

УДК 33
ББК 63.9(2)6

**ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА:
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ
РАЗВИТИЯ В
ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ
ЭКОНОМИКЕ ТАДЖИКИСТАНА**

*Гадайбаева Шахина Джафаровна,
ассистент кафедры бухгалтерского
учета, анализа и аудита Института
экономики и торговли Таджикского
государственного университета
коммерции (Таджикистан, Худжанд)*

**LABOUR MARKET INFRASTRUCTURE:
SOCIAL-ECONOMIC CONTENTS AND
PROSPECT OF DEVELOPMENT IN
TRANSFORMATIONAL ECONOMY OF
TAJIKISTAN**

*Gadaybayeva Shakhina Djafarovna,
assistant of the department of bookkeeping
accountancy, analysis and audit of the
Institute of Economics and Trade under the
Tajik State University of Commerce;
Tajikistan, Khujand
E-MAIL: sh.gadaybaeva@mail.ru*

Ключевые слова: инфраструктура рынка труда, спрос и предложение, рыночная экономика, механизмы регулирования, трансформационная экономика

Целью работы является исследование социально-экономического содержания и определение перспективы развития инфраструктуры рынка труда в трансформационной экономике Таджикистана. В статье в плане достижения поставленной цели сделана попытка решения задачи по выявлению проблем роста и путей совершенствования инфраструктуры рынка труд, на текущем этапе развития. Проанализированы различные теоретико-практические подходы к трактовке сущности понятия «инфраструктура рынка труда» в современной экономической литературе. Среди них особо исследуются роль и влияние государственной службы занятости населения в системе инфраструктуры. Также рассмотрены предпосылки формирования инфраструктуры рынка труда. На основе анализа некоторых элементов инфраструктуры рынка труда выявлены стратегические ориентиры в аспекте формирования отдельных структур, обслуживающих рынок труда в переходной экономике Таджикистана.

Key words: labour market infrastructure, demand of supply, market economy, mechanisms of regulation, transformational economy

The given work is targeted at an exploration of social-economic contents and determination of labour market infrastructure development in transformational economy of Tajikistan. In the plane of an achievement of the goal set the author made an endeavour to solve the problems concerned with elicitation of the latters in regard to labour market infrastructure, its growth and ways of improvement, at the current stage of development. She has analyzed different theoretical-practical approaches towards an interpretation of the essence of the notion «labour market infrastructure in modern literature on economics. Among them role and influence of statal service of population employment in the system of infrastructure are researched especially. The

author considers the prerequisites of labour market infrastructure formation as well. Proceeding from the analysis of some elements of labour market infrastructure she elicited strategic bearings in the aspect of a formation of separate structures which serve to labour market in the transitive economy of Tajikistan.

В период становления и развития рыночных отношений, согласно опыту стран мира, наличие соответствующих элементов инфраструктуры, в том числе рынка труда, является одним из ключевых звеньев в развитии экономики, поскольку они создают благоприятные условия для совершенствования занятости населения и её стабильного роста.

Сущность понятия «инфраструктура рынка труда» раскрывалась учёными-экономистами в тот или иной период времени по-разному. Здесь рассмотрим некоторые из них.

Первыми мы назовём авторов, формулирующих понятие об инфраструктуре рынка труда, как о «службе профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.» [1, с. 154-156]. В данном определении инфраструктура рынка труда представляется как многофункциональная система, определяющая подготовку кадров, но состояние спроса и предложения на рабочую силу остались вне поля зрения.

По мнению ученого-экономиста Д.С. Чернейко, инфраструктура рынка труда является совокупностью экономических, правовых и административных институтов, организаций и видов деятельности, способствующих выполнению рынком труда его функций. [2, с. 365-367] Здесь инфраструктура рынка труда рассматривается как комплекс организационных структур, но в нем полностью не определена сущность и содержание инфраструктуры как социально-экономической категории.

Полагаем, что ученым-экономистом О.А. Варфоломеевой дано более широкое определение инфраструктуры рынка труда. По ее мнению, это «система институтов содействия трудоустройству и регулирующих механизмов, обеспечивающих экономически выгодные условия для эффективного взаимодействия между спросом и предложением на рынке труда» [3, с. 25-28]. Следует отметить, что в этом определении раскрываются сущность и категории инфраструктуры рынка труда, но в нем не отражены нормативно-правовая база и механизмы регулирования спроса и предложения рабочей силы.

