

КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИСАКОВ ЭРКИНБЕК КУМЕНОВИЧ

УДК 331.5 (575.2)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКИ

*диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук*

Специальность 08.00.01 - «Экономическая теория»

Научный руководитель – академик НАН КР
д.э.н., проф. **Койчуев Т.К.**

Бишкек - 2010

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3-8
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	9-50
1.1 Труд и капитал как экономические факторы производства.....	9-27
1.2. Трудовой потенциал в системе экономических отношений	27-50
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	51-131
2.1. Производительность труда – критерий эффективности использования трудового потенциала.....	51-74
2.2. Динамика и уровень основных параметров занятости и безработицы...75-112	
2.3. Социальный аспект эффективности использования трудового потенциала.....	
.....	113-131
ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОГЛАСОВАНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА	132-184
3.1. Инструменты контроля и регулирования сферы воспроизводства трудового потенциала и сбалансированности рынка труда.....	132-154
3.2. Приоритетные целевые установки политики занятости при регулировании рынка труда.....	154-177
3.3. Совершенствование формирования и развития трудового потенциала..177-184	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	185-189
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	190-199

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Национальная стратегия развития страны направлена на обеспечение высоких темпов экономического роста, повышение уровня жизни населения, снижение социального неравенства. Достижение этих целей предполагает значительное повышение конкурентоспособности отечественной экономики, рост производства и предпринимательства, развитие трудового потенциала, совершенствование человеческого фактора.

Требуется коренное изменение идеологии и политики в отношении человеческого фактора, резкое увеличение вложений в него. На активизацию творческого потенциала человека должна быть нацелена система управления экономикой и политика, призванная привести в действие социальные резервы повышения эффективности производства. Любые мероприятия в рамках проводимых преобразований должны оценивать по их влиянию на сферу жизнедеятельности людей и реализовываться только с учетом специальных последствий. В то же время социальная направленность экономики должна базироваться на повышении эффективности общественного производства и сочетаться с ростом производительности труда, способствуя прогрессу социально-экономического развития страны. Радикальные преобразования социально-экономических отношений должны быть подкреплены созданием хозяйственного механизма, обеспечивающего наращивание экономического потенциала за счет эффективного использования всех составляющих, включая и трудовой потенциал.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы – понятие не тождественные. Этим объясняется необходимость использования «трудовой потенциал». Сущность, параметры и закономерности его развития представляется

возможным раскрыть прежде всего в результате исследования человеческого фактора, который воплощает в себе трудовой потенциал.

Трудовой потенциал необходимо исследовать, исходя из системных позиций. Только при таком подходе возможно рассмотреть все качественные параметры трудового потенциала, их внутреннее соотношение, закономерности развития, социально-экономическую функцию в конкретно-исторических условиях. Поэтому необходимо исследовать качественные параметры трудового потенциала через призму воспроизводственного процесса, включающего все его основные элементы и стадии. Особое место отводится социально-демографическим аспектам формирования и закономерностям развития трудового потенциала. Изучение демографических процессов позволяет более полно представить естественные его основы, изменение свойств народонаселения, которые могут быть включены в систему резервов повышения эффективности использования трудового потенциала. Эффективное использование и развитие трудового потенциала требует того, чтобы все средства социально-демографической политики способствовали обеспечению условий воспроизводства трудоспособного населения с определенными качественными характеристиками, коренному улучшению демографических структур и т.д.

Состояние и степень исследованности проблемы. Вопросы труда и социального развития изучались как зарубежными, так и отечественными экономистами. Следует отметить работы ученых СНГ: Л.И. Абалкина, Е.Г. Антосенкова, Б.Д. Бреева, В.И. Врублевского, Д.Н. Карпухина, И.С. Масловой, К.И. Микульского, Ю.Г. Одегова, Т.Я. Четвертником, А.К. Рофе, Л.И. Костина и др.

Различные аспекты воспроизводства использования трудового потенциала нашли отражение в работах отечественных ученых: Т.К. Койчуева, Н.Х. Кумсковой, В.И. Кумскова, М.Б. Балбакова, К.А. Алиева,

К.И. Исакова, Г.В. Кумскова, Е.П. Черновой, А.А. Кочербаевой, А.А. Саякбаевой, В.Е. Савина и др.

Вместе с тем, проблема развития трудового потенциала в условиях становления рыночных отношений остается наименее разработанной в плане целенаправленной самостоятельной темы исследования.

Острота проблемы, ее возрастающая теоретическая и практическая значимость, предопределили выбор темы.

Цель исследования состоит в теоретически глубоком рассмотрении экономической категории «трудоустройство» в выявлении направлений трансформации трудового потенциала как экономического субъекта, возможностей включения его развития в Национальную стратегию развития страны и в целях регулирования занятости; разработке методологических принципов совершенствования механизма формирования и эффективного использования трудового потенциала.

В соответствии с целью в диссертации решаются следующие **задачи**:

- теоретически обосновать позицию, согласно которой категория «трудоустройство» является непреходящей, но объективно адаптирующейся к рыночным условиям;
- раскрыть общие черты и различия категорий «трудоустройство», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» с позиций их использования в отечественной и зарубежной научной литературе и практике;
- провести анализ формирования и использования трудового потенциала на уровне страны в целом; выявить дифференциацию регионов и диапазон их различий по ряду признаков: демографической ситуации, показателям экономической активности населения, занятости, безработицы, уровню жизни;

- разработать конкретные меры по совершенствованию механизма регулирования процессов использования трудового потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда на уровне страны.

Объектом исследования является процессы формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики в целом.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, определившие трансформацию процессов формирования и использования трудового потенциала при переходе к рынку, механизм и инструменты регулирования занятости и рынка труда, и главное - новые направления реализации политики занятости.

Теоретические и методологические основы исследования

Теоретическую и методологическую базу исследования составили проведения классиков политической экономии, работы отечественных и зарубежных экономистов по социально-экономическим проблемам. При работе над диссертацией были использованы законодательные акты и хозяйственные решения правительства Кыргызской Республики по вопросам труда, занятости и трудовой миграции, методологические и нормативные документы. Статические данные взяты из официальных документов, современной монографической литературы и экономической периодики.

Научная новизна работы:

- проведен теоретический анализ развития трудового потенциала;
- определены место и роль трудового потенциала в системе рыночных отношений;
- введена в научный оборот новая экономическая категория «трудовой капитал», раскрыта ее сущность;
- рассмотрен механизм взаимодействия трудовых ресурсов, рабочей силы, трудового потенциала и человеческих ресурсов в процессе производства материальных благ;

- обоснованы критерии эффективности использования трудового потенциала, дана оценка определена связь трудового потенциала с экономической безопасностью страны;
- проанализированы тенденции формирования и использования трудового потенциала как по стране в целом, так и по отдельным регионам.
- определены приоритетные целевые установки политик занятости при регулировании рынка труда.

Теоретическая значимость работы состоит в исследовании закономерностей формирования трудового потенциала в конкретной стране применительно к условиям переходного периода, теоретическом углублении и уточнении понимания категории трудовой потенциал, разработке системы критериев и методов оценки эффективности использования трудового потенциала.

Практическая значимость определяется необходимостью создания концептуальной основы для реформирования социально-трудовых отношений. Практические рекомендации нашли свое отражение в работе государственного комитета по миграции и занятости населения при разработке программы «Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года», использовалась при чтении курсов «Экономика и социология труда» и «Экономика труда».

Апробация работы состоит в публикациях автора, участие в практической деятельности по проекту «Разработка экономического механизма управления занятостью в условиях рынка». Основные теоретические положения и практические выводы по диссертации были доложены на международной конференции «Единое образовательное пространство XXI века» (Бишкек, 2003).

По теме диссертационного исследования были опубликованы 7 научные статьи и одна монография (в соавторстве) общим объемом 5,4 п.л.

Структура работы построена в соответствии с целью и задачами диссертационной работы и включает в себя введение, три главы, заключение и список использованной литературы. Теоретические и методические положения диссертации иллюстрируются 16 таблицами, 3 рисунками и 2 схемами. Список использованной литературы содержит более 120 наименований. Общий объем диссертации составляет 199 страниц.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1.1. Труд и капитал как экономические факторы производства

В производстве различных материальных благ, необходимых для удовлетворения жизненных потребностей человека, в качестве основных экономических ресурсов повсеместно применяются труд и капитал. Всякое производство в экономическом значении представляет собой процесс использования рабочей силы, техники и технологии в сочетании с природными ресурсами и материальными предметами для изготовления товаров и выполнения услуг. *Труд и капитал являются исходными факторами любого процесса производства, или входными экономическими ресурсами.*

В общем виде под понятием «**экономические ресурсы**» подразумеваются все природные, людские и произведенные человеком ресурсы, которые используются для создания новых товаров и оказания услуг. В состав экономических ресурсов включаются самые разнообразные объекты: производственные здания и сооружения, рабочие машины и технологическая оснастка, разнообразные средства транспорта и коммуникации, бесчисленные виды труда и всевозможные полезные ископаемые. В экономических отношениях больших и малых предприятий возникает постоянная необходимость в простейшей классификации этих ресурсов на следующие две категории:

- материальные ресурсы — земля и капитал;
- людские ресурсы — труд и предпринимательские способности.

В рыночной экономической деятельности принято все производственные ресурсы подразделять на четыре основные категории: земля, труд, капитал и предпринимательские способности. В понятие «**земля**» экономисты

вкладывают все естественные ресурсы или все даровые блага природы, которые применяются в производственном процессе: используемые земли, лесные угодья, водные просторы, месторождения минералов, залежи нефти и другие нерукотворные ресурсы.

К категории «труд» относится широкий перечень видов деятельности людей, основанных на использовании всех их умственных и физических способностей в процессе производства многочисленных товаров и услуг. Все целесообразные работы, осуществляемые на производстве различными категориями персонала, обозначаются экономистами общим понятием «труд».

Понятие «капитал» охватывает все произведенные человеком средства производства и предметы труда, процесс получения и накопления которых принято называть инвестированием, или капитализацией. При этом следует различать инвестиционные и потребительские товары, предназначенные соответственно для удовлетворения потребностей производства и людей. Всякий вещественный капитал (или инвестиционные ресурсы) служит материальной основой производства товаров и услуг. Деньги (или финансовый капитал) не являются экономическим ресурсом, поскольку они сами ничего не производят, а только используются для приобретения средств производства и предметов труда.

Категория **«предпринимательские способности»** представляет собой особый вид человеческих талантов (или людских ресурсов). В рыночных отношениях в силу специфической роли этой категории известные американские экономисты С.Л. Брю и К.Р. Макконнелл предлагают рассматривать ее отдельно, раскрывая специфическое значение предприимчивости в период выполнения четырех взаимосвязанных функций предпринимателя¹.

Предприниматель берет на себя инициативу соединения всех экономических ресурсов в единый процесс производства товара или услуги.

¹ Брю С.Л., Макконнелл К.Р. Экономикс. Принципы. Проблемы и политика. - М.: Республика, 1992. – Т.1. – С. 38

Выступая инициатором открытия нового бизнес-проекта, он одновременно является движущей силой производства продукции и посредником-организатором, соединяющим вместе труд и капитал для осуществления своего бизнеса, который должен стать для него прибыльным делом.

Предприниматель принимает на себя выполнение трудной задачи менеджера-руководителя по выбору и осуществлению основных социально-экономических и организационно-управленческих решений в ходе ведения своего бизнеса. Принимаемые им решения определяют стратегию и тактику предприятия. Предприниматель является также новатором в своей деятельности, стремящимся с учетом рыночных требований обновлять выпускаемую продукцию, вводить в обиход новые товары, внедрять новые технологии производства и передовые формы организации бизнес-процессов.

Предприниматель, как видно из содержания трех рассмотренных функций, в своей деятельности должен очень часто идти на риск. В рыночной системе взаимоотношений ему не всегда может быть гарантирована необходимая прибыль. Поэтому вознаграждением за затраченные силы, способности, время и деньги могут оказаться не доходы, а убытки и даже банкротство, об этом свидетельствует опыт развития предпринимательства в отечественной экономике. Любой предприниматель рискует не только своим трудом и капиталом, но и вложенными средствами всех участников бизнеса и доходами работников. риск во многом зависит от умения предпринимателя эффективно использовать все имеющиеся на производстве ограниченные экономические ресурсы.

В экономической литературе существуют и другие методологические подходы к анализу и классификации основных факторов производства и выявлению степени их влияния на его эффективность. С позиций научного анализа факторов производства наибольшую известность имеет фундаментальный трехтомный труд рыночной экономики А. Маршалла

«Принципы экономической науки»². Под факторами производства в свое время он подразумевал, как и многие современные экономисты, землю, труд и капитал. Земля - это все вещества и силы, которые природа бесплатно предоставляет в помощь человеку в виде ее самой воды, воздуха, света и тепла. Труд - это всякая экономическая работа человека, будь то руками или головой. Труд считается экономическим, если он предпринимается с тем, чтобы частично или целиком получить какой-либо полезный результат, помимо непосредственного удовлетворения от него. Капитал - это весь запас средств для производства материальных благ и для достижения тех выгод, которые считаются частью дохода.

Капитал - основное ядро богатства, рассматриваемое как фактор производства, а не как непосредственный источник удовлетворения потребностей³.

Значительную часть капитала составляют знания и организация, причем из них одна часть находится в частной собственности, а другая - в государственной. Знания - это самый мощный двигатель производства. Они позволяют человеку подчинять себе природу и заставлять ее силы удовлетворять его потребности. Организация содействует знанию и имеет много форм: отдельного предприятия, различных предприятий одной отрасли, разных отраслей и, наконец, форму государства, обеспечивающего безопасность для всех и помощь многим. Различие между государственной и частной собственностью в сфере знания и организации имеет большое и всевозрастающее значение, которое в экономических отношениях даже более важно, чем различие между государственной и частной собственностью на материальные объекты. На этом основании Маршалл предложил выделить организацию в особый фактор производства⁴.

Как он утверждал, в известном смысле существует только два фактора производства – природа и человек. С одной стороны, капитал и организация

² Маршалл А. Принципы экономической теории. – М.: Прогресс, 1993. – С. 46

³ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 208

⁴ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 209

являются результатом деятельности человека, осуществляемой с помощью природы и управляемой его способностью предвидеть будущее и его готовностью позаботиться о будущем. При данных свойствах и силах природы и человека рост богатства, знаний и развитие организации проистекает из них как следствие из причины. С другой стороны, сам человек в значительной степени формируется окружающей его средой, в которой большую роль играет природа.

Следовательно, с любой из точек зрения, человек является центром производства, как и потребления. А также вытекающих отсюда отношений между трудом и капиталом. Ростом богатства и развитием способностей человека, использованием экономических ресурсов и обеспечением эффективности производства и многими другими рыночными факторами, обеспечивающими полную занятость ресурсов и полный объем производства.

Важное условие повышения эффективности отечественного производства заключается сейчас в возрастании роли человеческого фактора и совершенствования организации трудовой и производственной деятельности всех категорий персонала. Рациональная организация производства и эффективное использование человеческого фактора основан на соблюдение простого требования – обеспечить каждого человека такой работой, которую его способности и выручка позволяют ему хорошо выполнять, и снабжать его наилучшими машинами и другими рабочими приспособлениями⁵. Иными словами, важнейшим условием продуктивной деятельности всех работников в свободных рыночных отношениях становится правильный выбор сферы деятельности, где каждый может применить свой труд и капитал, обратив их к наибольшей выгоде, которая вновь будет толкать его к попыткам приобрести навыки и способности в каком-либо новом виде деятельности, необходимом для зарабатывания

⁵ Маршалл А. Принципы экономической теории. - Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 330

средств, чтобы приобрести то, что ему нужно. А отсюда возникает сложная промышленная организация со значительным разделением труда⁶.

Всякий труд в экономическом значении имеет своей целью произвести какой-либо заранее запланированный результат. Как заметил А. Маршалл, труд можно определить как всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое с целью достижения определенного результата. Любой вид труда можно считать производительным за исключением того, который не достигает поставленной цели, а следовательно, не создает никакой пользы. Во всех своих многочисленных значениях термин «производительный» подразумевает прежде всего накопленное богатство или созданный капитал, относящиеся к удовлетворению будущих, а не настоящих потребностей, и содействующих дальнейшему прогрессу производства, росту доходов и экономической эффективности. Поэтому представляется необходимым рассмотреть более подробно экономическую сущность капитала как производительного фактора и его основные виды, а также процесс образования трудового капитала.

Капитал человека, как установил А. Маршалл, определяется как та часть его богатства, которую он выделяет на получение дохода в форме денег, или еще шире — на приобретение посредством торгово-промышленной деятельности. Поэтому иногда может быть целесообразно называть его торгово-промышленным капиталом, состоящим из тех внешних благ, которые человек использует в своем предприятии, либо храня их с целью продать за деньги, либо применяя их для производства вещей, которые предстоит продать за деньги⁷. Такое определение капитала с позиций отдельного человека или целого предприятия в настоящее время уже утвердилось в хозяйственном и научном обиходе.

К наиболее важным элементам **промышленного капитала**, как известно, относятся производственные здания и другие объекты: машины,

⁶ Маршалл А. Принципы экономической теории. — Т.3. — М.: Прогресс, 1993. — С.172

⁷ Маршалл А. Принципы экономической теории. — Т.1. — М.: Прогресс, 1993. — С. 133

сырье, а также продовольствие, одежда и жилые помещения, которые работодатель предоставляет в пользование своим работникам. К вещам, находящимся в его владении, необходимо прибавить и те, на которые распространяется его право и из которых он извлекает доход, включая предоставленные ссуды и всякий контроль над капиталом, который он может приобрести на денежном рынке.

С учетом требований экономической науки, являющейся, с одной стороны, наукой о богатстве, а с другой — о действиях человека в обществе, надлежит выяснить, какие из всех вещей, которые представляют собой результат труда человека и которые способны удовлетворять его потребности, следует считать богатством, или капиталом, и на какие группы или категории их нужно подразделять. Всякое богатство, по определению А. Маршалла, состоит из вещей, которые человек желает иметь и которые прямо или косвенно могут удовлетворять его потребности. Необходимые людям вещи или блага подразделяются на материальные и нематериальные. Материальные блага состоят из полезных предметов, или из прав на владение и использование их либо на извлечение из них выгоды в настоящее время, а также получение дохода в будущем. К нематериальным благам человека относятся его собственные качества и способности к действию и получению удовольствия. Эти блага заключаются в нем и называются внутренними. Внешними благами считаются отношения человека с другими людьми, способствующие укреплению деловых связей и росту репутации.

Кроме того, экономические блага делятся на передаваемые и непередаваемые, а также индивидуальные и коллективные. Личное богатство включает все силы, способности и навыки, которые непосредственно служат обеспечению производственной эффективности человека наряду со всякого рода деловыми связями и контактами, которые могут быть частью богатства в узком понимании этого термина. Профессиональные способности человека также относятся к экономическим факторам и служат источником получения

богатства, так как они обычно поддаются косвенному или прямому измерению⁸.

Таким образом, в экономической теории и хозяйственной практике категории «капитал» и «богатство» получили широкое распространение как слова-синонимы. Однако, как предупреждал А. Маршалл, из понятия «капитал» для некоторых экономических целей может быть исключен фактор «земля». По установившейся уже традиции принято употреблять термин «капитал», когда речь идет о факторах производства, а термин «богатство» — для определения экономических результатов в форме предметов потребления и вещей, обладание которыми доставляет удовольствие. При этом капитал следует рассматривать в двояком смысле⁹:

- как олицетворение совокупности выгод, извлекаемых из его применения в производстве;
- как олицетворение совокупности затрат, связанных с усилиями в процессе производства.

Таким образом, совокупностью выгод и затрат определяется спрос на капитал как на экономический ресурс или главный фактор производства. В условиях рынка величина спроса на капитал порождается его производительностью и производственной функцией, которую он выполняет в ходе выпуска продукции и выполнения услуг. В то же время предложение капитала регулируется тем обстоятельством, что для его накопления люди должны действовать с расчетом на будущее: во-первых, они должны ожидать и сберегать свои ресурсы; во-вторых, они должны жертвовать настоящим во имя будущего; в-третьих, капитал должен накапливаться соразмерно его использованию в процессе производства продукции и услуг; в-четвертых, всякое вложение капитала должно приносить соответствующий доход.

На основании вышесказанного относительно капитала как важного организационно-экономического фактора производства можно

⁸ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 116

⁹ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 144

охарактеризовать различные виды этой категории в соответствии с представлениями ведущих зарубежных экономистов¹⁰:

- капитал человека как часть его богатства, выделяемый на получение денежного дохода или на приобретение;
- промышленный капитал как совокупность всех благ, которые используются на предприятии для получения совокупного дохода;
- свободный капитал как часть имеющихся благ, которые можно использовать для любых целей;
- предпринимательский капитал как остаток дохода после вычета из него процента на капитал;
- потребительский капитал как часть товаров, которые способны непосредственно удовлетворить потребности человека;
- основной капитал как часть средств производства долговременного применения, доход от которого поступает в течение продолжительного времени его использования;
- оборотный капитал как часть материальных предметов, которые целиком исчерпывают свою функцию в ходе однократного применения;
- физический капитал, включающий в себя машины, инструменты, запасы, полуфабрикаты и другие материальные ресурсы, использование которых приносит доход;
- человеческий капитал, характеризующий уровень индивидуальных способностей человека, запас его знаний, умений и навыков, наличие и использование которых приносит определенный доход.

Все рассмотренные характеристики категории «капитал» определяют с экономических позиций его значение как одного из важнейших факторов производства.

¹⁰ Беккер Г.С. Человеческое поведение: эконполитический подход. – М.: ГУВШЭ, 2003; Генкин Е.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: Норма-ИНФРА., 2001; Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993

Перейдем теперь вместе с А. Маршаллом к определению капитала с социальной точки зрения. Как он заметил, единственной строго логичной позицией является та, которая была принята большинством экономистов, рассматривающих понятие «общественный капитал» и «общественное богатство» в качестве равнозначных, хотя такое направление лишает их возможности практически использовать этот термин. Но данное обстоятельство имеет второстепенное значение, поскольку вещи, относящиеся к действиям человека, никогда не могут быть строго классифицированы в соответствии с каким-либо научным принципом¹¹. Поэтому именно дух, а не букву экономических традиций необходимо с особой тщательностью сохранять. Ни один исследователь не должен упускать из виду ни производительные, ни потенциальные способности капитала, в особенности процесс взаимодействия человеческого капитала и человеческого потенциала.

Экономическая наука общественный капитал и человеческий потенциал рассматривает в качестве хранилища материальных вещей, запаса на будущее, результата человеческих усилий и жертв, направленных скорее на обеспечение дохода в будущем, чем в настоящем. Само по себе такое понимание является вполне возможным, но оно, по словам А. Маршалла, «не ведет к установлению определенной классификации. Можно провести где угодно линию, определяющую те предметы производства, которые свидетельствуют о большем стремлении удовлетворить будущие потребности, чем настоящие, но она будет искусственной и нестабильной. Кто стремился найти такую границу, оказались на наклонной плоскости и не достигли стабильного положения, пока не включили все накопленное богатство в понятие «капитал»¹².

Большинство из предпринимавшихся ранее попыток дать строгое определение понятию «капитал» ориентировалось главным образом на его

¹¹ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.3. – М.: Прогресс, 1993. – С. 232

¹² Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.3. – М.: Прогресс, 1993. – С. 233

производительность, но при этом упускались из анализа его будущие возможности. В соответствии с современными экономическими трактовками капитал состоит из вещей, содействующих труду в производстве, без которых труд не может осуществляться с равной эффективностью. При этом они не являются бесплатными дарами природы. Именно с этой точки зрения необходимо сделать различие между потребительским и вспомогательным капиталом. Такой подход к капиталу, по мнению А. Маршалла, был подсказан положением на рынке труда, но он никогда не был обоснованным. Дело в том, что в этом случае в понятие «капитал» включается все, что прямо или косвенно работодатели предоставляют в качестве платежа за работу своего наемного персонала — «капитал заработной платы», или «капитал для вознаграждения». Но чтобы это понятие стало состоятельным, в него также следует включать предметы, необходимые для обеспечения эффективности деятельности всех категорий персонала, и должны быть исключены предметы роскоши для работников различных видов труда¹³. Другими словами, *в состав всякого капитала должны входить как материальные, так и человеческие факторы производства.*

Следовательно, **человеческий капитал** как основной фактор производства и важнейший объект исследования в системе управления персоналом необходимо классифицировать по соответствующим системным признакам. На наш взгляд, с научных и практических позиций человеческий капитал как сложная экономическая категория, характеризующая способности и личное богатство человека, подлежит детальному изучению с различных сторон и поэтому он может быть всесторонне классифицирован по следующим обобщенным признакам:

1. По источникам своего происхождения: врожденный, приобретенный, трудовой, наследственный, олигархический, криминальный и др.

¹³ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.3. – М.: Прогресс, 1993. – С. 235

2. По формам выражения: внешний, вещественный, материальный, внутренний, интеллектуальный, социальный и др.;
3. По экономическому назначению: производственный, потребительский, инвестиционный, ростовщический, закладной, страховой и др.
4. По видам собственности: частный, коллективный, корпоративный, смешанный и др.
5. По срокам применения и времени действия: овеществленный, использованный, текущий, будущий, отложенный и др.
6. По числу носителей или владельцев: личный, семейный, групповой, общественный и др.

Предлагаемая нами классификация человеческого капитала является примерной. В современной экономической литературе она впервые вводится в научный оборот и поэтому по мере ее практического применения может быть дополнена другими признаками, например: по формам амортизации, источникам инвестирования, уровню квалификации, степени использования и т.д.

Основная особенность использования человеческого капитала заключается в том, что человеческий фактор не продается и не покупается, как машины и другие вещественные факторы производства. Рабочий продает свой труд, при этом оставаясь собственником самого себя, а те, кто несет расходы по его воспитанию и обучению, получают лишь очень малую долю цены, выплачиваемую за его услуги в последующие годы¹⁴.

