

БАЗАР ЭКОНОМИКАСЫНЫН ШАРТЫНДА АЙЫЛ ЧАРБАСЫНДА ЭМГЕКТІН ЭФФЕКТИВДУУЛУГУН ЖАНА ИШ МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУНУ ЖОГОРУЛАТУУ ПРОБЛЕМАЛАРЫ

Акылбекова Э.К.

К. Карасаев атындагы Бишкек мамлекеттик университетинин ага окутуучусу.

Аннотация. Бул макала айыл жериндеги иш менен камсыз кылуу көйгөйлөрүнө арналган. Биздин изилдөөлөр мамлекет бардыгын иш менен камсыз кыла албастыгын моюнга алышы керектигин көрсөттү. Анын үстүнө бүгүнкү күндө иш менен камсыз кылуу системасындагы объектилердин жана субъекттердин орду, ролу жана функциялары, алардын укуктары жана милдеттери аныктала элек. Мына ошондуктан эмгек мамилелерин жөнгө салуунун азыркы деңгээли социалдык-экономикалык өнүгүүнүн мамлекеттик программаларында белгиленген милдеттерге толук жооп бербейт; эмгек органдарынын кесиптик-техникалык билим берүү мекемелери, менчиктин ар кандай түрүндөгү ишканалары жана уюмдары менен өз ара аракеттенүү механизми оңдолгон эмес; тармактар, кесиптер жана региондор боюнча суроо-талаптын жана сунуштун конъюнктурасына карата да, кошумча кесиптик билим берүүгө карата да маалымат алмашуу жок.

Ачкыч сөздөр: Иш менен камсыз кылуу, айыл чарба, эмгек, билим берүү, формалар, методдор, маалымат, суроо-талап, сунуш.

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Акылбекова Э.К.

Старший преподаватель Бишкекского государственного университета им. К.

Аннотация. Данная статья посвящена проблемам занятости населения в сельской местности. Наши исследования показали, что государству необходимо признать, что оно не в состоянии обеспечить всех занятостью. Тем более, на сегодня не определены место, роль и функции объектов и субъектов в системе занятости, их права и обязанности. Именно поэтому современный уровень регулирования трудовых отношений не в полной мере соответствует задачам, намеченным государственными программами социально-экономического развития; не отлажен механизм взаимодействия органов по труду с учреждениями профессионального образования, предприятиями и организациями различных форм собственности; отсутствует обмен информацией как в отношении конъюнктуры спроса и предложения по отраслям, профессиям и регионам, так и по поводу дополнительного профессионального образования..

Ключевые слова: Занятость, сельское хозяйство, труд, образование, формы, методы, информация, спрос, предложения.

PROBLEMS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF LABOR AND EMPLOYMENT IN AGRICULTURE IN A MARKET ECONOMY

Akylbekova E.K.

Senior Lecturer, Bishkek State University named after K. Karasaeva

Annotation: *This article is devoted to the problems of employment in rural areas. Our research has shown that the state needs to recognize that it is not able to provide employment for everyone. Moreover, today the place, role and functions of objects and subjects in the employment system, their rights and obligations have not been determined. That is why the current level of regulation of labor relations does not fully correspond to the tasks outlined by state programs of socio-economic development; the mechanism of interaction of labor authorities with vocational education institutions, enterprises and organizations of various forms of ownership has not been debugged; there is no exchange of information both in relation to the conjuncture of supply and demand by industries, professions and regions, and in relation to additional professional education. The normative and methodological support of adopted laws and other decisions regulating employment relations is lagging behind the requirements of the time, the responsibility of employers for the professional development of personnel in the new Labor Code has been significantly reduced.*

Key words: *Employment, agriculture, labor, education, forms, methods, information, demand, supply.*