Наиболее точное определение социально-экономической сущности инфраструктуры рынка труда дано профессором М.С. Алексеевым. По его мнению, инфраструктура рынка труда включает в себя государственные учреждения и содействующие занятости населения негосударственные структуры, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду, обеспечивающую наиболее эффективное взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу. [4, с. 72-73]

Другой ученый-экономист, О.А. Варфоломеева, утверждает, что рынок труда обеспечивает выполнение особой функции, то есть достижение равновесия между спросом и предложением. А главная задача инфраструктуры – создание экономически выгодных условий, обеспечивающих наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением, распределение функций и создание механизмов взаимодействия между субъектами инфраструктуры рынка труда. [5, с. 52-56]

Таким образом, при рассмотрении точек зрения ученых-экономистов на социально-экономическую сущность инфраструктуры рынка труда, нами в данном исследовании

систематизированы различные трактовки инфраструктуры рынка труда, которые более полно отражают ее сущность. В целом при определении сущности инфраструктуры рынка труда нужно учитывать следующие ее особенности:

1) Инфраструктура рынка труда – это многофункциональная система, включающая в себя различные организационные формы и методы обеспечения занятости населения и его социальной защиты.

2) Институты и организации, создающие правовые, финансово-экономические и информационные механизмы регулирования рынка труда.

3) Институты и механизмы, направленные на создание благоприятных условий формирования и эффективного развития рынка труда.

Систематизируя все вышесказанное, можно отметить, что инфраструктура рынка труда – это особый институт, включающий в себя государственные и негосударственные учреждения, содействующие занятости населения, кадровые подразделения предприятий и фирм, общественные организации и фонды, а также совокупность нормативно-правовых, финансово-экономических и информационных механизмов, регулирующих соотношение и обеспечивающих взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

Основное и решающее условие эффективной деятельности рынка труда – обеспечение оптимальной пропорции между трудовыми ресурсами и рабочими местами. Для более полного анализа состояния трудоустройства населения республики достаточно обратить внимание на демографическую ситуацию. Несмотря на то, что естественный прирост населения в последние годы несколько замедлился, он остается высоким по сравнению с другими государствами Содружества.

Таблица 1. Трудовые ресурсы и занятость населения в РТ (тыс. чел.) [6]

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013	2013 г. в % к 2009 г.
Численность постоянного населения	7417,4	7621,2	7807,2	7987,4	8161,1	110
Трудовые ресурсы	4435	4530	4664	4796	4866	109,7
Занятое население	2219	2233	2249	2291	2307	104
Не занятые, но желающие найти работу	59872	59669	64079	63540	71168	119
Всего потребность в рабочих местах	59,9	59,7	64,1	63,1	71,2	118,9
Уровень безработицы, %	2	2,1	2,5	2,4	2,3	115

В исследуемый период за счет естественного прироста населения в РТ в 2013 г. по сравнению с 2009 г. трудовые ресурсы возросли на 9,7%, а уровень безработицы увеличился на 15%. В период 2009-2013 годов в результате создания новых и дополнительных рабочих мест достигнуто увеличение доли занятого населения на 4 %. В то время как доля не занятого населения, но желающего найти работу, выросла на 19%, то есть с 59 872 до 71 168 человек. Это говорит о том, что предложение труда значительно опережает спрос на него.

В этом аспекте формирование инфраструктуры рынка труда, которая включает в себя такие организации, как органы службы занятости, трудовые биржи, учебные центры,

агентства по подбору кадров, играют значительную роль в совершенствовании деятельности на рынке труда.

С целью оказания содействия занятости и трудоустройству предприятиям и фирмам на рынке труда в качестве субъектов, привлекающих наемную рабочую силу, необходимо использовать профессиональное трудовое посредничество, то есть необходимо регулировать и контролировать исполнение деятельности государственного трудового посредничества согласно закону.

Негосударственные службы занятости, как и государственные службы, осуществляют трудовую посредническую деятельность. Посредническая деятельность негосударственных служб занятости, как и государственных, осуществляется по различным направлениям.

В свою очередь, специализированные кадровые агентства, биржи труда можно разделить по таким критериям:

- уровень внутрифирменной иерархии – подбор персонала (или трудоустройство граждан) на руководящие посты (директор, топ-менеджер, менеджер и т.п.);
- административные должности (администратор, референт);
- специалисты среднего уровня и рабочие специальности высокой квалификации;
- подбор персонала (или трудоустройство граждан) на рабочие места по определенной профессиональной и отраслевой принадлежности (например в сфере финансов – банковские работники, бухгалтеры).

С целью совершенствования деятельности региональных органов службы занятости, а также укрепления мониторинга рынка труда необходимо расширить систему показателей по оценке эффективности и функциям местных органов службы занятости. При этом, согласно постановлению Правительства Республики Таджикистан от 21 января 2006 года за № 262, необходимо составить баланс трудовых ресурсов на основе методики определения лиц, нуждающихся в трудоустройстве [7].