Впервые в экономической науке человеческий фактор как объект изучения был исследован с наибольшей полнотой и четкостью выдающимся английским экономистом А. Маршаллом¹⁵. Приступая к раскрытию основных экономических понятий этой науки, он считал, что задача заключается, с одной стороны, в исследовании богатства, а с другой — в

¹⁴ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.2. – М.: Прогресс, 1993. – С. 267

¹⁵ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 347

изучении действий человека в обществе, которые относятся к предпринимаемым им усилиям для удовлетворения своих потребностей в тех пределах, в каких эти усилия и потребности поддаются измерению в единицах богатства или его всеобщего представителя в виде денег. В своих фундаментальных принципах экономической науки Маршалл определяет, какие из вещей, являющихся результатом усилий человека и способные удовлетворить его потребности, следует считать богатством и на какие группы или категории их нужно подразделять. Автор одним из первых изучил существующую группу экономических понятий, связанных с богатством самим по себе и с капиталом. Научное рассмотрение каждого из них в наибольшей степени характеризует возможность рационального использования в процессе производства всех видов ресурсов, в первую очередь человеческого фактора с целью накопления капитала и материальных благ. В его работах приведено свыше десяти понятий и определений самых разнообразных видов капитала, включая капитал человека¹⁶.

В представлении современных экономистов человеческий капитал — это умения и навыки, которые создаются индивидами путем инвестирования денег и времени в свое обучение, образование и другие виды деятельности, которые делают работника более производительным. Инвестируя в человеческий капитал: люди откладывают текущий доход в надежде увеличить будущий. Как считает Д. Хайман, внутренняя норма окупаемости инвестиций в человеческий капитал может быть рассчитана тем же способом, что и норма окупаемости инвестиций в физический капитал. Необходимо при этом помнить о значительной разнице между двумя типами капитала. Права собственности на физический капитал могут быть проданы. Человеческие ресурсы не могут быть проданы, только услуги соответствующих навыков и умений могут участвовать в купле-продаже¹⁷.

¹⁶ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С.132

¹⁷ Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. – Т.2. – М.: Финансы и статистика, 1992. – С. 214

В соответствии с современной теорией человеческого капитала доходы работников в каждой профессии во многом зависят от их способностей, знаний, навыков и мотивов к труду. При прочих равных условиях предполагается, что те профессии, которые требуют более длительного и дорогостоящего обучения, должны оплачиваться лучше тех, которые требуют менее затратной подготовки. В своей микроэкономической модели рынка американские экономисты Э. Долан и Д. Линдсей утверждают, что образование является единственным способом вкладывать средства в развитие человеческого капитала. Как работодатели, так и наемные работники выигрывают от повышения квалификации персонала. В этом смысле физический и человеческий капитал часто выступают как комплиментарные ресурсы. В то же время нанимаемые работники выигрывают не только от перспективы служебного роста, но также и от расширения возможностей на рынке труда, которое обеспечивает образование¹⁸. Иными словами, от уровня образования во многом зависит развитие трудового потенциала человека.

Как свидетельствует практика, многие зарубежные фирмы, в отличие от отечественных предпринимателей, вкладывают значительные инвестиционные ресурсы в развитие человеческого капитала. По определению С.Л. Брю и К.Р. Макконнелла, инвестирование в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способности работников, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование инвестиции в развитие потенциала человека будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем, поскольку высококвалифицированные работники воплощают в себе предстоящий поток трудовых услуг. Производительность труда нанимаемых рабочих и, соответственно, рыночная стоимость трудовых услуг, или оплата труда

¹⁸ Долан Э.Д., Линдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб.: Автокомп, 1992. – С. 261

персонала, определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование и обучение, здравоохранение и размещение рабочих мест¹⁹.

Экономическая оценка эффективности вложений в человеческий капитал упирается в первую очередь в измерение профессиональной ценности работника, которая со временем изменяется. Определяя профессиональную полезность работника при найме, надо иметь в виду, что данная величина непостоянна, и, проводя аналогию с основным капиталом, можно сказать, что она подвергается физическому и моральному износу. При этом моральному износу подвержен сам человеческий капитал, физическому — его носитель. Однако в отличие от основного капитала профессиональная ценность работника может до определенного момента возрасти без каких-либо дополнительных вложений.

Существует, по мнению многих экономистов, также аналогия между износом основного и человеческого капитала. Физический износ человеческого капитала связан преимущественно с амортизацией его носителя — старением работника, возрастным снижением его работоспособности. Играет определенную роль и процесс утраты ранее полученных, недолго не использовавшихся знаний. Имеет значение и психологический фактор: постепенная утрата специалистом интереса к своей работе, особенно если ухудшается мотивация и стимулирование. Однако проявляется и отличие в процессе износа человеческого капитала и средств труда. В течение трудовой деятельности без каких-либо инвестиций протекает процесс накопления навыков, противоположный физическому износу, а именно приобретаются новые знания и производственный опыт, повышающие ценность работника²⁰.

Моральный износ человеческого капитала связан прежде всего с научно-техническим прогрессом и является причиной вынужденной

¹⁹ Брю С.Л., Макконнел К.Р. Экономикс. Принципы. Проблемы и политика. - М.: Республика, 1992. - Т.1. - С. 171

²⁰ Бреслав Л.И. и др. Кадровый потенциал и пути его повышения. //Человек и труд. - 2003. - №4. - С. 51

структурной безработицы. Появление принципиально новой продукции и снятие с производства устаревшей, рождение современных технологий, вытесняющих и сокращающих старые рабочие места, — все это обесценивает прежние знания и навыки, что и приводит к моральному износу человеческого капитала. Процесс этот неизбежен, но он предсказуем. Прогнозирование инноваций в национальной экономике позволяет не только предвидеть появление новых безработных, но и определить направление инвестиций, предназначенных для воспроизводства кадрового потенциала, чтобы, предотвратить отрицательные последствия морального износа человеческого капитала. Поэтому обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала, кадрового потенциала в наше время становится опережающая подготовка и переподготовка работников, в частности в государственной системе профессионального образования различного уровня²¹.

Теоретические основы инвестирования в образование людей, воздействие инвестиций на развитие человеческого капитала, а также механизм влияния образования на заработную плату и доходы персонала были впервые наиболее подробно исследованы Г. Беккером, обосновавшим следующие принципы общей теории инвестиций в развитие человека²²:

- заработки обычно повышаются с возрастом, но затухающим темпом, рост которого и степень его замедления положительно связаны с уровнем образования;
- нормы безработицы отрицательно связаны с уровнем образования;
- в развивающихся странах фирмы проводят в отношении своих рабочих более патерналистскую политику, чем в развитых;
- молодежь чаще меняет место работы и получает более высокое образование и лучшую подготовку на производстве, чем лица

²¹ Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бадордина О.А. Управление занятостью персонала на предприятии. – М.: Экономика и финансы, 2003. – С.227

²² Беккер Г.С. Человеческое поведение: экополитический подход. – М.:ГУВШЭ, 2003. – С.94

пожилого возраста;

- кривая распределения зарплаток имеет положительный наклон, особенно у специалистов и других квалифицированных работников;
- более одаренные люди достигают более высоких уровней образования и подготовки, чем менее одаренные;
- разделение труда ограничено размерами рынка;
- типичный инвестор в человеческий капитал импульсивнее и потому больше подвержен ошибкам, чем типичный инвестор в физический капитал.

В заключение на основе проведенного методологического анализа экономической теории развития капитала и практики использования основных факторов производства можно сделать ряд научных выводов, обеспечивающих наиболее производительное применение труда и капитала на каждом предприятии.

Во-первых, в рыночных условиях хозяйствования на отечественных предприятиях следует более широко использовать оправдавшую себя на зарубежных фирмах теорию и практику инвестирования в человеческий капитал, что должно стать основой роста производительности труда, доходов персонала и приращения физического и человеческого капитала. Такой вывод прямо следует из ставшего уже классическим определения человеческого капитала как совокупности врожденных способностей работника и приобретенных им знаний, навыков и мотивов, целесообразное использование которых способствует, по заключению Г. Беккера, увеличению дохода на уровне индивида, предприятия или общества²³. В любом случае, как считают экономисты, человеческий капитал служит основным источником получения как личного, так и общественного богатства, включая и все национальное богатство.

²³ Беккер Г.С. Человеческое поведение: эконополитический подход. – М.:ГУВШЭ, 2003

Во-вторых, в отечественной экономической науке в настоящее время гораздо большее значение должно иметь рассмотрение капитала в качестве всеобщей категории или, точнее говоря, с общественной точки зрения для исследования того процесса, в какой мере каждый из двух главных факторов производства — труд и капитал — создает национальный доход и как этот доход распределяется между трудом и капиталом, между работодателями и персоналом. Взаимоотношения между этими факторами в каждом конкретном случае должны описываться производственной функцией. В общем виде зависимость между трудом и капиталом можно представить как производственную функцию трудового капитала в следующем виде:

$$TK = f(T, K) \rightarrow \max, \quad (1.1)$$

где ТК — трудовой капитал, используемый на соответствующем уровне;
 f — производственная функция зависимости ресурсов; Т — величина ресурсов труда, применяемых на этом уровне; К — объем используемого на данном уровне капитала.

В-третьих, представляется необходимым ввести в научный оборот наравне с человеческим капиталом и новое понятие «трудовой капитал». Под трудовым капиталом предлагается понимать максимальный результат труда, трудовую отдачу капитала в форме материальных благ, получаемых отдельным человеком, группой работников, целым предприятием или всей национальной экономикой при полном использовании имеющихся экономических ресурсов, в качестве которых используются труд и капитал.

В-четвертых, обращение к понятию «трудовой капитал», отражающему высшие материальные и человеческие ценности в процессе соединения труда и капитала, будет способствовать не только устранению извечных исторических противоречий между этими факторами, но и способствовать формированию социального партнерства между работниками и работодателями. Как заметил А. Маршалл, капитал вообще и труд вообще всегда взаимодействуют в производстве национального дохода и каждый получает из него свою долю дивидендов в соответствии с мерой своей предельной производительности. Их взаимная зависимость самая тесная:

капитал без труда мертв, а рабочему без своего собственного или чьего-либо другого капитала невозможно выжить в рыночных условиях.

В-пятых, предлагаемая новая экономическая категория «трудовой капитал» будет обеспечивать наиболее полное использование труда и капитала в процессе производства товаров и услуг, поскольку сам капитал есть воплощение как труда, так и ожидания будущих доходов. Экономисты уже давно установили простую зависимость: когда труд энергичен, активен, интенсивен, капитал пожинает богатые плоды и быстро возрастает. Однако это теоретическое положение не находит пока практического воплощения в национальной экономике. Поэтому предстоит еще много сделать в научном и практическом плане, чтобы имеющийся в стране трудовой потенциал превратить в трудовой капитал.

1.2. Трудовой потенциал в системе экономических отношений

Разработку социально-экономических проблем трудового потенциала нельзя отрывать от общетеоретических и методологических исследований экономической теории, экономики труда, совокупной рабочей силы, механизма функционирования, формирования и использования трудовых ресурсов.

Термины «потенциал», «потенциальный» означают наличие у кого-либо (будь то отдельно взятый человек, первичный трудовой коллектив организации, общество в целом) скрытых, не проявивших сферах их жизнедеятельности.

В любой социально-экономической системе, действующей на разных уровнях управления, определяющими факторами высокой эффективности человеческой деятельности являются наличный трудовой потенциал, имеющиеся трудовые ресурсы или, одним словом, организованный труд. Как

установил еще А. Смит, богатство каждого народа определяется двумя различными условиями:

- во-первых, искусством, умением и сообразительностью, с какими в общем применяется его труд;
- во-вторых, отношением между числом тех, кто занят полезным трудом, и числом тех, кто им не занят²⁴.

В системе современных экономических отношений совокупность всех условий и факторов, характеризующих состояние профессионального искусства и производственных навыков работников, численность экономически активного и занятого населения принято называть *человеческим ресурсом*, или **трудовым потенциалом**. В рыночной экономике, по А. Смицу, число полезных и производительных рабочих зависит от количества капитала, затрачиваемого на то, чтобы дать им работу, и от способа его употребления. В свою очередь природа капитала, способы его постепенного накопления, а также изменения в количестве труда, приводимого им в движение, тоже зависят главным образом от различных способов его применения, методов выполнения работы и многих иных производственных факторов, придающих труду производительный характер. Из этого следует, что в достижении высокой производительности труда важнейшее значение имеет человеческий фактор, эффективность трудовой отдачи от которого определяется уровнем развития способностей каждого работника, величиной накопленного человеческого капитала, степенью использования трудового потенциала.

Категория «трудовой потенциал» вошла в научный оборот в 80-е годы прошлого века, в период развития теории перевода экономики на рельсы интенсивного развития, как отражение запросов практики централизованной системы управления экономикой. Оно возникло «в связи с потребностями комплексного подхода к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста, лежащих на стороне человека, с недостаточной

²⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Кн.1. – М.: Ось, 1997. – С.5

пригодностью категорий «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» для целей стратегического управления социально-экономическим развитием общества»²⁵. Категория «трудовой потенциал» утвердилась на базе и в дополнение к этим категориям, с которыми она «генетически» связана отдельными гранями качества, количества и меры. Это свидетельствовало о постепенном отказе от оценки роли работника в производстве только как фактора или ресурса (трудового) и знаменовало принципиально новый взгляд на человека с позиции учета более широкого круга его возможностей.

Наиболее полно эта концепция изложена на завершающем этапе советского периода в материалах научно-практической конференции «Трудовой потенциал советского общества»²⁶.

В концепции нашли отражение теоретические позиции по поводу понятия «трудовой потенциал», определено его место в системе трудовых показателей, проанализировано его состояние, структура, выявлены противоречия в сфере труда и занятости, сформулированы требования к формированию и использованию трудового потенциала.

Согласно приведенному в концепции конференции определению: «Трудовой потенциал является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности к труду, который определяет возможности человека, различных групп работников, трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития»²⁷.

Переход к рыночной экономике предполагает разработку теоретических и насущных практических вопросов в сфере труда. В научных исследованиях последних лет понятие «трудовой потенциал» имеет неоднозначное толкование. Границы и структура трудового потенциала в качестве объекта изучения до сих пор определены недостаточно четко. Однако можно сказать, что большинством исследователей он

²⁵ Трудовые ресурсы: эффективность использования. – М.: Наука, 1998. – С.6

²⁶ Вопросы экономики, 1988. - №6.

²⁷ Вопросы экономики, 1988. - №6. – С. 94

идентифицируется с трудовыми ресурсами, рабочей силой, совокупным работником. Характерно сохранение «ресурсного» подхода к определению понятия «трудо́вой потенциал».

По мнению авторов учебника «Экономика и социология труда»: «Трудовой потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области»²⁸. С этим можно согласиться, если дополнить данную характеристику трудового потенциала качественным измерением. Вряд ли также правильно понятие «трудо́вой потенциал» представлять только как «особый инструмент, помогающий в изучении взаимодействия трудовых ресурсов и экономики»²⁹. Представляется, что понятие трудового потенциала не только, да и не столько инструментарий, сколько сложная социально-экономическая категория, являющаяся составной частью экономического потенциала.

Более последовательная позиция авторов «Экономической энциклопедии». Они трудовой потенциал рассматривают как ресурсы труда, которыми располагает общество, определяя его реальное значение численностью трудоспособного населения и качественными его характеристика (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификации и т.д.).

Мерой трудового потенциала, по определению авторов учебника «Экономика труда», служит совокупный фонд рабочего времени, количественно определяемый как возможные к отработке человеко-часы без учета форм и уровня занятости. При этом авторы трактуют трудовой потенциал, как наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявившихся

²⁸ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2001. – С. 25

²⁹ Экономика труда и социально-трудовые отношения. /Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. – М.: МГУ, 1996. – С. 41

себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности³⁰.

Модификацией ресурсного подхода к определению трудового потенциала является позиция представителей узбекской школы демографов, определяющей трудовой потенциал как объективные возможности, резервы страны, региона, индивида в сфере живого труда. При этом проводится четкое разграничение между понятиями «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы». Трудовой потенциал рассматривается как более объемная категория, включающая соответственно большее число слагаемых. Среди дополнительных качественных компонентов выделяются личностные характеристики работников, связанные с участием в трудовой деятельности; мотивы, ценностные ориентации в области труда; уровень социальной зрелости; состояние здоровья индивида с учетом уровня и длительности периода экономически активной жизни и др. Количественную оценку трудового потенциала узбекские демографы основывают на показателях численности населения, его возрастно-половом составе, а также на измеряемой числом человеко-лет средней продолжительности предстоящей жизни в рабочем периоде, в течение которого определенная совокупность трудоспособного населения может принимать участие в общественном труде³¹.

В связи с рассмотрением ресурсного подхода уместно напомнить замечание Л.И. Абалкина о том, что понятия «потенциал» и «ресурсы» не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, природный, трудовой) представляет собой собирательную, обобщенную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени³². Но их нельзя и отождествлять. Они соотносятся как мотор и автомобиль.

³⁰ Трудовой потенциал общества и рынок труда /Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. – М.:ЮРИСТЪ, 2002. – С. 64, 68

³¹ Десять лет экономических реформ в Узбекистане: Достижения, проблемы и перспективы. – Ташкент-Берлин-Бонн, 2001. – С.74

³² Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. – М., 1981

Другой подход к определению трудового потенциала можно было бы условно назвать «факторным». Он примечателен тем, что в нем преодолевается принцип сугубо ресурсной характеристики трудового потенциала, историческая обусловленность и ограниченность которого образно была раскрыта академиком Т.И. Заславской³³. Представители «факторного» подхода трудовой потенциал характеризуют как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества по использованию способностей работников в качестве активного субъекта производства.

Представители «факторного» подхода при определении трудового потенциала по-разному раскрывают и его содержание. Согласно одной из позиций, трудовой потенциал характеризует способность общества в динамике обеспечить личный фактор производства в соответствии с требованиями его развития. Субстанционным содержанием трудового потенциала, исходя из такого подхода, являются реально и потенциально возможные результаты реализации личного фактора – количество и качество продукции. Следовательно, трудовой потенциал рассматривается как высшая из числа экономических форм проявления личного (человеческого) фактора, которая в своем движении проходит три последовательные стадии: ресурсную, факторную (условий производства) и производительную. Производительная способность личного фактора, выраженная через потенциально возможный результат, приобретает, таким образом, экономическую форму трудового потенциала.

Согласно другой позиции, трудовой потенциал рассматривается как потенциальный общеэкономический объем труда (рассчитывается как произведение потенциала рабочей силы на потенциальное среднегодовое рабочее время), необходимый при использовании общеэкономических

³³ ЭКО. – 1986. - №3. – С.10-12

производственных функций для расчета общеэкономического производственного потенциала³⁴.

Представляется, что данные подходы подменяют определение сущности категории «трудовой потенциал» односторонней оценкой эффективности (результативности) использования задействованной на производстве рабочей силы.

Трудовой потенциал есть объемное количественное выражение личного фактора, производное от численности населения в трудоспособном возрасте; количества регламентированного для нужд производства времени в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни; общественно необходимой напряженности (интенсивность трудовой деятельности) в течение регламентированного рабочего времени, т.е. величина, подсчитать которую точно достаточно сложно.

Сторонники факторного подход для количественной оценки трудового потенциала используют показатели численности трудоспособного населения, рабочего времени, в течение которого оно задействовано, общественно необходимого уровня интенсивности труда. С качественной стороны они выделяют производственно-квалификационный и личностный потенциал как элементы общественного богатства страны, расширяющие экономические возможности общества.

Группа ученых (В.В. Добрик, М.И. Долишний, С.Н. Злупко, Р.А. Убайдуллаева), определяя трудовой потенциал как форму воплощения человеческого фактора, рассматривают его как единство трудоспособного населения с техническими, экономическими, социальными, организационными и идейно-политическими условиями воспроизводственного процесса, предопределяющими качество трудового потенциала на каждом этапе его развития³⁵.

³⁴ Экономика и право. Энциклопедический словарь Гоблера. /Под общей ред. А.П. Горкина., Н.Л. Тумановой и др. – М., 1998. – С.195

³⁵ Добрик В. Повышение качества трудового потенциала. //Коммунист, 1986. -№7

В понятие «человеческий фактор» авторами вкладывается более широкий и глубинный смысл, чем в понятие «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Человеческий фактор представляет собой систему взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп людей, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества.

Другими словами, человеческий фактор характеризует человека во всем многообразии его чувств и помыслов: как трудящегося, как гражданина и семьянина, как человека.

Человеческий фактор – это люди в организациях, объединенные для совместной деятельности. В структурном плане это, в первую очередь, личность, рабочая группа, трудовой коллектив.

Человеческий личностный фактор – это не только коллективный работник, но и коллективный субъект общественной жизни, имеющий социальную, демографическую, экономическую и политическую структуру, взаимодействие элементов которой обеспечивает развитие общества.

Личный фактор производства (в непосредственно-социальном значении – личностный фактор) характеризует все многообразие качеств субъекта (работника), проявляющихся в процессе трудовой деятельности.

Другими словами, личный фактор производства – это функционирующая рабочая сила, рассматриваемая в совокупности её качественных характеристик.

Личный фактор производства и рабочая сила соотносятся как целое и частное. Рабочая сила, выражая лишь производственные потенции работника, не может выступать в качестве фактора производства. Им является человек, обладающий способностью к труду (рабочей силой), который осуществляет процесс труда, т.е. включен в процесс производства.

Человеческий фактор надо рассматривать как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства.

Такой взгляд согласуется с пониманием цели общественного развития как создание необходимых условий для социального развития людей, а повышение эффективности экономики – как средство достижения этой цели.

Признание человека полноправным и сознательным участником общественного развития выдвигает на первый план, наряду с жизненными потребностями, также потребности в творческой деятельности, информации, участия в управлении и т.п.

Разное содержание понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий фактор» требует и разных подходов и способов их изучения.

Человеческий фактор производства характеризуется не только показателями численности, демографической, отраслевой, профессиональной и квалификационной структур, он характеризуется кроме этих признаков, показателями отношения к труду, инициативы, предприимчивости, интересов, потребностей, ценностей, способов поведения в различных ситуациях.

Представляя значительный шаг вперед по сравнению с трудовыми ресурсами, понятие человеческого фактора содержит определенную ограниченность: в его рамках люди рассматриваются не как главная ценность общества, а как фактор внешних по отношению к ним процессов развития.

Человеческий фактор – экономико-политический термин, предмет интересов современной общей теории систем, психологии труда, эргономики и социологии.

Внимание к человеческому фактору непосредственно связано с необходимостью ускорения социально-экономического развития, которое

невозможно обеспечить, используя авторитарные, административно-бюрократические методы управления.

Административная система управления, формально признававшая особую роль человеческого фактора, на самом деле отвергала его содержательность, базировалась на принципах беспрекословного подчинения, приводя к отчуждению личности от интересов общества, и была связана с избыточной централизацией и бюрократизацией всей системы управления. В то же время переход на экономические методы управления показал, что они не могут быть реализованы без активизации человеческого фактора. Социально развитый человек обладает большим трудовым потенциалом, но он в то же время является более сложным объектом управления, чем человек пассивный. Интересы работников многосторонни, и поэтому управление человеческим фактором, его активизация должны отличаться разнообразием методов, гибкостью, целенаправленностью. Авторитарная административно-бюрократическая система управления этого делать не умела. Она разрушила человеческий фактор тем, что использовала для осуществления своих целей принуждение и репрессивные методы, которые не соответствовали социальной ситуации, приводили к неэффективному использованию социальных ресурсов и их трудового потенциала.

При обобщении трактовок содержания трудового потенциала нельзя не выделить подход, сторонники которого характеристику трудового потенциала связывают не с трудоспособным населением как потенциальным носителем способности к труду, а с совокупным работником и конкретными условиями трудовой деятельности. По мнению В. Врублевского, понятие «трудоу потенциал» включает в себя «совокупного общественного работника и соответствующие условия труда в единстве факторов, отображающих, с одной стороны, его содержание, а с другой – социально-

экономический характер»³⁶. Однако такое определение трудового потенциала, с нашей точки зрения, несколько расплывчато и не дает количественного представления о нем, о его структуре.

В этом плане более убедительна трактовка А. Панкратова, который определяет трудовой потенциал как производную от трех величин:

- 1) численности населения в трудоспособном возрасте в определенный момент времени;
- 2) количества регламентированного для производства времени в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни;
- 3) общественно необходимой напряженности (интенсивности) трудовой деятельности в течение регламентированного времени.

Преимуществом данного определения является выделение показателей трудового потенциала: рабочего времени и интенсивности труда³⁷.

Хотя в большинстве работ трудовой потенциал фигурирует как прикладное понятие, в отдельных работах он рассматривается как экономическая или социально-экономическая категория. В трудовом потенциале разграничиваются общественная форма и содержание. В качестве формы рассматриваются те производственные отношения, которые складываются между обществом в целом, трудовыми коллективами и отдельными работниками по поводу формирования, развития и практического использования потенций человеческой личности, связанных с ее участием в труде. В одной из работ подчеркивается, что трудовой потенциал как экономическая категория выражает производственные отношения, складывающиеся по поводу движения способностей работников в процессе и под воздействием производства. Как экономическое отношение он видоизменяется и качественно, и количественно на основе обновления

³⁶ Врублевский В.К. Трудовые ресурсы (Теоретический аспект //Вопросы экономики. – 1996. - № 8

³⁷ Панкратов А.С. Проблемы эффективности использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики //Вопросы экономики. – 1994. №6

производительных сил общества и предполагает постоянную смену форм и видов труда³⁸.

Ограниченность данной трактовки, на наш взгляд, состоит в том, что, трудовой потенциал рассматривается как сугубо экономическая категория, дополняющая признанные наукой категории общественного труда «рабочая сила» и «совокупный работник». Представляется, что трудовой потенциал испытывает влияния со стороны не только экономических отношений, но и усложнения форм общественной жизни. Было бы ошибкой недооценивать интегральный характер воздействия многообразия факторов и взаимосвязанных сфер общественной жизни (экономической, политической, социальной) на потенциал созидательных возможностей человека в трудовой сфере.

Это дает основание считать трудовой потенциал социально-экономической категорией, отличной по своему содержанию от категорий экономики труда – «трудовые ресурсы», политической экономии – «рабочая сила» и «совокупный работник», демографии – «население». Она образовалась на основе этих категорий и связана с ними. В то же время категория «трудовой потенциал» является более объемной, чем каждая из них в отдельности. «Генетическая» взаимосвязь с каждой из перечисленных категорий выражается в общности их целевого назначения – характеристике разных аспектов включения человека в общественное производство и общественные отношения: в качестве одного из ресурсов производства (трудового), главной производительной силы и фактора производства (личного), субъекта общественного воспроизводства и социально-трудовых отношений (экономически активного населения), делающих его важнейшей составляющей экономического потенциала.

