

МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

КАНАФИНА Г.Е.

Казахский национальный педагогический университет им. Абая, РК
УДК: 323.3 (575.2) (043.3)

Аннотация: В статье анализируются процессы политики управления трудовыми ресурсами в бывшем Советском Союзе и Кыргызской Республике в современности. Структурная перестройка экономики в Кыргызстане привела к высвобождению работников, и тем самым появлению скрытой и явной безработицы. Становление понятия самозанятости и рыночных принципов занятости населения.

Ключевые слова: социальная политика, трудовые ресурсы, перестройка экономики, скрытая безработица, явная безработица, самозанятость, рыночные принципы занятости населения.

Аннотация: Макалада мурдакы Советтик Союз жана азыркы Кыргыз Республикасындагы эмгек ресурстарын башкаруу саясатынын процесстери анализденет. Кыргызстандагы экономиканын түзүлүштүк кайра курулуу жумушчулардын бошотулушуна алып келиши менен жашыруун жана айкын жумушсуздуктун жаратты. Калктын өзүн-өзү жумуш менен камсыздоо жана анын рыноктук принциптер орнойт.

Урунтуу сөздөр: социалдык саясат, эмгек ресурстары, экономиканы жаңыча түзүү, көмүскө жумушсуздук, ачык жумушсуздук, өзүн-өзү жумуштандыруу, калктын жумуштуулугунун базар негиздери.

Abstract: The article analyzes the policy processes of human resource management in the former Soviet Union and the Kyrgyz Republic at the moment. Restructuring of the economy in Kyrgyzstan led to the dismissal of employees, and thereby the emergence of covert and overt unemployment. The formation of the concept of self-employment and market principles of employment.

Key words: social policy, manpower, reorganization of economy, reserved unemployment, obvious unemployment, self-employment, market principles of employment of the population.

На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей, определяемых общей направленностью экономики на преимущественно экстенсивный рост. Она была подчинена задаче преодоления нехватки кадров, изыскания дополнительных источников рабочей силы для укомплектования растущего числа рабочих мест.

Это привело к практически полному исчерпанию трудовых ресурсов и чрезмерному вовлечению в народное хозяйство женщин и лиц пенсионного возраста с ограниченной трудоспособностью. В СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость. При этом на предприятиях и в организациях имел место раздутый управленческий и вспомогательный персонал, количество вакантных рабочих мест в производственной сфере исчислялось миллионами, и одновременно существовала безработица. Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов.

Переход к рыночной системе хозяйствования обуславливает возникновение деформации в сфере социально-трудовых отношений и обострение проблем занятости. Структурная перестройка экономики в Кыргызстане привела к высвобождению работников, и тем самым появлению явной безработицы. Кроме того, за счет лиц, самостоятельно ищущих работу, или находящихся в частично оплачиваемых и полностью неоплачиваемых отпусках, работающих неполный рабочий день, неделю и т.д., увеличивается и скрытая безработица. Однако, необходимо отметить следующее, что несмотря на рост безработицы, потребности в рабочей силе отдельных предприятий и

отраслей, не удовлетворяются. Следовательно, выявляется несоответствие между потребностью населения в трудоустройстве и потребностью в кадрах в целом по Кыргызстану и по регионам, которое касается и профессионального состава, и запросов работников, и характера предлагаемой работы. Это свидетельствует о том, что проблема свободных рабочих мест существует и достаточно серьезно сказывается на конкретных предприятиях. Однако это не может скрывает факты, которые заставляют работников отказываться от свободных рабочих мест, это и низкий уровень заработной платы, несвоевременная ее выплата, и неудовлетворительные условия труда, отсутствие льгот или поощрений.

Рыночные принципы формирования занятости и трансформация социально-трудовых отношений порождают новые явления и тенденции в трудовой сфере, что обуславливает остроту нерешенных проблем в социально-трудовой сфере. В сфере занятости они проявляются в сокращении числа рабочих мест, отсутствии сбалансированности спроса и предложения услуг труда, снижении эффективности и остроте проблем воспроизводства ресурсов труда. Такие отрицательные явления являются причиной формирования неэффективной занятости населения.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики и благосостояния народа. Уровень занятости представляет собой важнейший макроэкономический показатель.

Занятость является социально-экономическим явлением, а потому категорию занятости необходимо рассматривать с двух позиций [4]:

- как экономическую категорию;
- как социальную категорию.

Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда. Таким образом, чем больше людей занято, тем более в обществе производится материальных и духовных ценностей, и, следовательно, более высокий будет уровень жизни населения. Это — первый и главный вывод, на котором базируется социально-экономическая политика и государственное управление занятостью населения.

Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее можно определить как социально-экономические отношения — соединения трудовых ресурсов со средствами производства. Именно такая двуединая сущность занятости населения и дает основания четко определить, что занятость населения является важнейшим элементом социально-экономической политики государства [8].