Введение. Сельское хозяйство является особой сферой экономики Кыргызстана, которая «...призвана обеспечить производство необходимого количества продуктов питания и товаров народного потребления из сельскохозяйственного сырья. Уровень производства продукции сельского хозяйства на базе интенсификации в известной мере определяет продолжительность жизни населения, социально-экономическую стабильность общества. Результаты научных исследований, отечественный и зарубежный опыт показывают, что исследование, направленные на учет и определение перспектив количественных и качественных элементов системы ведения сельского хозяйства, способствуют успешному решению задач развития отраслей растениеводства и животноводства. Вместе с тем, вследствие нарушения закономерностей реализации социально-экономических процессов, являющихся основой исследования, в ходе аграрной реформы сельское хозяйство оказалось в глубоком системном кризисе. В Кыргызской Республике за 1991-2021 гг. объем производства сельскохозяйственной продукции в сопоставимых ценах уменьшился на более чем 65%. На более 50% снизилась производительность труда. Более 80% сельскохозяйственных предприятий оказались убыточными и низкорентабельными. Резко снизился уровень механизации и автоматизации производственных процессов, ухудшилось социальное положение крестьян»[1, с.73]. Поэтому трудно ожидать от сельского хозяйства стабильно высоких темпов. Но то, что в тяжелых условиях экономического кризиса сельское население за счет своих личных хозяйств «спасает» республику от продовольственных тягостей, является подвигом.

Актуальность темы и постановка задач. В настоящее время «...в системе производства и обеспечения населения продовольствием произошло смещение акцентов на региональный уровень, сменилась концепция прогнозирования и планирования, снизился уровень государственного регулирования экономических отношений. Перераспределение правовых и бюджетных отношений существенно

изменило полномочия регионов в решении проблем экономики и организации производства. Исследования показывают, что либеральный рынок не может достаточно эффективно обеспечивать реализацию национальных и региональных отношений, решение проблем рационального использования производственного потенциала и трудовых ресурсов. В условиях рынка крайне необходимо планомерное регулирование экономических и социальных отношений на региональном уровне. Особенно в области занятости населения» [2, с.29].

Проведенные нами исследования в рамках подготовки данной статьи свидетельствуют о том, что в системе занятости населения имеются острые нерешенные проблемы в сфере повышения качества управления процессами, связанными с эффективным распределением и использованием экономически активного населения. Основные из них - отсутствие четкой концептуальной базы для формирования системы регулирования занятости, учитывающей современные структурные изменения, значимость инновационного фактора для современного этапа социально-экономического развития и тенденции развития отношений в социально-трудовой сфере. Кроме того, не определены место, роль и функции объектов и субъектов в системе занятости, их права и обязанности. Именно поэтому современный уровень регулирования трудовых отношений не в полной мере соответствует задачам, намеченным государственными программами социально-экономического развития; не отлажен механизм взаимодействия органов по труду с учреждениями профессионального образования, предприятиями и организациями различных форм собственности; отсутствует обмен информацией как в отношении конъюнктуры спроса и предложения по отраслям, профессиям и регионам, так и по поводу дополнительного профессионального образования. Отстает от требований времени нормативное и методическое сопровождение принимаемых законов и других решений, регламентирующих отношения занятости, значительно снижена ответственность работодателей за профессиональное развитие персонала в новом Трудовом кодексе. Между тем, на Глобальном форуме Международной организации труда по вопросам занятости в 2019 г. подчеркивалась, что «... актуальность нестандартных путей решения проблем занятости и необходимость новой концепции ее регулирования на основе концентрации внимания на профессиональном потенциале рабочей силы. Новая парадигма занятости призвана содействовать росту конкурентоспособности страны за счет сбалансированной системы вовлечения экономически активного населения в трудовую деятельность, подготовки и переподготовки кадров, поощрения трудовой мобильности и использования различных форм занятости. Современная концепция управления трудом должна быть, во-первых, адаптирована к новым условиям формирования и использования трудового потенциала регионов и, во-вторых,

ориентирована на достижение сбалансированности рынка труда и рынка профессиональных образовательных услуг, что особенно актуально ввиду сокращения государственных инвестиций на развитие системы образования» [3,с.131,].

