение эффективности использования рабочей силы), но и с отрицательными последствиями - безработицей. К сожалению, из-за непоследовательности экономической политики последних лет многие шансы, которые давали возможность снизить темпы роста безработицы и ее величину в будущем, были потеряны еще в начале экономических преобразований.

Между тем, возникновение хронической безработицы при переходе к рынку рабочей силы с ограниченным спросом неизбежно. Желание не допустить безработицы вообще, противодействует возможности уже сейчас создавать предпосылки для понижения темпов роста и размеров безработицы в будущем.

Главным принципом в экономических преобразованиях, позволяющим уменьшать размеры безработицы, должен быть принцип: давая свободу действию фактора, работающего на повышение безработицы, необходимо искривать возможность дать такую же свободу фактору, который работает на снижение безработицы. Это очевидное правило, к сожалению, в нашей экономической реформе не находит применение.

Проанализируем с этой точки зрения соотношение факторов, влияющих на формирование безработицы на рынке рабочей силы.

Уже ряд лет идет процесс снижения потребности госсектора экономики в рабочей силе. Это вызвано уменьшением государственных инвестиций в народное хозяйство, перестройкой системы управления, сокращением объемов производства и т.д. Для снятия напряжения на рынке рабочей силы в такой обстановке необходимо дать свободу развитию негосударственных структур в экономике, которые могли бы оттянуть на себя часть предложений рабочей силы. Очень своевременным в этом отношении было принятие Закона о кооперации и индивидуальной трудовой деятельности. К нынешнему моменту, когда назревают решительные меры по переходу к рыночным отношениям развитый кооперативный сектор мог бы стать мощной силой, противостоящей накоплению излишков рабочей силы, тем более, что в

условиях повального дефицита на товары и услуги, есть возможность для его расширения. К сожалению, кооперативный сектор в экономике так и остался в зачаточном состоянии. Более того, были приняты меры, направленные на его удушение (запрещены некоторые очень важные виды деятельности, из конкурентов госпредприятий многие кооперативы были превращены в их придаток, с помощью которого можно заработать деньги, для кооперативов была установлена граница численности наемных работников и т.д.).

Сейчас наблюдается похожая ситуация с развитием других негосударственных структур в экономике (малые предприятия, фермерство и т.д.).

Несмотря на принятие хороших решений по малым предприятиям, их значительного роста пока не наблюдается, видимо из-за неопределенного статуса частной собственности. Иностранные фирмы не торопятся вкладывать свои капиталы в российскую экономику — опасаются нестабильности в стране и непоследовательности экономических преобразований. Закон о земле и землепользовании пока не дал возможности всем желающим заняться фермерством — не отработан механизм передачи колхозной земли в частные руки. Политика налогообложения предприятий никак не стимулирует рост рабочих мест. Налицо ситуация, когда процесс разрушения госсектора не сопровождается мощным развитием альтернативных структур, хотя положение на потребительском рынке способствует их росту.

Развитие этих структур не только создавало бы дополнительные рабочие места, но и сокращало бы контингент желающих работать по найму за счет роста численности лиц, занявшихся предпринимательством, живущих на дивиденды и иные доходы.

Серьезным препятствием на пути снижения безработицы является замкнутость локальных рынков рабочей силы. Долгие годы основными препятствиями для перераспределения рабочей силы были ограничения в прописке и дефицит жилья. В настоящее время, кроме этих причин формированию единого полнокровного рынка рабочей силы мешают обострившиеся межрегиональные отношения. Замкнутость локальных рынков определила дифференциацию положения республик и отдельных регионов на пути перехода к рынку рабочей силы с ограниченным спросом. Неко-

торые территории уже столкнулись с проблемой хронической безработицы. По всей видимости, в обозримом будущем с этой проблемой придется бороться в основном на локальном уровне, что гораздо сложнее, чем в рамках единого межреспубликанского рынка рабочей силы. С точки зрения этих проблем, очень важным сейчас является скорейшее развитие рынка жилья и отмена ограничений в прописке (связки ее с трудоустройством).

Для цивилизованного решения проблем безработицы важно не только формирование единого межреспубликанского рынка, но и включение в международный рынок рабочей силы.

Нарастающий кризис в экономике, разрушение хозяйственных связей между предприятиями порождает хаос и на рынке рабочей силы, вносит дезорганизацию во взаимоотношения продавца и покупателя рабочей силы. В этих условиях при переходе к рынку с ограниченным спросом неизбежно увеличение организационных издержек или "трения" на рынке рабочей силы.

Среди конкретных факторов, повышающих "трение" на нашем рынке можно назвать следующие:

- замкнутость локальных рынков рабочей силы;
- несоответствие квалификационной и профессиональной структуры рабочей силы квалификационной и профессиональной структуре рабочих мест в новых условиях хозяйствования;
- низкая мобильность рабочей силы (профессиональная, образовательная, территориальная);
- несоответствие системы подготовки, переподготовки и переквалификации кадров требованиям рыночной экономики;
- неприспособленность системы трудоустройства к работе в условиях рынка рабочей силы с ограниченным спросом;
- неотработанность правового механизма взаимоотношений продавца и покупателя на нашем рынке рабочей силы;
- неподготовленность населения к условиям занятости на рынке с ограниченным спросом и др.

Изменение организационных издержек на рынке рабочей силы оказывает влияние на величину дефицита и избытка рабочей силы. При увеличении этих издержек возрастает разбалансированность спроса и предложения рабочей силы, поэтому даже при росте числа незанятых рабочих мест может происходить значительное увеличение избытка рабочей силы. В России

положения усугубляется тем, что процесс повышения издержек сопровождается тенденцией к сокращению общего числа рабочих мест. В этой ситуации необходимо воздействие государства на все факторы, оказывающие влияние на снижение темпов роста издержек. С этой точки зрения наиболее благодатным полем деятельности является система трудоустройства, поскольку она сама прямым образом воздействует на уровень занятости на рынке рабочей силы.

Система трудоустройства является важнейшим звеном рынка рабочей силы. В структуре рынка с ограниченными ресурсами она находилась в зачаточном состоянии, не имела полной информации о рабочих местах. Система трудоустройства не учитывала всего разнообразия потребностей населения, а была в основном направлена на восполнение дефицита рабочей силы на предприятиях. В новых условиях хозяйствования она должна учитывать интересы трудящихся в первую очередь.

При переходе к рынку с ограниченным спросом хорошо отлаженная система трудоустройства способствует снижению организационных издержек во взаимоотношениях продавца и покупателя рабочей силы, что уменьшает уровень безработицы. Основой этой системы должна быть государственная служба трудоустройства.

Кроме государственной службы в систему трудоустройства входят и негосударственные структуры (например, частные фирмы по подбору и оценке кадров). Это делает ее более гибкой, оперативно реагирующей на новые явления на рынке рабочей силы.

В последнее время наблюдается некоторые положительные моменты в перестройке системы трудоустройства: в большинстве городов созданы центры занятости или биржи труда. Но, к сожалению, в процессе перестройки системы трудоустройства очень слаба координация усилий на региональном уровне, что облегчило бы решение многих проблем.

Необходимо отметить, что развитые страны с рыночной экономикой накопили богатый опыт решения проблем безработицы, во многих из них уже достаточно давно ситуация на рынке рабочей силы отличается от "чистого" случая рынка с ограниченным спросом, для которого характерна безработица (Швейцария, Швейцария и т.д.). Этого удалось добиться благодаря активной

государственной политике на рынке рабочей силы, созданию совершенной системы трудоустройства и социальной защиты населения от вынужденной безработицы. Изучение этого опыта, несомненно, поможет выработать программу преодоления негативных явлений на рынке рабочей силы в Республике Узбекистан.

## 1.2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ЭКОНОМИКИ<sup>1</sup>

Социально-экономические кризисные явления в республике обостряются проблемами, основными из которых являются (13, с.16):

а) несбалансированность между наличием трудовых ресурсов и рабочих мест как в целом по народному хозяйству, так и по отдельным отраслям производственной и непроизводственной сферы, связанная с недостатками в планировании, инвестиционной политике и деформации в структуре народного хозяйства, несовершенством распределительных отношений, сохранением обширной сферы непрестижного физического и малоквалифицированного труда, тяжелых и вредных условий производства.

В результате многие предприятия и отдельные отрасли (легкая, пищевая промышленность и др.) хронически не укомплектованы кадрами. В промышленности насчитывается 586 свободных мест;

б) положение усугубляется низкой территориальной мобильностью населения из-за отсутствия рынка жилья, недостаточного развития социально-культурной сферы;

в) малодинамичная структура экономики, развитие которой в значительной мере связывалось с заимствованием существующей техники и технологии, невосприимчивость и незаинтересованность производства во внедрении достижений научно-технического прогресса привели к тому, что профессионально-квалификационная структура кадров существенно не изменилась за последние 25 лет;

---

<sup>1</sup> Данные рассчитаны авторами, на примере Каракалпакистана, которые не могут служить в качестве справочной информации.

г) активизировался процесс высвобождения работников с предприятий под влиянием перехода к хозяйственному расчету, аренде, а также из министерств и ведомств в связи с изменением структуры управления народным хозяйством, сокращением и ликвидацией министерств и ведомств. Это результат структурных изменений в народном хозяйстве и постепенного продолжения годами складывающегося на предприятиях избытка рабочей силы, превышающего их потребность для функционирования экономики в нормальных условиях.

Проведение экономической реформы путем обновления экономических структур, изменения самого характера управления экономикой вследствие перехода от административно-командного (планового) хозяйствования к рыночным отношениям, развития кооперативных, арендных, малых и совместных предприятий приведет к перераспределению рабочей силы из одних отраслей народного хозяйства в другие отрасли, обеспечивающие выпуск товаров народного потребления и оказание услуг населению, и сокращению ее в государственном секторе.

Одновременно возрастает и количество занятых в кооперативах, на арендных предприятиях, предприятиях акционерных обществ, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, в личном подсобном и других трудовых хозяйствах. В 1991 году их численность достигла 112,2 тыс. чел.

Вместе с тем, преобразование объектов государственной собственности в иные формы может привести к дополнительному сокращению занятости (в предзлах 3-5%).

Переход к рыночным отношениям в экономике повлечет обострение занятости населения, в том числе в связи с:

- а) ликвидацией убыточных предприятий, свертыванием одних производств и развитием других, может также повлечь перераспределение рабочей силы. Убыточными предприятиями являются:
  - в промышленности - от 8 до 15% предприятий;
  - в строительстве - от 5 до 8% предприятий.

Ликвидация малых и средних предприятий в связи с банкротством может составить ежегодно до 20% от их общего количества. В дальнейшем процесс перераспределения рабочей силы преимущественно будет носить устойчивый характер в промышленности, в основном в связи с перепрофилированием пред-

приятий.

