**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ СЕЛЬСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Холмуминов Ш. Р.

Ташкентский государственный экономический университет

**Аннотация:** В статье исследуются теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на сельском рынке труда в регионах с избыточными и недостаточными трудовыми ресурсами в условиях развития социально ориентированной рыночной экономики.

**Ключевые слова:** сельский рынок труда, социально ориентированная рыночная экономика, регулирование, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, программно-целевой подход.

**Abstract:** The article examines the theoretical foundations of the regulation of social and labor relations in the rural labor market in regions with excess and insufficient labor resources in the context of the development of a socially oriented market economy.

**Key words:** rural labor market, socially oriented market economy, regulation, labor demand, labor supply, program-targeted approach.

В системе социально-трудовых отношений, возникающих на сельском рынке труда (СРТ), центральное место занимают отношения между работодателем и наемным работником по поводу определения занятости, условий труда, решения тех или иных социальных проблем работников, урегулирования социально-трудовых конфликтов [2]. На СРТ эти отношения регулируются на основе коллективных, индивидуальных и региональных методов (рис. 1).

**Рис. 1. Методы регулирования социально-трудовых отношений на сельском рынке труда и их взаимовлияние:**

непосредственное влияние;

опосредованное влияние.

Коллективный договор

Определение условий труда и занятости

Коллективное регулирование СРТ

Определение сроков найма работников работодателями

Соответствие наемных работников требованиям работодателей

Изучение условий труда и рабочих мест наемных работников

Назначение цены и заработной платы наемных работников

Определение условий по найму работников

Индивидуальный договор (контракт)

Обеспечение социальной и правовой зашиты наемных работников

Изменение профессии и обучение новым специальностям наемных работников

Достижение стабильности в трудовых коллективах

Осуществление принципов равенства и справедливости

Определение цены и заработной платы наемных работников

Регулирование отношений между работодателями

Регулирование отношений между работодателями и наемными работниками

Региональное регулирование СТР

Индивидуальное регулирование СРТ

Метод свободной конкуренции по найму рабочий силы

Программно-целевой метод регулирования отношений на СРТ

Метод уменьшения спроса на рабочую силу

Метод увеличения спроса на рабочую силу

Методы регулирования СТР в трудонедостаточных регионах

Метод уменьшения предложения рабочий силы

Метод увеличения предложения рабочий силы

Методы регулирования СТР в трудоизбыточных регионах

Регулирование социально-трудовых отношений на сельском рынке труда

При составлении коллективных соглашений руководствуются Трудовым кодексом Республики Узбекистан [3], Конвенцией и рекомендациями Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования отношений на рынке труда.

В Конвенции № 154 МОТ «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) дано определение термину «коллективные переговоры». Коллективные переговоры – все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, с другой, в целях: а) определения условий труда и занятости; б) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; в) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями, организацией или организациями трудящихся [1, с. 1936].

Важнейшим преимуществом применения подобного регулирования на СРТ является гибкость принятия решений, которую невозможно сравнить ни с законодательством, ни с судебными или административными методами регулирования. Гибкость комплексно-договорной системы регулирования трудовых отношений проявляется также в разнообразии соглашений на различных уровнях.

Другой причиной доминирования коллективных соглашений на СРТ является то, что этот институт соответствует широко распространенным представлениям о реализации принципов равенства и социальной справедливости в сфере рыночных отношений. Отдельный работник не может посредством индивидуальных действий противостоять эксплуатации более сильного партнера и работодателя. Более того, коллективный договор допускает на определенное время сохранение низкоквалифицированного и невысокопроизводительного рабочего места для сельского работника.

Важнейшее значение имеют коллективные договора в достижении стабильности трудовых отношений [4]. Коллективная договорная система сама по себе не может устранить конфликт во взаимоотношениях хозяйствующих субъектов, поскольку основой конфликта является различие социальных интересов, целей, устремлений, требований. Хотя система коллективных соглашений содержит процедуру согласования интересов, взаимного соглашения и моментальной ликвидации конфликта, но процесс переговоров создает возможность достижения наиболее приемлемого результата. В то же время условия соглашения приобретают форму договора, обязывающего обе стороны действовать в соответствии с этими условиями, не прибегая к крайним мерам – забастовкам или увольнениям, что обеспечивает социальную и экономическую стабильность. В этом смысле коллективные переговоры представляют собой созидательный процесс, выгодный обеим сторонам.