Система органов трудоустройства населения начала формироваться во второй половине 1990-х годов. Экономическая потребность в создании этой службы возникла по целому ряду причин. «Во-первых, такие традиционные формы комплектования важнейших хозяйственных объектов кадрами, как оргнабор, переселение и общественные призывы, были ориентированы на территориальные перемещения трудовых ресурсов и с выездом граждан Кыргызстана в основном в Россию, Казахстан и др. республики бывшего Союза, а проблема комплектования кадрами предприятия отдельного города жителями того города осталась без внимания. Во-вторых, возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, а также нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров. Направления граждан на предприятия не всегда заканчивались трудоустройством – предприятие не обязано было это делать. Сами предприятия предоставляли в службу далеко не полные сведения о свободных местах – в основном это были места для работников низшей квалификации, с тяжелыми и вредными условиями труда. Поэтому возникла потребность преобразовать службу организованного трудоустройства из информационной в орган распределения трудовых ресурсов» [4,с.41]. При этом значительно расширились и права, и обязанности службы трудоустройства. Центры создавались как хозрасчетные региональные организации, работающие под руководством местных властей, областных и районных акиматов и айыл окмоту. «Они занимались учетом движения трудоспособного населения, созданием банков данных о потребностях и источниках рабочей силы, информированием населения о вакансиях, проведением работы по трудоустройству незанятого населения, комплектованием необходимыми кадрами предприятий, профориентационной работой и консультацией всех групп населения по подбору и перемене профессии, организации переобучения и повышения квалификации работников. При создании системы центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства» [5,с.87].

Результаты исследования и рекомендации. Принципиальным вопросом явился то, что была создана общегосударственная система трудоустройства, охватывающая уровни, начиная с республиканского и заканчивая айыл окмоту. Именно эта система трудоустройства явилась реальным предшественником современной государственной службы занятости населения. Однако на современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого

анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий были необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества. В этой связи «...для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Кыргызской Республике в настоящее время функционирует Государственная служба занятости. Также основной причиной создания Государственной службы занятости является государственная монополия на рынке рабочей силы. Именно она и отсутствие нормальной рыночной конкуренции обусловили глубокие противоречия социально-экономического развития страны и вызвали необходимость создания государственных структур, регулирующих занятость и безработицу. Органы государственных структур занятости были ориентированы на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатом таких ориентации стали не только увеличение уровня безработицы, но и стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось в увеличении масштабов скрытой безработицы, невыплате заработной платы, формировании неэффективного слоя работников, которые негативно влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги), сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест, стихийном переливе рабочей силы в неформальный сектор экономики, в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате»[6,7,8]. Все это, как мы полагаем, препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости.

«Создание комплексного межотраслевого института, в структуре которого можно выделить группы, образующие субинституты трудоустройства, организации и производства общественных работ, субинститут профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, относящийся к трудовому и административному праву; субинститут пособий по безработице и иных видов социальной поддержки безработных; субинститут организации и финансирования содействия занятости. Принципами комплексного межотраслевого института являются:

- принцип свободы занятости, включающий свободу распоряжения способностями к труду, выбора рода деятельности, профессии и места работы в соответствии с индивидуальными интересами и склонностями, а также свободу выбора формы реализации способности к трудовой или иной общественно значимой деятельности;

- принцип защиты всех граждан от безработицы, включающий в себя как материальную поддержку при безработице, так и содействие в трудоустройстве всем лицам, ищущим работу, при особой поддержке лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- принцип участия представителей трудящихся и работодателей в содействии занятости основан на том, что, в соответствии с идеей социального партнерства, в содействии занятости участвуют профессиональные союзы, иные представительные органы работников и работодатели;
- принцип государственной поддержки полной и продуктивной занятости. Данный принцип предполагает, что государственная политика в области содействия занятости должна носить комплексный характер, включать мероприятия экономического, социального, организационного и правового характера» [9,10].

