**А. Темиров**

**(Ташкент, Узбекистан)**

**БЕЗРАБОТИЦА – ПРОБЛЕМА МАКРОЭКОНОМИКИ**

Сфера труда - важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, то есть в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

      Проблема безработицы является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его невозможно наладить эффективную деятельность экономики.   Тяжелы и социальные последствия безработицы. Американские специалисты вынуждены признать, что безработица - это нечто большее, чем экономическое бедствие, это также и социальная катастрофа. Депрессия приводит к бездеятельности, а бездеятельность к потере квалификации, потере самоуважения, упадку моральных устоев, а также к общественным и политическим беспорядкам.

         Осуществляемый в Узбекистане в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально-экономических проблем. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью.

       Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто является предметом политических дискуссий.Безработица как экономическая категория является отражением сложности процесса согласования предложения рабочей силы со спросом на нее. Этот процесс, если его рассматривать в масштабах страны напрямую зависит от того, на сколько обширна территория и как различаются в ней природно-климатические условия, какова структура экономики и какое место занимает в этой структуре промышленность, какими отраслями и типами предприятий (по численности персонала) она преимущественно представлена.     Среди других факторов в той или иной степени всегда фигурируют национальные традиции, но главную роль играет политическое устройство общества. Именно от последнего зависит, в какой степени при согласовании предложения и спроса учитывается специфика наемного труда. Ведь он не только, как правило, основной или существенный источник дохода, но одновременно и способ реализации определенных жизненных установок и интересов человека, в том числе и в области профессиональной карьеры.      Наконец, особо важна стадия экономического развития. Одно дело, когда народное хозяйство функционирует в рамках устоявшейся экономической системы, и совсем другое, когда осуществляется переход, как это происходит сейчас в России, к принципиальной иной системе. Аналогично разнится ситуация в зависимости от того, наблюдаются ли в экономике застой, некоторый спад и тем более кризис или на лицо подъем производства.

       Таким образом, безработица - это объективно существующий спутник наемного труда независимо от того, признается экономика рыночной или нет и, соответственно, производятся либо нет официальная оценка численности и регистрация безработных.

     Непропорционально высокий уровень средней заработной платы по отношению к производительности труда является лишь одной из причин возникновения безработицы. Существуют и другие причины, некоторые из которых имеют прямое отношение к Узбекистану.  Прежде всего, следует отметить, что в условиях рыночной экономики рынок труда прибывает в постоянном движении. Одни предприятия сокращают штаты, другие - увеличивают. Люди уходят на пенсию или покидают работу по иным причинам (Например, женщины уходят в декретный отпуск). На их место приходят новые работники, скажем, выпускники учебных заведений. Движение рынка труда по-разному влияет на уровень безработицы.

       Даже в нормальные времена многие люди временно не трудоустроены (потому что ушли с одной работы и занимаются поисками другой) или же впервые ищут работу. В рыночных условиях, когда уровень зарплаты и льгот сильно зависит от предприятия, люди не торопятся, подыскивая себе достойную работу, и не всегда соглашаются на первое попавшееся предложение трудоустройства. Незанятость такого рода может достигать 16-3% общего уровня безработицы.

     Среди конкретных причин, обусловливающих сокращение занятости трудоспособного населения в Узбекистане, можно отметить следующие:

     Первая причина коренится в том, что характерной чертой советской экономики являлась чрезмерная численность производственного (в том числе вспомогательного и управленческого) персонала предприятий. Наличие избыточного персонала тормозило внедрение новой техники и трудосберегающих технологий, препятствовало росту производительности труда. С другой стороны, необходимость оплачивать излишних работников неоправданно завышала издержки производства с вытекающим отсюда ослаблением конкурентоспособности производимых товаров. Наличие чрезмерного количества рабочих мест означало искусственный дефицит рабочей силы, а он подрывал дисциплину труда, способствовал широкому распространению «выводиловки» в оплате работников, подавлению у них стимула к лучшей работе. Долгие годы существовала устойчивая и весьма массовая скрытая безработица.

 Во-вторых, переход к рыночным критериям оценки хозяйствования предприятий обнаруживает несостоятельность многих из них, поскольку они не могут приспособиться к реальному спросу по видам продукции, ее ассортименту, качеству, цене.

            И наконец, приведём пути решения проблем безработицы:

      - Перераспределение имеющегося спроса на труд путем стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т.п. Такие предприятия должны получить налоговые льготы, чтобы компенсировать затраты на прием новых работников;

       - Бюджетное субсидирование дополнительной (по отношению к фактическому уровню) рабочей силы на действующих предприятиях. Оно может иметь вид кредитования государством зарплаты дополнительно нанятых рабочих;

       - Снижение фактического предложения рабочей силы, за счет снижения установленного законом пенсионного возраста. Такой же эффект может обусловить развитие служб переподготовки кадров и повышения квалификации;

    -  Предоставление рабочих мест, не ориентированных на получение прибыли, а связанных с работой в интересах общества, например: работа в области охраны окружающей среды и т.д.;

     -  Переход к созданию системы социального партнерства, в том числе создание механизма выработки трехсторонних соглашений (работодатели - профсоюзы - государство) с целью ограничить рост заработной платы. С работодателей следует взимать налог на средства, дополнительно потраченные на заработную плату, и направлять его на субсидирование занятости.

          Таким образом, можно сделать вывод, что проблемы безработицы не решаются в один шаг, а носят характер многосторонних программ, которые и необходимо реализовывать для предотвращения и понижения уровня безработицы в Узбекистане.