SECTION V. ECONOMY

Абдурахманов К.Х.¹, Сагидуллин Ф.Р.²

Концептуально-стратегические подходы к развитию рынка труда

¹Академия наук Республики Узбекистан²Ташкентский Филиал «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

(Республика Узбекистан, Ташкент)

doi 10.18411/gq-31-07-2019-08

idsp sciencerussia-31-07-2019-08

Аннотация

В статье рассматриваются понятия рынка труда, его основных характеристик и механизмов регулирования. Среди сегментов рынка труда одним из наиболее перспективных с точки зрения активности его субъектов и потенциала является рынок труда молодежи. В качестве основных функций рынка труда выступают: организация встречи продавцов и покупателей труда, обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия, установление равновесных ставок заработной платы, способствование решению вопросов занятости населения, осуществление социальной поддержки безработных. развитие рынка труда в Республике Узбекистан возможно при последовательном системном использовании административного ресурса государственного регулирования на уровне республики с использованием разнообразных инструментов и технологий.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, молодежь, стратегия развития, безработица, государственное регулирование.

Abstract

The article discusses the concepts of the labor market, its main characteristics and regulatory mechanisms. Among the segments of the labor market, one of the most promising in terms of the activity of its subjects and potential is the youth labor market. The main functions of the labor market are: organizing a meeting of sellers and buyers of labor, ensuring a competitive environment within each of the parties to market interaction, establishing equilibrium wage rates, facilitating employment issues, and providing social support to the unemployed. The development of the labor market in the Republic of Uzbekistan is possible with the consistent systemic use of the administrative resource of state regulation at the level of the republic using a variety of tools and technologies.

Keywords: labor market, employment, youth, development strategy, unemployment, government regulation.

На современном этапе социально-экономического развития Республики Узбекистан требуют решения задачи, связанные с обеспечением эффективной занятости трудовых ресурсов, ее адаптацией на рынке труда, трудовой и профессиональной социализацией, развитием рынка труда в Республике Узбекистан, что обеспечит ресурсную поддержку и инновационное развитие экономики.

Одной из главных задач инновационного развития экономики Узбекистана определены в Стратегии действий Республики Узбекистан. Где указано что необходимо «развитие социальной сферы, направленное на последовательное повышение занятости и реальных доходов населения, совершенствование системы социальной защиты и охраны здоровья граждан, повышение социально-политической активности женщин, реализацию целевых программ по строительству доступного жилья, развитие и модернизацию дорожно-транспортной и инженерно-

коммуникационной инфраструктуры, развитие сферы образования, культуры, науки, литературы, искусства и спорта, совершенствование государственной молодежной политики».

А также Президентом Республики Узбекистан было выдвинуто пять инициатив, направленных на создание дополнительных условий для воспитания и образования молодежи и повышения занятости женщин:

- усиление интереса молодежи к музыке, художествам, литературе, театру и другим видам искусства;
- охват молодежи спортом, создание необходимых условий для этого;
- организацию эффективного использования населением и молодежью компьютерных технологий и интернета;
- повышение духовности молодежи, широкую пропаганду чтения;
- обеспечение занятости женщин.

Таким образом, в пяти инициативах изложена суть и принципы формирования и развития человеческого капитала и рынка труда.

Ученые различных школ и направлений признавали тот факт, что трудовые ресурсы являются одним из главных факторов экономического роста. Среди сегментов рынка труда одним из наиболее перспективных с точки зрения активности его субъектов и потенциала является рынок труда молодежи. Определение понятия рынка труда, его основных характеристик и механизмов регулирования является предметом полемики ученых многих научных направлений. Как уже ранее нами упоминалось, исторически сложилось так, что первоначально проблемы занятости стали изучаться в рамках экономической парадигмы.