В целом эффективность работы служб занятости оценивается на основе установления баланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, который в схематичной форме можно представить в следующем виде: (схема 1)

Из схемы видно, что эффективность работы службы занятости зависит от взаимосвязи коэффициента обращения и уровня удовлетворенности рабочим местом со стороны спроса.

Наличие на предприятии определенного количества рабочих мест, удовлетворяющих работников благоприятными условиями труда, само собой разумеется, приводит к минимальной текучести кадров, укрепляет желание работников не терять рабочие места, создает дееспособную команду сотрудников, что в целом приводит к повышению эффективности работы предприятий. В данном контексте для обеспечения эффективного развития инфраструктуры рынка труда считаем целесообразной разработку и реализацию механизмов региональной информационной системы.

Схема 1. Баланс спроса и предложения на рынке труда¹



Создание «Единой информационной системы регулирования спроса и предложения рабочей силы» способствует решению проблем особого рода, связанных с особенностями распределения информации - сетевых внешних эффектов [8, с.365-367]. Действительно, «спрос» на услуги такой информационной системы будет расти с увеличением масштабов охвата ею регионального рынка труда.

В большинстве развитых стран мира деятельность специализированных посреднических фирм по накоплению и передаче информации создана на коммерческой основе. Однако принятие данного опыта в условиях Таджикистана пока не представляется возможным, так как в регионе нет достаточного количества высокооплачиваемых должностей. Поэтому в настоящее время информационная система рынка труда должна функционировать в рамках общественного сектора, но в будущем возможен её перевод на коммерческую основу. На наш взгляд, информационная система должна включать в себя отделы, выполняющие следующие функции:

- сбор предварительной информации о безработных и имеющихся рабочих местах;
- программа обработки информации;
- на основе собранной и накопленной информации, с согласия государственной службы занятости, создание локальной компьютерной системы и подсоединение её к Интернету.

Как показано на рисунке 1, функционирование структурно-логической схемы функционирования информационной системы рынка труда основывается на мониторинге следующих параметров: централизация службы занятости для того, чтобы получить полную информацию об имеющихся вакантных местах и принять решение. И тем самым осуществить мониторинг, контроль и учет за выполнением функционирования работы структур службы занятости в стране.

¹ Схема составлена автором.

Формирование баз данных по указанным параметрам является надежной эмпирической основой для обеспечения информацией законодательных и исполнительных органов власти региона с целью разработки программ содействия занятости и осуществления мониторинга.

Рисунок 1. Структурно-логическая схема функционирования информационной системы рынка труда¹



В целом эффективная и оптимальная структура службы занятости должна действовать по принципу коммуникабельности, когда подразделение по роду своей деятельности общается со многими контингентами на рынке труда, включая разные уровни административных служб фирм, безработных, работодателей и др. Сочетание этих вариантов позволит укрепить взаимодействие между подразделениями и свести до минимума дублирование функций.

Следовательно, целесообразной является примерно следующая организация региональных служб, интегрирующая несколько структурных блоков по определённым признакам:

- управление программами занятости (занятость молодёжи, мобильность рабочей силы, субсидирование предприятий и др.), а также содействие в трудоустройстве (трудоустройство, предоставление информации о вакансиях, профориентация, профобучение, консультирование предприятий);

¹ Схема составлена автором.

- статистическое исследование данных, анализ и прогноз рынка труда, социологические опросы;
- управление специализированной занятостью (вопросы трудоустройства административно-управленческих работников, мигрантов, инвалидов, сельского населения, общественные работы, временное трудоустройство);
- руководство финансами, общей документацией и хозяйственной деятельностью, управление персоналом, развитие службы занятости [9, с. 43-51].

Таким образом, инфраструктура рынка труда охватывает организационные системы, содействующие занятости, нормативно-правовую сферу, что создаёт финансово-экономические и информационные механизмы, обеспечивающие сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, а также непосредственно влияет на формирование продуктивной занятости населения и уменьшение безработицы.

К числу активных мер по содействию развитию инфраструктуры, которые повысят эффективность рынка труда, можно отнести следующие:

- служба занятости должна стать постоянным и активным участником (а не пассивным исполнителем) создания государственных нормативных документов, определяющих порядок государственного регулирования рынка труда;
- развитие ситуации на рынке труда показывает, что необходимо форсировать принятые меры по решению проблем структурной безработицы в соответствии с реализацией программ реструктуризации производства.

Одним из основных требований развития рынка труда является формирование его инфраструктуры, к числу которой относится и служба занятости. Эта структура объективно содействует созданию условий по оптимальному распределению рабочих мест и обеспечивает координацию усилий с негосударственными организациями, выполняющими на этом рынке инфраструктурные функции.