Современное состояние занятости населения характеризуют следующие основные признаки:

недостаточная степень развития институционально-правового обеспечения занятости, что ведет к сохранению конфликтов на рынке труда;

преобладание неэффективной занятости, которая выражается в высокой концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, больших масштабах недоиспользования рабочего времени, низкой производительности труда, снижении в общем числе работников доли занятых в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности;

отсутствие эффективно работающего рыночного механизма трудовых ресурсов, адекватного макроэкономическим преобразованиям;

потеря квалификации высококвалифицированными кадрами из-за отсутствия реальной связи между доходом и уровнем профессионализма работников, их перетока в неформальную занятость, миграции за рубеж;

нарастание разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы;

ухудшение качественных характеристик имеющихся рабочих мест и медленное создание новых;

увеличение травматизма и числа профессиональных заболеваний из-за роста доли рабочих мест с неблагоприятными условиями труда;

обострение проблем трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения: молодежи, инвалидов, женщин и др.;

сохранение на производстве значительных масштабов скрытой безработицы, расширение предложения рабочей силы в «теневой» сфере занятости;

недостаточно гибкое реагирование на изменения спроса на рабочую силу системой профессионально-технического образования;

наличие стихийной трудовой миграции рабочей силы внутри страны;

слабое развитие доступности рынка жилья, что препятствует гибкому перемещению и использованию экономически активного населения;

отсутствие возможности ускоренного переобучения безработных по требуемым специальностям; направление больших потоков трудовой миграции в страны СНГ (прежде всего, в РФ, Казахстан) и другие страны дальнего зарубежья;

значительный объем нелегальной трудовой миграции и отсутствие механизмов по возвращению трудящихся-мигрантов, незаконно находящихся на территории других стран, в места их постоянного проживания;

отсутствие единой автоматизированной информационной базы по вопросам занятости населения.

По данным Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики численность незанятого населения, состоящего на учете в органах государственной службы занятости в поисках работы, на 1 октября 2011 г. уменьшилась на 2,1 %, а численность безработных — на 4,6 %. Уровень зарегистрированной безработицы составил 2,5 % от экономически активного населения[5].

Также можно привести цифры, которые привел бывший министр экономического регулирования Кыргызской Республики Учкунбек Ташбаев, по результатам социально-экономического развития КР за январь—сентябрь 2011 года, что численность безработных составила 204 тыс. человек, уровень безработицы — 8,4%[4].

По итогам 1 полугодия 2011 года в республике создано 53,5 тыс. новых рабочих мест, из них в формальном секторе — 6,8, в неформальном — 46,6. Наименьшее количество новых рабочих мест создано в Нарынской области[6].

Здесь нужно отметить, что данные, приводимые органами государственной статистики о числе работающих, не в полной мере отражают объективную картину занятости в стране. Причиной тому служит отсутствие четкого механизма системы учета, отчетности, законодательной базы, мер стимулирования и ответственности для хозяйствующих субъектов за сохранение, увеличение и сокращение рабочих мест, обоснованности проводимых сокращений и т.д.

В течение ряда лет порядка 70—71% трудоспособного населения отнесены к так называемой самозанятой категории. И хотя в мировой практике занятое население классифицируется на две основные категории: занятых по найму (paid employment) и самозанятых (self-employment), в законодательстве Кыргызской Республики дано только определение понятию самостоятельная занятость. Так, в законе «О содействии занятости населения» дается следующее определение: «Самостоятельная занятость — разновидность предпринимательской деятельности лиц, осуществляющих собственный бизнес и обеспечивающих себя работой» [2].

Однако для целей государственной статистики используется другая формулировка — занятость в неформальном секторе [7]. Большинство самозанятого населения, как и безработные, перебивается случайными кратковременными заработками. Поэтому при сложившейся системе учета невозможно однозначно ответить на вопрос, сколько безработных и работающих на самом деле в Кыргызской Республике.

Преодоление кризисных явлений, активизация экономической деятельности, переход к индустриально-инновационному типу производства сегодня требуют от государства выработки нового типа стратегии занятости — т.е. «стратегии развития».

Стратегия занятости — это система иерархии целей, принципов, задач и этапов формирования эффективного рынка труда, приоритеты и механизмы реализации политики в сфере социально-трудовых отношений с учетом анализа основных тенденций рынка, социально-экономических последствий принимаемых решений, создание нормативно-правовой базы рынка труда и регулирования миграции рабочей силы. Задачей новой стратегии — «стратегии развития» должно является эффективное использование наличных ресурсов для достижения основной цели — обеспечения достойного труда, позволяющего гражданину страны реализовать свое конституционное право на труд и обеспечить социальную защиту по оплате и условиям труда.