Основу теоретического изучения рынка труда заложили представители классической теории занятости (А.Смит, Д.Рикардо, Дж.Миль) во второй половине XIX - начале XX века. Основным положением классической теории является утверждение, наилучшей политикой государства в сфере занятости является политика невмешательства в дела рынка труда, т.к. он обладает механизмом саморегулирования и стремится к полной занятости, когда каждый экономически активный гражданин находит работу. Классики утверждали, что полная занятость является нормой для рыночной экономики. Именно это положение наиболее всего подвергалось критике в последующих научных дискуссиях по проблемам рынка труда и занятости.

Неоклассики (А.Маршалл, А.Пигу, Д.Робертсон, Г.Клей, А.Лаффер, Ф.Эджуорт и др.), как и представители классической школы, считали, что стихийная рыночная экономика способна самостоятельно предотвратить массовую безработицу и восстановить полную занятость, вмешательство государства в дела рынка труда недопустимо. Однако в отличие от классиков, они признавали существование безработицы, которая, в их представлении, является естественным явлением, необходимым для обеспечения кругооборота незанятого трудоспособного населения.

Новое объяснение особенностей функционирования рынка труда выдвинул Дж.Кейнс, подвергнув критике неоклассическую теорию. Кейнсианцы сам факт существования безработицы считали доказательством несовершенства механизма саморегулирования рынка труда и, в связи с этим, обосновывали необходимость государственного вмешательства в экономику. Следует отметить еще одну особенность взглядов представителей кейнсианства на проблемы рынка труда: основной целью государственного регулирования рынка труда является достижение полной занятости.

Представители двух противоборствующих теорий – кейнсианства и неоконсерватизма – не смогли доказать безусловность положений своих теорий, что закономерно привело к возникновению научных школ, объединивших достижения асимметричных концепций.

Так, необходимость синтеза идей об устойчивости государственного рынка труда и гибкости его саморегулирования обосновали сторонники концепции неоклассического синтеза (Х. Ламперт, Р. Полл, П. Самуэльсон). Соединение неоклассических и кейнсианских представлений о механизме функционирования рынка труда представляет собой также теория контрактной системы занятости (М. Бейли, Д. Гордан) и ее своеобразная версия – концепция «человеческого капитала» (Т. Шульцем и Г. Беккером), подчеркнувшие долговременный характер взаимоотношений, складывающихся между работниками и работодателями.

Без человеческого капитала страна не сможет ни добиться устойчивого экономического роста, ни сформировать контингент работников, готовых занять требующие повышенной квалификации рабочие места будущего, ни эффективно конкурировать на мировой экономической арене.

Научными разработками проблем занятости и рынка труда в рамках современной экономической школы занимаются российские ученые экономисты как С.С. Змияк, А.В. Кашепов, А.Л. Мазин, С.Г. Михнева, Л.Г. Миляева, С.В. Моховик, Г.А. Резник, Т.Я. Четвернина, и др.

В качестве основных функций рынка труда выступают: организация встречи продавцов и покупателей труда, обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия, установление равновесных ставок заработной платы, способствование решению вопросов занятости населения, осуществление социальной поддержки безработных. Согласно подходу И.Н. Бобковой, содержание и особенности рынка труда проявляются в следующих его функциях:

- согласование экономических интересов участников трудовых отношений;
- распределение рабочей силы в соответствии с производственными потребностями;
- формирование кадрового резерва для обеспечения непрерывности воспроизводства;
- стимулирование эффективной и рациональной занятости; - регулирование индивидуальных доходов;
- формирование необходимой профессиональной структуры работников.

