

ЖАЛАЛ -АБАД ОБЛУСУНДА ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН ПАЙДАЛАНУУНУ ЖАКШЫРТУУНУН ЖОЛДОРУ ЖӨНҮНДӨ

Садыралиев Ж.С., Карбекова А.Б.
ЖАМУ, Жалал Абад ш.
jandaraly@rambler.ru

Аннотация

Статьяда, Жалал-Абад облусунда эмгек потенциалын пайдаланууну жакшыртуунун айрым жолдоруна анализ берилет. Анткени эмгек потенциалын түзүү жана аны пайдаланууну жакшыртуунун көйгөйлүү маселелерин; айрыкча иш менен камсыз кыла ала турган жумуштардын курамынын көбөйүшү, жумушчу күчүнүн сапатынын жакшырышы, анын баасынын өсүшү, билим деңгээлинин жогорулашынын жолдоруна көңүл бурулат, башкача айтканда жумушка болгон умтулуунун жакшырышы жана эмгек ресурстарынын керектүүлүгүнүн өсүшүн камтип камсыз кылуу жөнүндө сөз кетет. Албетте бул өз кезегинде өндүрүш факторлорунун болушу жана алардын өз ара байланышынан, улуттук экономиканын эмгек ресурстарын натыйжалуу пайдалануу боюнча жүргүзгөн саясатынан көз каранды. Эгер бул көйгөйлөр чечилбесе социалдык-эмгектик сферада да каршылык күчөй берет. Жалал –Абад облусунда рыноктук мамилелердин 20-жылдан ашык орун алышы да бул жердеги эмгек потенциалын, жумушчу күчтү пайдаланууну жакшыртуунун жолдоруна илимий негизделген жүрүштөрдү, анализдерди колдонууну талап кылууда.

Социалдык-экономикалык сфераны реформалоо менен рыноктук экономикага өтүү Кыргыз Республикасынын эмгек рыногундагы кырдаалдын кескин өзгөрүшүнө алып келди. Өндүрүштүн деңгээлинин төмөндөшү, жумушчу орундардын кескин кыскарышы, мамлекеттик сектордон жумушчу күчтөрүнүн бошошуна алып келди жана кошумча жумушчу күчүнө керектөөнүн абалын төмөндөттү. Кыргыз Республикасынын түндүк региондорунда айрыкча Чүй облусунда коллективдүү жана мамлекеттик айыл чарба багытындагы чарбаларды толук эмес болсо да сактап калууга мүмкүнчүлүк алышты. Ошол эле мезгилде Жалал –Абад облусунда таза пайда алып иштеген чарбалар да “компанейшинага” туш келип толук жоюлуп кетти, бул өз учурунда кайра иштетүүчү өнөр жайлардагы ишканалардын токтошуна алып келди. Натыйжада реформанын жүрүшүндө иш менен камсыз болбогон жумушчулардын саны тездик менен өсүп, облустун эмгекке жарамдуу калкынын жумуш менен камсыз болушунун үлүшү, жалпы эмгек ресурстарынын ичинде өтө төмөн көрсөткүчкө түшүп кетти.

Ушул өңүттөн алганда б.а. реформа мезгилинде жана андан кийин да региондун эмгек потенциалынын натыйжалуу пайдалануусунун экономикалык жаратылышын ачып берүү практикалык жана теоретикалык жактан өтө маанилүү, актуалдуу болуп эсептелинет жана ушул чакан макалада бул маселеге аракет жасалды.

Ар кандай ишкананын, фирманын өндүрүштүк иш аракеттерин, мамилелерин уюштуруунун негизги бир фактору болуп эмгек эсептелинет. Эмгектик жөндөмдүүлүккө ээ, аны алып жүрүүчү болуп дайыма адам эсептелип келген жана бул жөндөмдүүлүк түрдүү социалдык-экономикалык формага ээ, эмгектик потенциал ошонун бир формасы болуп эсептелет. Коомдун негизги потенциалы катары “эмгектик потенциал” деген термин салыштырмалуу жакында экономиканын өсүү темпи жана натыйжалуулугу көп учурда адамзаттын иш аракеттеринин натыйжасынан, мүмкүнчүлүгүнөн жана кызыкчылыгынан көз каранды болуп калган мезгилде XX кылымдын 80-жылдары пайда болуп олтурат.