В перспективе коллективные соглашения начинают охватывать также вопросы организации сельских рынков рабочей силы и рабочих мест, профессионального обучения и переквалификации регулирования показателей заработной платы и занятости безработных.

Необходимо отметить, что наряду с преобладающей коллективно-договорной системой и прямым государственным регулированием, взаимоотношения работника и работодателя могут осуществляться на индивидуальной основе. Индивидуальный договор с работником наиболее выгоден для сельского работодателя. Индивидуально-договорная система позволяет персонифицировать условия труда и оплаты сельского работника, освободив рыночные отношения от сдерживающего воздействия коллективных соглашений. Но вместе с тем в большинстве случаев она приводит к утрате сельскими работниками значительной части социальных гарантий.

Помимо явных возможностей усиления эксплуатации сельских работников и отказа от существовавших ранее социальных гарантий для постоянно занятых индивидуализация трудовых отношений и применение гибких форм занятости приводят к другим негативным последствиям. В частности, характерной особенностью рынков труда развитых стран [5] стала замена постоянной рабочей силы категориями занятых временно или неполное рабочее время (молодежь, женщины, инвалиды и т. п.). Представители этих социальных групп, как правило, наименее социально защищены, не являются членами профсоюзов и не охвачены коллективными договорами. Поэтому государство должно контролировать развитие индивидуально-договорных форм найма, особенно в условиях функционирования рыночного хозяйствования. В противном случае может последовать нарастание социальной нестабильности, и государство окажется перед лицом необходимости значительного увеличения социальных выплат по безработице.

Последнее обстоятельство особенно следует учитывать в Узбекистане, где, с одной стороны, слабое развитие предпринимательства, частного бизнеса по найму рабочих, с другой, – резкое увеличение численности незанятых сельских работников, являющихся малообеспеченными и слабо социально защищенными.

Все это требует научного исследования новых региональных методов регулирования социально-трудовых отношений на СРТ в регионах с недостаточными и избыточными трудовыми ресурсами [6, с. 32-39].

Для трудоизбыточных регионов Узбекистана, особенно Андижанской, Ферганской, Наманганской, Ташкентской, Самаркандской, Кашкадарьинской, Сурхандарьинской, Бухарской и Хорезмской областей, наиболее эффективными методами регулирования СРТ являются увеличение спроса на рабочую силу и уменьшение ее предложения.

*Метод увеличения спроса на сельскую рабочую силу.* В условиях функционирования рыночной экономики СРТ будет характеризоваться появлением значительного числа незанятых сельских работников, высвобождаемых в основном из сельскохозяйственного производства вследствие приватизации и разгосударствления госсобственности и структурной перестройки производства растениеводческой и животноводческой продукции, ликвидации убыточных предприятий и внедрения интенсивной передовой агротехнологии.

Исследование методов стимулирования увеличения спроса на рабочую силу направлено на обеспечение рациональной занятости, а также развитие отраслей, эффективных для данных сельских регионов. Основными направлениями их применения будет стимулирование создания новых рабочих мест по переработке, хранению и реализации сельскохозяйственной продукции и агросервисному обслуживанию, развития производительных сил и нестандартных форм занятости, увеличения объемов прямых собственных и иностранных инвестиций для расширения и реконструкции имеющихся рабочих мест и создания временных рабочих мест, предназначенных для временно освобожденных от аграрного труда лиц.

Регулировать увеличение спроса на сельскую рабочую силу можно путем прямых собственных и иностранных инвестиций сельских регионов в организацию и реконструкцию рабочих мест для тех отраслей экономики и сельских профессий, куда желательно перераспределять трудовые ресурсы села. Дотации, субсидии и льготные кредиты целесообразно вкладывать в строительство, техническое перевооружение и реконструкцию предприятий сельской экономики, особенно в расширение зоны приложения труда в перерабатывающей промышленности, строительстве, сфере услуг, малом бизнесе и семейное предпринимательстве, а также в организации отдельных рабочих мест для многодетных женщин, трудоспособных пенсионеров, инвалидов и подростков и т. п. Таким образом, возможно привлечение избыточных сельских трудовых ресурсов в вышеуказанные отрасли и на специфические отдельные рабочие места и в то же время оказание косвенного воздействия на профессиональную и квалификационную структуру рабочей силы села.