б) складывающейся демографической ситуацией, характеризующейся увеличением численности трудоспособного населения. В 1995 г. ожидается рост численности трудоспособного населения на 74560 чел. которая к концу 1995 г. составит 653950 чел.

Кризисные процессы в экономике и ухудшение экологической обстановки привели к снижению уровня жизни населения, сокращению продолжительности жизни и увеличению уровня смертности. Однако на определенный период естественный прирост населения будет иметь положительные значения.

В переходный период ожидается сохранение положения с занятостью в 1992 г. и некоторое ухудшение в последующие годы при постепенном падении объемов производства в государственном секторе, вызванном нарушением договорных обязательств, утратой многими предприятиями устойчивых хозяйственных связей, переходом от централизованного распределения и материально-технического снабжения к горизонтальным связям между предприятиями-товаропроизводителями и предприятиями-поставщиками, в том числе через товарно-сырьевые биржи, аукционы и т.д.

По-прежнему, труд женщин широко используется на тяжелых и вредных, малоквалифицированных и ручных работах. В промышленности, строительстве и сельском хозяйстве доля женщин, выполняющих работу вручную значительно выше, чем в целом по отрасли. Так, в промышленности удельный вес ручного труда составил 36,3%, а у женщин 42,5%.

По рабочим профессиям женщины сосредоточены в основном в группе рабочих низкой и средней квалификации. При этом разрыв в уровне квалификации мужчин и женщин в целом в ряде отраслей достигает 2-3 разрядов. В результате чего уровень оплаты труда на 1/3 меньше мужчин.

Кризисные явления в республике связаны с многими факторами.

Во-первых - низкой трудовой мотивацией высокоэффективного бруда. До настоящего времени в регионе реальная оплата труда в незначительной степени исходила из различий в его производительности. Это привело к тому, что в расчете на единицу труда хуже трудившийся работник зарабатывал больше. С

1965 г. разрыв в тарифных ставках уменьшился в 1,5-1,7 раза. С 1986 г. среднемесячная зарплата инженеров стала меньше зарплат рабочих, в результате чего 10% ИТР сменили работу и занимались трудом, не требующим высокой квалификации. Наблюдалось падение профессионального уровня дипломированных специалистов, их деквалификации и депрофессионализация. В 1990 году 550 специалистов с высшим образованием работали на рабочих профессиях: из них 270 человек инженеры и техники, экономисты - 73, а 103 чел. окончившие педагогические вузы. Со средним специальным образованием работает рабочими - 13270 чел.

Во-вторых, неадекватностью механизма стимулирования повысилась трудоемкость системы. До последнего времени был направлен на экстенсивное преобразование валового продукта. В результате чего не "срабатывали" материальные стимулы, направленные на обеспечение заинтересованности работников в более эффективном использовании материальных ресурсов, в повышении качества продукции и во внедрении технических новшеств. Проведение вышеуказанных мероприятий автоматически вело к сокращению премиальных средств, получаемых работниками из прибыли от хозяйственности, поскольку размер средств материального вознаграждения устанавливается не в зависимости от реальных результатов хозяйственности коллективов, а "привязывался" к базовым объемным показателям (ФЭП, объем ИЧП и др.) предыдущих периодов. Для совершенствования механизма оплаты труда и его стимулирования необходимо перейти от принципа "оплата по результатам хозяйственной деятельности". Это позволит в условиях рынка напрямую увязать интересы работников с результатами хозяйственной деятельности предприятий и в случае удовлетворения выпускаемой продукцией реального потребительского спроса, значительно увеличить оплату труда работников.

В-третьих, неадекватность качественного состояния трудового потенциала отдельных социально-профессиональных групп работников условиям конкуренции на рынке сложилась в силу особенностей демографической ситуации. При высоком уровне образования как всего, так и занятого мужского и женского населения в 1989 г. на 100 чел. трудоспособного возраста приходилось лиц неадекватного возраста в 1,3 раза больше,

чем по Российской Федерации. Соответственно, лиц моложе трудоспособного возраста приходилось на 100 чел. трудоспособного населения в 1,8 раза больше, что обусловлено значительным увеличением многолетних семей. Если общее число семей в республике за 1979-1989 гг. увеличилось на 28,9%, то число многолетних семей, состоящих из совместно проживающих 5 человек и более, увеличилось на 35,2%. 9643 женщины имеют 10 и более детей, 57420 чел. - более 5.

Распределение занятости по уровню механизации труда показывает, что женщины находятся в менее благоприятных условиях. Если в 1989 году удельный вес мужчин, выполнявших работу вручную, составлял 57,3%, то женщины - 63,9%. При сравнительно низком уровне средней зарплаты рабочих и служащих (193,8 руб.), который был ниже союзного в 1,4 раза, только 6,6% женщин - рабочих и служащих получали зарплату свыше 200 руб., тогда как среди мужчин 22,4%. Многие женщины в силу высоких коэффициентов рождаемости и детности, семейной нагрузки, менее конкурентоспособны. Важным условием вовлечения женщин в общественное производство кроме развития сферы приложения для их труда является устройство детей в детских дошкольных учреждениях. Число мест в детских дошкольных учреждениях за 1980-1989 гг. увеличилось на 18%, тогда как число родившихся - на 23,9%.

Чтобы выдержать конкуренцию более производительных мужчин и активной молодежи многие женщины согласны выполнять монотонную или немеханизированную работу, что в будущем обеспечит им высокий уровень пенсионного обеспечения.

В-четвертых, слабостью развития кадровой структуры работающих, обусловленной отставанием развития сферы приложения. В условиях становления суверенитета республик и необходимости комплексного развития народного хозяйства, ориентированного на выпуск конечной продукции, неэффективность решения кадровых вопросов обуславливается предпочтением местного населения работать в сельском хозяйстве, строительстве, бытовом обслуживании, торговле, транспорте, сохранением высокой доли ручного малоквалифицированного труда, серьезными недостатками в организации системы профессионально-технического обучения и непривлекательностью ее для молодежи, несоответст-

нием профессионально-квалификационного состава рабочих кадров требованиям производства.

Без целенаправленной работы по развитию интереса к индустриальным видам деятельности, без стимулирования предприятий внедрять механизированный и автоматизированный труд, без изучения сложившихся традиций, навыков, форм организации и разделения труда, потребностей различных слоев населения; без определения реальной потребности рабочих кадров профессионально-квалификационным группам и подготовки их, без совершенствования механизма стимулирования оплаты труда решить вопросы продуктивной занятости будет невозможно.

В-пятых, существенным различием профессионально-квалификационного состава работников по территории показывает, что рабочие высокой квалификации составляли 4,2%, средней - 79,9%, низкой - 15,9%.

В-шестых, оттоком квалифицированных кадров. За межпериод 1979-1989 гг. при увеличении численности населения республики на 28,7% численность национальностей, представители которых были квалифицированными кадрами и занимали ведущие позиции в индустриальных отраслях и сфере умственного труда, уменьшилась от 0,7 до 26%.

Следует отметить избыточный спрос населения на рабочие места и динамику трудовой активности населения по полу и возрасту в условиях снижения уровня жизни, инфляции. Так, при наличии свободных трудовых ресурсов на ряде предприятий остаются неуккомплектованными рабочие места.

Кроме того деформированная отраслевая структура занятости провоцирует инфляционные процессы (гипертрофированная доля сырьевого, инвестиционного комплекса, слабое развитие отраслей потребительского комплекса и сферы услуг).

Динамика отраслевой структуры занятости населения республики отличается гипертрофированной долей сырьевых отраслей, слабым развитием индустриальных отраслей и сферы услуг. Доля занятых в промышленности и строительстве в 3,1 раза ниже численности занятых в сельском и лесном хозяйстве. Одностороннее развитие отраслевой структуры в сельской местности, представленной в основном занятостью в сельском хозяйстве и значкой занятостью в индустриальных отраслях, в сфере обслужива-

ния привело к сокращению доли, ивванной отраслевой струк-  
туры.

На протяжении ряда лет структура народного хозяйства не соответствовала общей трудоемкости республики. Не получили приоритетного развития трудоемкие отрасли промышленности. Слабо развита социальная сфера.

Особо следует отметить расширение скрытой и реальной безработицы. Проблема скрытой безработицы вызывается тем, что в условиях значительного превращения предложения над спросом на рабочую силу практически каждое предприятие или учреждение имело резервы работников. В сельском хозяйстве в условиях отсутствия реальных альтернатив трудоустройства в другой сфере производства или перехода в другие районы с каждым годом обостряется положение с предоставлением людям работы, социальная напряженность.

Немаловажное значение имеет замедленное движение к рынку труда. Отсутствие необходимых социально-экономических предпосылок, многоукладности труда и свободы передвижения, конкуренции на замещение вакантных рабочих мест, рынка жилья. Замедленное движение к рынку труда в региональных условиях объясняется многолетним характером семей и большим числом иждивенцев, недостаточным развитием личных подсобных хозяйств, низким уровнем совокупного дохода на 1 члена семьи, низкой оплатой труда и отсутствием конкуренции на замещение вакантных рабочих мест и разнообразных режимов труда, низкой территориальной мобильностью местного населения, существующей системой прописки и отсутствием реального рынка труда.

И наконец, имеет место низкая эффективность политики занятости. Это обусловлено тем, что основы законодательства о занятости в отличие от предыдущей формулировки предусматривает вообще занятость населения общественно-полезным трудом: будь это оплачиваемая работа в общественном производстве или неоплачиваемая работа по воспитанию детей, ведению домашнего хозяйства, учеба с отрывом от производства, общественная деятельность.

По действующему законодательству человек вправе сам выбирать свою работу, характер деятельности. По новому определению занятости человек волен работать или не работать.

Никакого административного принуждения к труду в какой-либо форме не допускается. При таком подходе бездельники, тунеядцы остаются как бы в стороне, т.к. нет четких мер ответственности за уклонение от трудовой деятельности; это снижает эффективность законодательности о занятости.

Все это свидетельствует о неблагоприятном развитии ситуации на рынке труда и требует выработки новой политики занятости в республике.

### 1.3. ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Преобразование структуры отношений собственности, переход к рыночному механизму хозяйствования существенным образом меняют положение человека в сфере труда и отношения занятости. Рыночные отношения, создавая гибкую систему мотивационных механизмов интенсивного труда, одновременно формируют условия, при которых не в полной мере обеспечиваются такие приоритеты как реализация права на труд и доход в общественном хозяйстве, свободное избрание вида общественно полезной деятельности. Более жесткими становятся требования к профессионализму, усиливается социальная напряженность в связи с возникновением материального и социального неравенства, появляется возможность устойчивой реальной безработицы. В условиях многоукладности экономики задача обеспечения потребности общественного хозяйства рабочей силой сменяется на удовлетворение потребности населения в общественно полезном труде. Поэтому каждый член общества испытывает необходимость в общественно полезном труде и должен иметь возможность реализовать эту потребность. Реализация потребности и возможности трудиться происходит через включение человека в определенную кооперацию труда, которое является наиболее общим признаком занятости.