Биздин көз карашыбызча эмгектик потенциалды эмгектик ресурстарга тендеп коюуга болбойт. Эмгектик потенциал өзүнүн маңызында, эмгек ресурстарына караганда байыраак, кененирээк, көлөмдүүрөөк келет. Эмгектик потенциал да, эмгектик ресурстар да ар кимиси өзүнө таандык, өздөрүн мүнөздөгөн сандык сапаттык аныктамаларга (көрсөткүчтөргө) ээ. Ошол эле мезгилде эмгектик ресурстар эмгектик потенциалдын негизин түзөт жана эмгектик ресурстар эмгектик потенциалга карата биринчилик касиетке ээ. Ушундай кылып, бул эки экономикалык категория бири бири менен татаал экономикалык байланышта жүрүшөт. Эмгектик потенциалдын өзгөрүшү мурунку формацияларда көп учурда эмгекке жарамдуу адамдардын санынын өсүшү же азайышы менен байланышыш келген, бирок индустриялык коомдон баштап бул байланыш өтө сезилерлик эмес боло баштайт. М: эмгектик ресурстардын саны туруктуу болгон менен, анын сапаттык касиеттеринин өсүшү, билими, кесиптик чеберчилиги, ден соолугу, маданияттуулугу ж.б. эмгектик потенциалдын көбөйүшүнө таасирин тийгизет. Ошол эле мезгилде эмгектик потенциалды өндүрүштүн катышуучусу 1-жак, жеке адам катары тушунуу да туура эмес, себеби адам өзүнүн жеке касиеттерин коомдун ар кандай кубулуштарында, ар түрдүү жана каалагандай турмушка ашырат.

Ушундай кылып, эмгектик потенциалдын экономикалык жаратылышын изилдөөнүн түрдүү жолдорун жыйынтыктап ага төмөндөгүдөй аныктама берсе болот. Эмгектик потенциал деген бул жеке адамдын, коллективдин, коомдун эмгектик (өндүрүштүк) иш аракеттерин турмушка ашыруу үчүн топтогон касиеттеринин, мүмкүнчүлүктөрүнүн, тажырыйбасынын, билиминин, ресурстарынын жыйындысы деп атоого болот.

Жеке иштөөчүнүн эмгектик потенциалы жалгыз эле анын ушул учурда кандайдыр бир эмгектик функциясын аткарууга даярдыгы менен мүнөздөлбөстөн, анын келечекте да жашын, билимин, практикалык тажырыйбасын, ишкердик касиетин, эмгекке болгон умтулуусун эске алуу менен мүнөздөлүүгө боло тургандыгын белгилеп кетүүгө болот.

Жеке иштөөчүнүн (жумушчунун) эмгектик потенциалынын төмөндөгүдөй элементтерин бөлүп кароого болот: адамдын физиологиялык абалы (ден соолук, ишке жөндөмдүүлүк, чыдамкайлык, талант ж.б.); өндүрүштүк чеберчилиги (атайын билим, тажырыйба, кесиптик чеберчилик ж.б.); ички руханий байлыгы (атуулдук аң сезими, идеялык нравалык жана маданияттуулук абалы ж.б.).

Биздин оюбузча жогорудагы эмгектик потенциалдын элементтерин бир бүтүн катары кабыл алганда, эмгек деген категориянын системасында эмгектик потенциалдын өз алдынчалыгы жана өзгөчө ролу ачык көрүнүп турат. Азыркы учурда адамды эмгектик аракеттердин субъектиси катары мүнөздөгөн бир нече экономикалык категориялар бар алар: -калктын саны, жумушчу күчтөр, эмгектик ресурстар, экономикалык активдүү жана активдүү эместер, жумуш менен камсыз болбогондор ж.б. (№ 1 табл.)

Таблица 1

Жалал Абад облусунун демографиялык көрсөткүчтөрү (миң адам)

	1992	2006	2007	2008	2009	2010
Жыл этегине туруктуу калктын саны анын ичинен:	792,2	969,9	983,9	992,2	1006,7	1029,9
1992 жылга % менен:	100	122,4	124,1	125,2	127,1	130,0
Эмгектик ресурстар: анын ичинен:	313,9	605,6	506,3	643,4	679,5	708,3
1992 жылга % менен:	100	192,9	161,3	204,9	216,4	225,6
Экономикалык активдүү калк а.и.:	282,8	402,9	416,7	419,7	440,3	455,0
1992 жылга % менен	100	142,4	147,3	148,4	155,6	160,8
Жумуш м/н камсыз болгон	282,8	377,0	388,5	390,7	409,6	419,3