Одним из важнейших направлений увеличения занятости сельского трудоспособного населения является стимулирование организации временных (виртуальных) рабочих мест и развитие нестандартных форм занятости, которые осуществляются с помощью таких мер, как: увеличение экономической заинтересованности предприятий; снижение бюджетных плат и взносов на социальное страхование за временно и частично занятых работников; облегчение процедуры приема их на работу; возмещение предприятию затрат, связанных с организацией нестандартных форм занятости и др.

*Метод уменьшения предложения сельской рабочей силы.* Влиять на уменьшение предложения рабочей силы можно путем снижения ее притока на СРТ и стимулирования оттока, а также перераспределения рабочего времени и рабочих мест между занятыми в отраслях сельской экономики. Мерами уменьшения притока рабочей силы на СРТ являются: уменьшение притока сельской молодежи в сферу занятости за счет расширения программ общеобразовательной и профессиональной подготовки с увеличением сроков учебы; увеличение в учебных заведениях мест с дневной формой обучения и сокращение мест с заочной и вечерней формами обучения; повышение стипендий обучающимся с отрывом от производства; увеличение пособий и срока отпуска женщинам по уходу за детьми с предоставлением им льгот по исчислению трудового стажа; увеличение пенсий пенсионерам, инвалидам и лицам, ухаживающим за ними и др.

Рабочее время и рабочие места между занятыми перераспределяются в целях уменьшения предложения рабочей силы. Стимулировать переход сельских работников на частную и временную формы занятости можно путем установления тех же видов социального обеспечения, размеров отпусков и других социальных гарантий, что и для полностью занятых лиц, обеспечения гарантированного минимума заработной платы, увеличения сроков ежегодно предоставляемых отпусков, сокращения продолжительности рабочего дня и рабочей недели, увеличения экспорта рабочий силы и т. д.

В регулировании социально-трудовых отношений на СРТ в трудонедостаточных регионах**,** особенно Джизакской, Сырдарьинской и Навоийской областей и Республики Каракалпакстан, наиболее эффективными методами является уменьшение спроса на рабочую силу и увеличение ее предложения.

*Метод уменьшения спроса на сельскую рабочую силу.* К этой группе метода относятся мероприятия, принятые органами государственной власти на местах в регионах, сдерживающие размещение производительных сил и организации новых рабочих мест в тех или иных сельских местах, отраслях или профессиях, установление дополнительных налогов за использование лишней рабочей силы, жесткая кредитная политика, установление предприятию одноразовых выплат за прием работника, стимулирование сохранения излишних рабочих и служащих и др.

Кроме того, в уменьшении спроса на рабочую силу сельского региона важное значение имеет повышение эффективности использования сельских трудовых ресурсов и их экономия. В условиях развитых рыночных отношений эффективное использование трудовых ресурсов села должно обеспечиваться общехозяйственными инструментами и стимулами, такими как конкуренция, механизм распределения прибыли, налоговая политика и т. д.

В современных условиях формирования цифровой рыночной экономики, когда общехозяйственные инструменты стимулирования повышения эффективности агропромышленного производства в целом еще не отработаны, целесообразно восстановить ранее применяемые платы за трудовые ресурсы (ПТР), которые способствуют повышению эффективности их использования и уменьшению численности сверхштатных работников. ПТР в виде твердой ставки устанавливается предприятиям и организациям для содержания сверхштатных рабочих и служащих.

Вместе с тем, для возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы села может быть использован налог на социальное страхование и специальный налог в фонд защиты от безработицы (оба – в процентах от фонда оплаты труда). Такая система возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, принятая в большинстве развитых стран [5], отражает интенсивные формы использования живого труда и создает необходимые гарантии социальной защищенности работника.

*Метод увеличения предложения сельской рабочей силы.* В современных условиях абсолютное увеличение предложения рабочей силы на СРТ в целом невозможно, необходимость увеличения предложения рабочей силы села может возникнуть в отдельных сегментах сельских рынков рабочей силы, для отраслей и сферы промышленности, строительства, социальной инфраструктуры, частного бизнеса и семейного предпринимательства.

Кроме того, в настоящее время предложение рабочей силы села ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике опроса на аграрный и промышленный труд. Поэтому стоит задача изменить качественные аспекты предложения рабочей силы и повысить ее конкурентоспособность на СРТ. Для повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности на СРТ необходимо обеспечить: организацию профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации в системе государственной службы занятости или учебных заведениях по направлениям; проведение совместно с предприятиями переобучения и повышения квалификации; предоставление налоговых льгот предприятиям, осуществляющим переподготовку и повышение квалификации работников определенных профессий; разработку специальных программ повышения конкурентоспособности отдельных групп сельского населения на СРТ и др.