Традиционная для бывшего СССР система организации занятости неизменно базировалась на антирыночной экономической идеологии и сложившейся на ее основе системе хозяйствования и управления. Важнейшая ее экономическая цель состояла в обеспечении рабочей силой расширяющегося числа рабочих мест. Реализация экономической цели согласовывалась с социально-

политической либерей на предотвращение или сдерживание возможного активного проявления элементов рыночных отношений в трудовой сфере. Один из стержневых пунктов такой политики - сверхвысокая концентрация регулирующих механизмов в союзных органах власти и управления.

Последнее нашло отражение:

- в преобладающем централизованном бюджетном характере финансирования создания и развития рабочих мест;
- в централизованном порядке установления режимов труда, тарифов и окладов, в политике равной зарплаты работников независимо от финансового положения предприятий, в принудительном ограничении прибыли работодателей, идущей на оплату труда;
- в непрерывном расширении сильного "антирыночного" трудового законодательства, ограничивающего свободу и жестко регламентирующего работодателей и работников в отношениях найма и увольнения;
- в ограничении самостоятельного участия территорий, работодателей и профессиональных объединений работников в урегулировании трудовых отношений;
- в мощном централизованном бюджетном финансировании больших социальных проектов (переход на 5-дневную рабочую неделю, разовые повышения окладов и тарифов) и т.д.

Централизованная социально-экономическая политика, находящаяся в жесткой привязке к сосредоточенным в Центре финансовым ресурсам и напрямую зависящая от объема и темпов роста бюджетных поступлений, могла дать эффект лишь в определенных экономических условиях:

- достаточно быстром и стабильном экономическом росте, обеспечивающем надежность госбюджетных расходов;
- стабильности (малой структурной и технологической подвижности) рабочих мест, преобладавшей их концентрацией на крупных индустриальных предприятиях и находящихся в собственности;
- высокой управляемости территориальных образований;
- слабой территориальной, профессиональной и функциональной подвижности работников;
- полномесном и единообразном режиме рабочего времени;

а также некоторых других незначительно меняющихся факторах.

В благоприятных, с точки зрения обеспечения населения работой, хозяйственных условиях на продолжительном отрезке времени удавалось сохранять полную занятость или состояние, близкое к ней, и обеспечивать рабочей силой постоянно расширяющийся спрос производства.

В последние годы падение темпов экономического роста, объема национального дохода, сокращение экспортных валютных поступлений, компенсирующих это снижение, растущее давление инфляции, меняющееся разделение труда (в т.ч. по формам собственности), нестабильность хозяйственных связей и ослабление регулирующей роли общесоюзного экономического центра разжижили возможности расширения затрат на поддержание доходов населения и полной занятости из сокращающегося государственного бюджета. Многие из таких издержек, в силу низкой экономической отдачи, а также покрытия за счет денежной и кредитной эмиссии, сами превратились в источник инфляционной опасности. Дестабилизация общественно-политической жизни и первичные подвижки в формировании рыночных структур усугубили обстановку. На фоне общей социально-экономической неустойчивости развиваются тенденции к чрезмерной сегментации рынка труда, его расчленению на многие изолированные фрагменты как по территории, так и по отдельным профессионально отраслевым структурам. Усиливает изоляционизм отсутствие развитого рынка жилья. В результате консерватизм рынка труда в целом, запаздывание его реформирования по отношению к переменам в экономической ситуации становится одной из причин, усложняющих проблему обеспечения занятости при активизации хозяйственных реформ.

В оживившейся социально-экономической обстановке сохранение "бюджетно-государственной" стратегии трудовых отношений и политики занятости, по мнению специалистов НИЭИ при Минэкономике РФ, может обернуться преобладанием одного из трех социально и экономически опасных направлений в общественной политике.

Первое - "стратегия социального популизма", игнорирующая экономические реалии и социальные возможности общества. Требования сверхвысокой социальной защиты населения, в т.ч.

и на рынке труда, спровоцирует новый виток инфляции, обернется хозяйственной пассивностью и поставит под удар саму идею быстрой перестройки экономических отношений, сузит возможности качественной трансформации системы рабочих мест и развития новых сфер приложения труда. Не исключено, что социальный тормоз заставит работодателей ограничить дополнительный найм рабочей силы, что приведет к расширению безработицы.

Второе - "экономико-технологический детерминизм", делающий исключительную ставку на активные экономические трансформации и фактически игнорирующий допустимы пределы социальной напряженности. Отсутствие разумной социальной поддержки населения также погубит рыночные реформы, но источник опасности переместится в социально-политическую область. Итог "чистой" экономической политики - вероятный социальный взрыв как вследствие взлета массовой безработицы до социально-опасного уровня.

Третье исходит из того, что в условиях бывшего СССР предположения о росте безработицы и обострении социально-трудовых отношений беспочвенны. Поэтому политика занятости и ее качественная модификация отодвигается на задний план. Такой подход наиболее опасен, поскольку сводит многообразие старых и нарождающихся проблем только к незначительной пока вынужденной незанятости, консервирует несостоятельные средства политики и провоцирует, в конечном счете, консервацию непродуктивной, формальной занятости, которая неизбежно перерастет в открытую безработицу, либо сведет на нет цели экономических преобразований.

Перспективная стратегия занятости населения в условиях социально-ориентированной рыночной экономики должна основываться на поддержании разумного баланса между настоятельной необходимостью активной и жесткой экономической политикой выхода из кризиса и желаемыми социальными предпочтениями в области защиты и поддержки населения в сфере труда. Социальные цели не должны препятствовать экономическому возрождению, равно как и экономические задачи не могут игнорировать социальные.

Поэтому, главной стратегической целью политики занятости

становится активное воздействие продуктивной и свободно избранной занятости в условиях высокой экономической свободы и коммерческой гибкости хозяйствующих субъектов. Это означает:

- общество активно стремится представить возможность трудиться каждому способному и желающему работать;
- политика ориентируется на устранение формальной, экономически нецелесообразной занятости;
- гражданские и экономические права работников и работодателей не могут нарушаться даже под лозунгом смягчения безработицы или с целью решения иных задач.

Новые способы решения многих узловых проблем лежат на пути последовательного дерегулирования рынка труда, под которым понимается сужение сферы непосредственного преимущественно директивного вмешательства государства в трудовые отношения (включая целый ряд вопросов регулирования зарплаты, рабочего времени, отношений найма и увольнения) и расширения практики использования кооперативов, в т.ч. кооперативных регуляторов, делегирования ряда полномочий главным участникам рынка труда: работнику и работодателю, а также их объединениям и территориальным органам власти.

Формирование нового рынка труда требует смены философии и этики политики занятости, создания специфических институтов и отношений, которые охватывают макроэкономическое регулирование, комплексную деятельность низовых производственных структур (основная часть которой - работа с персоналом), систему органов и служб, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда и передачу управляющих воздействий к объектам политики занятости.

По пути дела речь идет о долгосрочной задаче обновления системы регулирования занятости и трудовых отношений, включающей прежде всего отработку взаимосвязей между:

- работниками и работодателями (администрацией);
- реальными и потенциальными работниками, проживающими на конкретной территории и работодателями, совместно действующими на относительно самостоятельных местных рынках труда;
- всеми основными контрагентами рынка труда и властными структурами (включая исполнительные органы, в т.ч. и служба

занятости), на которые возложена ответственность за социально-экономическое положение данного территориального образования;

- вертикально выстроенными структурами, регулирующими рынок труда и т.д.

Реализация стратегической цели возможна лишь при условии последовательного расширения гибкости рынка труда. Задача состоит в том, чтобы сохранить социальные ориентиры в области занятости и добиваться их достижения через согласование спроса и предложения на рабочую силу за счет высокой подвижности, а, следовательно, и аттируемости к меняющейся экономической ситуации как работника, так и работодателя.

## ГЛАВА П. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.

### 2. I. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОЧУЮ СИЛУ

Активная политика формирования профессиональной занятости населения требует проведения комплекса взаимосвязанных мер в области инвестиционной, технической и социальной политики, модернизации общего и профессионального образования, создания системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Развитие профессиональной занятости в условиях перехода к рыночным отношениям требует коренного изменения инвестиционной политики, основным направлением которой должна стать децентрализация промышленности в пользу равнопрофильных малых предприятий. Предполагается создать индустрию малых предприятий, способных быстро реагировать и приспособливаться к условиям глубокой структурной перестройки.

Программы по осуществлению разгосударствления и приватизации предприятий, в том числе предприятий торговли и общественного питания, развитию предпринимательства, оказанию помощи лицам в организации кооперативов, арендных предприятий, индивидуально-трудовой деятельности явятся одной из мер антимонопольной политики, основанной на конкуренции больших и малых предприятий. С одной стороны, приватизация предприятий может привести к сокращению численности работников, с другой - создание индустрии малых предприятий, кооперативов позволит создать новые рабочие места, улучшить положение с заня-

тостью населения.

Перестройка промышленной индустрии будет способствовать активному распространению гибких технологий и модернизации производства. Их свертывание в одних отраслях и развитие в других, с более перспективной ориентацией на потребительский рынок, даст возможность эффективно перераспределять большие контингенты трудовых ресурсов.

Следующим направлением развития профессиональной занятости становится резкое расширение сферы обслуживания населения с целью существенного улучшения качества и увеличения объемов бытовых услуг, всей сферы обслуживания населения.

Это будет обеспечиваться на основе развития кооперативного сектора, прежде всего по индивидуальному пошиву верхней одежды, мастерских по изготовлению и ремонту обуви и домашней мебели, парикмахерских, мелких магазинов, кафе, небольших авторемонтных и металлоремонтных мастерских.

Основным сырьем для малых предприятий, сферы обслуживания населения должны стать ткани из химических волокон, материалы на базе синтетических смол. Развитие производств целесообразно осуществлять на базе совместных с инофирмами предприятий.

В условиях становления рыночных отношений большие возможности для обеспечения занятости создадутся на основе коренного поворота отношений предприятий к эффективному использованию имеющегося производственного потенциала. Это становится главным условием функционирования предприятий и одним из резервов обеспечения занятости в переходный период.

Принятие Закона РЧЗ "О занятости населения" позволяет широко использовать гибкие формы занятости (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя для женщин, имеющих детей, молодежи, лиц предпенсионного возраста и инвалидов III группы. Признание таких форм занятости наравне с иными формами организации труда дает возможность без дополнительных капитальных затрат привлечь на каждое соответствующее рабочее место двух работников в течение рабочей смены.