Симаков А.В. обосновывает, что «эффективность экономики зависит от доли молодого населения как в его общей численности, так и в общем объеме трудовых ресурсов». Схожая точка зрения представлена в работе Асалиева А.М., Забелиной О.В., рассматривающих молодежь как основной источник пополнения ресурсов труда и обосновывающих необходимость признания важной роли молодежи для настоящего и будущего социально-экономического развития общества. Корчагина И.А. отмечает, что «недоиспользование трудового потенциала молодежи приводит к снижению темпов обновления трудовых ресурсов, особенно в наименее привлекательных для молодых людей отраслях, что в конечном итоге негативно отражается на развитии всей экономики и общества в целом». Таким образом, большинство зарубежных ученых, изучающих проблемы функционирования рынка труда, профессионального определения, трудоустройства, адаптации и трудовой социализации молодого поколения, признают тот факт, что молодежь является одним из основных субъектов общественного воспроизводства, носителем интеллектуального, инновационного, трудового и репродуктивного потенциала нации. Интерес исследователей также направлен на осмысление проблем, происходящих в молодежной среде, связанных с ценностно-нормативным кризисом.

На основе системного анализа научных взглядов на исследование сущности рынка труда нами составлена таблица 1.

Таблица 1

Подходы к трактовке экономической категории «рынок труда»

Автор	Сущность категории
К.Х. Абдурахманов	Рынок труда – составная часть структуры рыночной экономики. Это важнейший из рынков ресурсов. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими работу, другая (покупатели) – работодателями: предпринимателями или их представителями
Н.А. Горелов	Рынок труда в узком смысле можно определить как «взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённая цена труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности». Рынок труда в широком смысле «является системой социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями (или их объединениями) и трудящимися (или их представителями) с участием государственных и общественных организаций по поводу найма, оплаты и условий труда, социальных гарантий и социальной защиты и т.п.»
А.И. Рофе	Рынок труда – «это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда, наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками. В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности – денежного эквивалента за свой труд»
П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин	«Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наёмной рабочей силы. Ему свойственны следующие характеристики. Рынок труда это, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиций предприятий, поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы»
С.А. Кузьмин	Рынок труда необходимо рассматривать «как совокупное общественное отношение “работник – работодатель”, которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, могущих возникнуть в экономической системе (в том числе и в ситуации безработицы, спада производства, закрытия предприятия). Суть этого общественного отношения заключается в том, что способность к труду (т.е. совокупность определенных характеристик работника) осознаётся как ценность, которая может быть эквивалентно обменена на другие, материальные и духовные ценности. При этом ценность труда субъективно определяется личностными характеристиками работника (уровнем общей и профессиональной подготовки, профессией, состоянием здоровья, возрастом, трудолюбием и др.), объективно-общественными потребностями в труде с определёнными качественными характеристиками»
А.А. Никифорова	Рынок труда является составной частью рыночной экономики (наряду с рынками капиталов, товаров, ценных бумаг, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда)

Одним из наиболее значимых ресурсов для обеспечения инновационного развития являются трудовые ресурсы. Особая роль отведена рынку труда молодежи, процессам его развития и регулирования, поскольку именно здесь происходит аккумуляция резервов рабочей силы, трудового потенциала республики. Молодежь, являясь субъектом экономических и социальных отношений, обладает достаточно высоким, по сравнению с другими социально-демографическими группами, уровнем

активности и, как следствие, попадая на рынок труда, динамично реагирует на его сигналы и конъюнктурные изменения.

Ключевые факторы, обуславливающие нестабильность функционирования рынка труда в Республике Узбекистан выделены следующие:

- процессы глобализации и интеграции экономики в систему мировых рынков труда, капитала, товаров, услуг;
- циклический характер развития мировой экономики и экономики Узбекистана, объясняющий закономерную смену периодов спада, подъема, неизбежность кризисов, рецессий, рост циклической безработицы на рынках труда;
- инновационное развитие экономики Узбекистана, формирующая, с одной стороны, новые возможности реаллокации, реструктуризация и роста эффективности занятости, с другой – риски структурной безработицы и социальной нестабильности;
- неконтролируемая миграция, оказывающая дополнительное давление на рынок труда, способствующая расширению его теневого сегмента;
- усиливаются риски безработицы, связанные с недостаточным обеспечением рабочих мест.