Современная государственная политика в области занятости имеет пассивный и односторонний характер и потому нуждается в существенной корректировке. Наряду с обеспечением продуктивной, рациональной занятости основными направлениями государственной политики в этой сфере должны стать создание условий для наиболее полной реализации и развития трудового потенциала, повышения качества и рациональной мобильности рабочей силы с одновременным ростом качества спроса на нее. «Стержнем политики занятости должна быть ориентация на предоставление лицам, не только уже потерявшим работу, но и находящимся под угрозой ее потери, возможностей для реализации разнообразных программ образования, профессиональной подготовки (переподготовки) и улучшения структуры рабочих мест. В связи с развитием нормотворчества, одной из первоочередных задач совершенствования законодательства о занятости на современном этапе становится устранение противоречий и несоответствий между различными уровнями нормативных правовых актов».

К числу актуальных в современный период вопросов совершенствования правового регулирования содействия занятости, имеющих как теоретическую, так и практическую значимость, относится проблема реализации прав и свобод человека в сфере занятости. Как представляется, в этой области общественных отношений осуществляется комплекс конституционных прав и свобод, таких, как право на труд, свобода труда, право на образование, свобода предпринимательской деятельности, право на защиту от безработицы. Эти конституционные права и свободы служат необходимой предпосылкой, условием реального осуществления конституционного права на защиту от безработицы. По мнению некоторых авторов [8; 9], право на защиту от безработицы следует рассматривать как право на содействие в получении возможности заниматься общественно-полезным видом деятельности и это право

включает и возможность не только получения содействия в трудоустройстве, профориентации, профподготовке, в том числе и право на социальную защиту в период безработицы, но также и право на сохранение и поддержание сложившейся занятости, т.е. защиту от безработицы предполагает также и государственную защиту от необоснованного увольнения, а также право на обжалование незаконных действий работодателей, органов службы занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Мусакожоев, Ш.** *Современные проблемы экономики [Текст]: Сборник научных трудов / Ш. Мусакожоев; Кыргызский экономический университет. - Бишкек : 2019. – 250 с.*
2. *Современная философия: словарь и хрестоматия / Под ред. В.П. Кохановского. Ростов-на-Дону, 2018 г. с.352.*
3. *Материалы Глобального форума Международной организации труда по вопросам занятости в 2019 г. [Текст]: Сборник материалов Всемирного банка по вопросам занятости. – 2019 г.. – 328 с.*
4. **Рыжикова З.А.** *Методологические подходы измерения занятости в неформальном секторе экономики.// Вопросы статистики. — 2018г. № 4. — С.36.27. Гражданский кодекс РФ.*
5. **Дадашев А.** *Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования.//Вопросы экономики. – 2018 г. № 1.-С.77.*
6. **Митрофанов В.** *Становление службы занятости в России. Актуальные проблемы усиления социальной направленности экономики России. М., 2019 г. Изд.3. — С.412.*
7. **Донецкий А.М.** *Изучение запросов работодателей как фактор совершенствования региональной политики на рынке труда.// Известия Академии труда и занятости. -2018.-№ 5.-С.32-39.*
8. **Ратникова М.А.** *Профессиональная мобильность: кто и как принимает решение сменить профессию. // Социс. 2018г. - № 11. - С.48.*
9. **Жеребин В.М., Ермакова Н.А.** *Самозанятость населения: различные подходы к определению и оценке.// Вопросы статистики. — 2018г. № 2. - С. 16-22.*
10. **Биймырсаева Э.М., Тулегенов Б.Т.** *Инвестиция как фактор экономического развития, Наука и инновационные технологии. №4/2018(9) – Бишкек, 2018, ISSN 1694-7762-*