Кроме того, можно будет привлечь на добровольной основе на оплачиваемые общественные работы (для решения отдельных проблем коммунального хозяйства, в сфере оказания соци-

альных услуг населению, торговли и пр.) преимущественно молодежь, женщин, имеющих детей и лиц предпенсионного возраста. Вместе с тем необходим экономический механизм стимулирующий потребность государства в использовании этих категорий лиц. Однако реализация этих мер, и в первую очередь, оплачиваемый отпуск по уходу за детьми, введение по Указу Президента Республики Узбекистан единовременного пособия в связи с рождением ребенка, не зависящего от очередности рождения и среднедушевого дохода семьи и составляющего 2-кратный размер минимальной пенсии, выплаты ежемесячного пособия на детей в возрасте от 1,5 до 6 лет при среднем совокупном доходе на каждого члена семьи не выше 140 руб., введение выплаты компенсации на детей со 2.04.91, особенно в сельской местности наблюдается отток работающих многодетных женщин из общественного производства. Сейчас многодетная семья получает компенсацию до 500 руб. в месяц. (В связи с индексацией цен размер пособий увеличивается). Вместе с зарплатой и всеми существующими до этого выплатами пособий на детей, семья не имела такого дохода и вопрос трудоустройства женщин играл немаловажную роль в повышении благосостояния семьи.

По сути еще не создан механизм, позволяющий согласовывать развитие занятости с целями демографической политики, достижения желаемого поведения людей в сфере труда с учетом их интересов. На сегодня существует противоречивость в идеальном представлении характеристик занятости и реальности демографических процессов и экономических возможностей.

Поддерживать занятость населения на уровне, близкой к полной, в обществе в целом и тем более в каждом административно-территориальном образовании крайне сложно. Для этого необходим комплекс условий: стабильность экономики, национальных и других отношений; равновесие политических сил, мощная система социально-правовой поддержки населения и активная политика государства в сфере занятости, мобильная рабочая сила, достаточно быстро адаптирующаяся к переменам в структуре рабочих мест и т.д.

Верховный Совет республики за последние два года принял целый пакет законодательных актов, направленных в конечном счете на улучшение демографической обстановки. Это в первую

очередь, Закон о собственности, об аренде, Основы законодательства о земле, налогообложении, пенсионном обеспечении, о занятости населения. Все они так или иначе способствуют улучшению демографической обстановки в республике. Закон об аренде закрепляет новую, более прогрессивную форму хозяйствования. По сравнению с прежними формами она в большей степени привязывает крестьянина к земле. Законы о собственности и земле допускают пожизненное владение земельным наделом с передачей по наследству. Это позволяет легче решать проблемы закрепления кадров, снижения миграции, что очень важно, особенно на селе.

Благотворная мера и Закон об отпусках. Особенно он важен для многодетных матерей. Увеличение декретного отпуска до трех лет женщинам такой категории позволит трудоустроить на этот срок других неработающих.

Перевод женщины на режим неполного рабочего дня или недели, несмотря на принятое по этому поводу постановление, наталкивается на сопротивление администрации предприятий. Это объясняется тем, что еще не разработаны экономические стимулы и льготы (финансовые, налоговые и др.), повышающие заинтересованность предприятий, организаций и хозяйств в применении гибких форм организации производства и труда, развития надомничества, при которых эффективно могли бы работать многодетные женщины или женщины, имеющие малолетних детей.

Можно использовать: сокращение нормальной продолжительности рабочего дня или сокращение недели на предприятии; снижение возраста выхода на пенсию; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков; развитие надомного труда; развитие дополнительных производств, основывающихся на коллективной и индивидуальной собственности, включая выдачу льготных кредитов высвобождаемым для заведения собственного дела; использование режима неполного рабочего дня по желанию работников. Также можно использовать меры, способствующие частичной или полной компенсации потери работы: организация профпереобучения высвобождаемых за счет средств собственника; консультирование и обучение увольняемых навыкам самостоятельного поиска работы; засылка родственникам фирмам, предприятиям, рекомендательных паспортов по кандидатурам увольняемых; выплаты

выходного пособия, материальных вспомоществований в повышенных по отношению к гарантированному законодательно минимуму размерах.

Можно использовать и другой путь - расширять сеть специальных предприятий, артелей, заведений, в которых нанимаются только лица, которые не могут по состоянию здоровья, техническим причинам, возрасту, семейным обстоятельствам работать на госпредприятиях. Лица, прошедшие курсы восстановления работоспособности, изменившие семейное положение, должны освобождают эти рабочие места.

Создаваемый рынок труда предусматривает организацию общественных работ как меру социальной защиты. Вместе с тем, в законе о занятости отсутствует четкое определение видов этих работ, первоочередное предоставление различным категориям населения, виды оплаты, длительность пребывания на таких работах, режимы и условия труда и т.д. Все это может оказать негативное восприятие населением новых форм создания безответственных и безрезультативных работ, без наличия норм и нормативов их оплаты. Использование таких неточностей может быть источником получения нетрудовых доходов.

В Швеции на особые меры по трудоустройству инвалидов труда и пожилых людей выделяется до 20% средств, располагаемых Управлением рынка труда.

Трудоустройство инвалидов становится все более настоятельным в связи с тем, что развитие НТП увеличивает число нетрудоспособных лиц. В 1991 г. число пострадавших с утратой трудоспособности и смертельным исходом составило 162 чел. или 4 чел. на 10.000 работающих. Численность пенсионеров по инвалидности увеличилась с 11646 (1986) до 17753 (1991 г.).

Политика занятости должна строиться исходя из региональных особенностей воспроизводства населения и трудовых ресурсов, исторически сложившихся производственных навыков жителей республики, национальных культурных и бытовых традиций и ценностей.

Прогноз численности занятых по важнейшим отраслям народного хозяйства и видам деятельности на 1991-1995 гг. показывает, что в результате приватизации предприятий с наиболее высокими темпами будут развиваться производства, на которых

оудет заняты ИТД и предпринимательством, кооперативной, ма-  
лым бизнесом. С их появлением статус госпредприятий происхо-  
дит отток квалифицированной рабочей силы. Новые формы заня-  
тости должны выступать как альтернативные, конкурирующие за  
трудоные ресурсы высокого качества. Постепенное сокращение  
доли госсектора народного хозяйства объективно обусловлено,  
однако этот процесс должен быть оптимизирован по критериям  
экономической и социальной эффективности. Возникает задача  
по определению количественных границ государственной собст-  
венности и офер, в которых предпочтительно ее функционирова-  
ние, а также необходимого уровня концентрации в экономичес-  
кой среде, чтобы мог полноценно заработать рынок, а социаль-  
но-экономическая система приобрести большую устойчивость и  
прогрессивную направленность в своем движении и развитии.  
Возможность введения платности обучения в условиях рынка и  
ограничение приема в ВУЗы и ССУЗы как бы подстегивают моло-  
дежь получить хорошее профессиональное образование.

В этих условиях уровень занятости трудовых ресурсов в  
общественном производстве будет снижаться. Основная цель  
курсов профобучения при бирже труда должна будет заключаться  
не только в увеличении предложения квалифицированной рабочей  
силы, а делать упор на повышение квалификации и переобучения  
в соответствии с потребностями имеющейся техники производст-  
ва. В качестве критериев эффективности государственных мер  
по переквалификации и перемещению рабочей силы могут быть:  
результативность окончания образования, удовлетворенность  
новой профессией, улучшение профессионального положения,  
изменение дохода, действенность финансовых стимулов по пере-  
квалификации.

Для проведения активной политики занятости необходимо  
располагать хорошо налаженной системой информации, научными  
исследованиями, долгосрочным прогнозом спроса и предложения  
рабочей силы с учетом профессиональных и квалифицированных  
признаков как на общегосударственном масштабе, так и в реги-  
ональном разрезе, результатами социологических опросов от-  
носительно готовности к профессиональной и региональной мо-  
бильности безработных и т.д.

В составе незанятого населения на немобильные категории

приходится 65-70%. Браца женщины не готовы к профессиональной мобильности более половины, а к территориальной - почти 100%.

Первоначально право участия на курсах профобучения следует предоставлять безработным (мобильным в профессиональном плане). Затем оно должно быть распространено на лиц, находящихся под угрозой безработицы (инвалиды, пожилые, замужние женщины).

Основными принципами государственной политики занятости являются:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности, знания языка, социального и семейного положения в реализации права на труд и свободный выбор занятости;

- поддержка трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение в развитии их способностей к производительному и творческому труду;

- добровольность труда;

- предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечения защиты граждан от безработицы;

- госполитика занятости должна быть скоординирована с другими направлениями экономической и социальной политики;

- решение важнейших общественных и межреспубликанских проблем занятости должны сочетаться с самостоятельностью республики и ее жакимиятов в обеспечении занятости населения;

- контроль профобъезов, ассоциаций (союзов) предпринимателей за выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;

- организация внутрреспубликанского, межреспубликанского и международного сотрудничества в решении проблем занятости населения за рубежом и трудовой деятельности иностранных граждан в республике.

В целом арсенал приемов и кобвенных средств регулирования занятости, на наш взгляд, можно сгруппировать следующим образом.

I. Меры по улучшению функционирования рынка труда. - посредничество бирж труда, профориентация, профподготовка и

переподготовка кадров, трудовая реабилитация (восстановления или повышения работоспособности лиц с физическими или иными недостатками и их трудоустройство) профилактика безработицы (система заблаговременного предупреждения об увольнении).

2. Мероприятия по созданию рабочих мест (общественные работы, рабочие места для особых категорий рабочей силы, регулирование капиталовложений по территориальному размещению производственных объектов через специальные институты).

3. Финансовая помощь безработным - страхование безработицы, пособия безработицы, субсидирование строительства предприятий, ранний уход на пенсию.

4. Активизация резервов рабочей силы.

5. Эмиграционная политика.

В настоящее время потенциальные возможности различных организационных форм занятости в республике используются далеко не в полную меру.

Приоритетными задачами в области проведения государственной политики занятости являются:

1. Учитывая низкий уровень развития сферы услуг и большие ее возможности в расширении сферы приложения труда необходимо обеспечить значительное развитие социальной сферы экономики республики.

2. Перенимая мировой опыт в первую очередь уделить внимание развитию малых и средних форм производства, которые гибко реагируют на изменения рыночной конъюнктуры, соответствуют сложившемуся расселению населения и местным особенностям рабочей силы.