Связь трудового потенциала с перечисленными традиционными категориями, выявляющая объективные основы (демографическую,

³⁸ Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – Киев, 2001

производственно-техническую, социально-экономическую) и факторы его формирования, не означает механического объединения признаков и качеств в трактовке исследуемой категории. Трудовой потенциал, по нашему мнению, - это многоуровневая интегральная категория. Его основные элементы способны дополнять и усиливать действие друг друга, в силу чего эффект трудового потенциала интегрален. Вместе с тем хотелось бы подчеркнуть, что при раскрытии сущности категории «трудовой потенциал» не менее важно делать акцент на ее прикладном характере – органической связи с категорией «экономический потенциал». В практическом плане это означает, что количественные и качественные стороны трудового потенциала должны оцениваться в единстве с материально-вещественными, организационными и социально-экономическими условиями его реализации, которые предопределяют его основные сущностные стороны как элемента экономического потенциала.

Трудовой потенциал характеризует количество, качество и меру совокупной способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, отдельных регионов и общества в целом. Эти характеристики определяют возможности приведения в действие других составляющих экономического потенциала благодаря участию людей в труде через конкретную систему форм и отношений занятости при достигнутом уровне развития производительных сил и общественных (прежде всего, экономических) отношений.

Из всех определений этого понятия, встречающихся в экономической литературе, наиболее приемлемое, по нашему мнению, помещено в современном экономическом словаре, где оно трактуется как «.. располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными

характеристиками»³⁹. Отметим, что авторы словаря распространяют это понятие на уровень предприятия и страны в целом. Однако нам представляется, что на уровне предприятия более правильно вводить в оборот такие понятия как кадры, персонал, поскольку трудовой потенциал органически связан с демографией, с той частью населения, которое занято на производстве, учащиеся общеобразовательной школы, дневных отделений профессиональной школы, трудовой потенциал которых находится на стадии формирования, а также незанятое экономически активное население.

На наш взгляд, это понятие имеет, как минимум, двоякое толкование. По нашему мнению под содержанием трудового потенциала в широком смысле является та совокупная часть трудовых ресурсов, которая вовлечена или может быть реально вовлечена хозяйственную деятельность при определенных ограничениях. Таким образом, трудовой потенциал выступает в роли интегрального экономического ресурса, показателем обеспеченности общественного воспроизводства рабочей силы.

В более узком смысле трудовой потенциал представляет собой величину возможностей (резерва) пополнения (замещения) рабочей силы.

Совокупный трудовой потенциал складывается из различных частных потенциалов: внутренний слой потенциала (отражает личностные качества отдельных людей); внешний слой (ориентирован на тесное взаимодействие всех частных потенциалов между собой).

Можно выделить, на наш взгляд, следующие основные элементы, образующих трудовой потенциал развития: совокупность объектов; участвующих в формировании трудового потенциала и его реализации; социальный климат и правовое поле; ресурсная составляющая; состояние трудовой активности населения.

В условиях современного общества значительно возрастает воздействие различных сфер его жизни (экономической, социально,

³⁹ Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М., 1998. – С. 334

политической и др.) на процесс формирования работника нового типа, всесторонне развитой личности. В связи с этим перед экономической наукой встают новые проблемы человека: раскрытие его способностей к творческому труду и управлению производством; изменение структуры его потребностей, интересов и ценностных ориентаций. Возникает необходимость рассмотрения явлений и тенденций в процесс воспроизводства рабочей силы, имеющих интеграционный характер и порождающие новые научные понятия – «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и т.д.

«Трудовой потенциал» как научный термин вошел в оборот в период интенсивного развития экономики. Это была своеобразная реакция науки на потребность практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования и использования совокупной способности людей к труду, выявить резервы и пути творческой активизации человека как субъекта производства и общественной жизни.

Различные авторы экономической литературе дают неоднозначное толкование понятию «трудовой потенциал». Это затрудняет рассмотрение его внутренней структуры в качестве объекта исследования и выявление закономерностей и противоречий, свойственных рыночному механизму воспроизводства трудового потенциала.

По нашему мнению, трудовой потенциал – интегральная форма, качественно и количественно характеризующая способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития.

При исследовании человеческого фактора общественного производства в экономической литературе анализируются категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы», а в последнее время все чаще – «трудовой потенциал».

Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для

воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «трудовые ресурсы», так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей. Специфика человеческих ресурсов в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.) состоит в следующем: люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоционально-осмысленная, а не механическая; процессы взаимодействия между субъектом управления и людьми являются двусторонними; вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или отдельной организации; люди выбирают определенный вид деятельности (производственной или непроизводственной, умственной или физической осознанно, ставя перед собой определенные цели)⁴⁰.

Трудовой потенциал – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда⁴¹.

Трудовой потенциал – сложное сочетание физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций. «Представляя собой, обобщенный показатель человеческого фактора производства, понятие «трудовой потенциал» позволяет рассматривать целостный спектр производительной способности работника с позиций не только ее настоящего состояния, но и

⁴⁰ Управление персоналом. /Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНРА-М. 2002. – с.51-52.

⁴¹ Управление персоналом. /Под ред. А.Я. Кибанова – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНРА-М. 2002. – с.53-54.

условий формирования и воспроизводства, а также перспектив общественного развития»⁴².

В современной экономической литературе понятие «трудовой потенциал» трактуется по-разному. Некоторые специалисты полагают, что оно очень близко по смыслу к термину «трудовые ресурсы», но является более широким, включающим, помимо части населения страны, образующей трудовые ресурсы, и тех лиц, которые потенциально могут изменить их объем и качество в ту или иную сторону. Аналогичное определение приводится в работе В. Костакова и А. Попова, где трудовой потенциал страны и ее регионов характеризуется соответствующими количественными и качественными показателями развития трудовых ресурсов⁴³.

Категория «трудовой потенциал» охватывает совокупность лиц, обладающих (благодаря физическим и духовным качествам) способностью к труду, а значит, она более емкая и широкая по сравнению с категорией «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Представляется, что по экономическому содержанию она близка к категории «совокупный работник». Сводить трудовой потенциал только к трудоспособному населению (трудовым ресурсам) как ресурсно-личностному фактору, используемому в производстве, неправомерно, поскольку на практике находит применение лишь часть полезных качеств трудоактивного населения. Другая часть остается какое-то время невостребованной и может быть реализована по мере развития научно-технического прогресса, развития производительных сил, и системы отношений, побуждающих людей к более активному участию в процессе труда и общественной деятельности. Эффективность и полнота использования трудового потенциала во многом зависят от конкретных условий производственно-хозяйственной деятельности.

⁴² Водейко О.М. Трудовой потенциал и социальная инфраструктура в регионе: содержание и взаимовлияние //Актуальные проблемы труда и социальной политики. М., 1994. – С. 26

⁴³ Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала //Социалистический труд. – 1982. - №7. – С. 61

В качестве основных показателей трудового потенциала можно выделить:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, нравственность и умение работать в коллективе, способности и склонности человека и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение;
- квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, творческие способности, профессионализм;
- личностная составляющая: отношение к труду, активность, организованность, дисциплинированность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность.

Основными компонентами трудового потенциала человека служат здоровье, нравственность, творчество, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени⁴⁴.

Таблица 1

Характеристики трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	человек	предприятие	общество
здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны
активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население занятых. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Как видно из таблицы 1, показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населения страны в целом.

⁴⁴ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: Норма-ИНФРА-М, 2001. – С. 67;

Трудовой потенциал формируется исходя из определенных условий и под воздействием общих факторов. К условиям, влияющим на результаты формирования и развития трудового потенциала, относятся: политические, культурологические (мировая и национальная культура), этнические, военно-стратегические, природные.

Факторами, определяющими характеристики трудового потенциала, являются: демографические, экономические, расселенческие, социальные, экологические.

На наш взгляд, можно выделить факторы, определяющие структуру и качество трудового потенциала (рис. 1).

Демографический фактор	Экономический фактор	Расселенческий фактор	Социальный фактор	Экологический фактор
<p><i>Воспроизводство населения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - естественное и механическое движение; - половозрастная структура населения 	<p><i>Трудовые ресурсы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - баланс трудовых ресурсов; - потребности в кадрах квалифицированных рабочих и специалистов; - инвестиции в человеческий капитал <p><i>Нововведения в человеческие ресурсы</i></p>	<p><i>Размещение населения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - плотность населения по территориальным единицам; - урбанизация 	<p><i>Качество жизни, миграционная подвижность, уровень образования</i></p>	<p>Экологическая восприимчивость и адаптация, удовлетворенность средой обитания, здоровье населения</p>

Рис. 1 Факторы, определяющие структуру и качество трудового потенциала

Следует обратить внимание на особенности формирования и использования трудового потенциала специфических форм деятельности. Взаимосвязь и взаимозависимость всех частных потенциалов еще не обеспечивает равномерность и синхронность процессов формирования и использования комплексного потенциала.

Важнейшим элементом методологии реформирования трудового потенциала общества является структурно-функциональная модель воспроизводства человеческих ресурсов

<p>Семья и ее доходы Образование Культура Производство</p>	<p>Государственное законодательство, нормативные акты</p>	<p>Природная среда. Климатические, экологические условия жизнедеятельности</p>
--	---	--

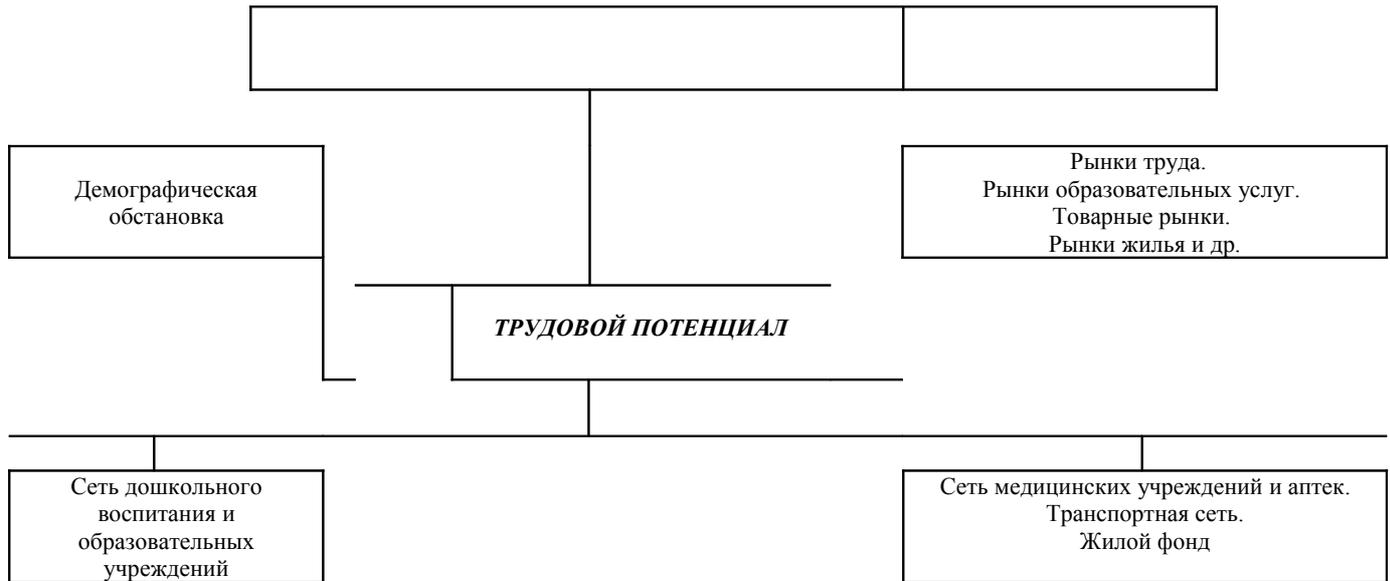


Рис. 2 Структурно-функциональная модель формирования трудового потенциала

К понятию «трудовой потенциал» тесно примыкает понятие «человеческий капитал», а его основным параметром является, по нашему мнению, цена рабочей силы.

Как известно, у нас в стране человеческий капитал оценивается значительно ниже его реальной стоимости. Низкая цена рабочей силы не может не сказаться самым негативным образом как на уровне развития трудового потенциала и человеческого капитала, так и на росте продуктивности на отечественных предприятиях. Следовательно, любые меры, направленные на повышение стоимости рабочей силы, будут способствовать росту человеческого капитала, продуктивности труда и более полному удовлетворению потребностей как воспроизводством рабочей силы: будет ли оно или расширенным, т.е. ограничится ли выживанием и сохранением прежнего качества кадров или обеспечит накопление знаний, повышение квалификации, развитие способностей и инициативы.

Замена системы централизованного планового управления рыночным механизмом регулирования экономики в ходе реформ не означает утраты категорией «трудовой потенциал» своего служебного назначения. Роль ее сохраняется, особенно в практике регионального управления. Однако формы

и методы регулирования процессов формирования и использования трудового потенциала на всех структурных уровнях не могут не претерпевать кардинальных изменений в плане, как ослабления жесткости административных принципов, так и разграничения функций Центральных и региональных органов управления. Важность ее практического применения определяется все возрастающей ролью, которая отводится развитыми странами с рыночной экономикой человеческому капиталу. Как порождение специфически исторических условий хозяйствования нашей страны в советский период категория «трудовой потенциал» не применяется в зарубежной практике. Однако, будучи составной частью экономического потенциала она позволяет вплотную приблизиться к стоимостному измерению затрат на производство и использование живых производительных сил и способностей человека, к оценке их экономического результата и исчислению доли в национальном богатстве общества – того, что выражается категорией рыночного хозяйства – «человеческий капитал» (хотя и не совпадает с последней). Между этими двумя категориями промежуточное положение занимает категория «человеческий потенциал», получавшая признание в Кыргызстане, позволяющая соизмерять уровни человеческого развития всех стран мира (независимо от их социально-политического устройства), а также различных экономических регионов внутри каждой страны.

В заключение приведем предложенные нами в работе следующие уточненные понятия человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала. Прежде всего, следует заметить, что всякий потенциал связан с имеющимися будущими возможностями, например, что человек умеет делать. Человеческий капитал определяет те материальные блага или достижения, которыми человек обладает, что он уже имеет.

Следовательно, из этого вытекает, что *человеческий капитал* — это совокупность личного богатства, материального имущества, индивидуальных способностей, профессиональных знаний, производственного опыта и внутренних мотивов, которые служат для человека основным источником извлечения дохода и получения материальных и духовных благ. С человеческим капиталом весьма тесно связан *человеческий потенциал*, характеризующий его максимальные возможности в достижении различных материальных и духовных ценностей. Человеческий потенциал, как правило, всегда превышает человеческий капитал, поскольку он учитывает не только уже полученные доходы, но и еще неиспользованные резервы. В общем виде человеческий потенциал и человеческий капитал связаны следующей зависимостью:

$$ЧП = ЧК + ЧР, \quad (1.2)$$

где ЧП — человеческий потенциал;
 ЧК — полученный человеческий капитал;
 ЧР — неиспользованные человеческие резервы.

Трудовой потенциал — это часть человеческого потенциала, характеризующего возможности участия человека, персонала предприятия, населения страны в производстве и обмене материальных благ вообще. Между трудовым и человеческим потенциалом существует сложная зависимость. С одной стороны, человеческий потенциал характеризует возможности человека не только в трудовой деятельности, но и его личные достижения в различных сферах человеческой жизни, т.е. все человеческие способности в широком их теоретическом понимании и практическом использовании. С другой стороны, трудовой потенциал, применяемый в процессе труда в совокупности с различными видами техники и иных средств производства позволяет значительно расширить человеческий потенциал, получить больше материальных благ и обеспечить рост человеческого капитала. Отсюда можно сделать вывод о возрастании в системе новых экономических отношений роли и значения трудового потенциала, высокий уровень развития и полная степень

использования которого служат одним из главных факторов повышения эффективности производства и качества жизни населения.

Таким образом, трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. Этот научный термин является отражением демографических и экономических проблем современного периода.

Трудовой потенциал занимает свою нишу, отличаясь от категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» слагаемыми характеристиками, показателями и методами оценки в силу того, что все они имеют разное служебное назначение. Категория «человеческий капитал» сопряжена со стоимостным измерением затрат на воспроизводство рабочей силы в качестве фактора экономического роста и потому находится в иной плоскости, чем категория «трудовой потенциал», не совпадая с ней количественно.

Категория «человеческий потенциал» используется для межстрановых сопоставлений уровней человеческого развития. Она является обобщенной характеристикой меры социального прогресса, достигнутого той или иной страной. Сравнительная оценка степени социального прогресса разных стран осуществляется на основе расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Назначение категории «трудовой потенциал» иное. Как элемент экономического потенциала, призванный приводить в действие материальные, природные, финансовые и иные экономические ресурсы конкретного хозяйствующего субъекта (общества, региона, сферы хозяйства, отрасли) в целях воспроизводства необходимых условий жизнедеятельности людей и роста народного благосостояния, трудовой потенциал является категорией хозяйственной практики. Он характеризуется натуральными измерителями, отражающими меру способности экономически активного населения достичь определенных результатов и обеспечивать функционирование экономической системы того или иного уровня. В то же

время к стоимостному измерению затрат на производство и использованию способностей человека, к оценке их экономического результата.

ГЛАВА 2

ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

2.1. Производительность труда – критерий эффективности использования трудового потенциала

Крутой поворот в развитии нашей социально-экономической системы, переход к общественным отношениям, присущим рыночной экономике, повышение роли человеческого фактора требуют обоснования направлений эффективного формирования и использования трудового потенциала. В качестве критериев эффективности использования трудового потенциала в стране в целом или в отдельном регионе, по нашему мнению, целесообразно выделить:

- повышение (снижение) уровня и темпов производительности труда;
- динамику основных параметров занятости и безработицы;
- социальный аспект эффективности использования трудового потенциала;
- трудовой потенциал в системе показателей экономической безопасности.

При исследовании тенденции и определении основных направлений динамики показателей эффективности использования трудового потенциала, как и любого объекта анализа социально-экономических процессов, исходными являются следующие принципы:

- разграничение при анализе эффективности различных взаимосвязанных ее аспектов – экономического и социального, имеющих разные критерии и показатели, в совокупности образующие слагаемые ее оценки (существенные ориентиры – признаки позитивной или негативной характеристики и конкретные формы выражения затрат и результата, необходимые для количественной ее оценки);

- анализ эффективности не только как результативности, определяемой соотношением полезного результата и затрат на его получение, имеющей конкретную количественную меру, но и как социально-экономической категории, отражающей отношения общественного производства, содержание и движение которой связано с взаимодействием и реализацией разных групп экономических интересов наемных работников, самозанятых, работодателей, государства;

- увязка оценки эффективности использования конкретного объекта изучения в качестве слагаемого экономического потенциала по своим критериальным признакам и обобщающим показателям с оценкой эффективности социально-экономического прогресса как части с целым. Перечисленные принципы не отрицают необходимость тщательного обоснования системы частных критериев и показателей, отражающих выделения других аспектов эффективности помимо экономического и социального.

Эффективность использования трудового потенциала представляет собой слагаемое эффективности экономического потенциала и соотносится с ней как часть с целым. Рост отдачи трудового потенциала проявляется в повышении эффективности общественного труда и выступает в качестве одного из важнейших условий экономического и социального развития страны и регионов.

Обобщающим показателем эффективности реализации экономического потенциала является отношение ВВП к основным производственным фондам, материальным и трудовым затратам. Все эти показатели, находясь в органической связи друг с другом, образуют единую систему, в которой каждый характеризует использование одного из слагаемых экономического потенциала.

Максимальный эффект обеспечивается при одновременном снижении трудоемкости, материалоемкости, фондоемкости и капиталоемкости ВВП.

В повышении эффективности экономического потенциала определяющую роль играет рост эффективности труда. Распределение труда по сферам деятельности, отраслям и регионам, затраты труда на производство продукции и услуг характеризуют «трудовое выражение» всего процесса расширенного воспроизводства.

К числу основных критериальных признаков оценки эффективности использования трудового потенциала, следует отнести: повышение уровня и качества жизни как основы расширенного воспроизводства населения и трудовых ресурсов; повышение производительности общественного труда как конечный результат взаимодействия всех факторов экономического роста, среди которых важнейшая и всевозрастающая роль принадлежит человеческому фактору; сбалансированность спроса и предложения рабочей силы как важнейшее условие и показатель обеспечения рациональной занятости населения и предпосылка эффективного использования материальных ресурсов.

Обобщенную характеристику эффективности использования трудового потенциала страны по первым двум критериальным признакам можно дать на основе анализа взаимоувязанной динамики показателей ВВП (а на региональном уровне – валового регионального продукта) на душу населения и на одного занятого в экономике. Первый отражает конечные итоги трудовой деятельности общества в целом (изменение материального благосостояния населения и возможностей накопления и потребления), второй – вклад занятой части трудоспособного населения в производство ВВП и ВРП каждого региона.

Наибольшую сложность представляет оценка эффективности использования трудового потенциала по состоянию сбалансированности спроса на труд и предложения рабочей силы, поскольку нет соответствующей отчетности. Такую оценку можно осуществлять на основе ряда обобщающих показателей: изменения уровней занятости и безработицы;

соотношения заявленной потребности предприятий и организаций в рабочей силе и ее предложения на рынке труда; уровня скрытой безработицы. При анализе на региональном уровне могут быть дополнительно использованы показатель нехватки или избытка работников определенных профессий (в частности, ведущих) по сравнению с потребностью в них (региона, отрасли, предприятия), а также совокупность частных показателей: соответствие разрядности рабочих и работ; отклонение масштабов подготовки кадров для отраслей и предприятий региона от их дополнительной потребности в квалифицированных рабочих.

В условиях рыночной экономики особое значение приобретает характеристика распределения занятых по формам собственности и видам хозяйствования в каждом регионе, а главное – оценка динамики уровня жизни населения, стоимости и цены рабочей силы на региональных рынках труда.

Оценка эффективности использования трудового потенциала на региональном уровне должна быть дополнена анализом влияния не ее величину демографического фактора, а также отраслевой структуры занятости и состояния использования рабочей силы на уровне первичных структурных подразделений. Это необходимо для того, чтобы увязать ее характеристику с эффективностью экономического потенциала региона благодаря выявлению воздействия на последнюю ряда факторов, лежащих на стороне трудового потенциала.

Важнейшим показателем оценки эффективности трудового потенциала и одновременно эффективности экономического потенциала является производительность труда. Только на его основе можно измерить совокупную экономию труда, получаемую от использования трудового потенциала, спрогнозировать по стране в целом и ее отдельным регионам экономию труда на перспективу.

В настоящее время в Кыргызстане сложилась парадоксальная и необъяснимая ситуация: по мере ухудшения экономического положения страны, сокращения объемов производства, снижения уровня жизни населения ни в практике управления, ни в науке не делается акцента на необходимости приостановки падения уровня производительности труда и снижения эффективности производства. Более того, в государственной статистической отчетности вообще отсутствуют показатели производительности труда по экономике в целом и ее отдельным регионам. Это не позволяет оценить эффективность экономики по одному из основных критериев, что делает управление бессистемным и нерегулируемым.

Представление о том, будто проблемы роста производительности труда и эффективности производства являются производными и автоматически решаемыми в рыночной экономике, неверно. Во всех развитых странах исходным пунктом экономической стратегии и политики является исследование и прогнозирование эффективности национальных экономик, определение условий и мероприятий по обеспечению необходимых темпов экономического роста. При этом особое внимание уделяется вопросам повышения производительности труда, которое представляет собой комплексный показатель экономического «здоровья» общества.

В Кыргызстане падение производительности труда за последние годы служит точным индикатором кризисной ситуации. Однако определенная часть практиков и работников научных учреждений предлагают отказаться от показателя «производительность труда». Подобная позиция основывается на том, что этот показатель базируется на марксовской трудовой теории стоимости и противопоставляется теории факторов производства. Не имеет смысла дискутировать по данному поводу. Ведь теория трудовой стоимости создана классической школой (В. Петти, А.Смит, Д. Рикардо) и сохраняет свое значение в современной экономической науке. К. Маркс использовал теорию трудовой стоимости в интересах обоснования идеологии

пролетариата. Что касается соотношения категорий «эффективность», «производительность труда», «факторы производства», то несмотря на длительные обсуждения, сохранились прямо противоположные позиции, и вряд ли их можно примирить.

Надо, однако, иметь в виду, что производительность труда как один из показателей, характеризующих эффективность производства (при соответствующей методике измерения – по так называемой чистой или условно-чистой продукции) отражает не только экономию или перерасход живого труда, но и изменение материальных затрат. Это относится к различным структурным уровням хозяйства, но, прежде всего, проявляется на уровне экономики страны и отдельных регионов.

Одни экономисты Запада оперируют показателем «производительность», представляя его как соотношение между продукцией, произведенной данной системой за данный период, и затратами (ресурсами) на производство этой продукции за тот же период⁴⁵. Другие под производительностью понимают показатель, характеризующий эффективность труда. Ссылки на различные источники можно было бы продолжить, но они мало что изменят в этих определениях.

Большинство западных авторов не отрицают расчета производительности труда исходя из того, что этот показатель можно рассматривать как особую форму производительности. Многие считают, что «производительность обычно измеряется количеством единиц выпускаемой продукции на одного рабочего в час»⁴⁶. В ряде работ подчеркивается, что производительность труда является наиболее важным фактором экономики, «... ибо в большой степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень жизни всей нации и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности хозяйственного комплекса. История показывает, что лидер в области производительности

⁴⁵ Скотт Синк Д. Управление производительностью. – М.: Прогресс, 1980

⁴⁶ Харольд Г., Шаниро Я. И др. Прикладная экономика. – М.: Просвещение, 1992

труда в конце становится экономическим, военным и политическим лидером в мире»⁴⁷.

Ряд западных представителей монетарной системы увеличение денежной массы увязывают с повышением производительности труда. По их мнению, рост денежной массы должен по темпам на 1-2% превышать темпы роста производительности труда. Отечественные монетаристы это положение игнорируют, ограничиваясь постулатом, что денежное предложение – главный фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен.