На основе анализа регулирования рынка труда в Республике Узбекистан можно сделать следующие выводы:

- развитие рынка труда в Республике Узбекистан характеризуется взаимосвязанными с территориальными, отраслевыми и профессионально-квалификационными диспропорциями предложения и спроса; недостаточной привлекательностью для населения новых рабочих мест по уровню оплаты и условиям труда; отсутствием сформированной системы непрерывного образования; так и специфическим, например, более высоким уровнем мобильности рабочей силы в республике;
- уровень занятости и безработицы на рынке труда зависит от региональной и государственной социально-экономической политики, что в свою очередь актуализирует выработку механизмов, направленных на стимулирование спроса на рабочую силу;
- совершенствование законодательства Республики Узбекистан в сфере занятости необходимо проводить, учитывая обширный опыт других стран, которые ближе всех соприкасаются с реальными проблемами трудоустройства.

Наращивание темпов экономического роста Узбекистан следует обеспечить применением комплексного подхода к развитию рынка труда на основе:

- прогнозирования перспективной потребности в кадрах, что является важным шагом и должно быть реализовано на систематической основе;
- эффективного сочетания административных и экономических инструментов регулирования рынка труда;
- обеспечения взаимодействия органов власти на уровне республики и отдельных регионов, системы высшего образования и работодателей для снижения отраслевых и профессионально-квалификационных диспропорций предложения и спроса за счет подготовки и переподготовки специалистов, по структуре и профессиональному уровню соответствующих перспективным потребностям экономики Республики Узбекистан путем внедрения действенной системы трипартизма;

- обеспечения высокого качества профессиональной подготовки кадров в республике с учетом Стратегии действий инновационного развития Республики Узбекистан;
- повышения экономической активности и занятости отдельных групп населения, в том числе, проживающих в сельской местности, молодежи и молодых женщин в период отпуска по уходу за ребенком, инвалидов;
- развития и расширения альтернативных форм занятости молодежи;
- обеспечения развития инфраструктуры рынка труда, в том числе организации превентивных мер содействия занятости;
- развития системы профессиональной ориентации с учетом перспективных потребностей развития экономики республики;
- оптимизации внешних и внутренних миграционных потоков в соответствии с долгосрочными потребностями социально-экономического и демографического развития Республики Узбекистан.

Активная государственная политика, направленная на развитие рынка труда в Республике Узбекистан, должна включать в себя:

- мероприятия, направленные на формирование образовательных траекторий молодежи в соответствии с потребностями рынка труда республики;
- формирование устойчивых форм партнерства органов государственной власти, бизнеса, образовательных организаций для обеспечения высокого качества подготовки специалистов и их дальнейшего трудоустройства;
- мониторинг эффективности затрат на реализацию государственных программ и отдельных мероприятий, направленных на обеспечение эффективной занятости населения в республике.

Таким образом, развитие рынка труда в Республике Узбекистан возможно при последовательном системном использовании административного ресурса государственного регулирования на уровне республики с использованием разнообразных инструментов и технологий, учитывающих экономические, социальные, геополитические особенности региона и инфраструктурные ограничения, влияющие на процесс модернизационной трансформации региона.

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 22.01.2018г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий» - http://www.ombudsman.uz/ru/press_center
2. Kalandar Abdurakhmanov, Nodira Zokirova Labour economics and sociology. Tutorial.Jakarta-2013. p. 428
3. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 203 с.
4. Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Учебник. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019
5. Беккер Г.С. Человеческий капитал. URL: <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
6. George J. Borjas Labor economics. 6-edition. Harvard University. McGrall-hill Irwin. 2013
7. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. Ekonomika truda [Labor economics]. Moscow, Wolters Kluwer Publ., 2011, 800 p.
8. Thaler R.H., Sunstein C.R. Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness. Yale University Press. 2017. 240p
9. Рынок труда, занятость, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / А.И. Рофе [и др.]; под ред. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 1998. – 160 с.