3. Необходима нестолжная структурная перестройка экономики, при проведении которой следует дать предпочтение развитию трудоемких отраслей и производств, обеспечивающих максимально возможный рост количества рабочих мест. Наряду с этим, в структурной политике необходимо принять во внимание национальные особенности выбора профессий, специальностей, видов деятельности. Структурная перестройка экономики должна быть направлена на переориентацию сырьевой, полупродуктовой ее направленности, в сторону ускоренного развития высокотрудоемких производств, выпускающих готовую продукцию и в особен-

ности предметы потребления.

Возможные сферы распределения трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений представлены на схеме 3.

Проведенные выше исследования свидетельствуют о том, что при переходе к рыночной экономике следует формировать в республике структуры государственного регулирования, так как единственным гарантом обеспечения реализации гражданином его конституционного права на труд может быть государство. Оно берет на себя эти функции согласно Конституции. Эти гарантии должны обеспечиваться правовыми, организационными и экономическими мерами.

К правовым мерам следует отнести ряд законодательных актов, призванных регулировать занятость населения. Это Закон о занятости населения и пакет соответствующих постановлений. Ими устанавливаются государственные гарантии права на труд, основные принципы государственной политики в области занятости, порядок регулирования и организации занятости населения, компенсации при потере работы.

В числе организационных мер должно быть создание достаточно мощной государственной службы занятости, выработка республиканских и региональных программ занятости. Программы занятости на основании анализа и прогноза движения рабочей силы будут предусматривать широкий спектр мер по изменению структуры рабочих мест, сохранению существующих рабочих мест и созданию новых, обеспечению четкого функционирования учебной сети, материальной компенсации потери рабочего места.

Экономические меры включают налогово-кредитное регулирование числа рабочих мест, в т.ч. для менее конкурентоспособных лиц, испытывающих особые затруднения в поиске работы, а также систему материальных компенсаций потери работы.

В вопросах государственного регулирования занятости следует исходить из принципа добровольности труда. В основе добровольного трудового образа жизни помимо собственно права на труд лежат и некоторые другие гражданские права, расширяющие свободу распоряжения работником своей рабочей силой.

В условиях рынка в целях обеспечения продуктивной занятости для оказания содействия в трудоустройстве и переобуче-

ния, включая индивидуальный подбор рабочего места и необходимых производству специалистов возрастает роль государственных служб занятости - биржи труда.

## 2.2. ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ФОРМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Переход к рыночным отношениям усиливает развитие процессов вывобождения работников с предприятий, организаций и учреждений, расположенных на территории республики. Это требует принятия со стороны государства правовых, организационных и экономических мер, направленных на уменьшение отрицательных последствий ожидаемой безработицы.

В настоящее время существующие службы трудоустройства в республике не располагают необходимыми средствами и техническими возможностями для профессиональной подготовки и переподготовки незанятого городского населения.

В новом рыночном механизме необходимо иметь звено, которое должно быть авторитетным учреждением, хорошо технически оснащенным и организованным на новых, рыночных отношениях. Это звено призвано управлять спросом и предложениями, перераспределением рабочей силы, реализовывать право каждого жителя на труд и обеспечивать занятость всего трудоспособного населения.

Таким звеном призвана стать биржа труда. Ее формирование в республике должно осуществляться на основе хорошо зарекомендовавших себя в других районах СНГ, типовых структур этих бирж.

В существующей на сегодня бирже труда работает 18 человек. Организационная структура биржи труда состоит из следующих блоков:

- 1) директор;
- 2) заместитель директора;
- 3) секретарь-машинистка;
- 4) отдел бухгалтерского учета, формирование фонда занятости и социальных выплат (2 чел.);
- 5) отдел правового регулирования, оплата труда, социальной защиты и демографии населения (4 чел.);
- 6) отдел анализа и прогнозирования рынка труда; пере-

распределения трудовых ресурсов, трудоустройства, организации общественных работ, профориентации, подготовки и переподготовки кадров (4 чел.);

7) отдел учета и оформления социальных выплат (2 чел.);

8) инспектора поселковых советов (3 чел.),

Ясно, что такая загруженность свидетельствует о неэффективной деятельности биржи труда.

На наш взгляд, основные задачи региональной биржи можно свести к следующему:

- осуществление общегосударственной политики в области трудоустройства и повышения квалификации;
- содействие населению в реализации гарантий занятости, социальной защиты от последствий безработицы;
- изучение республиканского рынка труда и оценка количества безработных;
- учет занятости населения и организация трудоустройства, получения государственной помощи и распределения ее между различными социальными группами населения, в профессиональной подготовке и обучении новым профессиям.

Биржа труда не просто учреждение по трудоустройству неустроенных рабочих и служащих, а это учреждение, прежде всего, для социальной защиты всего населения города.

Первый блок предназначен для обеспечения следующих функций:

изучение республиканского рынка труда и оценка количества безработных по всем профессиональным и возрастным группам населения;

- разработка республиканских программ занятости населения, особенно маломужских слоев, молодежи, женщин, имеющих малолетних детей, лиц предпенсионного и пенсионного возраста;
- обеспечение полного учета безработных и выплаты пособий по безработице на основе общегосударственных субсидий.

Второй блок предлагается дополнить кроме предлагаемых двух третьим отделом, который должен заниматься содействием в переподготовке высвобождаемых работников непосредственно на производстве путем объединения интересов различных

предприятий и организаций. В этом блоке предлагается иметь отдел профориентации и организации профессиональной переподготовки рабочих и служащих через систему ПТУ, техникумов и специально организованных учебно-курсовых комбинатов. В этом блоке целесообразно сосредоточить вопросы социальной защиты населения.

В третьем блоке целесообразно сосредоточить группу хозяйственных отделов и организаций, а также коммерческих малых предприятий.

Таким образом, предлагаемая структура биржи труда может обеспечить изучение рынка труда, разработку прогнозов, учета безработных, регулирование перераспределения и трудоустройства, организацию переподготовки высвобождаемых рабочих и служащих.

При этом республиканская биржа труда и ее филиалы должны иметь квоты приема рабочих на постоянную работу на все государственные, акционерные, совместные, кооперативные и смешанные предприятия и организации. Эту квоту целесообразно установить в размере 5-7% от численности работающих на данном предприятии и организации. Республиканская биржа труда должна также заниматься контрактными формами миграции населения на любой срок.

Целесообразно, чтобы республиканская биржа труда имела свой коммерческий банк при фонде социальной защиты. Этот банк призван выдавать кредиты на льготных условиях, то есть беспроцентные кредиты или кредиты с минимальной ставкой для организации безработными малых и семейных предприятий и кооперативов.

Республиканская биржа труда обязательно должна иметь информационный банк данных. Этот банк должен учитывать все вакантные рабочие места в республике, вакансии на должности специалистов и руководящих работников.

Биржа труда должна тесно взаимодействовать со всеми организациями, особенно с финансовыми, плановыми и другими экономическими органами. В частности, следует сосредоточить функции по разработке балансов трудовых ресурсов и балансовые расчеты по разработке балансов трудовых ресурсов и балансовые расчеты по отдельным группам населения в комитеты или управ-

ления экономики республики, а бирже труда целесообразно поручить решать оперативные вопросы учета безработных, их переобучения и трудоустройства.

Безусловно в республиканской бирже труда должны работать не только экономисты, как сейчас в службе трудоустройства, но и социологи, юристы, менеджеры, т.е. организаторы-управленцы. Все они должны работать на контрактной основе.

Организация бирж труда предлагается осуществить на базе существующих управлений по труду и социальным вопросам.

Существующего в настоящее время количества работников в органах по труду, видимо, недостаточно будет в дальнейшем для выполнения функций биржи труда. По нашим данным численность работников для этих целей следует как минимум удвоить. Об этом говорит и опыт зарубежных стран (США, ФРГ, Япония). Например, в городах США на каждые 100 тыс. населения в системе бирж труда занято 13 работников.

Расходы на содержание биржи труда могут быть распределены так:

в 1992 году = 30% расходов покрывается за счет хозяйственной коммерческой деятельности биржи;

70% - за счет бюджетных средств.

В дальнейшем, начиная с 1993 года, по мере расширения коммерческой деятельности биржи, ее расходы могут покрываться так:

50% - за счет коммерческой деятельности

и

50% - за счет бюджетных средств, как это имеет место в других развитых странах.

Бюджетные средства, очевидно, могут быть отчислены из статьи "Плата за трудовые ресурсы", а коммерческие доходы биржи могут быть получены за счет платы предприятий и организаций за переподготовку высвобождаемых рабочих и служащих, за повышение квалификации специалистов и руководителей предприятий и организаций; проведения спецкурсов, оказания консультативной помощи; получения доходов от издательской деятельности; посредничества в организации временных работ на предприятиях и в организациях республики; посредничества в организации временного въезда на работу за рубеж и обеспече-

ния в связи с этим консультаций; выполнения вычислительных работ; повышения профессиональной подготовки и изучения иностранных языков; организации малых предприятий.

Фонд помощи безработным или фонд социальной защиты важнейшее звено в рынке труда. Средства фонда могут быть использованы для выплаты различных пособий безработным и малоимущим сверх правительственного пособия в размере прожиточного минимума. Средства фонда предполагается получить от отчислений и пожертвований, добровольных взносов предприятий и организаций, кооперативов, совместных предприятий, отдельных граждан, творческих и религиозных объединений.

В соответствии с основными задачами биржа труда осуществляет свою деятельность в следующих основных направлениях.

1. Биржа организует проведение экономических и социологических исследований по составу трудовых ресурсов и прогнозированию рынка труда, регулярно информирует население города о конъюнктуре рынка и возможных миграционных процессах, обеспечивает регулирование уровня спроса и предложений на рабочих различной квалификации, служащих и ИТР. На основе изучения и обобщения отечественного и зарубежного опыта биржа труда определяет возможности и направления совершенствования своей деятельности и деятельности ее филиалов или районных бирж.

2. Биржа осуществляет в установленном порядке регистрацию всех предприятий и организаций, предоставляющих сведения о наличии у них свободных рабочих мест и потребности в специалистах, контроль за достоверностью этих сведений. На их основе биржа обеспечивает удовлетворение заявок предприятий, организаций и учреждений на рабочую силу, квалифицированных специалистов и работников управленческого персонала.

3. Биржа осуществляет регистрацию работников, подлежащих высвобождению, учет безработных, желающих получить работу соответствующую их профессиональной подготовке, квалификации и состоянию здоровья. В случае отсутствия возможностей трудоустройства отдельных работников биржа обеспечивает высвобождающимся работникам и безработным возможность переподготовки и выплаты пособий по безработице в установленном порядке.

4. Биржа совместно с заинтересованными предприятиями, организациями и учреждениями организует центры (курсы) профессиональной переквалификации, осуществляет методическое обеспечение их работы;

представляет заинтересованным предприятиям, организациям и учреждениям необходимую информацию, организует обучение, повышение квалификации и консультирование работников кадровых служб предприятий, организаций и учреждений по вопросам регулирования рынка труда, совершенствования трудовых отношений, поиска эффективных форм социальной защиты малоимущих слоев населения и т.д.