Показатель производительности труда используется официальная статистика западных стран для характеристики изменения эффективности экономики. В частности, Бюро статистики труда Министерства труда США осуществляет измерение производительности путем деления объема ВВП в постоянных ценах (стоимость товаров и услуг, произведенных в стране, в ценах какого-либо базового года) на число работающих, число отработанных человеко-часов или оплаченных часов. В большинстве стран для этого применяется ВВП и его производные, представляющие собой конечную готовую продукцию (товары и услуги, используемые для текущего потребления, инвестиций и экспорта). Для международных сопоставлений используются и другие показатели.

В бывшем Советском Союзе повышению производительности труда придавалось особое значение. Это находило отражение в экономической политике и хозяйственной практике. При этом темпы прироста производительности труда не отличались равномерностью, а после окончания второй мировой войны и восстановления разрушенного хозяйства постепенно снижались от пятилетки к пятилетке. Причем ни в одной из послевоенных пятилеток не были достигнуты плановые задания по росту производительности труда. Такое положение было обусловлено рядом

⁴⁷ Грейсон Дж., Делл К. Американский менеджмент на пороге 21 века. – М.: Экономика, 1991

причин и прежде всего тем, что планы разрабатывались формально, от достигнутого уровня, без учета реальных факторов, не подкреплялись техническими, материальными и финансовыми ресурсами. В то же время, хотя и медленно, но происходило дальнейшее развитие экономики, росла производительности труда.

С 90-х годов положение резко изменилось: начался социально-экономический кризис, сопровождающийся нарастанием масштабов спада производства и его разрушительных последствий, резким ухудшением всех показателей эффективности, серьезной структурной деформацией экономики, возникновением угрозы разрушения общества.

Признаки кризиса проявлялись в республиках Советского Союза и до его распада. Однако они не носили ярко выраженного характера. Существовала возможность приостановить нарастающие отрицательные тенденции. К 1990 г. состояние экономики было уже таковым, что в последующие годы произошло обвальное падение показателей, определяющих социально-экономическое положение в том числе и Кыргызстана.

Для выхода из экономического кризиса и приближения к средним странам по уровню производительности труда потребуются, видимо, не одно десятилетие, поскольку большого подъема национальной экономики в ближайшем будущем ожидать не приходится. Поэтому анализ проблемы резервов роста производительности труда *на основе оценки состояния эффективности использования трудового потенциала* становится особенно актуальным. Безусловно, это один из важных факторов изменения производительности труда, на который, однако, оказывают воздействие многие другие факторы – технические, организационные, социально-экономические и др.

За годы реформ *накопившиеся противоречия в сфере труда и занятости* отрицательно сказываются на производительности труда. В

советский период в Кыргызстане, как и в других республиках, объемы продукции, предусмотренные в годовых и пятилетних планах при невыполнении заданий по росту производительности труда, частично «добирались» за счет увеличения численности занятых. В настоящее время создалась ситуация, при которой, если и происходит рост производительности труда в отдельных производствах, то зачастую не в результате увеличения объема продукции на единицу затрат труда, а вследствие несколько опережающего снижения численности работающих по сравнению с сокращением объема производства продукции или услуг.

В целом же обвальное падение объемов производства и тенденции роста безработицы вынуждают предприятия «придерживать» численность работников. На многих предприятиях для сохранения численности персонала и недопущения конфликтов администрация заинтересована в излишках рабочей силы на своих предприятиях, получивших название скрытой безработицы. Это серьезной дестабилизирующий фактор, отрицательно сказывающийся на эффективности использования трудового потенциала. Состояние сферы общественного труда по всем его составляющим отражает нарастание кризисных явлений в обществе.

Одним из показателей изменения уровня производительности труда является *использование рабочего времени*.

В 2008 г. средняя продолжительность фактических часов работы занятого населения на основной работе составила в обследуемую неделю 33 часа, что на 6 часов, или на 15,3% меньше, чем обычная (нормальная) рабочая неделя (39 час).

Почти 37% занятых, или 708 тыс. чел. отработали на основной работе менее 30 час. Продолжительность рабочей недели занятых лиц у различных групп населения значительно варьирует. У мужчин доля лиц, которые фактически отработали в обследуемую неделю менее 30 часов составляла 33% против 41,1% у женщин. Это обстоятельство можно объяснить

отраслевой структурой занятости женщин и преобладанием женщин в тех видах деятельности, где законодательно предусмотрена сокращенная продолжительность рабочей недели (здравоохранение, образование). Соответственно, среднее время работы в неделю у мужчин (36,3 час) выше, чем у женщин (33 час).

Таблица 1

**Занятое население по продолжительности отработанного времени
на основной работы (в %)**

Занятые - всего		В том числе отработали в неделю, часов:				Временно отсутствовали	Среднее время работы в неделю, часов
		30 и более	31-39	40	41 и более		
всего							
2005	100	30,9	5,8	33,7	27,4	2,3	34,8
2006	100	-	37,1	-	21,3	2,3	33,3
2007	100	34,0	36,4	28	20,8	2,2	32,9
2008	100	-	37	-	22,0	1,9	34,1
мужчин							
2005	100	27,3	5,7	35,1	30,4	1,5	36,3
2006	100	-	37,6	-	24,3	1,5	34,6
2007	100	31,0	36,8	24,3	23,5	1,6	34,6
2008	100	-	37,7	-	24,6	1,2	35,9
женщин							
2005	100	35,5	5,9	31,9	23,5	3,2	33,0
2006	100	-	-	36,4	17,3	3,4	31,2
2007	100	40,0	38,0	35,8	15,8	3,1	30,6
2008	100	-	-	35,9	18,4	3,0	31,7
городское население							
2005	100	10,5	46	46,3	35,2	3,4	40,6
2006	100	-	48,2	-	29,7	2,4	40,7
2007	100	11,0	49,6	39,6	28,1	2,3	41,4
2008	100	-	48,2	-	32,4	1,8	42,2
сельское население							
2005	100	42,2	6,4	26,7	23,1	1,6	31,7
2006	100	-	31,1	-	16,7	2,2	29,3
2007	100	47	29,2	21,0	16,0	2,2	28,3
2008	100	-	30,9	-	16,4	2,0	29,8

Среди городских жителей лица, занятые менее 30 час в неделю составляли 11%. В то же время, масштаб сельской неполной занятости был гораздо значительнее - 47%. Это обусловлено как сезонностью сельскохозяйственных работ, так и неполной занятостью сельского населения, вызванной избытком рабочей силы на селе.

Расхождение между обычным и фактическим рабочим временем различается в зависимости от социально-демографической группы и экономической деятельности занятого населения. Наиболее значительно оно

у лиц, занятых в сельском хозяйстве (8 час), и соответственно в тех группах населения, которые преобладают в этом секторе экономики. В сельской местности расхождение между нормальной и фактической продолжительностью рабочей недели сложилось в размере 5,6 час, в то время как в городах оно составило 1,7 час.

На селе каждый пятый занятый отработал меньше нормальной продолжительности рабочего времени, в городах – только 3%. Более 80% сельских жителей работали меньше обычного по причине сезонности работ, а городские жители мотивировали это также сезонностью (29,3%), отсутствием клиентов, заказов (25), очередным отпуском (13,3), режимам работы (1,03), болезнью или травмой, уходом за больными (8%). Только 3,4% всех занятых работали больше того времени, которое считается нормой, в том числе в городской местности – 1,9%, в сельской – 4,2%.

В то же время, значительная доля занятого населения (27,4%) работала дольше, чем те 30 час, которые предусмотрены трудовым законодательством. Среди занятых мужчин эта доля составляла 30,4% и среди женщин – 23,5%.

При рассмотрении фактической продолжительности рабочей недели по видам экономической деятельности, сверхурочная (свыше 30 час в неделю) занятость наиболее характерна для тех отраслей экономики, где распространена индивидуальная трудовая деятельность (табл. 2).

Таблица 2

**Фактическая продолжительность рабочей недели занятого населения
по видам экономической деятельности (часов)**

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Сельское хозяйство	24,4	31,8	32,4	32,0	20,8
Рыболовство, рыбоводство	32,7	39,5	39,1	39,2	38,2
Образование	36,1	34,0	31,7	31,9	28,0
Здравоохранение	40,5	40,3	40,5	40,7	38,3
Операции с недвижимым имуществом	40,8	41,1	40,8	40,9	41,1
Предоставление услуг	41,2	41,7	41,5	41,6	41,7
Промышленность	41,4	41,8	44,0	44,2	42,5
Государственное управление	41,5	41,5	41,4	41,4	40,6
Финансовая деятельность	41,6	39,9	40,9	41,0	37,3
Транспорт и связь	43,5	42,7	43,5	44,0	43,1
Строительство	43,8	43,6	44,7	44,9	44,6
Гостиницы и рестораны	44,9	44,4	45,7	45,9	44,0
Торговля, ремонт автомобилей	45,6	43,4	43,6	43,8	44,0

Так, например, в торговле около 44% всех занятых лиц работали более 30 час в неделю, строительстве – 44,6, в гостиницах и ресторанах – 44, на транспорте и в связи – 43,1%.

Отмечается определенная зависимость между возрастом занятых и продолжительность рабочей недели. Чем моложе или старше этого возраста занятые, тем ниже у них продолжительность рабочей недели.

Продолжительность рабочей недели у работающих по найму составила 30,3 час, превысив при этом на 8,5 час продолжительность работающих не по найму: у мужчин – на 8,6 час, у женщин – на 8,3. Однако, в городах продолжительность рабочей недели работающих не по найму выше (41,4 час), чем у работающие по найму занятые 38,5 час в неделю, не по найму – 28,3 час.

Наибольшая продолжительность рабочей недели у работающих по найму на предприятии – 33,3 час.

Работу с полной рабочей недели 860 тыс.чел., или 95% от общей численности работающих по найму.

У работающих неполную рабочую неделю, ее продолжительность составила 21,5 час, в городской местности – 20,4 час, в сельской – 22,3 час.

Основная причина для 56% работающих неполную рабочую неделю – это невозможность найти работу с полной рабочей неделей, 8% - переведены на неполную рабочую неделю по инициативе администрации, 7,9% – работают неполную рабочую неделю по семейным обстоятельствам, 6% – посещают учебные заведения, 4% - по состоянию здоровья.

Неполный рабочий день (неделя), сокращенный график работы, вынужденные отпуска разлагающее действуют на работников, трудовую дисциплину, приводят к дисквалификации кадров, отрицательно сказываются на уровне заработной платы и т.д. Несмотря на высокий уровень безработицы, огромные потери рабочего времени вызваны прогулами, простоями, в течение смены, опозданиями и другими

нарушениями трудовой дисциплины (официальные данные о потерях рабочего времени по этим причинам в последнее время не публикуются).

Снижается фондовооруженность труда, по данным Нацстаткома КР, если принять ввод основных фондов (без стоимости скота) в сопоставимых ценах за 100%, на начало 2008 г. он составил всего 21,7%.

Коэффициент обновления (ввода в действие) основных производственных фондов в промышленности, составивший в 1991 г. 4,79% общей стоимости основных производственных фондов, в 2008 г. снизился до 0,73%. Резко упал удельный вес новой продукции (освоенной впервые) и еще больше – принципиально новой продукции.

Замедление процесса обновления промышленного оборудования привело к ухудшению его возрастной структуры. Сокращение инвестиций, производства и закупки новых видов оборудования и технологий не позволяет не только обновить устаревшие производства, но и осуществить капитальный ремонт, необходимые регламентные работы. Во многих производствах сохраняются отсталые, не соответствующие современным требованиям технические процессы, наблюдается низкий уровень организации производства и труда, некачественная подготовка работников. В результате по-прежнему значительная часть работающих в экономике заняты ручным трудом. С расширением производства на малых предприятиях их число возрастает.

Падение объема выпуска продукции происходит в условиях снижающегося использования производственного потенциала, бездействия производственных мощностей, которые соответствуют современным техническим требованиям и на которых можно было бы производить необходимую населению и народному хозяйству продукцию, конкурентоспособную с мировой продукцией. Согласно оценке, коэффициент использования производственного потенциала составил в промышленности менее половины.

Происходят изменения в численности и структуре работников *по категориям персонала*, особенно в промышленности. Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала (ППП) уменьшилась с 20998 тыс. человек в 1990 г. до 13173 тыс. человек в 1998 г., или почти в 1,59 раза. При этом численность рабочих упала с 17007 тыс. человек до 10395 тыс. человек, или более чем в 1,64 раза, а численность служащих – с 3991 тыс. человек до 2778 тыс. человек, или в 1,44 раза. Такая укрупненная градация персонала, публикуемая официальной статистикой, дает лишь общее представление без детальных изменений, происходящих в ППП. В то же время обследования отдельных предприятий свидетельствуют о том, что все больше возрастает удельный вес работников снабжения, сбыта, финансовых подразделений и т.д. Везде функционируют многочисленные охранные службы. Подобные процессы происходят не только в промышленности, но и в других отраслях экономики. Это отрицательно сказывается на производительности труда, удорожает себестоимость продукции⁴⁸.

При общем *сокращении численности и удельного веса рабочих* в промышленно-производственном персонале ускоряется процесс сокращения удельного веса квалифицированных рабочих и увеличения доли неквалифицированных рабочих. С 1991 г. по 1996 г. доля квалифицированных рабочих уменьшилась с 64,1% до 63,6%, или примерно на 1%, а с 1996 г. по 2004 г. – на 2,8%. Что касается неквалифицированных рабочих, то в период 1991-1996 гг. их доля снизилась с 15,2% до 12,1%, в последующие годы возросла, составив 13,1% в 2008 г.

При дальнейшем сокращении числа квалифицированных рабочих (при свертывании эффективной подготовки квалифицированных кадров во многих отраслях) предприятия теряют возможность создавать условия для стабилизации и развития в рамках сложившегося отраслевого профиля.

⁴⁸ Основы управления персоналом. Учебник /Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996

Увеличение количества неквалифицированных рабочих может происходить и дальше с расширением небольших и средних предприятий, осуществляющих весь цикл производства продукции до ее самостоятельной реализации.

Падает культура труда по всем ее составляющим (квалификация, инициатива, творческий подход, дисциплина, ответственность). Не преодолена социальная пассивность. Нарастает негативное отношение к труду, особенно в сферах производства и науки. Среди населения растет престижность занятости в торгово-посреднической деятельности, в финансовой сфере и т.д. Одной из тревожных тенденций является то, что пожалуй, активная, а нередко и квалифицированная часть населения *уходит из сферы производства*, науки, образования, культуры, становясь посредниками, перекупщиками, «палаточниками», «челноками», охранниками и т.д. Это – объективные сдвиги в условиях обвала производства, сокращения средств на сферу науки и образования и стремления населения выжить в условиях падения реальных доходов. В то же время увеличилось число людей, которые физически или психологически не адаптировались к резким социально-экономическим изменениям в условиях рынка и вынуждены нищенствовать, бродяжничать. У многих работников утрачено чувство профессиональной гордости, снизился уровень компетентности специалистов.

Нарастают *изживенчество, потребительство, стремление к приложению труда в теневой экономике, хищение и коррупция* свидетельствующие, по существу, об отсутствии подлинной заинтересованности большинства работников в повышении качества и эффективности труда, особенно в государственном секторе, и появлении интереса к получению высоких доходов любой ценой. В молодежной среде растет уровень антисоциальных проявлений, зачастую принижены социальные ценности и жизненные ориентиры, низка престижность общественно-полезного труда.

Ухудшаются условия труда и техники безопасности на производстве. Государство и профсоюзы не обеспечивают действенный контроль за охраной труда на государственных предприятиях, а тем более в частных хозяйственных структурах. Свыше 9 тыс. человек заняты на работах с вредными неблагоприятными условиями труда, в том числе 3,4 тыс. – женщин. Около 15 тыс. рабочих мест не соответствует нормам и правилам охраны труда. Ежегодно на производстве получают травмы около 7 тыс. человек. Не снижается травматизм со смертельным исходом, увеличивается аварийность. Резко сокращены или ликвидированы службы охраны труда, прекращено или доведено до минимума финансирование работ по улучшению условий и охране труда, а также научные исследования в этой области.

Ухудшается качество рабочей силы, в том числе в результате ухудшения психического и психофизиологического состояния вступающей в трудоспособный возраст молодежи и экономически активного населения. Как следствие недостатка полноценного питания, медицинского обслуживания, распространения алкоголизма, наркомании и других негативных причин до 30% молодых людей призывного возраста имеют дефекты здоровья. Многие не в состоянии заниматься интенсивным, производительным трудом и пополняют армию безработных. Доля здоровых детей к концу обучения в школе не превышает 20-25%.

Каждый год примерно 2 тыс. кыргызских жителей становятся инвалидами, более 1/3 из них – лица в трудоспособном возрасте. Растут заболевания инфекционного характера. В результате несбалансированности питания (уменьшения в рационе доли белков, жиров, углеводов) увеличивается заболевание анемией (малокровием). На здоровье людей все больше сказываются нарушения экологии. 30% заболеваний населения промышленных центров вызваны загрязнением атмосферы. При росте общей смертности не уменьшается число погибших от отравлений, несчастных

случаев, травм и других «неестественных» причин смерти выросло на 20%. Резко увеличилось количество больных, нуждающихся в психиатрической помощи и состоящих на диспансерном учете. Специалисты считают, что больных хроническим алкоголизмом, по меньшей мере, в 2 раза выше зарегистрированной в наркологических диспансерах и составляет 3-3,5% численности населения.

В условиях перехода к рынку в Кыргызстане происходит дальнейшая *дифференциация регионов* по показателям, характеризующих их экономическое и социальное положение, эффективность труда. Разброс между отдельными регионами (максимальным и минимальным уровнем) в расчете на душу населения составляет: по объему промышленного производства – 3 раза, по основным фондам – 10 раз, по получаемой хозяйствами прибыли – 13 раз, по объему розничного товарооборота – 2,2 раза, по денежным доходам – 5 раз. Усиление неравномерности экономического и социального развития регионов, процесс их поляризации на бедных и богатых имеет далеко идущие негативные последствия, приводит к большим различиям в уровне и динамике производительности труда, сопровождается социальными и межнациональными конфликтами, порождает тенденцию к иждивенчеству.

Представляется, что кризис национальной экономики, спад производства, снижение эффективности труда, негативные явления в социальной сфере вызваны в основном ошибками и просчетами при выборе стратегии и тактики экономических, социальных и политических реформ. Проводимые экономические реформы еще слабо коснулись сферы непосредственного производства, усилия концентрируются на перестройке сферы распределения и перераспределения, формировании коммерческих структур, банков, бирж и других элементов рыночной инфраструктуры, а не на поиске повышения эффективности производства и создании условий для эффективного использования трудового потенциала.

Процесс государственного воздействия на следствия, а не на причины укоренившейся бесхозяйственности и расточительности создает лишь иллюзию управления, усугубляющую предпосылки социально-экономической катастрофы общества. Правительство, разрабатывая меры по выводу экономики из кризиса, не использует все имеющиеся резервы для повышения эффективности общественного производства и труда.

Приоритетными направлениями, могущими в современных условиях обеспечить наибольшее воздействие на повышение производительности труда и эффективное использование трудового потенциала, являются:

- радикальное изменение структуры экономики на базе ускорения НТП и социальной ориентации;
- активизация населения во всех сферах деятельности (экономической, социальной, политической, духовной);
- стимулирование разработки и реализации во всех секторах экономики комплексных мероприятий по внедрению методов организации труда, позволяющих наиболее эффективно обеспечить соединение средств производства и рабочей силы;
- проведение мероприятий по формированию многообразия форм собственности, финансовой, кредитной и налоговой политики, способствующих повышению эффективности производства и росту производительности труда. Существует непосредственная зависимость эффективности использования трудового потенциала от характера *структурных сдвигов* в экономике. Вместе с тем практика показывает, что повышение производительности труда возможно и за счет реализации технико-организационных факторов даже в условиях ухудшения структуры общественного производства. Однако такое повышение будет кратковременным. Обеспечить систематический рост производительности труда быстрыми темпами можно только при условии кардинальной структурной перестройки. В проектах структурной перестройки каждого

региона должны быть предусмотрены: основные ее этапы и продолжительность; перечень отраслей, требующих ускоренного развития с учетом имеющихся природных, материальных, финансовых ресурсов и человеческого потенциала; перечень отраслей и производств, подлежащих свертыванию или ликвидации, темпы роста которых должны быть замедлены; мероприятия, необходимые для перераспределения трудовых ресурсов; социально-экономические последствия этих сдвигов.

На современном этапе в условиях обвального спада производства государственные структуры должны сосредоточить усилия на том, чтобы способствовать развитию реального сектора экономики, особенно отраслей, которые играют ведущую роль в структурной перестройке (электроэнергетика, сельское хозяйство, промышленность и др.).

В последнее время появились публикации и научные разработки, в которых доказывается необходимость перераспределения трудовых ресурсов в сферу услуг и сокращения занятых в реальном секторе экономики. Так, в докладе, подготовленном научной группой под руководством члена-корр. РАН В.А. Медведева, отмечается, что: «весьма знаменательным, поистине переломным является следующий факт: тенденция сокращения доли материального производства и соответствующего увеличения доли создания нематериального богатства перерастает в абсолютное сокращение массы труда, занятого производством материально-вещественной части продукта, при увеличении ее абсолютных размеров и повышении качественного состава»⁴⁹. При этом авторы доклада ссылаются на США, где в 1992 г. в сфере услуг было занято 70% общей численности, а в производстве товаров – 21% (остальное в прочих отраслях).

При согласии с характеристикой общей тенденции, следует отметить, что в США создана мощная производственная база, расположенная не только на ее территории, но и во многих других странах, которая служит

⁴⁹ Общество и экономика. -1999. - №9

материальной основой сферы услуг. Кстати, тенденция перемещения промышленного производства в другие страны вызывает тревогу у ряда американских экономистов. В частности, в своей книге «Обрабатывающая промышленность не потеряла своего значения: миф постиндустриальной экономики» Стефен Коен и Джон Зюсман пишут: «Нам необходимо реорганизовать производство, а не отказываться от него... если Соединенные Штаты хотят и дальше оставаться богатой страной с мощной экономикой, то американские предприятия обрабатывающей промышленности необходимо автоматизировать, а не переводить в другие страны»⁵⁰.

По нашему мнению, *прежде чем переносить центр тяжести на создание нематериальных благ, например, в Кыргызстане, необходимо на базе структурной перестройки воссоздать на новой технологической основе реальный сектор экономики*, не сокращая при этом выделения средств на здравоохранение, образование и культуру, которые и так находятся на грани катастрофы. По мере развития реального сектора экономики, роста материального производства и повышении его эффективности появится возможность расширения коммунально–бытового обслуживания населения и перераспределения труда все большей части трудового потенциала.

В последнее десятилетие в Кыргызстане наблюдается значительное повышение доли сектора услуг в ВВП. Однако, как нам представляется, это несколько искусственное повышение, поскольку оно происходит вследствие резкого сокращения физического объема производства товаров и более медленного сокращения (относительно общего спада) объема бесплатных услуг, в части образования, здравоохранения, культуры. Что касается платных услуг, то объем бытовых услуг, оказываемых населению, сокращается, а растет объем услуг в сфере финансов, посреднических структур, занимающихся общекommerческой деятельностью по функционированию рынка.

⁵⁰ Современное управление /Экономический справочник Американской Ассоциации управления. – М., 1997

Для изменения сложившейся ситуации необходима государственная поддержка процесса перелива капитала из торгово-посреднической и спекулятивных сфер в отрасли материального производства и услуг с использованием налогов и кредита. Целесообразно осуществлять государственную поддержку не целых отраслей и производств, а льготное финансирование отдельных предприятий, лидирующих в структурной перестройке, освоение передовых технологий и новых видов продукции. Важно оказывать содействие восстановлению собственных инвестиционных ресурсов предприятий за счет переоценки пассивной части основных фондов, увеличению реновационного фонда за счет расширения практики ускоренной амортизации, а также запретить использование амортизационных фондов на непроизводственное потребление. Отдавая предпочтение отечественному капиталу, необходимо стимулировать приток иностранных инвестиций в приоритетные, согласно проектам структурной перестройки, отрасли и регионы.

Стратегическим направлением создания условий для повышения эффективности использования трудового потенциала является сохранение и развитие научно-технического потенциала. Однако в Кыргызстане при переходе к рынку еще не создан хозяйственный механизм, который обеспечивал бы повышение восприимчивости экономики к техническому прогрессу. Более того, за годы реформ произошло разрушение научно-технического потенциала. Научные разработки не востребуются новыми хозяевами, а передовые технологии не внедряются.

Даже при коренном изменении подхода к научно-техническому прогрессу в ближайшие годы нельзя рассчитывать на изменения в техническом уровне средств труда. Поэтому компетентные государственные структуры должны контролировать очередность внедрения мероприятий НТП по срокам, отраслям и регионам с учетом разработанной системы приоритетов.

Реализация курса на всестороннюю и эффективную модернизацию экономики зависит не только от увеличения затрат на НТП, но и от целевого их направления, выявления приоритетов, последовательности методов и их реализации. При разработке прогрессивных технологических процессов целесообразно использовать преимущества «догоняющей» экономики. Не следует слепо следовать за техническим и организационным развитием передовых в экономическом отношении стран (как это, к сожалению, нередко происходит), переносить в кыргызскую экономику то, от чего они сами уже отказались, а на основе глубокого анализа(экспертизы) разрабатывать систему организационных и экономических мероприятий, технических новшеств, исключающих ошибки, допущенные при их первоначальном создании и внедрении, добиваясь повышения эффективности труда.

Решение задач технологического и технического прорыва предполагает наличие достаточных ресурсов и, самое главное, создание творческого потенциала совершенно нового уровня. Для этого необходимо изменить систему финансирования научно-технической сферы; модернизировать материально-техническую базу науки; реконструировать систему высшего и послевузовского обучения в направлении создания интеллектуально-технической элиты, то есть формирования контингента исследователей и конструкторов, способных к неординарному творческому мышлению.

Одним из определяющих условий повышения эффективности использования трудового потенциала является состояние *организации производства и труда*, совершенствование которых и контроль за которыми должны быть включены в механизм реформирования экономики в качестве важнейшего направления ее осуществления. В нынешних, весьма специфических обстоятельствах развития страны, не следует уповать на рынок как фактор, стимулирующий совершенствование организации производства. Напротив, организацию общественного труда и производства

необходимо использовать как условие развития рыночных отношений. Без этого экономика не имеет перспективы, отечественные предприятия не смогут выпускать продукцию, конкурентоспособную на мировом рынке.

