УДК 331.5

ЗАНЯТОСТЬ И МОБИЛЬНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Г.П. Турганбаева

Рассматриваются вопросы занятости и мобильности населения как основной составляющей части механизма рынка труда, процессы движения населения в системе отношений рынка труда и тенденции в сфере занятости и мобильности населения, а также современная ситуация на региональном рынке труда.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; население; мобильность; заработная плата.

EMPLOYMENT AND MOBILITY IN THE LABOR MARKET

G.P. Turganbaeva

Questions of employment and population mobility as a main component of the mechanism of the labor market, the processes of population movement in the system of relations of the labor market and trends in the sphere of employment and population mobility, and also the modern situation in the regional labor market are considered.

Keywords: employment; labor market; population mobility; wages.

Эмгек рыногунун механизми жумуш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын түрдүү пикирлеринин жана кызыкчылыктарынын бир бүтүмгө келишүүсүнөн жана макулдашуусунан турат, деги эле макулдашуусуз жана компромисске барбай туруп эч кандай ийгиликке жетишүүгө мүмкүн эмес. Экономикалык себептерден улам пайда болгон эркин (жумушчунун демилгеси менен) жана аргасыз (жумуш берүүчүнүн демилгеси менен) иш боюнча ары-бери жылышуулардын чеги анчалык катаал болбойт, себеби жумуш берүүчү сунуш кылып чакырган менен жумушчу жаңы ишке жана иш ордуна өз ыктыяры менен макул болуп жатпайбы. Бул контекстен алып караганда, жумушчу күчүнүн кыймылы эмгек рыногун жөнгө салуунун экономикалык механизминин маанилүү элементи жана экономикалык өнүгүүнүн фактору болуп саналат.

Биздин оюбузча, экономикалык механизмдин мүнөзү чарба жүргүзүүчү субьектилерге байланыштуу өзгөрөт, башкача айтканда, механизмдин мүнөзү анын масштабы жана субьектилери менен жана ошондой эле алардын ортосундагы менчикке алуу жана менчиктен чыгаруу, предметтештирүү жана предметтештирүүдөн чыгаруу, өндүрүш жана керектөө маселелериндеги мамилелер менен аныкталат.

Эмгек рыногун жөнгө салуунун төмөнкүдөй үч элементин бөлүп көрсөтүүгө болот: социалдык-экономикалык, уюштуруучу–укуктук жана психологиялык элементтер. Калкты иш менен камсыз кылууну жөнгө салуунун социалдык-экономикалык элементи эмгекке болгон суроо-талап менен сунуш кылынган жумуш орундарынын ортосундагы дал келүүчүлүккө, эмгекти уюштуруу жана аткарылган ишке акы төлөө маселелериндеги макулдашууга жетишүү максатында жумушчулар, кызматкерлер, жумуш берүүчүлөр жана мамлекет ортосундагы эмгекке байланышкан мамилелерди жөнгө салууну өз ичине камтыйт. Эмгек рыногун жөнгө салуунун уюштуруучу-укуктук элементи заман талабына ылайык мыйзамдык жана жумушчу күчүнүн кыймылына туура багыт берүүчү актыларды кабыл алууну, эмгек рыногуна байкоо жана көзөмөлдүк жүргүзүүчү институттарды түзүүнү өз ичине камтыйт. Калкты жумуш менен камсыз кылууну жөнгө салуунун психологиялык элементи болсо шык-жөндөмүнө же аймактык зарылчылыкка карап туура кесип тандоо, эмгекке, өз кесибине болгон кызыгуу сыяктуу мотивациялардан турат.

Биздин оюбузча, эмгек рыногун социалдык-экономикалык мамилелердин, жумуш күчүн ишке салуучу коомдук нормалардын жана институттардын системасы деп түшүнүү чындыкка жакын болор эле. Рыноктун структурасын функциядагы субьектилер, функциядагы обьектилер, субьектилик-обьектилик мамилелер катары кабыл алууга болот.

Жалданма жумушчулар эмгек рыногунда өзүнүн жумуш күчүн сунуш кылышат, ал эми жумуш берүүчүлөр жумушчуларга өздөрү төлөй алгандай жумуш сунуш кылышат. Жумуш

берүүчүлөр мамлекеттик ишкана, акционердик коом, жеке ишкана, биргелешкен ишкана же жеке жалдоочулар болушу мүмкүн. Мамлекет эмгек рыногунда төмөнкүдөй ар түрдүүчө кызмат аткарышы мүмкүн: экономиканын мамлекеттик сектору менен шартталган жумуш берүүчү; жумуш берүүчү менен жалданма жумушчунун ортсундагы мамилени жөнгө салуучу ортомчу же аларды баш коштуруп турган бирикме; жумушсуздук проблемасын жумшартуу максатында эмгек рыногунда активдүү же пассивдүү саясат жүргүзүү ж.б.