5. Биржа участвует в расширении сферы эффективной занятости трудоспособного населения за счет:

содействия в создании малых предприятий, семейных предприятий, кооперативов, совместных предприятий, а других форм трудовой деятельности населения;

организует временные общественные работы, которые должны быть общедоступными формами деятельности, не требующие специальной подготовки и отвечающих интересам соответствующих отраслей хозяйства (благоустройство территорий, работы на опожных базах и магазинах, погрузочно-разгрузочная работа на товарных станциях, портах, стройках, предприятиях и т.п.);

обосновывает необходимость выполнить расчеты и обеспечивает стимулирование (предоставление налоговых льгот) предприятий и организаций за создание дополнительных рабочих мест в специализированных производствах для лиц с ограниченной трудоспособностью и пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (инвалидов, пенсионеров, многодетных матерей и матерей-одиночек, лиц не достигших 18-летнего возраста и других категорий незанятого и социально слабо защищенного слоев населения).

6. Биржа участвует в коммерческой деятельности, способствующей реализации ее основных задач, осуществляет редакционно-издательскую деятельность (выпуск аналитических обзоров, информационных бюллетеней, объявлений, нормативных материалов и т.п.).

7. Для обеспечения полной, достоверной и оперативной информацией предприятий, организаций, учреждений и населения биржа создает на базе автоматизированной системы обработки информации по обеспечению занятости населения автоматизированный банк данных о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, а также лиц, нуждающихся в трудоустройстве и переподготовке, желающих заниматься индивидуальной трудовой и кооперативной деятельностью.

По нашему мнению республиканская биржа труда должна состоять из следующих структурных подразделений, каждое из которых решает конкретные задачи по обеспечению социальной защиты трудоспособного населения от безработицы:

- центр занятости;
- центр профессиональной подготовки и переподготовки;
- межрегиональная служба по обмену рабочими и специалистами;
- центр малых и семейных предприятий;
- центр социально-экономических исследований;
- информационно-издательский центр;
- центр социальной помощи (фонд социальной помощи);
- юридическая служба.

По мере расширения перечня решаемых биржей задач количество ее структурных подразделений может увеличиваться или видоизменяться.

I. Центр занятости или служба рынка труда оперативно осуществляет предоставление населению и работодателям полной и достоверной информации о конъюнктуре на рынке труда, характеризующей соответствие между спросом и предложением рабочих, служащих и специалистов, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей во всех учреждениях, организациях и на предприятиях;

консультирование и трудоустройство высвобождаемых работников, с учетом реализации возможностей приближения мест работы к местам жительства;

регистрацию безработных, направление их на временные и общественные работы, обучение и переподготовку, выплату пособий по безработице;

обеспечение деятельности, связанной с развитием всех

форм занятости, включая создание дополнительных рабочих мест, организации временных общественных работ и т.п.;

проведение в необходимых случаях экспертизы профессиональной квалификации, разработку рекомендаций по адаптации к новым условиям производства и другой деятельности по обеспечению продуктивной занятости населения.

2. Центр профессиональной подготовки и переподготовки осуществляет:

организацию профессионального обучения и переподготовки вновьобозначаемых работников, повышение квалификации рабочих, служащих и специалистов на основе договоров с предприятиями, учебными заведениями и гражданами;

создание собственной учебно-курсовой сети и материальной учебной базы;

методическое обеспечение обучения рабочих, служащих, специалистов, руководителей, в том числе с использованием средств аудиотелекоммуникаций;

разработку и издание учебных пособий, методик и программ обучения по соответствующим курсам, включая заочное (телевизионное) обучение;

в необходимых условиях сертификацию учебно-курсовой сети, содействие в создании современных методик и структур обучения;

изучение передового зарубежного и отечественного опыта переквалификации рабочих, служащих, специалистов, руководителей; взаимодействие с партнерами на международном рынке труда, реализацию совместных с ними программ.

3. Межрегиональная служба по обмену рабочими, служащими, специалистами, руководителей осуществляет:

организацию трудоустройства различных групп населения за пределами республики и временному трудоустройству беженцев или временно проживающих граждан других регионов;

регистрацию в установленном порядке заявок иностранных работодателей на местных квалифицированных рабочих, служащих, специалистов, управленцев;

предоставление иностранным работникам и работодателям необходимых услуг и соответствующей информации на рынке труда;

координацию международных связей республиканской биржи

труда и ее подразделений.

4. Центр малых и семейных предприятий осуществляет: подбор кадров для создания и регистрации при республиканской бирже труда новых коммерческих структур, в том числе, малых предприятий, кооперативов, предприятий по организации временных работ, временных творческих коллективов и других организаций с целью расширения сферы занятости и поддержки предпринимательской деятельности;

финансовые отношения биржи с учреждениями банковско-кредитной системы, акционерную деятельность для финансирования работ по обеспечению занятости и социальной защите населения; другую хозяйственную и коммерческую деятельность в соответствии с основными направлениями работы биржи.

5. Центр социологических исследований осуществляет: анализ, исследование и прогнозирование рынка труда, республики, города, районов, пригородного окружения;

разработку научно обоснованной концепции регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения, адекватно отражающей стратегию социально-экономического развития республики и специфику формирования и использования трудовых ресурсов;

разработку рекомендаций по социальной адаптации населения в условиях рыночных отношений;

систематическое проведение конкретных социально-экономических и социологических исследований по основным направлениям работы биржи;

анализ эффективности использования трудовых ресурсов, включая работы по договорам с предприятиями и организациями;

организацию научно-практических конференций, семинаров и совещаний по проблемам рынка труда, обеспечения занятости, социальной защиты;

участие в издательской деятельности биржи.

Центр имеет право от имени биржи и по поручению ее руководства входить в любые научные ассоциации, устанавливать связи с научно-исследовательскими организациями города, других регионов и зарубежными партнерами.

6. Информационно-издательский центр осуществляет:

информирование населения и пропаганду проводимой на

рынке труда политики занятости населения, направленную на формирование общественного мнения в духе партнерства и гуманного отношения к менее конкурентоспособным группам работников, социальной защиты безработных и нетрудоспособных, престарелых, малолетних, многодетных семей;

организацию издательской деятельности биржи;

связь с общественными научными и другими организациями в соответствии с возложенными на него задачами.

7. Центр социальной помощи малоимущим и слабо защищенным слоям населения осуществляет организацию гуманитарно-благотворительных мероприятий (концертов, спектаклей, лотерей, выставок и др.) сборов добровольных отчислений и пожертвования с целью оказания социальной помощи населению.

8. Юридическая служба городской биржи труда осуществляет: разработку нормативных актов, регламентирующих основные принципы регулирования рынка труда в республике, деятельности биржи и ее структурных подразделений при решении основных задач по трудоустройству трудоспособного населения и других социальных задач;

оказание юридической помощи предприятиям, организациям и населению при решении вопроса о трудоустройстве, повышении квалификации, обучению новым профессиям;

защиту интересов биржи в госарбитраже, судах и других организациях.

Источниками финансирования бирж труда являются:

бюджетные ассигнования;

коммерческая прибыль от собственной хозяйственной деятельности;

благотворительные фонды или фонды социальной поддержки.

Прибыль от собственной коммерческой деятельности образуется за счет: оказания биржей платных услуг по договорам и соглашениям с предприятиями и организациями всех форм собственности и частными лицами, заинтересованными в посредничестве биржи при трудоустройстве, подготовке, повышении квалификации и переобучении кадров, организации длительных командировок рабочих и специалистов в другие города и за рубеж; осуществления рекламно-издательской деятельности; международного сотрудничества и т.д.

Благотворительные фонды образуются за счет добровольных взносов предприятий, организаций и учреждений, кооперативов и совместных предприятий, добровольных отчислений и пожертвований юридических лиц и граждан в советской и иностранной валюте, благотворительных мероприятий (концертов, спектаклей, спортивных соревнований, выставок, лотерей и т. д.), проводимых биржей труда или другими организациями.

Основными направлениями использования средств биржи труда при решении вопросов социальной защиты населения от безработицы и оказания содействия в подготовке к трудоустройству являются:

выплата пособий по безработице. При этом необходимо подчеркнуть, что в соответствии с конвенцией Международной организации труда (МОТ) все услуги, оказываемые безработным биржей труда должны быть бесплатными;

финансирование затрат на организацию профессионального обучения и переобучения высвобождаемых работников, трудоустройство которых требует получения новой профессии, и на выплаты пособий (стипендий) этим лицам на весь период обучения;

обеспечение стимулирования предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности за создание дополнительных рабочих мест для социально не защищенных групп населения;

финансирование расходов на проведение экономических и социологических исследований, создание автоматизированной системы сбора, анализа и обработки информации;

обеспечение эффективной работы всех подразделений биржи труда, развитие ее материально-технической базы, информационно-издательскую деятельность и других коммерческих видов деятельности.

Кроме того, целесообразно средства благотворительных фондов расходовать на следующие нужды:

дополнительную материальную помощь безработным и членам их семей с учетом возрастного прожиточного минимума;

содержание благотворительных учреждений - бесплатных столовых, пунктов бытового обслуживания и социальной помощи безработным, пунктов раздачи одежды, обуви, других предметов потребления;

обеспечение социально не защищенных лиц продовольственными и непродовольственными товарами первой необходимости и

другие бесплатные выдачи средств.

### 2.3. НЕЗАНЯТОЕ НАСЕЛЕНИЕ - КАК ОСНОВНОЙ ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Одной из важных сторон социально-экономического развития Республики Каракалпакстан в перспективе будет являться обеспечение продуктивной и свободно избранной занятости. Это обуславливается предполагаемым сохранением в перспективе высоких темпов прироста населения и трудовых ресурсов, качественного их развития. В условиях множественных форм собственности на средства производства и регулируемой рыночной экономики, продуктивная занятость трудовых ресурсов предполагает гарантию свободного выбора, реализации права на труд во всех сферах общественно-полезной деятельности.

Сегодня наряду с экономической, продовольственной, жилищной проблемами обеспечение занятости населения приобретает также острый характер. Допущенные просчеты и ошибки в планировании развития экономики, выразившиеся в несбалансированности прироста трудовых ресурсов и рабочих мест, привели к тому, что с каждым годом растет численность трудоспособного населения не занятого в общественном производстве. В 1990 году было выявлено 40770 чел. незанятого трудоспособного населения, из них 32886 чел. или 80% составляют женщины. Среди незанятого населения свыше 28 тыс. чел. или 68% представляют лица коренной национальности.