С целью эффективного формирования рынка труда, государственные службы занятости как составляющий компонент его инфраструктуры должны провести следующие мероприятия:

- в соответствии со структурными изменениями, происходящими в отраслях экономики, необходимо реализовать долгосрочное прогнозирование в профессионально-квалификационной системе;
- организовать оценку наличия и состояния рабочих мест на предприятиях и фирмах, произвести объективный расчёт потребности в кадрах на каждом рабочем месте по профессии и квалификации;
- совместно со статистическими органами произвести полный расчёт потребности в кадрах по всем предприятиям, организациям и учреждениям области;
- при посредничестве государственных служб занятости установить непосредственные отношения по трудоустройству специалистов предприятий и организаций одной отраслевой принадлежности и безработных граждан, имеющих соответствующий профессиональный профиль. Отличие этого метода от проведения ярмарок вакантных рабочих мест заключается в том, что здесь безработные считаются значительно подвижными (активными) и их переквалификация проходит в более короткие сроки;

- основываясь на опыте развитых стран, одной из эффективных форм информационной работы по содействию в трудоустройстве обращающихся граждан явилось создание центров по экспресс-обслуживанию населения;
- с целью всесторонней оценки конъюнктуры рынка труда создать экспертную комиссию, состоящую из специалистов.

Необходимо организовать специализированную и универсальную государственную службу занятости, формирующую конкретные условия и обеспечивающую эффективность деятельности различных сегментов рынка труда.

Резюмируя всё вышесказанное, можно заключить, что инфраструктура рынка труда способствует его эффективному формированию в аспекте обеспечения занятости населения и его социальной защиты. Она предусматривает создание правовых, финансово-экономических и информационных механизмов, содействующих развитию рынка труда, что дает возможность укрепления устойчивых темпов экономического развития. В этом контексте особое место занимает государственная служба занятости населения, поскольку она является одним из ключевых звеньев инфраструктуры рынка труда в решении проблемы безработицы и предотвращении социальных неурядиц в обществе.

Список использованной литературы:

1. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Юнити, 2004. – С. 154.-156.
2. Чернейко Д.С. Рынок труда в условиях кризиса. – М.: Дело, 2010. – С. 365-367.
3. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб.: СПбГУЭФ, 2006. – С. 25-28.
4. Алексеев М.С. Совершенствование рыночной инфраструктуры в условиях переходного процесса: Материалы научной конференции «XXI век – развитие институтов общества в РФ». – М., 2007. – С. 72-73.
5. Варфоломеева О.А. Молодёжь на рынке труда: Научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2005 года: сборник докладов. - СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2005.- С.52-56.
6. Статистический сборник Республики Таджикистан.-Душанбе: Агентство по статистике при президенте Республики Таджикистан, 2014.
7. <http://www.tmk.tj>.
8. Вериан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. – М.: Сулла, 2009. – С. 365-367.
9. Чернейко Д.С. Рынок труда через призму современного кризиса. Информационно-аналитический бюллетень «Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга» // СПб.: АО ПРЕСС-ПЮГНОЗ, 2001. № 3. – С. 43-51.

Reference Literature:

1. Rofe A.I., Zbyshko B.G., Ishin V.V. Labour Market, Population Employment, Economy of Resources for Labour. – M.: Unity, 2004. – pp. 154 – 156.
2. Cherneyko D.S. Labour Market under Crisis Conditions. – M.: Business, 2010. – pp. 365 – 367.

3. *Varfolmeyeva O.A. Formation of Labour Market Infrastructure in Transitive Economy. - SPb: SPb State University of Economy and Finances (SPb SUEF), 2006. – pp. 25 – 28.*
4. *Alexeyev M.S. Improvement of Market Infrastructure under Transitive Process Conditions. // Materials of the scientific conference «The XXI-st Century as Development of Society Institutes in Russian Federation». – М., 2007. – pp. 72 – 73.*
5. *Varfolomeyeva O.A. Youth at Labour Market. // Scientific session of professors-teachers` staff, scientific officers and post-graduates on the summary of SRW (scientific-research work) for 2005: collection of reports. - SPb: SPb SUSF publishing-house, 2005. – pp. 52 – 56.*
6. *Statistical Collection of Tajikistan Republic. - Dushanbe: Agency on statistics under Tajikistan Republic President, 2014.*
7. *<http://www.mmk.tj>.*
8. *Verian H.P. Microeconomics. Intermediate Standard. Modern Approach. – М.: Sulla, 2009. – pp. 365 – 367.*
9. *Cherneyko D.S. Labour Market through the Prism of Contemporary Crisis. Informational-analytical bulletin «Monitoring of Social-Economic Situation and Labour Market State in Saint-Petersburg // SPb.: JSC PRESS PROGNOZ, 2001. №3. – pp. 43 – 51.*