Сейчас важно обеспечить контроль за соблюдением элементарных условий организации труда (порядок на производстве, дисциплину, охрану труда и др.). Это тем более необходимо, что определенный уровень организации труда на предприятиях является тем рычагом, который в условиях относительной инертности технического базиса производств, нехватки финансовых ресурсов позволяет внедрять новые методы хозяйствования, соответствующим образом перестраивать трудовые отношения внутри предприятия, способствовать повышению эффективности труда.

Требуется кардинальное изменение подхода к организации труда, она должна быть превращена в активное средство формирования прогрессивных социально-экономических преобразований в сфере труда через механизм соответствующего государственного контроля за техникой и технологией, проведением социально-трудовой политики в области технического перевооружения экономики. В перспективе организация труда должна превратиться в своего рода заказчика, активно влияющего на технический прогресс.

Нужна принципиально новая методология осуществления организации труда и разработка правового, нормативного, научно-методического, экономически и социально справедливого механизма согласования интересов участников кооперации труда различных структурных уровней адекватных специфике рыночной смешанной экономике. В то же время нельзя допустить, чтобы в период перехода к рынку прекратилась работа в области текущего управления организацией общественного труда - это приведет к катастрофе. Анархия в сфере организации труда недопустима, что уже

показала потеря контроля над заработной платой и производительностью труда.

Подъем производительности труда и повышение эффективности трудового потенциала во многом зависят от механизма мотивации, который должен быть направлен не только на стимулирование труда за счет увеличения заработной платы, роста доходов, но и на заинтересованность персонала предприятий с помощью налоговой и кредитно-финансовой политики и других мер. К сожалению, такого эффективного механизма практически нет. Применение правительством методов финансового «оздоровления» экономики с точки зрения формирования позитивной трудовой мотиваций носит краткосрочный характер, а ее негативные последствия в сфере трудовых отношений могут стать необратимыми.

Для того чтобы мотивация «работала», необходимо сосредоточить усилия на формировании мотивационного механизма отдельного работника и персонала предприятия. Новый мотивационный механизм должен отвечать и новым условиям – существенному расширению, усложнению и дифференциации системы интересов в обществе. В условиях рыночной экономики не может быть единой для всех мотивации поведения людей, а должно быть обеспечено достижение согласования интересов как системы, возникающей в ходе конкуренции различных форм кооперации труда. Формирование мотивационных механизмов, определяющих поведение экономических субъектов, требует соответствующих критериев, по которым можно было бы судить о действенности этих механизмов. В качестве таковых целесообразно рекомендовать показатели, характеризующие экономическую и социальную эффективность использования трудового потенциала.

2.2 Динамика и уровень основных параметров занятости и безработицы

Показатель производительности труда сам по себе недостаточно полно характеризует эффективность использования трудового потенциала. Оценка этого процесса необходима с точки зрения *вовлечения трудоспособного населения в трудовую деятельность*. Важнейшая задача политики в области труда заключается в поддержании баланса между ростом производительности труда и увеличением занятости на базе создания новых рабочих мест. Поэтому при оценке эффективности использования трудового потенциала нельзя ограничиваться только характеристикой его производительности труда, следует учитывать его количественные и качественные изменения.

Речь идет, прежде всего, о динамике основных параметров занятости и безработицы: экономически активного населения; численности занятых в экономике; распределения их по отраслям, регионам; спроса и предложения рабочей силы; наличия рабочих мест; численности граждан, не имеющих занятия; численности безработных (открытой и скрытой форм) и др. Это далеко не полный перечень показателей, анализ которых дает возможность оценить уровень использования трудового потенциала, чтобы выработать рекомендации для повышения его результативности.

Для отслеживания процессов, происходящих в системе занятости и безработице на рынке труда можно воспользоваться официальными данными, публикуемыми Нацстаткомом Кыргызстана (см. табл. 3).

Система показателей в таблице 4 не имеет единой статистической базы. Показатели численности населения приведены за 1998 и 1999 гг. по переписи и мониторингу бедности. Информация о численности экономически активного населения получена по материалам обследований населения по проблемам занятости, проводимых статистическими органами Кыргызской Республики с 2002 -2006 гг.

Таблица 3

Основные показатели рынка труда в Кыргызской Республике (в %)

	Мониторинг бедности (осень) 1998г.	Первая национальная перепись населения, март 1999г.	Обследование рабочей силы, ноябрь 2002г.	КИОДХ, Модуль «Занятость и безработица», 2003г.	КИОДХ, Модуль «Занятость и безработица», 2006г.	2008
Уровень экономической активности – всего	67,9	64,6	64,4	64,0	63,7	65,1
мужчины	77,7	71,0	74,0	73,3	74,4	77,2
женщины	58,3	58,5	55,3	55,1	53,5	53,6
городское население	65,8	55,3	63,2	62,3	-	63,0
сельское население	69,2	70,4	65,1	65,0	-	66,3
Уровень занятости – всего	60,0	55,6	56,3	57,7	58,3	59,8
мужчины	68,8	63,0	65,7	66,4	68,4	71,3
женщины	51,4	48,6	47,7	49,3	48,6	48,8
городское население	54,4	42,2	50,9	54,0	-	56,3
сельское население	63,7	64,0	59,7	59,9	-	61,9
Уровень безработицы – всего	11,5	13,9	12,5	9,9	8,5	8,2
мужчины	11,4	11,2	11,2	9,4	8,0	7,6
женщины	11,8	16,9	14,3	10,5	9,5	9,0
городское население	17,3	23,6	19,6	13,3	-	10,7
сельское население	7,9	9,1	8,3	7,9	-	6,7

Прежде чем рассмотреть более подробно динамику использования трудового потенциала, целесообразно остановиться на показателях, характеризующих динамику основных параметров занятости – численность занятых в экономике и безработных. Государственная статистика к занятым в экономике относит лиц, которые в обследуемую неделю выполняли работу (хотя бы 1 час в неделю) по найму за вознаграждение, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. В число занятых включаются лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии, а также лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, забастовок, других подобных причин. Не включаются и лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров или услуг только для собственного потребления. Эта классификация соответствует международной практике.

Что касается безработных, то, как известно, государственной статистикой расчет ведется по безработным применительно к методике МОТ и по безработным, зарегистрированным в органах государственной статистики. Если первый показатель характеризует реальный уровень безработицы, то второй не отражает действительного уровня и динамики безработицы. В случаях, когда хотят как-то сгладить сложившуюся ситуацию, в официальных материалах продолжают пользоваться вторым показателем. Некоторые экономисты также используют этот показатель для сравнения изменений уровня безработицы по различным периодам и делают выводы о том, что сложившийся сейчас уровень безработицы по мировым стандартам считается невысоким. Происшедшие в Кыргызстане в 90-е годы кардинальные изменения политического строя, основ экономических и социальных процессов *сопровождались стремительными и глубокими преобразованиями в системе занятости населения*. Переориентация на рыночную модель хозяйствования, признание права частной собственности, отказ от принципа всеобщности и обязательности труда, недопустимости принуждения к труду привели к появлению новых секторов экономики и видов деятельности, возникновению новых источников доходов. В то же время эти преобразования сопровождались резким сокращением объемов производства, снижением его эффективности, социальным расслоением и падением уровня жизни основной массы населения.

Все это отразилось на состоянии рынка труда и тенденциях основных параметров занятости и безработицы, которые, с одной стороны, имели объективный характер в условиях перехода к рыночной экономике, с другой – привели к возникновению особенностей, присущих только кыргызскому менталитету, обусловленных сохранившимися традициями планово-экономической системы, а главное – просчетами властных структур в социально-экономической политике.

В последние годы появилось много содержательных публикаций по проблемам занятости, которые явились результатом исследований отдельных авторов и целых коллективов. В них довольно подробно освещены изменения, происходящие в Кыргызстане в численности занятых, их структуре, различных аспектах безработицы и т.д. В настоящей работе изложены некоторые принципиальные положения в системе занятости, рассматриваемой с позиций оценки эффективности трудового потенциала Кыргызстана, а главное – показаны особенности национальной действительности в этой сфере, ее отличия от других стран, позволяющие сделать некоторые выводы и рекомендации.

Как отмечалось выше, наиболее обобщенным показателем объемного измерения величины трудового потенциала является численность экономически активного населения. Данные статистики показывают, что за годы реформ в Кыргызстане прослеживается устойчивая тенденция снижения численности экономически активного населения. Совокупность занятых и безработных, характеризующая этот показатель, уменьшилась с 74,9 тыс. человек в 1992 г. до 66,7 тыс. человек в 1998 г. или на 8,2 тыс. человек. Уровень экономической активности за этот период снизился с 70,3% к общей численности населения до 61,0%. Такое положение объясняется тем, что часть населения в трудоспособном возрасте, воспользовавшись отменой обязательной занятости в общественном производстве, добровольно вышла из состава экономически активного населения. Другая часть населения, в первую очередь пожилые люди, молодежь, женщины с детьми, были вынуждены покинуть рынок труда в условиях нарастающей конкуренции.

Существует мнение, что «реальная экономическая активность населения не только не снизилась по сравнению с начальным периодом реформ, но, скорее всего, возросла». Представление о том, что экономическая активность населения возросла, некорректно. Если она и повысилась, то лишь по отдельным социально-демографическим группам

населения. Но она занижена из-за широкого распространения в Кыргызстане так называемой латентной (скрытой) занятости. Это безусловно, о чем более подробно будет сказано ниже.

Для полноты представления о сдвигах, происходящих в составе населения, целесообразно начать рассмотрение с группы «экономически неактивное население». Исследователи проблем занятости, как правило, ее не анализируют.

Экономически неактивное население – это лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (15 лет и старше), но не являющиеся занятыми или безработными в течение рассматриваемого периода. Данное население не имеет работы и не проявляет активности по ее поиску из-за посещения учебных заведений выполнения домашних обязанностей, получения пенсии по старости, инвалидности отсутствия необходимости в работе, а также из лиц, не ищущих ее, но могущих и готовых работать. К этой категории относятся также лица, отчаявшиеся после длительных поисков найти работу или утверждающие, что не ищут работу из-за невозможности ее найти.

Ситуация на рынке труда Кыргызской Республики за последние пять лет определялась, с одной стороны, изменениями, происходящими в экономической и социальной сферах жизни республики, с другой - на нее оказывали существенное влияние демографические процессы. За этот период численность населения в трудоспособном возрасте в среднем за год возрастала на 63-74 тыс. человек (в среднем на 2,4%). Прирост трудоспособного населения значительно опережал рост численности занятого населения, в результате чего уровень занятости населения в трудоспособном возрасте снизился с 63,1% в 2001 г. до 59,9% - в 2008 г.

По данным НСК КР, в 2008 г. уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше составил 59,8%. В городской местности уровень занятости был несколько ниже, чем в сельской (56,3 против 61,9%), что объясняется

спецификой занятости сельского населения. На селе предприятия чаще всего носят семейный характер, где, как правило, участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи.

Уровень занятости мужчин на 22%-ный пункт выше, чем женщин (71,3 против 48,8%).

В структуре занятого населения наиболее многочисленными являются группы лиц в возрасте от 25 до 39 лет, на долю которых приходится более 43% общей численности занятых.

Занятое население республики имеет высокий уровень образования, который обусловлен сложившейся образовательной системой: почти каждый пятый из числа занятого населения имеет высшее или неполное высшее образование, каждый седьмой – среднее профессиональное.

В 2008 г. численность занятого населения составила 2152,7 тыс. человек и возросла по сравнению с 2001 г. на 9%.

За пять лет в общей численности занятого населения доля работников предприятий, учреждений и организаций уменьшилась с 36 до 31%. Преобладающее число рабочих мест было создано в сфере индивидуальной трудовой деятельности, а также значительно возросло (на 8,5%) число лиц, работающих по найму у отдельных граждан.

По данным НСК КР, социально-демографический портрет безработных на начало 2008 г. выглядел так: среди безработных 13,4% имели высшее и 12,4% - средне-специальное образование, 6,17% - общее среднее.

Анализ образовательного уровня экономически неактивного населения показывает, что это группа достаточно образованна. Среди них в 2008 году 19,6% имели высшее, незаконченное высшее и среднее профессиональное, 3,5% – начальное профессиональное, 34,3 – % среднее общее, 35,6% – основное общее и 19,9 – % начальное общее образование. Гендерный аспект образовательного уровня экономически неактивного населения показывает,

что уровень образования женщин заметно превышает уровень образования мужчин.

Таблица 4

Экономически неактивное население по уровню образования
(в % к общей численности экономически неактивного населения)

	2004			2005			2006			2007			2008		
	всего	муж	жен												
Высшее профессиональное	6,4	5,8	6,7	7,1	5,3	8,0	7,5	5,0	8,6	6,8	5,8	7,4	7,1	5,3	8,0
Незаконченное высшее профессиональное	5,6	6,9	4,8	4,8	5,8	4,3	4,1	4,8	3,8	4,6	5,2	4,3	4,8	5,8	4,3
Среднее профессиональное	8,4	5,2	10,3	8,2	4,5	10,1	8,0	5,3	9,2	9,0	5,5	11,0	8,2	4,5	10,1
Начальное профессиональное	2,6	3,4	2,1	3,8	4,7	3,4	3,5	3,7	3,3	3,7	5,5	2,7	3,8	4,7	3,4
Среднее (полное) общее	37,8	34,2	39,8	34,3	29,7	36,5	35,6	27,0	39,6	35,4	31,0	37,6	34,3	29,7	36,5
Основное общее	19,6	23,5	17,5	21,8	27,5	19,0	21,5	30,3	17,3	21,0	25,9	18,4	21,8	27,5	19,0
Начальное общее, не имеют начального общего	19,6	21,1	18,8	20,0	22,5	18,1	19,9	23,9	18,1	19,5	21,2	18,6	20,0	22,5	18,1

Из анализа образовательного уровня по возрасту видно, что наиболее высокий уровень образования, экономически неактивное население имеет в возрастных группах 30-64 года, где почти каждый третий имеет высшее, незаконченное высшее и среднее профессиональное образование. Наибольшая доля лиц с незаконченным высшим образованием отмечена в возрастной группе 20-24 года (31,4%), и это связано с получением образования. Доля лиц с начальным образованием во всех возрастных группах невелика и составляет 1-2%, но она начинает расти с возрастной группы 55-59 лет (5,7%) и достигает максимального значения в возрасте 70 лет и старше – 25,7%.

По данным Нацстаткома КР в составе экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте 34% составляют учащиеся и студенты дневной формы обучения, 17% – лица, ведущие домашнее хозяйство и ухаживающие за детьми (среди них 97% – женщины), 8% – пенсионеры.

Из общей численности экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте только 30,6% (243 тыс. человек) выразили желание работать. При этом, примерно такое же соотношение отмечается как в городской, так и в сельской местности и, как у мужчин, так и у женщин.

Наибольшая доля выразивших желание работать отмечена у лиц, оставшихся без работы в связи с ликвидацией предприятия, с окончанием

срока сезонной, временной работы или работы по контракту, личными и семейными причинами. Необходимо отметить, что из выразивших желание работать, основная часть (95,4%) не ищут работу, но в то же время пятая часть из них уже отчаялись найти работу.

Таблица 5

Состав экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте по намерениям в отношении работы (в % в итоге)

	годы	Всего	В том числе			
			студенты и учащиеся	пенсионеры по возрасту и инвалидности	лица, ведущие домашнее хозяйство	другие
Состав экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте	2004	100	100	100	100	100
	2005	100	100	100	100	100
	2006	100	100	100	100	100
	2007	100	100	100	100	100
	2008	100	100	100	100	100
в том числе:						
не выразили желание работать	2004	69,4	83,5	87,3	61,4	46,8
	2005	74,7	35,6	7,2	21,4	10,4
	2006	76,7	37,4	-	-	-
	2007	76,7	39,7	6,3	23,8	6,8
	2008	75,8	37,3	6,3	26,5	5,6
выразили желание работать, но не ищут работу	2004	29,2	16,0	12,3	36,0	51,3
	2005	25,3	11,8	2,4	5,4	5,7
	2006	23,3	10,9	2,2	6,7	3,3
	2007	23,0	11,1	2,2	7,0	3,5
	2008	23,8	11,0	2,1	7,3	3,3
из них отчаялись найти работу	2004	6,0	0,4	2,2	4,6	19,4
	2005	5,2	3,8	-	-	1,4
	2006	3,0	2,0	-	-	1,0
	2007	2,6	2,1	-	-	0,7
	2008	3,2	3,0	-	-	0,8
ищут работу, но не готовы приступить к ней	2004	1,4	0,5	0,5	2,7	2,0
	2005	1,1	-	-	-	1,1
	2006	0,5	-	-	-	0,5
	2007	0,3	-	-	-	-
	2008	0,4	-	-	-	-

В численности экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте 178 тыс. чел., или 22,4% составляют лица, не являющиеся ни пенсионерами, ни занятыми учебой или ведением домашнего хозяйства. Из них при проведении опроса 47% не выразили желания иметь работу. Из общего числа не выразивших желание работать около половины – студенты, четверть – лица, ведущие домашнее хозяйство.

Из общей численности экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, опыт работы имели только 262 тыс. чел. (33 %), из них 115 тыс. выразили желание работать (44% от общего числа выразивших)

и 147 тыс. не выразили желания работать (27% от общего числа не выразивших).

По распределению на вид экономической деятельности опыт работы имели в сельском хозяйстве – четвертая часть, в обрабатывающей и горнодобывающей промышленности – пятая часть, в здравоохранении, предоставлении социальных услуг и образовании – также пятая часть всего экономически неактивного населения.

Распределение экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте по занятиям на последнем месте работы показывает, что наибольшее число составляют специалисты высшего и среднего уровня квалификации – 60 тысяч (23% от общей численности экономически активного населения, имеющего опыт работы), квалифицированные рабочие сельского хозяйства – 58 тысяч (22%), квалифицированные рабочие промышленных, строительных транспортных и прочих предприятий – 48 тысяч (18%).

Анализ причин увольнения показывает, что в каждом третьем случае основным фактором являлась ликвидация предприятия, в каждом пятом случае – личные, семейные причины. Среди последней группы преобладали женщины, ведущие домашнее хозяйство и ухаживающие за детьми. Также большое число были неактивными по состоянию здоровья и в связи с окончанием срока сезонной, временной работы или работы по контракту.

Анализ продолжительности незанятости экономически неактивного населения показал высокий удельный вес незанятых от 3 и более лет. Их численность составила 153 тыс. чел. или 59% от общей численности экономически неактивного населения. Среди незанятых по причине ликвидации предприятия сокращения штатов, выхода на пенсию, перемены места жительства преобладают, не имеющие работы в течение 3 лет и более. Среди незанятых по причине окончания срока сезонной, временной работы

или работы по контракту больше половины составляют лица, незанятые от одного года до 3 лет.

Таким образом, есть определенный резерв для расширения трудового потенциала за счет экономически неактивного населения. Прежде всего, - это студенты (учащиеся дневных форм обучения), некоторая часть пенсионеров, сохранивших трудоспособность, и лица, желающие иметь работу, ищущие ее, но по тем или иным причинам не готовы приступить к ней, а также отчаявшиеся найти работу. Как показывает анализ, тенденция роста численности экономически неактивного населения сохраняется. Среди них выделяется группа не ищущих работу, составляющая основную часть (90,4%) среди желающих иметь работу.

Численность населения, занятого в экономике является одним из важнейших показателей, отражающую используемую часть трудового потенциала.

Общая среднегодовая численность занятого населения в Кыргызской Республике в 2008 г. составила 2343,8 тыс. чел. Это несколько больше, чем зафиксировано в 2004 г. (2176,9 тыс. чел.).

В 2008 г. уровень занятости для всего населения составлял 59,8% в среднем за год, но значительно колебался в течение года. Такая межсезонная нестабильность уровня занятости типична для экономик, где доминирует сельское хозяйство. Близкие значения уровня занятости характерны для многих стран с переходной экономикой; они не являются высокими, но и не могут считаться чрезмерно низкими. Уровень занятости, однако, ничего не говорит о качественном «наполнении» этой занятости что будет рассмотрено отдельно.

По данным НСК Кыргызской Республики, в 2008 г. численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше насчитывала 2343,8 тыс. чел., из них 2152,7 тыс. занятых и 191,1 тыс. безработных. Уровень безработицы составил 8,2%.

В экономически активном населении доля мужчин составляла 77,2% (1251,6 тыс. чел.), а женщин – 53,6% (901,1 тыс. чел.), удельный вес городского населения в экономически активном населении составил 63,0% (1476,6тыс.чел.), а сельского – 64% (1500,1 тыс.чел.).

Уровень экономической активности (отношение численности экономически активного населения определенной возрастной группы к общей численности населения данной возрастной группы) населения в возрасте 15 лет и старше составил 65,1%. Более активны на рынке труда мужчины. Так, уровень экономической активности мужчин равен 77,2%, а женщин – 53,6%.

В городской местности уровень экономической активности ниже, чем в сельской. В городах разрыв между уровнем экономической активности мужчин и женщин составляет 23,6%, а в сельской местности – 3,3%.

Уровень экономической активности населения зависит от возраста населения, достигая наименьших значений в самой младшей (15-19 лет) и в старших возрастных группах (65 и старше). Если значительную часть младшей группы составляют учащиеся школ и студенты, то в старшие возрастные группы входят лица пенсионного возраста. Максимальный уровень экономической активности наблюдается в возрастной группе 40-44 года (87%).

Уровень экономической активности населения зависит также от состояния их трудоспособности. По данным НСК КР, в 2008 г., среди трудоспособного населения около 50 тыс. человек являлись инвалидами и это в значительной степени определяло их поведение на рынке труда.

По данным НСК КР, в 2008 г. уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше составил 59,8%. В городской местности уровень занятости был несколько ниже, чем в сельской (56,3% против 61,9%), что объясняется спецификой занятости сельского населения. На селе предприятия чаще всего

носят семейный характер, где, как правило, участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи.

Уровень занятости мужчин на 21%-ный пункт выше, чем женщин (71,3 против 48,8%). Во всех возрастных группах уровень занятости мужчин выше. Чем уровень занятости женщин, но наиболее значительный разрыв наблюдается в возрастных группах 25-29 лет и 30-34 года. В этом возрасте женщины чаще всего оставляют работу в связи с рождением ребенка. Но уже в возрасте 35-39 лет отмечается сближение уровня занятости мужчин и женщин. Женщины этого возраста, как правило, имеют уже подросших детей и возвращаются к трудовой деятельности.

В структуре занятого населения наиболее многочисленными являются группы лиц в возрасте от 25 до 39 лет, на долю которых приходится более 43% общей численности занятых.

Занятое население республики имеет высокий уровень образования, который обусловлен сложившейся образовательной системой: почти каждый пятый из числа занятого населения имеет высшее или неполное высшее образование, каждый седьмой – среднее профессиональное.

В 2008 г. численность занятого населения составила 2152,7 тыс. человек и возросла по сравнению с 2001 г. на 9%.

За пять лет в общей численности занятого населения доля работников предприятий, учреждений и организаций уменьшилась с 36 до 31%. Преобладающее число рабочих мест было создано в сфере индивидуальной трудовой деятельности, а также значительно возросло (на 8,5%) число лиц, работающих по найму у отдельных граждан.

Наибольшее распространение самостоятельная занятость получила в аграрном секторе экономики, где с начала 90-х годов начался процесс реструктуризации сельскохозяйственных предприятий, сопровождающийся формированием индивидуальных крестьянских (фермерских) хозяйств. Вместе с тем за последние пять лет численность населения, занятого в

крестьянских (фермерских) хозяйствах, составляла три четверти всего населения, занятого в сельском хозяйстве. В 2008 г. работники крестьянских (фермерских) хозяйств составляли три четверти всего населения, занятого в сельском хозяйстве.

Другая значительная группа среди самостоятельно занятого населения это лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью. Их доля выросла с 13 до 15%. Индивидуальная трудовая деятельность получила широкое распространение в торговле, ремонте автомобилей и предметов домашнего пользования, на транспорте, в строительстве, предоставлении личных услуг, производстве одежды и продуктов питания.

Изменения в распределении занятого населения по трем основным секторам экономики характеризовались сокращением доли занятых в сельском хозяйстве, промышленности и строительстве и ростом занятости в сфере услуг - с 37% в 2002 г. до 35% в 2008 г., в промышленности и строительстве - соответственно, с 10 до 13% (табл. 6, 7).

Таблица 6

Распределение занятого населения Кыргызской Республики по отраслям экономики
(без учащихся; тыс.человек /%)

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Всего в экономике:	1787,0 100	1807,1 100	1837,0 100	1879,9 100	1934,4 100	2096,1 100	2152,7 100
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	944,5 52,9	950,8 52,6	951,2 51,8	936,2 49,8	927,5 47,9	760 36,3	742,1 34,5
Горнодобывающая промышленность	6,0 0,3	6,5 0,4	5,5 0,3	7,5 0,4	7,7 0,4	11,8 0,6	13,1 0,6
Обрабатывающая промышленность	113,9 6,4	111,9 6,2	113,7 6,2	119,8 6,4	126,0 6,5	177,9 8,5	179,8 8,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	21,4 1,2	21,8 2,5	22,3 3,0	24,2 3,5	24,6 3,9	35,6 1,7	38,3 1,8
Строительство	43,6 2,4	45,6 2,5	54,7 3,0	65,4 3,5	76,3 3,9	181,4 8,7	205,3 9,5
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	194,3 10,9	200,1 11,1	205,8 11,2	214,3 11,4	229,5 11,9	308,4 14,7	316,9 14,7
Гостиницы и рестораны	14,5 0,8	16,9 0,9	20,7 1,1	26,5 1,4	34,7 1,8	49 2,3	58,4 2,7
Транспорт и связь	64,5 3,6	68,0 3,8	72,3 3,9	80,3 4,3	93,2 4,8	120,2 5,7	133,3 6,2
Финансовая деятельность	8,2 0,4	8,1 0,4	9,3 0,5	10,0 0,5	10,2 0,5	9,5 0,5	9,7 0,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	30,3 1,7	30,2 1,7	30,0 1,6	34,4 1,8	37,6 1,9	36,5 1,7	45,8 2,1
Государственное управление	64,2 3,6	66,3 3,7	69,6 3,8	71,8 3,8	72,1 3,7	101 4,8	106,8 5
Образование	146,0 8,2	149,2 8,2	151,3 8,2	153,4 8,2	156,0 8,1	152 7,3	156,6 7,3

Здравоохранение и предоставление социальных услуг	82,0 4,6	76,7 4,2	72,1 3,9	71,8 3,8	70,9 3,7	8,7 4,2	86,2 4
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	47,0 2,6	76,3 2,6	47,3 2,6	51,8 2,7	53,7 2,8	48,8 2,3	43 2
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	5,4 0,3	7,6 0,4	9,7 0,5	11,0 0,6	12,8 0,7	15,3 0,7	16,2 0,8

За последние пять лет снижение занятости произошло только в сельском хозяйстве и здравоохранении. В остальных видах деятельности занятость возросла, но наиболее значительный прирост численности занятого населения отмечался в предоставлении услуг гостиницами и ресторанами (в 2,2 раза), в строительстве (в 1,8 раза), торговле, ремонте автомобилей и предметов личного пользования (на 24%), на транспорте и в связи (на 36%).