Из числа незанятого трудоспособного населения городское составляет 18840 чел. или 46%, в т.ч. 15550 чел. женщины или 78%. Среди сельского населения эти показатели соответственно составляют 21930 чел. или 54% и 17376 чел. или 71%. Незанятое в общественном производстве население в основном представлено лицами в возрасте от 18-24 лет (38%) и 30-59 лет (25%). Средний возраст женщин от 18 до 30 лет. Как правило, эти женщины не имеют профессиональной подготовки (табл. I).

Таблица I

Численность населения, не занятого  
в общественном производстве

(человек)

Возраст	Оба пола		Мужчины		Женщины	
	всего	из них корен- ной на- циональ- ности	всего	из них коренной нацио- нальнос- ти	всего	из них коренной нацио- нальнос- ти
Всего	40770	28239	7884	5725	32886	22514
в том числе:						
до 18 лет	421	294	203	141	218	153
18-24 года	17104	12050	5417	3937	11687	8113
25-29 лет	8387	5854	938	702	7449	5152
30-59 (54)	14858	10041	1326	945	13532	9096

Основными причинами их неучастия в общественном производстве можно считать: воспитание малолетних детей, отсутствие работы по профессии (табл. 2). Причем, несмотря на общие причины неучастия одни преобладают в городской местности, другие в сельской местности. Отсутствие рабочих мест по месту жительства влечет за собой оседание значительной части населения в домашнем хозяйстве и личном подсобном хозяйстве. Но, как показывают результаты социологического опроса, многие из них желают трудоустроиться (95,2%), из них: мужчин - 19,8, женщин - 80,2%. На вопрос "Желаете ли работать" ответили, что желают при условии: устройства детей в дошкольные учреждения - 16%; вблизи места жительства - 36,5%; по специальности - 11,9%; на любых условиях - 22%.

В городской местности изъявили желание работать 92,6%, из них: мужчин - 18%, женщин - 82%. Преимущественно желают работать при условии: устройства детей в дошкольные учреждения - 20%; по специальности - 14,6%; на любых условиях - 23%.

В сельской местности, соответственно: устройства детей в дошкольные учреждения - 12%; по специальности - 9,7%; вблизи места жительства - 43%; предварительного обучения и переобучения - 6,7%; на любых условиях - 21%.

Таблица 2

Распределение незанятого населения,  
изъявившего желание работать при  
определенных условиях

(человек)

	Всего	В том числе:	
		мужчины	женщины
Изъявили желание работать - всего	33828	7707	31121
в том числе при условии:			
I. устройства детей в до- школьные учреждения	6272		6272
2. предоставления работы:			
2.1. с режимом неполного рабочего времени	1641	175	1466
2.2. на дому	1217	86	1131
2.3. по специальности	4631	1409	3222
2.4. вблизи места жительства	14187	2460	11727
3. предварительного обучения и переобучения	2244	780	1464
4. на любых условиях	8559	2783	5776

Следует отметить, что значительно отличается структура незанятого населения по желанию работать в городской и сельской местностях. Квалифицированный уровень незанятого городского населения выше, чем сельского.

Таким образом, мотивы неучастия населения в общественном производстве самые разнообразные и требуют изучения объективных и субъективных факторов этого явления. Качественный состав незанятого населения значительно затрудняет проблему его вовлечения в общественное производство, так как под влиянием научно-технического прогресса в трудовой сфере происходит постоянное повышение требований к характеристикам работников (образования, профессиональная подготовка и др.).

Углубляют процесс вовлечения незанятого населения в новые формы хозяйствования, в максимальной степени реализующая материальную заинтересованность коллективов к работе с меньшим числом работников.

95,2% неработающих желают работать, из них 20% - мужчин, 80% - женщин желают работать по отраслям производства. Результаты опроса таковы: промышленность (8,4%), строительство (10%), сельское хозяйство (33,8%), торговля (5,5%), бытовое обслуживание населения (10,5%), здравоохранение (4,2%).

Незначительная доля желающих заняться в личном подсобном хозяйстве (0,4%), индивидуально-трудоустройством (0,5%) и в кооперативах (1,0%).

Надо отметить, что немаловажным фактором при трудоустройстве является желание работать по специальности. Из 21 предложенной профессии по анкете предпочтение отдано таким профессиям, как: водитель - 2,6%; маляр - 0,5%; механизатор - 3,6%; швея - 9,5%; другие рабочие - 60%.

Из 5 специальностей непромышленной сферы деятельности: педагоги - 4,3%.

Наиболее мало желающих работать по таким специальностям, как расточник - 2, фрезеровщик - 1, столяр - 8, электромонтажник - 3.

Это связано, прежде всего, со слабой целенаправленной подготовкой квалифицированных кадров в индустриальных отраслях хозяйства автономной республики.

Желание работать по специальности несколько отличается как городского населения, так и сельского населения. Но в целом распределение по специальностям равномерно.

Вовлечение их в сферу общественного производства общественно необходимо и требует определенных условий: создание новых рабочих мест по районам республики, их максимальное приближение к местам сосредоточения незанятого населения, профессиональной ориентации и подготовки населения.

На наш взгляд, в условиях Республики Каракалпакстан это объективно демографическими и социально-экономическими условиями. Поэтому в настоящее время социально-экономическая потребность женщин трудиться в общественном производстве является фактором, определяющим образ жизни.

Участие в общественном производстве - основополагающий элемент, обуславливающий стремление к получению образования, достижению успеха в труде, обеспечению экономической независимости и т.д.

Они могли бы работать швеями, ткачихами, на других рабочих местах не требующих специального образования. Необходимо отметить, что к неработающим лицам относятся в основном многодетные женщины, что создает определенные трудности при трудоустройстве на работу. Вовлечение их в сферу общественного производства общественно необходимо и требует определенных условий:

- создание новых рабочих мест в целом по району, не требующих высокой профессиональной подготовки и их максимальное приближение к местам сосредоточения незанятого населения;
- применение специфических форм занятости (надомничество, договор и т.д. и т.п.);
- устройство детей в детские дошкольные учреждения;
- ускоренное развитие отраслей непродовольственной сферы, особенно сферы обслуживания и детских учреждений.

Особую тревогу вызывает рост численности неработающих молодых людей. Возрастает число выпускников школ, которые не продолжают учебу и нигде не работают. В 1980 году их насчитывалось 28561 чел., что в 3,3 раза выше, чем в 1981 году. В республике прирост трудовых ресурсов составляет почти 30 тыс. чел., из них трудоустраиваются или продолжают учебу лишь 60%.

Это число будет еще больше возрастать в связи с перестройкой общеобразовательной школы.

В настоящее время обсуждается и готовится к принятию Закон "Об образовании", где предусматривается трехстуденчатое образование. Больше половины выпускников 9-х классов должны влиться в трудовые ресурсы и безусловно часть из них будут безработными.

Рост безработности населения грозит стать серьезным социальным фактором. Он порождает всевозможные негативные явления такие как тунеядство, пьянство, наркомания. Безработица ухудшает обстановку, ведет к росту преступности, снижается

на обострении межнациональных отношений в республике.

С принятием Закона "О занятости населения" женщины, занятые воспитанием детей, относятся к категории занятых. Эти и другие меры, принимаемые государством, не снижают социальную напряженность в связи с растущей безработицей. Принимаются меры по трудоустройству незанятого населения. Созданы государственные службы занятости - биржи труда.

На сегодня в республике создано 17 бирж труда (15 - районных и 2 - городских). По состоянию на 1.05.1992 года в республике биржами труда зарегистрировано 24100 чел. в качестве безработных. Такого количества трудовых ресурсов достаточно, чтобы организовать в Каракалпакстане 24 новых совхоза с размерами посевных площадей в 4-5 тыс.га.

Структурный состав незанятых, зарегистрированных на бирже труда характеризуется следующим образом: женщины составляют 74%, выпускники школ, ПТУ, ССУЗов и ВУЗов - 46%, почти 50% - молодежь в возрасте 18-22 лет.

Наблюдается значительный разрыв между предложением рабочей силы и спросом на нее. Число зарегистрированных безработных превышало количество вакантных мест в 4-5 раз. Биржами труда было предложено вакантных мест 586, из них 473 рабочих мест. Более 3 тысяч человек из числа зарегистрированных имели квалификацию, а предложено 113 вакантных мест.

Прогнозы предсказывают худшее: если темпы роста безработицы сохранятся, то к концу года уже будет более 45 тысяч человек незанятого населения.

Анализ положения на местах показывает, что Закон "О занятости населения" реализуется недостаточно полно. Практически ни одна из бирж труда до сих пор не разработала и не внесла конкретные предложения и поправки в программу "Занятость", отсутствует компетентный анализ контингента безработных по специальностям. Само их количество пока достоверно не установлено, что дает искаженную картину о фактических размерах безработицы в республике, конкретных городах и районах, а это, в свою очередь, мешает объективно планировать мероприятия по смягчению ситуации.

Анализ данных показывает, что Нукусской городской биржей из 1576 зарегистрированных безработных трудоустроено всего 64 (4% от общего числа), Тахиаташской городской - 28 из 1353 (2%), Берунийской городской - 37 из 1079, Кегейльской районной биржей - 46 из 532, Берунийской районной - 125 из 912. Все это крайне мизерные цифры, которые ясно говорят о том, что трудоустройством незанятого населения биржи труда всевозвраз не занимаются.

Выявлены факты массового увольнения граждан без предварительного информирования городских и районных бирж труда. Такое допущено в Беруни на прядильно-ткацкой фабрике и заводе КИИ; в Нукусе на Каттагарском заводе КИИ. Печально, что все это проходит мимо внимания районных и городских хакимиятов. Ведь в соответствии с законом они имеют право приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников или проводить его поэтапно в течение года. Нельзя забывать, что массовые увольнения граждан наносят им тяжелейший материальный и моральный урон, усугубляют и без того высокую социальную напряженность.

Скрывать рабочие места в период роста безработицы - значит намеренно лишать определенное количество людей средств к существованию.

В результате обратившиеся на биржу труда не могут трудоустроиться длительное время. Так от 3-х месяцев в 1-й года не могли трудоустроиться 1588 чел., а 552 чел. - 6-мй года, а пособие по безработице выплачивается в течение 6 месяцев.

Проведенный анализ выявил и положительный опыт. Так, чтобы избежать сокращения кадров на Нукусских БСК, почта, телеграф организовали вахтовую работу. Данный опыт следует использовать на других предприятиях, в организациях и учреждениях.