Развитие человеческих ресурсов — главная цель и приоритет стратегии эффективной занятости населения страны. В качестве основной составляющей новой социальной модели занятости может быть использована концепция *флексикьюрити* (англ. «flexicurity») [1]. Это пока еще недостаточно широко известное понятие означает сочетание гибкой политики на рынке труда и в сфере занятости с высокой степенью социальной защищенности, иначе говоря, нахождение оптимального баланса между экономической эффективностью и обеспечением прав и гарантий работников.

Концепция «флексикьюрити» базируется на следующих четырех принципах:

- договорные отношения между работодателями и работниками, обеспечивающие необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса, и соответствующее им законодательство о защите занятости;

- активная политика на рынке труда, стимулирующая мобильность работников (быстрый переход из состояния безработицы к экономической активности);

- система образования и переподготовки, способствующая развитию профессиональных навыков работника в течение всего периода его трудовой деятельности и обеспечивающая его адаптивность к быстро меняющимся условиям на рынке труда;

- система социальной защиты населения, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически неактивных граждан.

Другой новацией является поощрение государством работодателей, которые будут заниматься подготовкой и переподготовкой кадров. Привлечение работодателей в качестве социальных партнеров предполагает уточнение, а в отдельных случаях и разработку новых профессионально-квалификационных требований к специалистам, которые будут положены в основу профессиональных стандартов.

Разумеется, универсальной стратегии занятости не существует. Но любая выбранная стратегия должна корректироваться в зависимости от результатов деятельности, а стратегические решения следует глубоко продумать, хорошо обосновать, а действия — детально спланировать. Под стратегией развития занятости понимается система согласованных мер по воспроизводству, регулированию, обмену и использованию рабочей силы, направленных на повышение эффективности труда и отдачи совокупного трудового и интеллектуального потенциалов.

Для Кыргызской Республики приоритетами новой стратегии занятости могли бы стать следующие направления:

совершенствование институционально-правовой базы. Объектом законодательного регулирования должна стать занятость в целом, а не только регистрируемая безработица, ориентироваться надо на повышение эффективности занятости, требуется равное

внимание к спросу на труд и его предложению. Необходимо срочно принять кодекс законов о занятости, который бы охватывал все ее сферы, определил формы участия и меру ответственности за решение проблем занятости всех причастных субъектов общества;

- проведение работы по идентификации самозанятого населения в рамках неформальной экономики Кыргызской Республике и сопоставление с международной практикой, включая определение правового и социально-экономического статуса самозанятого и их отраслевого профиля, а также выявление доступа этой категории к услугам системы социального обеспечения;

направление усилий республиканских и местных исполнительных органов на решение проблемы самозанятого населения за счет более активных мер по возрождению, развитию и инновационному обновлению производства в промышленных и аграрном секторах, в депрессивных регионах, развитие малого и среднего предпринимательства;

создание условий для эффективной системы учета, отчетности и контроля занятости населения, преодоление стихийности в развитии рынка труда, координация решений по регулированию рынка труда с учетом состояния региональных рынков, состояния социальной инфраструктуры и прежде всего рынка жилья;

при условии присоединения Кыргызстана к Таможенному Союзу принять меры по недопущению нелегальной трудовой миграции, использование возможностей перелива рабочей силы и формирования общего рынка труда в рамках Таможенного Союза;

развитие и поощрение научных исследований по наиболее актуальным проблемам создания эффективного рынка труда и регулирования миграции рабочей силы.

Эти меры могли бы обеспечить повышение эффективности занятости населения, снижение безработицы, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, предоставление социальных гарантий гражданам в области труда, медицинского страхования, получения профессионального образования, соблюдение ряда других социальных стандартов и нормативов.

Литература:

[1] Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. — 2007. — № 10. — С. 26.

[2] Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» г.Бишкек от 27 июля 1998 года № 113.

[3] Информация по результатам социально-экономического развития КР за январь—сентябрь 2011 года, // Учкунбек Ташбаев. «Открытый Кыргызстан», 27.10.2011 г.

[4] Меликьян Г.Г., Экономика труда и социально-трудовые отношения / Меликьян Г.Г., Колосова Р.П. — М.: Изд-во МГУ, 2005. — С.248.

[5] Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, Социально-экономическое положение Кыргызской Республики: январь-сентябрь 2011 года.— <http://www.stat.kg>

[6] Национальный статистический комитета Кыргызской Республики, Занятость и безработица: итоги интегрированного обследования домашних хозяйств в 2009 г. Бишкек 2010 г. — <http://www.stat.kg>

[7] Национальный статистический комитета Кыргызской Республики, Занятость и безработица: итоги интегрированного обследования домашних хозяйств в 2009 г. Бишкек 2010 г. — <http://www.stat.kg>

[8] Рынок труда и занятость населения. Методическое пособие. — Красноярск: КГАУ, 2006. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kgau.ru/distance/resources/nasty/soder.html>