калк;						
1992 жылга % менен	100	133,3	137,3	138,1	144,8	148,2
Официалдуу жумушсуздар	0,0	25,9	28,3	29,0	30,6	35,7
Экономикалык активдүү эмес калк	31,1	202,7	222,5	223,7	239,2	253,3
1992 жылга % менен	100	6,5эсе	7,1 эсе	7,2эсе	7,6эсе	8,1 эсе

Булактар: Улуттук статистика комитети "КР статистикалык жылдыгы" 1992-2010 жылдар,

Таблица көрүнүп тургандай облуста акыркы реформалык 20 жылда калктын саны 130,0% га эле өссө, эмгек ресурстары 2,2 эсеге, экономикалык активдүү калктын саны 160,8 % га өскөн. Бул деген облуста эмгектик потенциал, эмгектик ресурстар жетишээрлик экенинен кабар берет. Бирок өсүп жаткан экономикалык активдүү калкты ишке жайгаштыруу темпи 48,2% ды түзүп 12,6 % экономикалык активдүү калк иш менен камсыз болбогон. Реформа мезгилинде экономикалык активдүү эмес калктын саны 8,1 эсеге өскөн, албетте бул облустун аймагында реформа мезгилинде бир нече жогорку атайын окуу жайларынын ачылышы, айыл чарбасындагы реформасы аялдарды үй жумушу менен алек болууга алып келгендиги менен мүнөздөлөт. Региондо башка бирөөнүн эсебинен жеп ичип, жашагандар көбөйүп баратат. Эмгек ресурстарынын ичинен иштегендердин саыштырма салмагын көбөйтүүгө жетишүү керек.

Келтирилген таблицадагы көрсөткүчтөр эмгектик потенциалдын сандык сапаттарын мүнөздөйт, эгерде бул талицага экономикалык жактан активдүү калктын курамы % менен, калктын табихый өсүү пайызы, калктын орточо жылдык саны сыяктуу ж.б. көрсөткүчтөрдү кошсок сандык жактан дагы толук мүнөздөмө алган болор эле.

Эмгектик потенциалга эң жакын категория болуп жумушчу күч эсептелинет, бирок бул эки категорияны жалпылоого да бири бирине карама каршы коюуга да болбойт. Эмгектик потенциалы бар жалгыз адам өндүрүштүк мамилелерге кирүү менен башка адамдар менен өзүнүн билими, кесиптик тажырыйбасы, илими менен өз ара байышат, алмашышат. Ушунун негизинде эмгектик потенциалдын көп катмарлуу денгээли пайда болот, алар жамааттын эмгектик потенциалы (ишкананын, уюмдун, фирманын,), алардын жалпы кошундусу катары региондун эмгектик потенциалын түзөт. Ал эми региондордун эмгектик потенциалынын суммасы өлкөнүн эмгек потенциалын түзөт.

Жумушчу күчүнүн натыйжалуу пайдалануу эмгектик потенциалды пайдаланууну жакшыртуунун ажырагыс бир бөлүгү, бул жумушчу күчүн өндүрүштүн кайсыл тармагы натыйжалуу пайдаланышат, жалпы тармактар же ишканалар ичинде кайсы кесиптин ээлери өндүрүшкө керектүү болот ж.б ушул сыяктуу ойлорго жумушчу күчүн материалдык жактан кызыктыруу же аткарылган жумуштун сапатына, санына, өтүмдүүлүгүнө ж.б. факторлорго карап эмгек акы акча төлөө маселеси рынок шартында биринчи орунга чыкты. Жумушчу күчүн пайдалануунун негизги ыкмаларынын бири бул материалдык жактан кызыктыруу же ошол жумушчу күчүнүн башка жумушчу күчтөрүнөн баалуулугу же керектүүлүгү ага төлөнгөн материалдык стимул менен өлчөнөт. (№2табл.)

Таблица 2

Жалал-Абад областынын экономикасынын тармактары боюнча чегерилген жылдык орточо номиналдык айлык акынын өлчөмү (АКШнын долл. м/н)

	1995	2006	2007	2008	2009	2010	2010 г. к 1995 г. в %
Орточо облус боюнча а.и.	27,4	62,5	86,9	122,1	120,4	130,2	4,7 эсе
Өнөр жайы	51,4	123,1	161,7	206,3	140,5	168,1	3,2 эсе

Айыл чарбасы	8,7	23,0	40,8	57,3	67,2	80,4	9,2 эсе
Саламаттыкты с актоо, физикалык культура, социалдык камсыздоо.	24,1	37,3	61,3	82,8	80,1	83,0	3,4 эсе
Билим тармагында,	28,2	35,9	56,0	74,1	66,6	69,2	2,4 эсе
Коммун. .соц.и персоналдык кызмат корсотуу	21,4	38,3	37,4	65,8	70,2	80,4	3,7 эсе
Доллардын курсу (УСКнын маалыматы)	10,8 240	40,1646	37,308 5	36,569 2	42,891 3	45,9600	

Булактар: УСКнын маалыматтары.