Все еще недостаточен контроль со стороны бирж за отчислениями предприятий и организаций в Государственный фонд содействия занятости (ГФСЗ). По Нукусу, Тахиаташу, Кегейли и Беруни насчитывается 179 предприятий и организаций, уклонившихся от перечисления средств в Государственный фонд содействия занятости (ГФСЗ). Действия руководителей таких организаций по-прежнему остаются безнаказанными. А ведь биржи в соответ-

ствии с законом имеют право налагать штрафные санкции в размере трех должностных окладов на руководителей предприятий и организаций, уклонившихся от перечислений в ГФСЗ. Это значит, что названные биржи попросту уклоняются от участия в формировании средств ГФСЗ, что недопустимо. На сегодня на счету ГФСЗ насчитывается более 3-х млн.руб., из них 368.992 руб. выплачено на пособие по безработице.

Не принимаются меры по подготовке и повышению квалификации кадров. До сих пор не действует центр переподготовки и профориентации. Было целесообразно передать одно из существующих профтехучилищ в центр переподготовки кадров с учетом региональной специализации.

Не исключено, что, войдя в рынок труда, государственные органы хозяйственного управления, предприятия, а также предприниматели негосударственных секторов экономики будут стремиться уйти от активных мер по сдерживанию массовых высвобождений, в наращивании рабочих мест, избежать переобучения выходящих за счет работодателей, обойтись минимальными средствами на компенсации незанятым. Поэтому полнота и действенность мер по защите населения республики от массовой безработицы и ее социальных последствий в значительной степени зависит от профсоюзов, как, вероятно, единственной в нынешних условиях потенциально влиятельной силы, способной защитить интересы трудящихся, не допустить глубокого подрыва конституционного права граждан на труд.

Важная роль отводится объединенному республиканскому профцентру, как органу, владеющему правом законодательной инициативы. Ему предстоит добиться существенного расширения нормотворческих прав для профсоюзных органов всех уровней, законодательных гарантий профсоюзам в праве влияния на социально-экономические процессы, так или иначе ведущие к изменению уровня жизни и социального статуса трудящегося. Функция профсоюзов на высшей ступени защиты от безработицы сводится к нормативному закреплению мер со стороны государства по отношению к собственнику, которые бы обеспечивали создание необходимых условий для реализации гражданином его права на труд. Для достижения своих целей профсоюзам важно использовать возможные пути воздействия на процесс нормотворчества. Это

экспертиза законопроектов, подготовка альтернативных концептуальных положений, собственных проектов и отстаивание их. Профсоюзы должны также всеми доступными способами добиваться ускоренного формирования полноценной службы занятости, чтобы поставить рынок труда в цивилизованные рамки,

Добиваясь обеспечения свободного, эффективного и достойно оплачиваемого труда для каждого человека, избрав средством защиты прав и интересов трудящихся, профсоюзы должны обладать, помимо имеющихся, еще и новым тактическим инструментом - механизмом трехсторонних переговоров и согласований (профсоюзы - государство - объединения работодателей) на всех уровнях управления народным хозяйством.

В работу должны быть включены средние и низовые звенья профсоюзной структуры, т.к. именно на уровне города, района будет происходить наиболее активное движение рабочей силы. Особая нагрузка в связи с этим ляжет на региональные соглашения объединенных профцентров с исполнительной властью и коллективные договоры.

Отраслевые профсоюзы через переговоры с работодателями, госорганами могут оказать существенное влияние на разработку региональных программ занятости, их финансирование и реализацию, распределение средств Госфонда содействия занятости, установление квот высвобождения, контролировать соблюдение законодательства о занятости.

В своеобразной ситуации оказываются комитеты первичных профорганизаций. С одной стороны, трудовые коллективы, подавляющее большинство в которых будут составлять члены профсоюза, заинтересованы в повышении производительности труда за счет высвобождения излишней численности. С другой стороны целью становится стремление смягчить через коллективный договор интенсивность высвобождения или добиться компенсации увольняемым.

До настоящего времени народное хозяйство республики было ориентировано в основном на поставку в общественный фонд природного и сельскохозяйственного сырья. Произошли серьезные перекосы в размещении производительных сил. До сих пор не разработана комплексная республиканская демографическая программа. Настало время исполнительным органам республики не

только в разрезе районов и городов, но и в целом по республике тщательно изучить проблемы занятости с привлечением ученых, специалистов-демографов, экономистов, социологов, юристов и т.д.

Необходима коренная структурная перестройка экономики Каракалпакстана. Она должна быть ориентирована в основном на производство сырья, обеспечения максимального развития трудоемких отраслей экономики. Мобилизация всех внутренних резервов позволит создать новые рабочие места для тех, кто нуждается в трудоустройстве. Численность населения, нуждающегося в трудоустройстве, складывается в основном: из прироста трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте - 70,63 тыс. человек, из числа незанятого населения, изъявивших желание работать в общественном производстве - 38,82 тыс. человек (по данным проведенного персонального учета незанятого населения на I.IX.90 г.) высвободившихся работников из сферы материального производства - 1,98 тыс. человек.

Данные о составе незанятой молодежи получены путем конкретного распределения этой части трудовых ресурсов по видам и формам занятости.

Размеры высвобождения работников из сферы материального производства определены путем анализа последствий внедрения в народное хозяйство нового хозяйственного механизма. Высвобождение работников отразится в сельскохозяйственной отрасли, которая в наибольшей степени перенасыщена рабочей силой, особенно в южных районах.

При разработке баланса трудовых ресурсов следует определить экономический механизм определения потребностей в рабочей силе.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комплексное исследование по данной проблеме приводит к следующим выводам и предложениям:

1. Формирование рыночной экономики обусловит масштабное расширение открытой безработицы. Размеры последней будут находиться в прямой зависимости от темпов и характера перемен в экономике и политике рынка труда. В связи с этим тактика 1992-1995 гг. предполагает изменение экономических задач политики занятости: с обеспечением хозяйства рабочей силой акцент переносится в сторону сдерживания и минимизации долговременной безработицы среди населения;

2. Республиканская и местная администрация должна поддерживать предпринимательский корпус малых и средних форм, поскольку они выступают фактором социальной стабильности в условиях кризиса и безработицы;

3. Необходимо рационально использовать средства республиканского фонда содействия занятости. В 1991-1992 гг. средства этого фонда использовались лишь на выплату пособий по безработице. Целесообразно использовать часть средств по международной программе "Арал" на создание дополнительных рабочих мест и трудоустройства населения;

4. Учитывая богатые природные и сырьевые ресурсы привлечь средства иностранных инвесторов для создания совместных предприятий, которые увеличат занятость и снимут социальную напряженность.

5. Необходимо предусмотреть в 1991-1995 гг. в республике увеличение и обучение штата государственной службы занятости, удовлетворить потребности службы занятости в компьютерной технике, средствах оперативной связи, выделить и оборудовать соответствующие помещения, позволяющие нормально обслуживать обращающихся людей. Переход к республиканской и территориальной экономической самостоятельности создает трудности на пути нерациональных с позиций республики и регионов миграционных потоков и связей, ухудшающих условия занятости лиц коренных национальностей, снижает возможности социально-экономического развития территорий и культурно-бытового обслуживания местного населения, ставит вопрос о формировании межнационального рынка рабочей силы. Имеющиеся существенные различия в приросте тру-

довых ресурсов, трудообеспеченности и качестве трудового потенциала обуславливает необходимость взаимовыгодных отношений между ними при привлечении рабочей силы из трудозбыточных в труднедоотачные, отстойтельстве филиалов предприятий и развитии услуг по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов, различных видов консультативной помощи и т.п. Стабилизация таких отношений будет способствовать преодолению межнациональных противоречий и деформаций в сфере занятости, воспроизводства и использования трудового потенциала;

6. Объединенному республиканскому профцентру, как органу, владеющему правом законодательной инициативы предстоит добиться существенного расширения нормотворческих прав для профессиональных органов всех уровней, законодательных гарантий профсоюзам в праве влияния на социально-экономические процессы, так или иначе ведущие к изменению уровня жизни и социального статуса трудящегося. Функция профсоюзов на высшей ступени защиты от безработицы сводится к нормативному закреплению мер со стороны государства по отношению к собственнику, которые бы обеспечивали создание необходимых условий для реализации гражданином его права на труд. Для достижения своих целей профсоюзам важно использовать возможные пути воздействия на процесс нормотворчества. Это экспертиза законопроектов, подготовка альтернативных концептуальных положений, собственных проектов и отстаивание их. Профсоюзы должны также всеми доступными способами добиваться ускоренного формирования полноценной службы занятости, чтобы поставить рынок труда в цивилизованные рамки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдурахмонов К.Х. Управление трудовым потенциалом в регионе. - Ташкент: Узбекистан, 1990.
2. Бабкина З.В. Занятость в социалистической экономике глазами Запада. - М.: Экономика, 1989.
3. Бадаханова Д.К. Формирование и регулирование рынка труда в республике Каракалпакстан - Автореф. диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук - М., 1992.
4. Гулямов С.С., Холмунинов Ш.Р. Совершенствование планирования трудовых ресурсов АПК региона. - Ташкент: Мехнат, 1989.
5. Замарянова И.Ю. Структурная сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов - Автореферат дисс., канд.экон. наук - М., 1991.
6. Занятость и экономическая реформа / Науч.ред. Чижова Л.С., Богомолов Ю.П. - М.: НИЭИ, 1992.
7. Дудкин В.Е. Проблемы формирования рынка труда в современных условиях // Воспроизводство трудовых ресурсов в условиях интенсификации - Саратов, 1990. С. 40-54.
8. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег - М.: Прогресс, 1978.
9. Павленков В.А. Рынок труда. - М.: Анкил, 1992.
10. Рынок труда: факторы дестабилизации, ожидаемая ситуация в краткосрочной перспективе, методы регулирования / АН СССР. Институт экономики - М., 1991.
11. Рынок труда в системе общественных отношений / АН СССР. Институт экономики - М., 1991.
12. Мурадян Н.Г. Рынок и занятость: социально-экономический анализ и прогноз - М.: Луч - 1991.
13. Холмунинов Ш.Р. Рыночная экономика и повышение эффективности занятости населения (на узбекском языке) - Ташкент: Билим - 1993.

О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение . . . . .	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА..	5
I.1. Рынок труда - как объект анализа и регулирования уровня занятости населения . . . . .	5
I.2. Основные проблемы занятости населения в условиях нестабильности экономики . . . . .	19
I.3. Формирование новой политики занятости в условиях социально-ориентировочной рыночной экономики.....	26
ГЛАВА II. МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ИХ СОВЕР- ШЕНСТВОВАНИЕ. . . . .	31
2.1. Макроэкономическое регулирование спроса и предложения на рабочую силу. . . . .	31
2.2. Организационные формы регулирования занятости населения . . . . .	40
2.3. Незанятое население - как основной объект государственного регулирования рынка труда.....	51
Выводы и предложения . . . . .	61
Список использованной литературы. . . . .	63