Таблица 7

Распределение занятого населения по видам экономической деятельности и полу

(по данным обследования рабочей силы в; в %)

	Всего, тыс. чел.			
	2005г.	2006 г.	2007 г.	2008г.
Всего	1930,5	2077,1	2096,1	2152,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	834,2	799,7	760,0	742,1
Горнодобывающая промышленность	12,5	12,4	11,8	13,1
Обрабатывающая промышленность	140,2	35,2	177,9	179,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	35,0	163,9	35,6	38,3
Строительство	102,2	153,7	181,4	205,3
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	257,8	301,5	308,4	316,9
Гостиницы и рестораны	34,1	49,0	49,0	58,4
Транспорт и связь	97,6	115,7	120,2	133,3
Финансовая деятельность	10,0	8,2	9,5	9,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	28,4	34,1	36,5	45,8
Государственное управление	91,1	102,3	101,0	106,8
Образование	156,4	161,8	152,9	156,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	80,9	85,4	87,0	86,2
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	38,6	44,9	48,8	43,0
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	10,2	8,8	15,3	16,2

Рынок труда определяет экономические принципы формирования занятости населения на основе предложения рабочей силы и спроса на нее, причем не только по количеству, но и по качественным характеристикам.

Занятое население республики имеет высокий уровень образования, который обусловлен сложившейся образовательной системой: почти каждый пятый из числа занятого населения имеет высшее или неполное высшее образование, каждый седьмой – среднее профессиональное.

Изначально сложившееся распределение женщин и мужчин по видам и группам занятий предопределило более высокий образовательный уровень занятых женщин. В 2008 г. в общей численности занятых, доля женщин, имеющих высшее профессиональное образование, составляла 21,2%, мужчин – 15,2%, среднее специальное - соответственно, 18,8 и 10,1%. После получения среднего общего образования, девушки имеют большее стремление продолжать образование, так как возможности трудоустройства женщин, не имеющих специальной подготовки, ограничены. Мужская занятость преобладает в видах деятельности и занятиях, где достаточно среднего или неполного среднего образования, но необходима профессиональная подготовка.

За пять лет в общей численности занятого населения доля работников предприятий, учреждений и организаций уменьшилась с 36 до 31%. Преобладающее число рабочих мест было создано в крестьянских (фермерских) хозяйствах и сфере индивидуальной трудовой деятельности, а также значительно возросло (на 8,5%) число лиц, работающих по найму у отдельных граждан.

Для анализа профессиональной структуры занятого населения используется стандартная классификация занятий. Все занятое население, согласно утвержденному в республике классификатору занятий (приближенному к международному), подразделяется на девять основных групп, в зависимости от выполняемой работы и квалификации. Данное распределение, в основном, явилось отражением распределения населения по видам экономической деятельности.

В структуре занятий населения республики наибольшую долю составляли группы квалифицированных рабочих сельского хозяйства и работников сферы обслуживания и торговли (табл. 8), что свидетельствует о преобладании занятости населения в сельском хозяйстве и торговле.

Таблица 8

Распределение занятого населения по группам занятий*(по данным обследования рабочей силы.)*

	Все население				Городское население				Сельское население			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Всего, тыс. чел.	1930,5	2077,1	2096,1	2152,7	686,1	733,1	742,2	754,6	1244,4	1343,9	1353,9	1398,1
в том числе по занятиям, %:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	0,9	1,9	49,2	52,3	1,7	3,4	31,5	31,7	0,4	1,1	17,8	20,6
специалисты высшего уровня квалификации	9,3	9,9	197,2	204,9	14,6	17,0	121,2	125,4	6,4	6,1	76,0	79,5
специалисты среднего уровня квалификации	7,4	6,9	137,4	138,5	10,7	10,1	75,0	75,2	5,7	5,1	62,4	63,3
служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом, финансовым и информационным обслуживанием	2,5	2,3	45,8	51,3	3,6	3,6	23,3	25,7	1,9	1,6	22,5	25,5
работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	14,8	15,5	342,7	348,3	25,5	23,8	193,7	186,4	8,9	11,0	149,0	161,9
квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства	39,3	36,7	718,0	695,2	6,0	5,1	28,7	24,9	57,7	54,0	689,3	670,3
квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	11,5	13,5	319,9	356,0	19,9	20,2	152,9	160,3	6,9	9,9	167,0	195,7
операторы и аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	5,9	6,6	135,2	144,8	9,4	9,0	65,8	73,1	3,9	5,3	69,4	71,7
неквалифицированные рабочие	8,4	6,6	150,7	161,5	8,7	7,9	50,1	51,9	8,2	5,9	100,6	109,6

В городах наиболее многочисленными являлись группы занятого населения, относящиеся к работникам сферы обслуживания и торговли (24% от общей численности занятого населения) и специалистам высшего и среднего уровня квалификации (27%). В сельской местности около 54% всего занятого населения составляли квалифицированные рабочие сельского хозяйства, 11% – специалисты высшего и среднего уровня квалификации, 11% – сферы обслуживания и торговли.

Важной характеристикой занятости является деление на работающих по найму и работающих не по найму. Работающие по найму составляют 46,7% всех занятых, в городах их доля достигает 72,6%, в сельской

местности – менее трети. Среди горожан очень велика доля работающих по найму у отдельных граждан (22% от всех городских занятых или 30,3% от числа занятых по найму). В сельской местности доля занятых по найму у частных лиц значительно меньше (9,6% от всех занятых), но составляет те же 30% по отношению ко всем занятым по найму.

Как следует из вышесказанного, различные формы занятости не по найму преобладают. При этом доминируют традиционная самозанятость, неоплачиваемые семейные работники и лица, занятые в личном подсобном хозяйстве.

Разгосударствление собственности в стране сопровождается также изменениями в распределении работающих по статусу занятости. Снижаются численность и доля лиц, выполняющих работу по найму, и соответственно увеличивается самозанятость. К самозанятым относятся те граждане, которые работают самостоятельно или с одним-несколькими партнерами как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. Сюда входят прежде всего семейные предприятия, в которых могут трудиться лица без оплаты.

На наш взгляд, в республике самозанятость будет развиваться и в перспективе. Во многом это будет зависеть от степени поддержки в стране малого предпринимательства, создания необходимой законодательной и нормативной базы, прежде всего в системе льготного налогообложения и предоставления других льгот для развития предпринимательской деятельности.

Наибольшее распространение самостоятельная занятость получила в аграрном секторе экономики, где с начала 90-х годов начался процесс реструктуризации сельскохозяйственных предприятий, сопровождающийся формированием индивидуальных крестьянских (фермерских) хозяйств. Вместе с тем за последние пять лет численность населения, занятого в крестьянских (фермерских) хозяйствах, составляла три четверти всего

населения, занятого в сельском хозяйстве. В 2008 г. работники крестьянских (фермерских) хозяйств составляли три четверти всего населения, занятого в сельском хозяйстве.

Другая значительная группа среди самостоятельно занятого населения это лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью. Их доля выросла с 13 до 15%. Индивидуальная трудовая деятельность получила широкое распространение в торговле, ремонте автомобилей и предметов домашнего пользования, на транспорте, в строительстве, предоставлении личных услуг, производстве одежды и продуктов питания.

Наиболее защищенной формой трудового контракта является постоянный контракт (заключенный на неопределенный срок). Доля имеющих такие контракты составляет две трети от всех работающих по найму или лишь около 30% от всех занятых в экономике. Здесь же следует отметить, что почти каждый четвертый работающий по найму не имеет никакого письменного контракта и «защищен» лишь устной договоренностью со своим работодателем. Доля таких наемных работников велика и в городе, и в сельской местности, как среди мужчин, так и среди женщин. В сельском хозяйстве, строительстве и торговле занятые на основе лишь устных договоренностей составляют более половины всей наемной рабочей силы. Структура занятости в 2008 г. в целом характеризуется явным доминированием сельского хозяйства. На этот сектор (совместно с лесным хозяйством и охотой) приходится 34,5% всех занятых. Вторым по масштабу работодателем являются торговля и ремонт («Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования»), которые обеспечивают 14,7% всей занятости в республике. Третьим по значимости является строительство (9,5%). Далее следуют обрабатывающая промышленность (8,4%), сектор образовательных услуг (7,3%), транспорт и связь (6,2%), На долю каждой из остальных приходится менее 4% от всех занятых (см.табл. 6).

В республике в целом количественно доминируют квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства, удельный вес которых в сумме достигает почти 40%. На втором месте, но с большим отставанием, следует группа работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности. Ее удельный вес составляет около 15%. Среди всех занятых значительна доля специалистов высшего и среднего уровня квалификации. Эти группы в целом составляют 16,7% всей занятости и это отчасти отражает удельный вес отраслей социального сектора в структуре экономики. Наоборот, доля руководителей всех уровней невелика, что коррелирует с большим масштабом самозанятости и неформальной занятости.

В структуре занятости в городах у мужчин выделяются такие группы занятий, как квалифицированные рабочие (26,7%), рабочие высокой и средней квалификации (в которую вошли операторы и аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики – 15,7%), а также работники сферы обслуживания и торговли (19,8%). Последняя из названных групп во многом определяет профессиональный портрет занятости городских женщин – к ней принадлежит почти каждая третья. Каждая пятая горожанка является специалистом с высшим образованием. В этом, по-видимому, отражается высокий удельный вес учреждений образования и здравоохранения в общей занятости в городах и преобладание в них женщин.

Спецификой кыргызской действительности является неформальная, скрытая занятость. На наш взгляд, важным условием выживания кыргызстанцев в современных условиях является работа на земельном участке, в личном подсобном хозяйстве.

На протяжении всего периода реформ в Кыргызстане возрастают масштабы безработицы, т.е. прямых непроизводительных потерь трудового

потенциала. В 2008 г. численность безработных насчитывала 191,1 тыс. чел., из них 53,6% составляли мужчины и 46,4% - женщины.

Численность безработных в 2008 г., составила 191,1 тыс. чел., из них 53,6% мужчины и 46,4% женщины (табл. 9).

Таблица 9

Распределение безработных по месту проживания и полу						
<i>2006г.</i>						
	Всего, тыс. чел.	В общей численности безработного населения, в %		Уровень безработицы, %		
		мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Всего	183,5	52	48	8,1	7,4	9,1
городская местность	91,3	51	48	11,1	10,7	11,6
сельская местность	92,2	49	52	6,4	5,6	7,5
<i>2007г.</i>						
Всего	188,9	53	47	8,3	7,7	9,0
городская местность	90,0	47	43	10,8	-	-
сельская местность	98,9	52,4	46,5	6,8	-	-
<i>2008г.</i>						
Всего	191,1	53,6	46,4	8,2	7,6	9,0
городская местность	90,8	48,7	42,1	10,7	-	-
сельская местность	100,3	53,2	47,1	6,7	-	-

Уровень общей безработицы сложился в размере 8,2%. Ее масштабы среди женщин (9,0%) были более значительными, чем у мужчин (7,6%).

Более напряженная обстановка на рынке труда в городах, где уровень безработицы составил 10,7%, тогда как в сельской местности – только – 6,7%. Проведение земельной реформы, когда практически каждая сельская семья смогла получить в пользование земельный надел, позволило в определенной мере решить проблему занятости на селе. В крестьянских (фермерских) хозяйствах в сельскохозяйственных работах принимают участие практически все работоспособные члены семьи.

Возрастная структура безработных характеризуется молодым составом – среди них более половины приходится на население в возрасте до 30 лет. Средний возраст безработных составил 30,9 года, тогда как занятых – 35,7 года, в том числе в городах – 31,9 (37,1), в сельской местности – 29,8 лет (34,9 лет).

Наибольших значений безработица достигла среди молодежи в возрасте 15-24 года (14,5%). Но уже в возрастной группе 25-29 лет она

снижается более, чем на 6% пунктов, а затем с переходом к более старшим возрастным группам – более плавно. Именно на начальный этап трудовой активности населения приходится наиболее интенсивный поиск работы. Во-первых, молодежь впервые выходит на рынок труда, во-вторых, чаще, по сравнению с лицами старших возрастов, меняет работу, т.к. находится в стадии поиска наиболее приемлемого для нее места работы. Многие студенты и учащиеся, наряду с учебой, также заняты поиском работы. Так, доля студентов и учащихся среди безработных в возрасте 15-24 лет составляет 14%.

Наиболее низкий уровень безработицы у населения, имеющего высшее образование (7%), т.е. чем больше произведено вложений в «человеческий капитал», тем меньше риск попадания в ряды безработных. Наиболее высокий уровень безработицы отмечается у лиц с незаконченным высшим профессиональным образованием (7,1%). Это связано с тем, что рассматриваемая категория в значительной мере состоит из студентов вузов, ищущих работу, которую можно было бы совмещать с учебой. Низкий уровень безработицы наблюдался в группе населения, имеющего начальное общее образование, который можно объяснить ее возрастной структурой. В этой группе преобладает молодежь в возрасте 15-16 лет, еще не успевшая получить основное общее образование (учащиеся 9 классов) и в большинстве своем не занятая поиском работы.

Из общей численности безработных 97,8% имеют опыт предыдущей трудовой деятельности. Среди них основными причинами потери работы являются следующие: высвобождение, сокращение штатов или ликвидация предприятия (24,4%); увольнение по собственному желанию (17,5%); окончание срока временной, сезонной работы, работы по контракту (14,1%) (табл. 10).

Таблица 10

**Распределение численности безработных Кыргызской Республики
по обстоятельствам незанятости (%)**

	Всего	в том числе:
--	-------	--------------

					МУЖЧИНЫ				ЖЕНЩИНЫ			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Безработные - всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:												
имеют опыт трудовой деятельности	58,6	64,0	96,5	97,8	85,9	63,5	67,3	70,9	84,8	53,0	53,3	59,0
из них оставили прежнее место работы (деятельности) в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела	25,0	19,0	25,1	24,4	13,6	26,1	19,7	21,3	16,4	23,8	34,1	33,7
по собственному желанию	9,9	14,0	20,5	17,5	50,6	10,7	25,0	15,1	48,8	9,0	16,1	15,9
не имеют опыта работы	41,4	13,0	13,5	12,2	14,1	36,5	32,7	29,8	15,2	47,0	40,6	41,0

Не имели опыта работы 66,9 тыс. безработных, или 23,3% их общей численности. Данная группа безработных преимущественно формируется из числа молодежи (на 30% за счет молодежи до 20 лет и на 46% - в возрасте 20-24 лет). Более 795 безработных в возрасте до 20 лет и около 66% безработных в возрасте 20-24 лет – лица, ищущих свою первую работу.

Среди безработных, имеющих опыт работы, 21% - это в прошлом работники сельского хозяйства, 22 – обрабатывающей промышленности, 13 – торговли, 10 – строительства, 7% - транспорта и связи. Наиболее многочисленную группу (25%) составляют квалифицированные рабочие (7 и 8 группы). На долю специалистов высшего и среднего уровня квалификации приходится 14%, работников сферы обслуживания – 24 неквалифицированных рабочих – 10%.

В 2008 году в службу занятости обратилось 137,7 тыс. чел., из них: в поисках работы было зарегистрировано 71,3 тыс. чел. (на 11% меньше, чем в 2005 году), из них более 47% составляют женщины.

Среднее время поиска работы безработными мужчинами в 2008 г. составило 8,5 месяцев, женщинами – 9,4 месяца.

Среднее время поиска работы по возрастным группам безработных значительно различается – от 7 месяцев в группе молодежи 20 лет до 10 месяцев в группах 50 лет и старше. При этом более 21% безработных моложе 20 лет с поиском работы менее 3 месяцев. Доля ищущих работу более года минимальна для возрастной группы 15-19 лет (27%), а максимальна – в возрасте 55-59 лет (52%).

Трудоустройство граждан зависит прежде всего от баланса спроса и предложения рабочей силы и соответствия профессионально-квалификационного состава работников требованиям рынка труда.

Характерной чертой рынка труда явился низкий спрос на рабочую силу, несоответствие ее предложению: на одно свободное место в среднем по республике претендовали 21 человека. Число предлагаемых предприятиями свободных рабочих мест (вакансий) в 2008 г. составило 3,4 тыс., где по-прежнему существенно преобладает спрос на рабочие специальности. Трудоустроены 39,3 тыс.чел. (или 56,9% от ищущих работу), статус безработного в среднем ежемесячно получали 3,3 тыс. чел.; на профессиональную подготовку и переподготовку направлено 5,1 тыс. безработных (что составило 82% по отношению к 2002 году); на общественные работы 18,6 тыс. чел.; на вновь созданные рабочие места в результате развития предпринимательской деятельности при финансовой поддержке службы занятости трудоустроены 2,6 тыс.чел.

С начала 2008г. при содействии службы занятости была подобрана подходящая работа 57,8,% от общей численности обратившихся; за этот же период прошлого года удельный вес трудоустроенных в числе обратившихся составлял 54,6%. Увеличение общего числа трудоустроенных произошло в основном за счет вакансий, заявленных в службу занятости предприятиями республики (табл. 11).

Таблица 11

Численность безработных, состоящих на учете в органах государственной службы занятости

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Численность незанятого населения, состоящего на учете в органах государственной службы занятости	82,5	86,5	86,6	89,0	99,0	104,4	104,5
из них признаны безработными	60,5	60,2	57,4	58,2	68,0	73,4	71,3
Из числа безработных назначено пособие по безработице	6,3	5,4	4,2	4,1	10,2	4,5	3,4
Трудоустроено граждан органами службы занятости за год	34,1	38,9	36,1	37,4	36,7	37,6	39,3
Заявленная организациями потребность в работниках	1,9	3,0	3,5	3,8	4,3	8,7	5,4
Численность незанятого населения в расчете на одну заявленную вакансию, чел.	37	29	25	23	23	12	19
Уровень зарегистрированной безработицы, %	3,1	3,1	2,8	2,9	3,3	3,5	3,3

Удельный вес трудоустроенных среди женщин составляет 3,4%, что несколько ниже, чем среди мужчин - 3,6%.

Из числа трудоустроенных 32% подобрана подходящая работа на государственных предприятиях и в организациях, 42% - на частных предприятиях, 3% - в кооперативах и т.д.

Удельный вес трудоустроенных граждан по отраслям экономики распределяется следующим образом: сельское хозяйство – 17,5%, торговля, ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования, гостиницы и рестораны – 17,3%, промышленность – 10,8 %, строительство – 9,0%, транспорт и связь – 3,4%.

Количество вакансий, заявленных предприятиями в 2008 г., составляло 3,4 тыс. мест, что по сравнению с 2002 г. в 2,7 раза больше.

Количество безработных и численность зарегистрированных безработных растут. Необходимо отметить, что низкий уровень официальной безработицы прикрывает высокий уровень скрытой безработицы.

Ситуация на рынке труда за последние пять лет складывалась следующим образом. К концу 2008 г. численность безработных, зарегистрированных в службах занятости и имеющих официальный статус, составила 71,3 тыс. чел, что на 11% больше, чем на конец 2002г.

Доля женщин в общей численности официально зарегистрированных безработных сократилась с 56% в 2002 г. до 46,4% в 2008 г.

За 2008 г. органами службы занятости были трудоустроены 39,3 тыс. Чел., что на 7% больше, чем в 2001 г., а удельный вес трудоустроенных из числа обратившихся в поисках работы возрос за этот период с 47 до 49%. Из общего числа безработных 5% были трудоустроены на вновь созданные рабочие места, из них около 99% – по программе микрокредитования. Основная часть трудоустроенных граждан нашла себе работу в предоставлении коммунальных и персональных услуг (20%), в сельском хозяйстве (18%), торговле, ремонте автомобилей, бытовых изделий и предметов домашнего пользования (14%), в обрабатывающей промышленности (9%).

В 2008 г. из числа обратившихся по вопросу трудоустройства профессиональное обучение прошли 5,1 тыс. Чел., из них около 73% не имели ранее профессиональной подготовки и 27% прошли переподготовку и повышение квалификации. Более 80% лиц, прошедших переобучение, были трудоустроены.

В зависимости от возраста и уровня образования безработных меняется соотношение способов поиска работы, которыми они пользуются. Так, безработные в возрасте 35 лет и старше наряду с самым популярным у всех безработных способом (обращение к друзьям родственникам и знакомым) часто используют обращение в государственную службы занятости. Безработные с более высоким уровнем образования часто используют такие способы поиска работы как подача объявления в печать, отклик на объявления непосредственное обращение к администрации или работодателю.

Как известно, обеспечение высокого уровня занятости и сокращения безработицы осуществляется в двух направлениях: активных мер (создание рабочих мест, общественной работы, переквалификация, специальные мероприятия для активизации труда инвалидов, молодежи, женщин и т.д.) и пассивных мер (компенсации по безработице, предоставление возможности более раннего выхода на пенсию). Практика показывает, что в странах, где предпочтение отдается первому направлению, достигаются, как правило, положительные результаты, в части расширения занятости и сокращения численности безработных.

В Кыргызстане перераспределение средств происходит в пользу пассивных мер. Согласно Национальной программы содействия занятости населения «ЭМГЕ», отражающей официальный документ Правительства Кыргызской Республики по занятости населения, в нашей стране осуществляется ряд активных мероприятий, финансирование которых в основном осуществляется из Фонда содействия занятости.

**Число безработных граждан, охваченных активными мерами на рынке труда
(кроме трудоустройства)* (на начало года)**

годы	Всего безработных		Охвачено активными мерами -всего		в том числе:							
					Общественные работы		Профес. обучение		«Чек на рабочее место»		Микро-кредит	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	в %	тыс. чел.	в %	тыс. чел.	%
2001	54,7	100	23,3	42,7	15,2	27,8	6,5	11,8	0,049	0,1	1,6	2,9
2002	58,3	100	32,1	55,0	19,7	36,0	8,9	15,3	0,249	0,4	3,3	0,5
2003	60,5	100	33,3	55,0	21,3	35,2	8,1	13,4	0,250	0,4	3,6	0,6
2004	60,2	100	29,5	49,0	20,0	33,2	6,1	10,1	0,149	0,2	3,3	0,5
2005	57,4	100	23,8	41,5	16,4	28,6	5,0	8,7	0,119	0,2	2,3	0,4
2006	58,2	100	24,1	41,4	17,1	29,3	5,1	8,8	0,115	0,2	1,8	3,1
2007	67,9	100	25,6	37,7	18,6	27,4	5,1	7,5	0,13	0,2	1,8	2,6
2008	71,3	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Составлена на основе данных Государственного комитета КР по миграции и занятости

В 2008 г. на профессиональное обучение, профориентацию и общественные работы расходовалось соответственно 7,5% и 27,4% (остальные средства направлялись на так называемые активные меры – финансовую поддержку, приобретенных ценных бумаг и др., а также на содержание служб занятости).

Осуществление практических мер, таких как, содействие в трудоустройстве незанятого населения, развитие системы профобучения и переобучения безработных граждан, совершенствование структуры оплачиваемых общественных работ, содействие предпринимательской инициативе и поддержка самостоятельной занятости безработных, во многом способствует снижению напряженности на рынке труда.

Активные меры содействия занятости безработных граждан, наиболее эффективно внедряются в таких областях как: Чуйская (47,6 %), Иссык-Кульская (61,2%) и Ошская (36,5%), Джалал–Абадская (38,8 %), Баткенская область (39,2%) и Таласская (83,3%) и г.Бишкек (49,3%).

В настоящее время в этих условиях пособия по безработице не выполняют своего основного назначения – поддержания уровня жизни безработных на социально-приемлемом уровне, позволяющем активно искать работу. Средний размер пособия по Кыргызстану составляет не более 30% заработка в период, предшествующий безработице. В среднем по стране

около половины (2008 г. – 37,7%) получают минимальное пособие по безработице, величина которого еще составляет менее 20% прожиточного минимума. В ряде регионов Кыргызстана минимальное пособие получают практически все зарегистрированные безработные.

Необходимо повышать уровень пособий, совершенствовать формы и порядок их выплат, но главное внимание следует сосредоточить на активной политике, проводимой на рынке труда. При этом не следует ограничиваться финансированием активных мер, зафиксированных законом КР о занятости населения (ст. 9, 10, 12), профессиональным обучением, профориентацией и общественными работами. Речь идет о создании новых рабочих мест в отраслях экономики, регионах и организации занятости длительно безработных граждан. Для этого требуется разработка программ разного уровня, в которых должны найти отражение система мероприятий, сроки их реализации, финансовые ресурсы, ответственные исполнители.

В течение последних лет Министерством труда и социальной защиты КР были разработаны целевые программы содействия занятости населения (на 1996-1997 гг., на 1998-2000 гг.). В них нашли отражение специальные программы организации занятости молодежи, временной занятости подростков, трудовой реабилитации инвалидов, организации занятости длительно безработных при этом расходы Фонда занятости на последнюю специальную программу составили всего 2,5% общих расходов на все эти работы.

Проблему устранения безработицы следует анализировать с различных позиций: социально-экономической, финансовой, организационной, технической. В основу прогноза безработицы необходимо положить прогноз занятости по отраслям экономики с учетом: изменения структуры; расширения производства; увеличения объема инвестиций; возможностей создания новых рабочих мест; прогноза (в форме экспертной оценки) занятости в теневом секторе хозяйства; формально не учитываемой занятости

в сфере малого бизнеса (по некоторым оценкам – это каждый четвертый, занятый в этой сфере); самозанятости; сезонных колебаний безработицы. Необходимо учитывать прогноз процесса «вторичной занятости», на который можно воздействовать с целью ее снижения и высвобождения рабочих мест для новых работников.