Стимулирование предложения рабочей силы осуществляется не только путем повышения ее качества и конкурентоспособности на СРТ, но и применением методов содействия по найму и трудоустройству. Методы содействия найму и трудоустройству носят организационный характер и включают в себя: формирование банка данных о наличии свободных рабочих мест и количества сельского трудоспособного населения, нуждающегося в трудоустройстве и переобучении; организацию обеспечения сельского трудоспособного населения информацией о возможностях трудоустройства; регистрационный учет безработных; организацию и проведение профориентационных мероприятий и др.

Кроме выше отмеченных методов регулирования социально-трудовых отношений на СРТ в трудоизбыточных и трудонедостаточных регионах наиболее эффективными являются метод свободной конкуренции по найму рабочей силы и метод целевых комплексных программ рациональной занятости, которые действуют универсально во всех территориях страны.

*Метод свободной конкуренции по найму сельской рабочей силы.* На СРТ свободная и эффективная конкуренция в использовании рабочей силы осуществляется: установлением взаимовыгодной цены на труд – товар между работниками и работодателями на основе принципов свободного спроса и предложения рабочей силы с учетом ее качественных показателей и конкурентоспособности на рынке по найму работ, предоставлением государственным центрам содействия занятости и частным агентствам занятости достоверной информации о вакантных рабочих местах, ценах на рабочую силу по различным группам и профессиям, требованиях и условиях труда работодателей, о сроках и характере выполняемых работ по найму, социально-экономических, организационных и правовых механизмах составления и расторжения трудовых соглашений и их последствий и т. п.

В свободной конкуренции СРТ участвуют не только сельская рабочая сила, но и городские жители, которые также нуждаются в продаже «своих способностей к труду» по выгодной цене на основе индивидуальных или коллективных трудовых договоров по найму. Здесь возникает свободная конкуренция между сельской и городской рабочей силой, между предпринимателями по качественным показателям.

*Программно-целевой метод регулирования отношений на СТР.* Регулирование СРТ в основном будет осуществляться с помощью целевых комплексных программ рациональной занятости сельского трудоспособного населения, разрабатываемых на основе трудового законодательства Республики Узбекистан. Разработка таких программ позволит регулировать:

- естественное и механическое движение сельского населения и его реальный доход;

- количество имеющихся и организуемых рабочих мест;

- объем и структуру спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда;

- состояние пропорций между рынками рабочей силы и рабочих мест;

- динамику численности незанятого сельского трудоспособного населения и безработицы;

- объемы государственных, местных, иностранных и других инвестиций, направленных на повышение занятости и квалификации;

- изменение ценообразования по труду наемных работников и другие компоненты формирования и развития СРТ в трудоизбыточных и трудонедостаточных регионах.

На наш взгляд, преимуществами предлагаемых методов являются их удобство для практического использования в условиях быстро меняющегося соотношения между спросом и предложением рабочей силы на СРТ в трудоизбыточных и трудонедостаточных регионах, а также в отдельных его сегментах, и наиболее полный охват всей ситуации. Эти методы могут стать основным регулятором в формировании рациональной структуры занятости сельских трудовых ресурсов [7].

Результаты исследования показывают, что среди вышеперечисленных методов ведущее место при эффективном регулировании социально-трудовых отношений на СТР занимают методы увеличения спроса на рабочую силу и уменьшения ее предложения. Большинство сельских регионов Узбекистана являются трудоизбыточными. Вместе с тем выше отмеченные методы регулирования отношений на СТР непосредственно влияют на формирование рациональной структуры занятости и сокращение безработицы до допустимого уровня.

**Список использованной литературы**

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда в 1957-1990 гг. – Женева: Международное бюро труда,1991. – 2247 с.
2. Струмилин Г.С. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. – Т., 1997. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.lex.uz.
4. Чижова Л.С. Пути создания государственной системы регулирования занятости // Занятость и экономическая реформа: Сборник научных трудов под ред. Л.С. Чижова, Ю.П. Богомалова. – М.: НИЭИ, 1992. – С. 5-22.
5. Киселов И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука,1989.
6. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. – Т.: Фан, 1996. – 194 с. – Режим доступа: http://www.tsue.uz.
7. Холмуминов Ш.Р., Арабов Н.У., Насимов Д.А. Эффективные социально-экономические механизмы занятости сельского населения // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 10. – С. 197-200. – Режим доступа: http://www.intereconom.com.