Улуттук статистика комитетинде да реформа башталгандагы айрым маалыматтардын так эместигинен бир жумушчу күчүнө чектелген эмгек акыны (бир жылдык орточо 1 айлык өлчөмдө) 1991-жылга эмес 1995-жылга салыштырууга туура келди. Таблицада көрүнгөндөй 1995-жылы эле орточо бир айлык эмгек акы өнөр жайында жогору болгон, бул деген сөз өнөр жайындагы жумушчу күчү башка тармактарга салыштырмалуу кызматтык чеберчилиги жогору, жогорку технологияда иштей турган билимди талап кылган жумушчу орун экендиги, ошого ылайык сапатуу жумушчу күчүн талап кыларын, башкалардан сапатуу төлөнөрүн көрсөтүп турат жана бул тенденция 20 жылдан кийин да өзгөргөн жок, тескерисинче башка тармактарга салыштырмалуу бул тармактагы жумушчу күчүнүн эмгек акысы өстү, демек өнөр жайы улам инновацияга, жаңы технологияга басым жасоодо жумушчу күчүнүн сандык эмес сапаттык жагына суроо талап өсүп барууда. Бирок Жалал Абад облусунда акыркы 20 жылда өнөр жайы жаңы технологиялык жактан анчалык өспөгөндүгүнөн жумушчу күчүн баалоо 20 жылда 3,2 эсеге гана өскөн же дүйнөлүк инновация жете элекпиз алардыкындай өз ишинин профессионалы “ак жака” кызматкерлер калыптана элек, ошол эле мезгилде айыл чарбасында эмгек акы 9,2 эсеге өстү бирок бул айыл чарбасындагы иштин жумушчу күчүн (сапатын) баалагандык эмес, 1995-жылдарга чейин айыл чарбасында өтө аз эмгек акы төлөгөндүгү менен түшүндүрүлөт, себеби орточо бир жумушчу күчүнө 2010-ж. айыл чарбасында өнөр жайдын жарым айлыгынын өлчөмүндө (долларга айлантканда) төлөнгөн. Тескерисинче айыл чарбасында интенсивдүү өнүгүүнүн ордуна экстенсивдүү натуралай чарба жүргүзүүнүн деңгээлинде иш жүрүп жатат. Жалал Абад облусунун айыл чарбасында реформа токтоп, аягына чыкпай турат, аны менен иш алып барган орган мамлекет жок деп айтсак болот.

Кыргызстандагы жумушчу күчүн баалоо ага айлык акынын аз төлөнүшү өтө көп фактордон көз каранды. Жумушчу күчүн баалоонун төмөндүгү Кыргызстандан, жумушчу күчүн баалаган, эмгек потенциалын баалаган өлкөлөргө миграция кылууга, же эмигрант болуп барууга аргасыз кылууда. Статистикалык маалыматка ылайык Кыргызстандан орточо 25 миңден адам официалдуу миграцияга кетүүдө, 2010-жылы Кыргызстанда миграциялык өсүү бир жылда эң көп 38,0 миң адамды түзсө, анын 8065 миң адамы Жалал Абад облусунан кеткен, себеби 2010-жылдагы улуттар ортосундагы кагылышуу буга кошумча болгон.

Жыйынтыктап айтканда, Жала Абад облусунун эмгек потенциалын пайдаланууну жакшыртуунун айрым гана жолдоруна токтолдук, бирок бул маселе көп кырдуу, көп факторлордон көз каранды болгон чоң проблема жана бул багытта бир топ практикалык теориялык иш чараларды жүргүзүү али алдыда турат.

Адабияттар:

1. Зубов А.Н. Пути повышения эффективности использования трудового потенциала (на материалах Республики Таджикистан) Душанбе-2012.
2. Закиров А.З. Региональная экономика Кыргызстана Учебник Бишкек 2012.
3. Косачев А.Г. Трудовой потенциал промышленности. М. Издательство Московского Университета 1987.
4. Малахов А.В. Пути повышения эффективности использования трудового потенциала. Курск. 2004.
5. Трудовой потенциал: формирования использования в условиях перестройки/Под,ред, Вечканов Т.С. Л., 1990.
6. Статистический ежегодник КР.2013.