Следует скорректировать прогноз безработицы, опирающийся на прогноз ВВП и демографических процессов, прогнозом производительности труда с учетом научно-технического прогресса, имея при этом в виду противоречивый характер связи процессов роста технического уровня с эффективностью занятости. Если при статичном подходе НТП ведет к увеличению трудосберегающего оборудования и сокращению числа рабочих мест, то в динамике это повышает эффективность производства, способствует экономическому росту, который, в свою очередь, порождает дополнительный спрос на рабочую силу. В анализе и прогнозе демографических процессов применительно к прогнозу безработицы следует, видимо, учесть процессы старения населения и тенденцию снижения, особенно в перспективе, темпов трудовой миграции рабочей силы в Россию.

Необходимо дополнить прогнозный показатель общей безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, ожидаемым изменением уровня официально регистрируемой безработицы в оценке Минсоцтруда КР. Эти данные важны для выявления степени возможного усиления напряженности ситуации на официальном рынке труда, контролируемом государственной службой занятости, и объема необходимых государственных средств для выплаты пособий по безработице.

Помимо общих причин безработицы в разных регионах страны существуют разнообразные специфические факторы ее подпитки. Проблемы с обеспечением занятости в районах преимущественной дислокации предприятий и отраслей, не имеющих перспектив развития или подлежащих реструктуризации и технической реконструкции, отличаются от проблем

регионов с повышенным уровнем рождаемости, которые и в прежние годы были трудоизбыточными. Свои особенности имеются и в малых городах, сельской местности, горных районах. При разработке прогноза по регионам целесообразно выделить особо депрессивные регионы (прежде всего Нарынская область), для повышения занятости в которых надо принимать не только экономические, социальные, но и политические решения.

Нельзя игнорировать также региональные различия и изменчивость состава безработных (демографического и профессионального), длительности безработицы, ее структуры по социальным группам, которыми определяется степень сложности разработки необходимых мер по оптимизации уровня безработицы как в целом по КР, так и в отдельных регионах на перспективу. Особое внимание следует уделить молодежи, среди которой в последнее время наблюдается наиболее высокий уровень безработицы.

Определяющей задачей при разработке прогноза должна быть корректировка стратегии и тактики проводимой реформы с ориентацией на приоритетность мер по приостановке начавшегося процесса крупномасштабной застойной безработицы, обеспечению эффективной занятости населения и росту уровня оплаты труда. В целях повышения эффективности труда на базе использования трудового потенциала требуется осуществить ряд мер при сохранении и укрупнении роли государства как гаранта занятости. Основным принципом при разработке мер по недопущению роста безработицы является признание экстремального характера ситуации в экономике. Для выживания населения надо использовать любые легитимные способы обеспечения занятости:

- в качестве исходной посылки считать, что важнейшим средством предотвращения роста безработицы является проведение политики протекционизма по отношению к отечественному производству и обоснованной реструктуризации отраслевой структуры экономики; -

предусмотреть активизацию спроса на рабочую силу, прежде всего, в отраслях реального сектора путем выделения государством инвестиций. Стимулирования изыскания предприятиями внутренних источников накопления. Необходимо усилить контроль за целевым расходованием государственных средств, выделяемых дотационным регионам для инвестирования в производство; - особое внимание необходимо уделить отраслям с наибольшим уровнем падения производства, избыточной численностью занятых, большими потерями рабочего времени, акциями неповиновения и конфликтными ситуациями, с тем, чтобы на базе принятия соответствующих законодательных актов разработать и внедрить систему мер, создающих благоприятные условия для развития производства и повышения эффективности труда;

- при выделении государственных средств на создание рабочих мест предпочтение следует отдавать отраслям, входящим в состав «общественных работ», а также трудоизбыточным регионам;

- важно определить статус, источники финансирования и организацию на практике общественных работ (дорожное строительство, жилищное строительство, работа в органах здравоохранения и др.) и перевод части безработных временно в число занятых;

- рекомендовать использование при поддержке государства накопленного в прежние годы опыта проведения оргнабора и вахтового метода для привлечения безработных к участию в крупномасштабных проектах по строительству дорог, освоению новых месторождений и т.п., а также регулирование внешней трудовой миграции.

При реализации рассмотренных мер нельзя не учитывать ограниченности инвестиционных источников для решения проблем занятости и безработицы, особенно на первых этапах. Это потребует от государства проведения маневра инвестиционными ресурсами в рамках избранных приоритетных направлений инвестиционной политики и

совершенствования методов ее реализации на всех уровнях. Необходима приоритетная поддержка социально-инновационных проектов, которые обеспечивали бы не только экономический рост, но и решение проблем занятости и повышения уровня жизни населения.

Выделим четыре важнейших направления восстановления расширенного воспроизводства в Кыргызстане. Суть их в кардинальной социальной ориентации перспективной структуры рыночной экономики.

Первое направление – государственный протекционизм кардинального повышения потребительского спроса, обеспечение доли оплаты труда в ВВП не менее чем до 30% при постоянном повышении заработной платы всех категорий с 2006 г., с учетом динамики экономического роста и пропорционально увеличению производительности труда в отраслях экономики.

Второе направление – приоритетное развитие социально значимых отраслей экономики и сферы услуг на основе льготного кредитования, субсидий, таможенных и импортных квот, налоговых льгот, тарифной защиты, введения прямого государственного заказа на поставку сырья и др.

Третье направление – государственный протекционизм приоритетного инновационного развития производства высоко-технического оборудования для социально значимых отраслей экономики и сферы услуг, загрузка пустующих мощностей в машиностроении, технологическая конверсия заводов на основе государственного заказа и связанных кредитов.

Четвертое направление – введение государственного заказа на производство основных видов сельскохозяйственной продукции и беспроцентного кредитования сельского хозяйства под закупки посевного зерна, сельскохозяйственных машин, горючесмазочных материалов, а также частичного дотационного финансирования сельхозпроизводства и фермерства.

Концепцией среднесрочного развития Кыргызстана преобладающим типом воспроизводства на ближайшие годы рекомендуется интенсивный метод эксплуатации основных производственных фондов на основе повышения загрузки производственных мощностей. Такая стратегия закладывает положительные предпосылки для решения проблем занятости и смягчения последствий безработицы.

Ситуация в сфере реализации и использовании трудового потенциала отражает общее положение в экономике страны. На протяжении десятилетия реформ в стране происходит обесценение и постепенная деградация трудового потенциала. Его недоиспользование наиболее очевидно проявляется в безработице, но не сводится только к ней. Основная часть - недоиспользование трудового потенциала занятой части населения. В результате качество занятости снижается (значительные масштабы частичной и подавленной безработицы, распространение невидимой неполной занятости). Низкий уровень трудовых доходов большей части трудового потенциала побуждает их искать дополнительные источники средств к существованию, соглашаться на любые условия труда.

Проблема недоиспользования трудового потенциала имела место и в советское время. Особенно остро она начала проявляться с 70-х годов, когда накопление предприятиями излишней рабочей силы стало отрицательно сказываться на трудовой отдаче. Одна из причин нерационального использования трудовых ресурсов - неадекватность сложившегося типа занятости (соответствующего в основном потребностям индустриального общества) императивам экономического развития, связанным с новым уровнем техники и трудовых отношений. К этому времени наиболее развитые страны перешли к новому типу занятости, основанному на ином распределении «ролей» между факторами производства и других формах организации трудовых отношений. Подобный тип занятости характеризуется повышением роли творческого труда; большей гибкостью трудовых

отношений; снижением стабильности занятости и формированием соответствующих компенсационных механизмов, встроенных в рынок; ростом доли занятых в отраслях нематериального производства и сфере услуг.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда - средство выстраивания новой модели занятости, позволяющей более эффективно использовать трудовой потенциал. Основная цель государственной политики занятости - социально-рыночная трансформация трудовых отношений на современной научно-технической базе.

Приватизация и рыночные преобразования сферы трудовых отношений сами по себе не обеспечивают переход к более высокому типу занятости. В Кыргызстане стихийная либерализация рынка труда не сопровождалась ни последовательными промышленной политикой и политикой занятости, ни целенаправленным созданием достаточно широкой и доступной системы социальных амортизаторов. В результате не только сохранились и усилились, но появились и новые формы недоиспользования трудового потенциала. Противоречие между все еще достаточно высоким образовательным и профессионально-квалификационным потенциалом населения, с одной стороны, и сокращением объема производства и структуры хозяйства, с другой, усиливается.

При самом общем взгляде на динамику структуры занятости можно уловить, казалось бы, прогрессивные изменения: относительное возрастание доли сектора услуг, что приближает соотношение производственных и непроизводственных отраслей в Кыргызстане к аналогичным показателям, характерным для развитых стран.

Однако изменение соотношения занятости в крупных секторах - формальный, малоинформативный критерий. Для более полной оценки тенденций в развитии структуры занятости важно знать причины, повлекшие

за собой те или иные изменения, а также внутреннее содержание процессов, происходящих в каждом секторе.

При поступательном развитии экономики изменение структуры занятости обычно происходит в результате роста производительности и насыщения потребностей определенного уровня. Это позволяет высвободить часть работников для удовлетворения более высоких потребностей и обуславливает сдвиги в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы как в экономике в целом, так и внутри крупных секторов. В частности, в отраслевой структуре промышленности получают развитие наукоемкие подотрасли машиностроения, в профессионально-квалификационной - категории работников, которые функционируют за пределами производственного процесса и заняты его обслуживанием (специалисты, управленцы). В третичном секторе ведущая роль переходит к отраслям, образующим нематериальный инвестиционный комплекс, - к науке, образованию, информационным технологиям, здравоохранению и т.п.

В Кыргызстане процесс шел по другой схеме, да и причины структурных изменений - иные. Сокращение доли занятых в промышленности было вызвано кризисным спадом производства, в наибольшей степени затронувшим этот сектор экономики. В структуре промышленности отчетливо видны регрессивные сдвиги, направление которых не изменилось и с наступлением периода экономического оживления. В 2008 году численность населения составила 5092,1 тыс.чел., из них трудовые ресурсы составили 2902,2 тыс.чел., экономически активное население – 2343,8 тыс.чел.

Изменения в структуре занятости в целом отражали перемены в структуре производства, поскольку техническая база оставалась прежней. Работники покидали промышленность вынужденно - в поисках заработка.

Сокращение доли обрабатывающей промышленности происходило за счет увеличения долей добывающих отраслей, примитивного сельского

хозяйства и примитивных услуг. Занятость в третичном секторе росла прежде всего за счет торговли и управления, доля которых увеличилась более чем в полтора раза. Доля отраслей нематериального производства, обеспечивающих качество экономического роста и предъявляющих спрос на наиболее квалифицированную рабочую силу, устойчиво сокращалась. Катастрофически уменьшилась доля науки, снизилась занятость в образовании и культуре. Стабильность доли здравоохранения, социального обеспечения и спорта связана с расширением административного аппарата в сфере социального обеспечения, что обуславливалось усложнением процедур предоставления социальных трансфертов.

Рынок труда по-прежнему ориентирован на низкооплачиваемые рабочие специальности, которые составляют в среднем 71% от заявленной потребности. Проблема поиска работы осложняется и тем, что значительная часть вакансий государственного и негосударственного секторов является закрытой информацией и распространяется через неофициальные каналы.

Низкая цена труда - одна из причин недоиспользования трудового потенциала. За долгие годы сформировались и поддерживались заниженные притязания наемных работников. Теперь, когда рыночные рычаги отпущены, низкая цена труда неизбежно приводит к тяжелейшим последствиям. Угрозу для формирования и развития трудового потенциала страны представляют следующие обстоятельства:

Во-первых, в советский период существенная часть затрат на рабочую силу возмещалась централизованно. Предприятиям труд обходился дешево, но государство обеспечивало бесплатное образование и здравоохранение; дешевое жилье, коммунальные услуги, бытовое обслуживание, транспорт, а также доступ к культурным ценностям - музеям, театрам, кино, книгам. Существенно дешевле обходилось рождение и воспитание детей, а принцип равенства стартовых возможностей осуществлялся значительно более последовательно, чем сегодня. Резкое уменьшение бесплатной и дотирующей

составляющих затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу нормальным условиям воспроизводства рабочей силы.

Во-вторых, экономика стала открытой. Наиболее квалифицированные, отвечающие требованиям современного производства работники выходят на мировой рынок, где цены на рабочую силу несопоставимо выше, чем в Кыргызстане. Сохранение трудовой элиты возможно лишь при существенном росте оплаты труда и улучшении его условий.

В-третьих, еще в советский период низкая цена труда оказывала дестимулирующее влияние на процесс замещения труда капиталом. Однако при централизованных инвестициях значение этого фактора было не столь ощутимо, как в настоящее время. Теперь же в полном соответствии с законами рыночной экономики низкая цена труда ведет к ослаблению стимулов технологических преобразований, а следовательно, к закреплению диспропорций, консервации отсталой структуры производства, накоплению подавленной безработицы внутри предприятий.

На протяжении 1994-2000 гг. существовала устойчивая тенденция сближения зарплаток квалифицированных и неквалифицированных рабочих, т.е. это говорит об обесценении трудового потенциала, прежде всего наиболее квалифицированной его части.

Крайней формой проявления обесценения трудового потенциала выступают неплатежи зарплаты. Погашение задолженности началось после 1998 г., т.е. после того, как произошло ее реальное обесценение. А поскольку задолженность не индексировалась, работники недополучили значительную часть долга.

Сейчас трудно отделить следствие и причину. Получается замкнутый круг: низкая цена труда ведет к отсутствию стимулов: у работников - к добросовестной работе, у работодателей - к техническому перевооружению. В свою очередь, низкая производительность порождает падение зарплаты, недоиспользование и обесценение трудового потенциала.

По существу речь идет не о перестройке типа занятости, а всего лишь о восстановлении потенциала, утраченного за годы кризисного спада, причем, как правило, на прежней индустриальной основе.

Отличительной чертой движения рабочей силы является интенсивный холостой оборот рабочих кадров. Будучи заинтересованными в привлечении квалифицированных рабочих, предприятия тем не менее не в состоянии предложить им достаточно привлекательные условия занятости, о чем свидетельствует довольно высокий (и возрастающий в период улучшения конъюнктуры) отток этой категории работников. Но почти в 50% случаев новое рабочее место предъявляет более низкие требования к квалификации работника, чем прежде. То есть высокая мобильность не ведет к улучшению использования трудового потенциала.

Анализ процессов, связанных с изменением структуры занятости, позволяет говорить о том, что Кыргызстан, к сожалению, движется не к постиндустриальному обществу в соответствии с общемировой тенденцией, а в обратном направлении.

Индикаторами этого являются: деградация накопленного на протяжении советского периода индустриального и научного потенциала; отток квалифицированных кадров из национальных анклавов высоких технологий как в ближнее, так и дальнее зарубежье и в секторы, обеспечивающие возможность выживания внутри страны.

Без эффективного вмешательства государства, призванного отстаивать стратегические интересы развития национальной экономики, и предприятия, и работники, и чиновники устремляются на поиски краткосрочных выгод.

2.3. Социальный аспект эффективности использования трудового потенциала

Для более полной характеристики воспроизводства и использования трудового потенциала необходимо, наряду с анализом динамики и уровня производительности труда, в качестве критерия оценки эффективности и

изменения показателей занятости и безработицы, рассмотреть социальные параметры этих процессов.

В советской статистике отводилось определенное место распределению занятых в «социально-экономическом разрезе», подразумевая под этим распределение занятых между государственным сектором народного хозяйства, колхозным и индивидуальным секторам. Однако этот «социально-экономический разрез» не соответствует современной реальности национальной экономики.

Трансформация системы занятости в рыночной экономике вызвала высокую мобильность трудовых ресурсов, которая также имеет тенденцию к нарастанию. Особую актуальность в условиях многоукладной экономики приобретают переливы рабочей силы между важнейшими ее социально-экономическими секторами. Одной из характеристик переходного периода служит показатель доли занятых в негосударственном секторе экономики. За последний период наблюдалось значительное снижение численности занятых в государственном секторе и, соответственно, увеличилось количество и доля занятых в секторе негосударственном: акционерных обществах, хозяйственных ассоциациях, совместных предприятиях, фермерских хозяйствах и т.д., что свидетельствует о расширении рыночного поля экономики (табл. 14).

В 2008 г. численность населения составила 5138,7 тыс. чел., из них трудовые ресурсы - 3082,85 тыс. чел., экономически активное население – 2343,3 тыс. чел., занятое население – 2152,7 тыс. чел., в том числе на предприятиях и в организациях – 616,4 тыс. чел., в крестьянских хозяйствах – 877,8 тыс. чел., а также число занятых индивидуально трудовой деятельностью составило 224,1 тыс. чел..

Таблица 14

**Распределение занятого населения Кыргызской Республики
по секторам экономики, в %**

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006г.	2007 г.	2008г.
--	---------	---------	---------	---------	--------	---------	--------

Всего занято в экономике	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:							
на предприятиях, в учреждениях и организациях государственной формы собственности	20,9	20,3	19,7	19,1	18,8	15,3	15,5
частной формы собственности	79,1	79,7	80,3	80,9	81,2	84,7	84,5

Такова степень использования совокупного трудового потенциала республики.

Надо отметить также, что данные о среднегодовой численности занятых в экономике по формам собственности не дают представления о социальном аспекте трудового потенциала, прежде всего о тех, кто выступает на рынке труда в качестве работодателей и наемных работников. В настоящее время Нацстатком Кыргызстана не включает показатели численности работающих по найму и не по найму в государственную статистическую отчетность.

С проведением приватизации и переходом государственной собственности в частную, особенно в результате расширения частной торговли и услуг, произошло увеличение численности собственников (работодателей и самостоятельно занятых) и их доли в численности занятых. Эти сдвиги закономерны.

Увеличение численности лиц работающих не по найму можно объяснить организаций собственного дела (самозанятые). В результате российского кризиса в августе 1998 г. определенная часть владельцев предприятий и организаций разорилась, произошло увольнение наемных работников. В то же время, видимо, резкие изменения, произошедшие в соотношении численности наемных и ненаемных работников, вызваны недостатками в качестве выборочного обследования.

Имеются различные определения категорий «наемные работники» (работающие по найму) и «ненаемные работники» (работающие не по найму). Остановимся на официальном определении. Нацстатком КР следующим образом трактует эти понятия:

Работающие не по найму, или наемные работники – это лица, которые выполняют работу, определенную как «работа по найму». Работа по найму – это работа, при которой гражданин заключает явный (письменный или устный или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает. Основные фонды, некоторые или все инструменты, помещение, которые использует лицо в процессе труда, могут принадлежать другим лицам. Деятельность работника может осуществляться под непосредственным контролем владельца или лиц, определенных владельцем и работающих у него по найму.

Работающие не по найму – это лица, которые выполняют работу определенную как «работа на собственном предприятии». Работа на собственном предприятии (в собственном деле) – это работа, при которой вознаграждение непосредственно зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг. Лицо самостоятельно принимает производственные решения, относящиеся к деятельности предприятий (собственному делу), или делегирует эти полномочия, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия (собственного дела).

В эту группу входят: работодатели; самостоятельно занятые; члены производственных кооперативов; неоплачиваемые семейные работники.

Не вдаваясь в широкую дискуссию, следует отметить определенную нечеткость приведенных положений. Особенно это касается наемных рабочих и работодателей. А ведь от того, какой статус они имеют, складывается система социально-трудовых отношений, система правовых взаимоотношений между ними на рынке труда.

С точки зрения трудового права, по нашему мнению, более точными являются дефиниции, имеющиеся в законодательстве по труду и социальному обеспечению ФРГ. «Для трудового права в качестве охранительного права наемного работника решающим является само понятие

наемного работника. Наемными работниками являются лица, обязанные на основании частноправового договора в течение определенного времени выполнять для другого лица определенную работу по основной профессии или в качестве побочного занятия. Оказанная лишь в одноразовом порядке услуга в общем и целом не является основанием для установления трудового правоотношения. Кроме того, трудовое правоотношение, как правило, предполагает выплату вознаграждения. Решающим является фактическое положение дел, а не то, обозначают ли стороны свои взаимоотношения как трудовые правоотношения или, с целью уклонения от императивного трудового права, как служебные отношения на основе частного предпринимательства⁵¹.

Как известно, возникновение социально-трудовых отношений начинается с обмена между собственником средств производства (работодателем) и собственником рабочей силы (наемным работником) на рынке труда. Необходимым условием этих отношений является юридическая независимость равноправных субъектов. Собственник рабочей силы должен иметь право и возможность ею распоряжаться и по своему усмотрению предоставлять ее путем купли-продажи собственнику средств производства для использования при сохранении своей личной независимости.

Обязательным условием оформления этой сделки (акта купли-продажи рабочей силы), как это следует из законодательства, является трудовой договор, гарантирующий наемному работнику базовое вознаграждение, которое прямо не зависит от дохода единицы, где указанный работник трудится. Однако практика показывает, что в Кыргызстане сплошь и рядом происходят нарушения трудовых договоров – задерживается выплата вознаграждения, работодателями устанавливается прямая зависимость заработной платы от получаемых предприятием или организацией доходов.

⁵¹ Обзор законодательства по труду и социальному обеспечению. Министерства труда и социального порядка, 1995. – Вып.3

Довольно широко не только на частных, но и на государственных предприятиях распространен наем работников без оформления трудовых договоров. Наиболее часто эта форма найма используется при заключении временных трудовых соглашений, а также при найме неквалифицированной рабочей силы. Нанятые таким образом работники привлекаются в случае необходимости и увольняются в первую очередь.

Но это юридическая сторона. Нас прежде всего интересуют социально-экономические проблемы состояния и особенности кыргызского рынка труда, цены труда и стоимости рабочей силы, уровня доходов наемных работников и их отличия по сравнению с доходами, получаемыми работодателями. От того, какими параметрами оцениваются эти категории, зависит эффективность использования трудового потенциала.

Надо отметить, что в понимании, сущности, состояния и перспектив развития рынка труда в переходный период экономики нет единства. Так, в статье «Социальные аспекты рынка труда» Г. Мкртчян, И. Чистяков пишут: «... нельзя утверждать, что при социализме вообще не существовало рынка труда, он был, но в извращенном виде. Поэтому, на наш взгляд, в условиях переходного периода и стоит задача не создания рынка труда, а приведения его в естественное состояние»⁵².

По нашему мнению, рынок труда в переходной экономике объективно существует. При этом он коренным образом отличается от того состояния трудовых отношений, которое было в советский период, и находится в стадии формирования. К настоящему периоду опубликовано много работ, в которых изложены сущность рынка труда, его составляющие, состояние, недостатки, проблемы и перспективы развития. Поэтому мы не будем подробно останавливаться на всех этих вопросах, а попытаемся осветить социальный аспект рынка труда и трудового потенциала.

⁵² Общество и экономика. - 1999. - №9. - С. 94

В своих высказываниях о рынке труда многие авторы упускают из виду его особенности по сравнению с другими рынками (товаров, услуг и т.д.). Следует напомнить, что купля-продажа рабочей силы в отличие от других товаров не сопровождается сменой ее собственника, поскольку она поступает в распоряжение покупателя (работодателя) на время процесса труда. К покупателю переходит только право использования способности работника к труду для производства товаров, услуг. Поскольку рабочая сила, будучи проданной остается принадлежностью работника, время от времени возникает необходимость в корректировке условий оплаты и использования труда, чего не происходит при купле-продаже обычных товаров, проданных раз и навсегда и сменивших собственника.

Процесс взаимоотношений между продавцом и покупателем рабочей силы осуществляется на рынке труда с учетом состояния спроса и предложения рабочей силы путем переговоров по поводу условий найма, включая объем и содержание работы, условия и оплату труда (цену рабочей силы) и определенные социальные гарантии. Рынок труда имеет свои особенности в зависимости от общественного уклада, состояния экономики.

Особенностью рынка труда в условиях нынешнего переходного периода является низкая цена рабочей силы, отрицательно сказывающаяся на эффективности использования трудового потенциала. Следует согласиться с чл.-корр. РАН Е.И. Капустиным в том, что: «... основным негативным результатом проводимых экономических реформ является совершенно экономически не обоснованная и социально несправедливо заниженная цена труда»⁵³.

Как известно, связь стоимости рабочей силы с ее ценой носит опосредованный характер: стоимость рабочей силы – цена материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, формируется на рынке товаров и услуг, а цена рабочей силы – на рынке труда. Поэтому в

⁵³ Регулирование социального развития России. – М.: Институт экономики РАН, 1997. - С. 112

кризисных ситуациях создаются условия для существенного расхождения между стоимостью и ценой рабочей силы. Такое положение характерно и для современного этапа кыргызской экономики. Падение объемов производства сопровождается ростом цен на товары и услуги и снижением спроса на рабочую силу, вследствие чего происходит падение цена труда.

Такая политика исключает из арсенала механизма реформирования фактор материальной заинтересованности в повышении производительности труда и создании конкурентоспособной продукции. Эффективная экономика возможна лишь в том случае, если сохраняются определенные паритеты в ценовых пропорциях на различные ресурсы, в том числе и на труд. Дешевый труд не может быть производительным и эффективно воздействовать на экономию и рациональное использование материальных и других производственных ресурсов, на повышение технического уровня производства, улучшение качества продукции. Обесценение рабочей силы снижает мотивационные возможности заработной платы, потребительский спрос населения, сдерживает структурную перестройку экономики, усиливает социальную напряженность в обществе. Низкая цена труда – ограничитель платежеспособного спроса на продукцию, увеличения объемов производства, экономического роста.

Следовательно, одной из первоочередных задач в настоящее время является увеличение цены труда. Это диктуется, с одной стороны, необходимостью повышения уровня жизни трудящихся, выхода из кризиса, социальной ориентации экономики Кыргызстана, с другой – объективными потребностями дальнейшего реформирования распределительных отношений в сторону рыночности с постепенным введением модели самообеспеченности работника и его семьи. Заработная плата должна покрывать его воспроизводственные расходы, включая значительную часть ныне бесплатных социальных услуг: страхование, образования, медицины и некоторых других.