Эмгек рыногунун структурасына талдоо жүргүзүүдө экономисттер эмгек рыногунун мамилелер системасынын маанилүү элементи жумушчу күчүнүн кыймылы экендигине кээде жетиштүү көңүл бурбай да калышат. Эмгек рыногундагы субьектилердин кызмат кылышынын интенсивдүүлүгүнө карап жумушчу күчүнүн кыймылы начарлайт же күчөйт. Дегинкисин алганда, мамлекет жумушчу күчүнүн кыймылын социалдык төлөмдөрдүн жардамы менен жөнгө сала алат, бирок ага мамлект жөндөмдүүбү, ал төлөм жумушсуз адамды канааттандырабы же бул төлөм минималдык керектөө корзинасына туура келеби ал башка маселе.

Дал ушул жумушчу күчүнүн кыймылы жумушка болгон суроо-талап менен аны сунуштоонун биргелешкен жана бирин-бири түшүнгөн абалына чечүүчү таасир этет, бул болсо эмгек рыногуна талдоо жасоонун негизи болуп эсептелет. Классикалык теорияга ылайык суроо-талап менен сунуштун кесилиш чекити аткарылуучу жумуштун баасын баасын (айлык акынын деңгээлин) аныктайт. Айлык акынын мындай тең салмактуулугунда экономикада дээрлик толук жумуш менен камсыз болуу байкалат, себеби жумушчу күчүнө болгон суроо-талап ага болгон сунушка дал келип жатат. Конкуренттүү эмгек рыногунда товарга болгон суроо терс мааниге ээ, айлык акынын жалпы деңгээлинин жогорулашы менен жумушчу күчүнө болгон суроо-талап төмөндөйт. Жумушчу күчүн сунуштоо оң мааниге ээ, айлык акынын жогорулашы менен жумуш суроонун деңгээли да жогорулайт. [1, с. 67]

Мыкты өнүккөн конкуренциянын жана айлык акынын рыноктук ийкемдүүлүгүнүн шартында эмгекке акы төлөөдөгү тең салмактуу абалдан четтөө узак убакытка созулбайт.

Жумушчу күчүнө болгон суроо-талап экономикалык коньюктурага, жумуштун механизацияланышынын деңгээлине, аткарылган жумушка жана жабдууларга төлөнгөн каражаттын акталышына байланыштуу. Жумуш күчүн сунуштоо эмгектик потенциалдар- калктын жумушка жарамдуу бөлүгүнүн саны, демографиялык кырдаал, билимдин деңгээли, квалификация, жумушчу күчүнүн кыймылы, айлык акынын өлчөмү, салт жана үрпадаттар менен аныкталат. [2, с. 12]

Кыргыз Республикасынын рынок шарттарына өтүү процесси эмгек рыногунун иштешиндеги өнүккөн өлкөлөргө тиешелүү карама-каршылыктар менен катар таза кыргызча проблемалар да болорун көрсөттү. Биринчи кезекте, мындай проблемаларга төмөнкүдөй көрүнүштөрдү киргизүүгө болот: жашоонун жана өндүрүштүн натыйжалуулугун төмөнкү деңгээлиндеги калктын жумушка болгон активдүүлүгүнүн бир топ жогорку деңгээли; кадрларды даярдоонун жана кайра даярдоонун рынок шартына дал келбегендиги; бош жумуш орундары жөнүндө калктын аз маалымат алгандыгы ж.б. Булардын баары биригип рыноктун инфраструктурасынын начар өнүккөндүгүн аныктайт.

Азыркы экономикалык өнүгүүнүн шарттарынан алып караганда жумушчу күчүнүн кыймылына эмгек рыногундагы жумуш кыймылын эске албай туруп аныктама берүүгө мүмкүн эмес. Жумушчу күчүнүн кыймылы, бир жагынан, эмгектин коомдук бөлүнүшүнүн тереңдешине, өндүрүштүн жалпы динамикасынын абалына, өндүрүшкө жана инвестицияга илим, техниканын жетишкендиктерин киргизүүгө карата адамдын көз карашын жана мамилесин билдирсе, экинчи жагынан, өндүрүштүн факторлорунун жайгашышына, социалдык-эконномикалык абалга карата индивиддин өзгөрүшүшүнө жана эмгек рыногундагы адамдын аракетинин мотивациялык механизмдерине карата жумушчу, кызматчынын мамилесин чагылдырат. Жумушчу кыймылынын курамдык түзүлүшү катары жумуш орундарын жана жумушчу күчтөрүн сунуш кылууну эсептөөгө болот.

Жумушчулар да жумуш берүүчүлөр да өз милдеттерин так жана өз убагында аткарса спецификалык адам капиталынын топтолушу эмгек келишимдеринин стабилдешүүсүнө өбөлгө түзөт.

Мындай учурда жумушчулар тарабынан да жумуш берүүчүлөр тарабынан да кызматтан бошонуунун демилгеси төмөндөйт, себеби иштен бошонууда эки тарап тең кетирилген чыгымдардын ордун толуктай албайт, инвестициядан да пайда болбойт. Спецификалык капиталдын топтолуу стадиясы өтүп кеткен болсо келтирилген инвестициядан түшкөн пайда да төмөндөйт жана кызматкер спецификалык капиталды инвестициялоого кызыгдар болбой калат.

Колдонулган адабият

1. *Боровик В.С.* Занятость населения: учеб. пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова. Ростов н/Д: Феникс, 2011.
2. *Старовойтова Л.И.* Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие для студ. вузов / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. М.: Академия, 2009.