В странах со сложившейся рыночной экономикой цена труда, в значительной мере определяется механизмом свободной конкуренции со стороны работодателей и самих продавцов рабочей силы на рынке труда и системой социального партнерства.

В Кыргызстане пока еще только начинают складываться конкуренция между субъектами рынка труда и институтами социального партнерства. Развитие свободной конкуренции сталкивается с серьезными препятствиями, ограничивающими ее воздействие на цену труда. В их числе – недостаточная мобильность рабочей силы, значительная и все возрастающая безработица, миграция, ведущая к серьезному понижающему воздействию на цену труда и необходимости массовой переквалификации работников. Пока еще в зачаточном состоянии находятся регламентация правового статуса и содержание элементов многоуровневой системы соглашений по вопросам труда, занятости и заработной платы.

Необходимым условием решения этих задач в переходный период является регулирующее, целенаправленное воздействие государства, его центральных и региональных органов на цену труда через такие рычаги, как уровень заработной платы, ее динамика и дифференциация, которые, в свою очередь, создают заинтересованность работников в высокопроизводительном труде, обеспечивают справедливость оплаты труда, уровень, качество и образ жизни основной части населения.

К сожалению, официальные данные о цене труда в Кыргызстане отсутствуют.

Важнейшим условием формирования благоприятного социального климата в трудовой сфере является адаптация наемных работников к требованиям рынка, наличие у них доброжелательных отношений к партнерам – работодателям и стремление к сотрудничеству с ними. А для этого надо изменить социально-экономическую обстановку на предприятиях. Независимо от того, являются ли наемные работники акционерами или нет,

они должны иметь возможность участвовать в управлении, в решении задач повышения эффективности производства, полностью и вовремя получать заработную плату в соответствии с результатами труда.

Для того чтобы преодолеть отчуждение работника от собственной рабочей силы, сделать его равноправным партнером социально-трудовых отношений, следует прежде всего *привести цену труда в соответствие со стандартами ее стоимости в цивилизованном мире*. Устранение обесценения рабочей силы требует от государства на нынешнем этапе проведения политики опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом цен с тем, чтобы восстановить платежеспособный спрос, сложившийся до 1992 г., а впоследствии по достижении указанной цели, поддерживать равенство темпов их роста.

Прежнее монопольное право государства на эксплуатацию рабочей силы в значительной степени компенсировалось высокой степенью минимальной социальной защиты и высоким уровнем занятости. В настоящее время эти социальные стабилизаторы исчезают, что на фоне интенсивного обнищания большинства населения делает социально-экономическую ситуацию крайне неблагоприятной. Необходимо ускорить формирование инфраструктуры рынка труда, где для наемных работников должна быть создана реальная возможность выбора конкретной формы деятельности в соответствии с личными склонностями и квалификацией, где была бы конкуренция не только среди продавцов рабочей силы за рабочие места, но и среди работодателей за рабочую силу.

Наемный работник должен осознавать, что он является собственником своей рабочей силы, знать ее цену и, предлагая ее на рынке труда, требовать, чтобы она была оплачена в соответствии со стоимостью рабочей силы. Наемный работник должен выступать как самостоятельная активная личность, имеющая возможности в соответствии со своими интересами менять место работы, место жительства, через суд отстаивать свои права.

Конечно, для этого надо создать не только правовые, но прежде всего экономические условия, в которых работник не будет закреплён наличием жилья, рабочим местом и будет иметь накопления для маневра.

Вынужденные выживать в одиночку наемные работники потеряли доверие ко всем – правительству, работодателям, профсоюзам. Для них большое значение имеет создание коллективной защиты их прав через профсоюзы, которые, как правило, выступают в качестве представителей работников в переговорном процессе. Однако профсоюзам не удалось еще стать реальной общественной силой, с которой должным образом считались бы социальные партнеры – работодатели и правительство. Более того, специфика ситуации заключается в том, что профсоюзы и администрация конкретных предприятий объединены общим интересом – сохранением любой ценой производства, а следовательно, рабочих мест и минимальных социальных гарантий работникам. Сегодня очень часто директора и профсоюзы выступают единым фронтом против правительства, добиваясь смягчения налогового гнета и льгот для своего предприятия или даже целой отрасли. Чем хуже ситуация в экономике, тем крепче эта связь профсоюзов и администрации.

Безусловно, при экономической, социальной и психологической незащищенности наемных работников в силу отсутствия активной позиции профсоюзов, а главное, конечно, в результате получения огромных средств при приватизации и акционировании предприятий, тон в социально-трудовых отношениях задают предприниматели. В то же время возможности предпринимателей, даже тех, которые понимают необходимость изменения сложившейся ситуации и создания системы полноправного партнерства с наемными работниками, весьма ограничены. Это связано прежде всего с обременительными налогами, недостатками в кредитно-финансовой системе, растущей неплатежеспособностью и др. Предприниматели, чтобы не оказаться банкротами, всеми правдами и неправдами стараются оставаться

«на плаву», даже путем нарушения законодательства, включая Трудовой Кодекс Кыргызской Республики.

При проведении такой политики из арсенала механизма реформирования полностью исключается фактор материальной заинтересованности в производительном труде. Эта проблема имеет ряд взаимосвязанных аспектов. Прежде всего, для любой формы материального вознаграждения существует минимальная граница его уровня, за чертой которого не воспринимается его поощрительная функция. Здесь речь идет о предельном уровне, когда оплата труда должна восприниматься как стимул к получению дополнительного результата труда, а не как компенсация за потраченное на работе время.

Практически каждый регион Кыргызстана имеет свои особенности формирования уровня и структуры расходов на воспроизводство рабочей силы в зависимости от природно-климатических, социально-экономических, культурных и других условий проживания человека. Так, набор потребляемых продуктов питания для проживающих в центре, на севере и юге Кыргызстана по своей калорийности зависит не только от состава населения, но и от профессионального состава работников (люди физического и умственного труда, шахтеры, учителя, врачи и т.д.).

В 1993 г. в республике был принят Закон «О минимальном потребительском бюджете» (МПБ). Он формируется по так называемым физиологическим нормам потребления в сильно суженном ассортименте товаров и в первую очередь продуктов питания («корзина» из 11 наименований продуктов питания). Величина МПБ по своей стоимости определяет, по существу, уровень бедности. В 2008 г. минимальный размер оплаты труда составлял в целом по Кыргызстану **6,4%** величины прожиточного минимума.

В то время в США и ряде других стран соотношение МЗП и средней заработной платы составляет 40-50%⁵⁴.

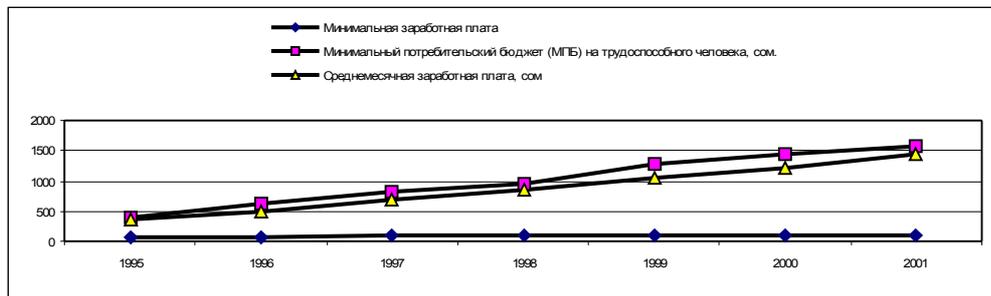


Рис. 3 Изменение величины, минимальной заработной платы, прожиточного минимума и среднемесячной заработной платы

За период рыночных преобразований произошли изменения в структуре доходов населения. Если в дореформенный период основным источником доходов населения являлась заработная плата, то в последние годы наблюдается снижение ее доли в общей структуре доходов. В 2008 г. на долю оплаты труда приходилось лишь 30,4% всех доходов. Вместе с тем, возрастает роль прочих источников денежных доходов, таких как доходы от предпринимательской деятельности и личного подсобного хозяйства, доходы от собственности и прочие, сократилась доля социальных трансфертов (10,3% от общих доходов), которые представляют собой одно из средств поддержания жизненного уровня низкодходных слоев населения.

На процесс формирования денежных доходов населения в условиях перехода на рыночные отношения оказали влияние факторы, связанные с введением в практику рыночных методов хозяйствования. Во-первых, предоставление самостоятельности предприятиям и организациям, отказ от государственного формирования фонда оплаты труда. Во-вторых, появление новых предприятий и организаций по производству товаров и услуг и развитие индивидуальной трудовой деятельности, малых и совместных предприятий. Они используют выгодную рыночную конъюнктуру для повышения своих доходов, что не всегда связано с действительными результатами их труда.

⁵⁴ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М., 1996

Естественно, что на структуру и динамику доходов населения и отдельных домашних хозяйств оказывали влияние прежде всего общие факторы, характеризующие социально-экономическую ситуацию в целом – глубокий экономический кризис и постепенное становление рыночных отношений. К числу более конкретных обстоятельств необходимо отнести гиперинфляцию в начале 90-х годов. Все эти обстоятельства не только снижали реальные денежные доходы населения, но и сильно затрудняли расчеты как средней заработной платы работников, так и реально располагаемого среднедушевого дохода.

Общей тенденцией изменений в структуре доходов населения в первые годы реформ стало снижение доли оплаты труда (заработной платы) в составе совокупных денежных доходов (которое определялось названными выше экономическими факторами).

Упадок производства и общий экономический спад, продолжавшийся на протяжении всего периода реформирования, значительное время сопровождались высокой инфляцией, что обусловило беспрецедентный рост цен и падение реальной заработной платы и реальных доходов населения.

Одним из важнейших показателей, характеризующих функционирование рынка труда и жизненный уровень населения, является заработная плата.

На фоне сокращения численности работников формального сектора экономики отмечался стабильный рост их среднемесячной номинальной заработной платы.

Номинальная среднемесячная заработная плата одного работника по республике (без учета малых предприятий) в 2008 г. составила 3970 сом, и по сравнению с соответствующим периодом 2005 г. увеличилась на 17,8%, а реальный ее рост, исчисленный с учетом индекса потребительских цен, составил 11%. Исходя из официального курса валют, установленного

Национальным банком Кыргызской Республики, средняя заработная плата в 2008 г. составила 63,7 долл. США (в 2001 г. – 30,0 доллара).

Наиболее значительный рост номинальной заработной платы за последние пять лет отмечался в гостиницах и ресторанах, на транспорте и в связи, финансовой деятельности (в 2 раза). В то же время, в производственных видах деятельности прирост заработной платы был менее значительным. Так, в горнодобывающей промышленности она возросла в 1,5 раза, обрабатывающей промышленности – в 1,8 раза, строительстве – 1,3 раза.

Несмотря на ежегодный рост среднемесячной номинальной заработной платы, ее размер не достигал величины минимального потребительского бюджета трудоспособного населения до 2002 г., по данным НСК КР, когда уровень заработной платы впервые превысил размер прожиточного минимума трудоспособного населения на 2,3%, а в последующие годы эта разница увеличивалась еще больше, и в 2008 г. превышение составило уже 22,8%.

В формировании денежных доходов населения значительную роль играют доходы от трудовой деятельности и доходы, полученные от личных подсобных хозяйств. Несмотря на рост среднедушевых доходов населения (в 2008 г. их размер составлял **955,9 сом.**), они не обеспечивают прожиточный минимум. Величина минимального потребительского бюджета в 2008 г. равнялась 2795,88 сом. в среднем на душу населения в месяц, удельный вес продуктовой корзины в МПБ населения составлял 73% (в стоимостном выражении 1336,9 сом.).

Сопоставление среднедушевых доходов с официально утвержденным прожиточным минимумом показывает, что в 2008 г. средние доходы на душу населения покрывали лишь 52% потребительского бюджета, тогда как в 2001 г. данное соотношение достигало 63,09% МПБ населения.

По данным за 2008 г. среднедушевые доходы в городской местности на 23% пункта выше, чем в сельской. При этом в структуре доходов городских жителей преобладают доходы трудовой деятельности – 77,1% от общих доходов. Одна третья часть доходов селян (32,3%) приходится на поступления от продажи сельскохозяйственной продукции, произведенной личными подсобными хозяйствами⁵⁵.

Кризис экономики существенно затронул интересы отраслей, определяющих воспроизводство рабочей силы и будущее нации: науку, образование, культуру и искусство, здравоохранения.

Однако надо сказать, что нельзя ожидать высокой оплаты труда работников социальной сферы, когда в Кыргызстане продолжается процесс «трансформационного» экономического спада. Необходим подъем отраслей материального производства, в которых формируется национальный продукт, распределяемый затем по другим отраслям экономики.

Сравнение роста среднемесячной заработной платы работающих в отраслях экономики целесообразно сравнить с индексами роста потребительских цен на товары и услуги.

На изменение потребительских цен в Кыргызской республике за последние пять лет оказывали влияние различные экономические факторы. Замедление темпов инфляции было обусловлено, в основном, проведением жесткой бюджетной политики и снижением обменного курса национальной валюты по отношению к доллару США. В 2001 г. среднемесячный прирост цен составлял 0,3%, в 2004 г. – 0,2%, в 2008 г. – 0,6%.

В целом за пять лет потребительские цены увеличились в 1,2 раза, почти на столько же возросли они на продовольственные и непродовольственные товары, в наибольшей степени – на платные услуги, оказываемые населению – 1,6 раза.

⁵⁵ Уровень жизни населения Кыргызской Республики Стат.сб. – Бишкек: НСК КР, 2006. – С.54.

Таким образом, мы наблюдаем весьма неприятную тенденцию больших «ножниц» между потребительскими ценами и среднемесячной заработной платой работающих. Эту тенденцию можно ослабить путем согласованных государственных мер по сокращению численности работающих в экономике, повышения производительности труда и государственного регулирования заработной платы.

Еще одно противоречие рынка труда, связанное с формированием стоимости рабочей силы, состоит в том, что в оплате труда не в полной мере учитывается наличие иждивенцев. Для Кыргызстана этот вопрос особенно актуален, так как здесь около 70 % семей состоит из 3 и более человек, при этом одна треть семей имеют в своем составе 3 и более детей. Следует согласиться, что в настоящее время демографический фактор дифференциации индивидуального потребления по своему влиянию превосходит остальные факторы. Как показывают исследования, наличие иждивенцев уменьшает средний уровень дохода на одного члена семьи по сравнению со средним заработком одного работника примерно на 30 % и в полтора раза увеличивает дифференциацию семей по среднему доходу.

Наличие за чертой бедности значительной части населения свидетельствует не только об экономическом упадке, но и о том, что механизмы перераспределения общественного богатства в стране неэффективны.

Принципы глобального распределения богатства страны являются компетенцией ее политического устройства, а не социальной политики. Необоснованной является, в нынешних условиях, попытка достичь приемлемого уровня жизни всего населения, не меняя принципов доступа различных социальных групп к источникам благ.

Интегральным показателем уровня социального развития государства является уровень жизни населения. Его динамика отражает не только направление социального развития государства и эффективность социально-

экономической политики, но и качественные характеристики социально-экономического положения в настоящий момент.

При всей относительности параметров уровня жизни есть несколько объективных показателей, которые позволяют определить перспективу проводимой политики, иерархию целей и условия их реализации.

К таким, наиболее информативным и объективным показателям, в частности, относятся: численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, соотношение реальных доходов населения с прожиточным минимумом или покупательная способность, характеризующая соотношение номинальных среднедушевых доходов с величиной прожиточного минимума, выраженная в условном количестве наборов прожиточного минимума, приходящихся на данный среднедушевой доход. Применение этих показателей дает возможность определить реальный уровень жизни населения и реальный уровень денежных доходов.

Преобразования в стране обернулись для значительной части населения ростом рисков снижения реальных доходов и надежности их источников.

Наиболее полное представление о распределении денежных доходов населения дает распределение этих доходов по первой (с наименьшими доходами) и последней (с наибольшими доходами) 20%-ным квинтельным группам населения. В течение 90-х годов у 90% населения страны их доля в общем объеме денежных доходов снижается, а в группе населения с наибольшими доходами наблюдается рост. Иначе говоря, бедные с каждым годом становятся беднее, а богатые – богаче.

Общий объем денежных доходов распределяется по 20%-ным группам населения, что в совокупности составляет 100% населения. Первая группа располагает наименьшими доходами. Пятая группа имеет наибольшие доходы.

Коэффициент концентрации доходов, или индекс Джини, показывает состояние общества: если коэффициент близок к 0, общество находится в состоянии абсолютной уравниловки, а при коэффициенте, равном 1 - в ситуации

нищего большинства и сверхбогатого меньшинства. Таблица 16 показывает, что индекс Джини равен 0,433, то есть по сравнению с 2001 г. идет понижение индекса.

Таблица 15

Показатели неравенства в доходах населения

	2004 г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.
Соотношение доходов наименее обеспеченных групп населения и наиболее обеспеченных групп населения, раз	9,9	9,2	8,5	8,6	9,9
Коэффициент Джини по доходам	0,441	0,419	0,407	0,422	0,433

В условиях трансформации кыргызской экономики к рынку выбор правильности ориентиров в социальной политике становится чрезвычайно важным. Позитивный и негативный опыт социальной работы в зарубежных странах может оказаться весьма полезным при одном условии: Кыргызстан должен в этом отношении идти своим путем, опираясь на свои реальности, национальные традиции и экономические возможности.

В Кыргызстане, существенно отличающимся условиями, определенными географической средой, уровнем развития производительных сил и соответствующих производственных отношений, необходимы свои социальные стандарты, которые должны быть разработаны на основе учета региональных особенностей. Это связано с необходимостью решения принципиально новых сложных задач, поставленных рыночными отношениями.

Учитывая, что социальные проблемы напрямую связаны с состоянием экономики (коренная проблема), в качестве основного индикатора следует выбрать показатель «уровень жизни». Стоимость жизни определяется с помощью потребительских корзин, ранжированных по различным жизненным стандартам (прожиточный минимум, минимальный, рациональный и высокий стандарт) в разрезе социально-экономических групп населения (трудоспособные, дети разного возраста и подростки, пенсионеры, инвалиды, беременные женщины). Эти показатели позволяют выйти на эффективные модели оплаты труда и занятости населения, в том

числе на занятость инвалидов, пенсионеров и других групп населения, опекаемых службами социальной защиты.

Таким образом, трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности труда.

В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации (через участие в общественно полезном труде) всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовка к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возраста).

В качестве критериев эффективности использования трудового потенциала в стране в целом или в отдельном регионе целесообразно выделить: 1) повышение (снижение) уровня и темпов производительности труда; 2) динамику основных параметров занятости и безработицы; 3) социальный аспект эффективности использования трудового потенциала.

ГЛАВА 3

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОГЛАСОВАНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Инструменты контроля и регулирования сферы воспроизводства трудового потенциала и сбалансированности рынка труда

Кыргызстан располагает значительным ресурсным потенциалом: имеет крупные месторождения полезных ископаемых, запасы топливно-энергетических, водных, минерально-сырьевых, земельных, биологических ресурсов. В реальном секторе создан относительно неплохой производственный потенциал, имеется высокий уровень образования населения, квалифицированные кадры, развитая наука. В выступлении президента Кыргызской Республики К.Бакиева на республиканском совещании раскрыто содержание радикальных мер на 2005-2006 годы, предусматривающих вывод из депрессивного состояния экономики Кыргызстана, её подъем, включая организацию новых производств, реконструкцию действующих предприятий, использование имеющихся производственных мощностей, развитие малого предпринимательства, социальной инфраструктуры и т.д.⁵⁶.

Все это образует базу для создания новых рабочих мест и вовлечения безработного населения в трудовой процесс. Однако эти меры требуют огромных финансовых ресурсов и соответственно большого запаса времени. Ни того, ни другого у Кыргызстана сейчас нет, а острота социальных проблем нарастает, поэтому, по нашему мнению, необходимо использовать весь арсенал институциональных форм, способствующих легитимной деятельности населения в целях получения дохода, обеспечивающих привлечение их к выводу экономики республики из кризиса, а главное

⁵⁶ Социальные императивы современной экономики и российской реалии. – М., 1998

открывающих реальные возможности борьбы с бедностью и вынужденным массовым бездействием значительной части населения.

Одним из основных направлений решения задачи улучшения условий воспроизводства и повышения эффективности использования трудового потенциала является формирование и развитие регионального рынка труда. Каждому региону Кыргызстана присуща своя специфика. Довольно печальная практика последних десяти лет показала, что надеяться только на то, что рыночные отношения стихийно, самостоятельно выведут экономику на прямую дорогу прогресса, нельзя.

В создавшихся условиях необходимо широко использовать различные способы регулирования процессов формирования и использования трудового потенциала. В Кыргызстане исходной базы для этих целей целесообразно применять следующую систему инструментариев:

- расчет баланса трудовых ресурсов по республике в среднем за год;
- прогнозные оценки численности незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве, в разрезе районов и городов (по данным мониторинга рынка труда);
- комбинированный отчетный документ – баланс спроса и предложения рабочих мест;
- программы содействия занятости населения республики, утверждаемые ежегодно.

Баланс трудовых ресурсов получен в наследство от плановой системы хозяйства. Впервые его теоретические и методические основы были разработаны в 60-е годы В.К.Костаковым и П.П.Литвяковым⁵⁷. Баланс трудовых ресурсов - основной инструмент анализа и прогнозирования пропорций воспроизводства трудового потенциала, с помощью которого можно обеспечить увязку человеческих ресурсов республики с потребностями экономики в рабочей силе. В силу этого он способен

⁵⁷ Костаков В.Г., Литвяков П.П. Баланс труда: содержание и методика разработки. – М.: Экономика, 1970

наиболее точно отражать реальное состояние рынка труда. К сожалению, в современных условиях баланс трудовых ресурсов не находит должного применения. Это связано, с одной стороны, с сокращением статистической базы и сложностью получения данных от частных структур, не говоря уже о неформальном секторе экономики, и, с другой стороны, стремлением государственного аппарата завуалировать процессы, которые свидетельствуют о просчетах в решении кардинальных задач использования трудового потенциала.

Как известно, баланс трудовых ресурсов состоит из двух взаимосвязанных частей; в первой отражается наличие и состав трудовых ресурсов, во второй – их распределение и использование. Следует отметить, что постепенно из года в год упрощается структура и сокращается перечень позиций баланса. Тем самым уменьшаются возможности для углубления анализа, происходящих в составе трудовых ресурсов изменений. Так, в расчёте баланса трудовых ресурсов по Кыргызстану за 1991-1999 гг. приведены данные о трудоспособном населении в трудоспособном возрасте, а также о лицах старших возрастов и подростках, занятых в народном хозяйстве. Однако отсутствует выделение регулирования процесса трудоустройства. До 1991 г. в расчётах баланса трудовых ресурсов содержалась более детальная градация их распределения.

В то же время изменяется набор показателей, характеризующих занятость населения в современных условиях. В частности, появились строки: «экономически активное население», «уровень официально зарегистрированной безработицы» и «численность безработных». Однако включенные по этим строкам данные фактически «зависают», поскольку не балансируются с главными строками баланса «всего трудовые ресурсы» и статьями их распределения: всего занято в экономике; число учащихся с отрывом от производства; трудоспособного населения, занятого в домашнем и личном подсобном хозяйстве (ДЛПХ).

На наш взгляд, было бы целесообразным провести инвентаризацию составляющих расчета баланса трудовых ресурсов и разработать систему показателей. Характеризующих долю неучётных самозанятых, осуществляющих производство продукции и услуг для рынка, пропадающих из-за погрешностей учета в составе группы ЛПХ, а также состояние и перспективы развития рынка труда. Необходимо также начать составление баланса трудовых ресурсов в территориальном разрезе (по районам и городам), учитывая возрастающую роль муниципальной власти и органов местного самоуправления в вопросах обеспечения занятости и борьбы с безработицей и бедностью населения, а также большую контрастность в показателях естественного движения населения, занятости и безработицы в горных районах Кыргызстана.

Есть основания полагать, что уровень занятости, рассчитанный в соответствии с методологией МОТ по итогам выборочных опросов населения, несколько занижен. Причина коренится в изменении методики статистической оценки размеров занятости в Кыргызстане после 1992 г. в связи с разгосударствлением собственности и переходам к работе по проведению расчетов важнейших счетов и показателей сектора «Домашние хозяйства» в соответствии с международными стандартами системы национальных счетов (СНС). Часть показателей СНС, предлагаемых для расчета занятости, в Кыргызстане ранее не использовались. Это относится, в частности, к методикам проведения обследований по проблемам занятости в негосударственном секторе на крупных, средних и малых предприятиях, выявления масштабов занятости в неорганизованном секторе, теневой и незаконной деятельности, их влияния на производство ВРП, фактическое потребление и уровень жизни населения. Речь идет об учете легитимной неформальной занятости, о выявлении суммарной величины доходов от работы «на рынок» в домашнем хозяйстве на семейном предприятии – не по найму (т.е. без привлечения членов семьи, с их привлечением без оплаты, без

привлечения и с привлечением наемных работников), а также о полноте досчетов невыявленной численности и доходов от занятости в теневом сегменте неформального сектора экономики.

Концепция разграничения и учета видов неформальной деятельности в негосударственном и государственном секторах экономики, их связи с некоммерческим (третьим сектором), к сожалению, пока до конца не отработаны ни на уровне республики в целом, ни в отдельных ее регионах. Естественно, что в трудоизбыточных регионах, где доля неформальной легитимной деятельности в составе домохозяйств особенно велика, погрешности статистических оценок занятости, безработицы, уровня доходов на душу населения могут быть значительными. Необходима дальнейшая работа по совершенствованию методики оценки масштабов неформальной занятости.

Понятие неформального появилось впервые в 1972 г. В результате организованного по инициативе МОТ обследования по вопросам занятости в Кении, выявившего большое число работающих в крайне тяжелых условиях бедняков, деятельность которых не учитывалась, не регламентировалась и не защищалась государственными властями. Главными характеристиками этого сектора являются: разнообразие видов деятельности по производству товаров и услуг для продажи другим лицам с целью самостоятельного обеспечения себя доходом, незарегистрированный и неучитываемый статистикой характер деятельности, мелкомасштабное производство, крайне низкие размеры капитала, производительности труда и доходов. Нерыночное производство товаров и услуг для личного потребления должно исключаться из неорганизованного сектора.

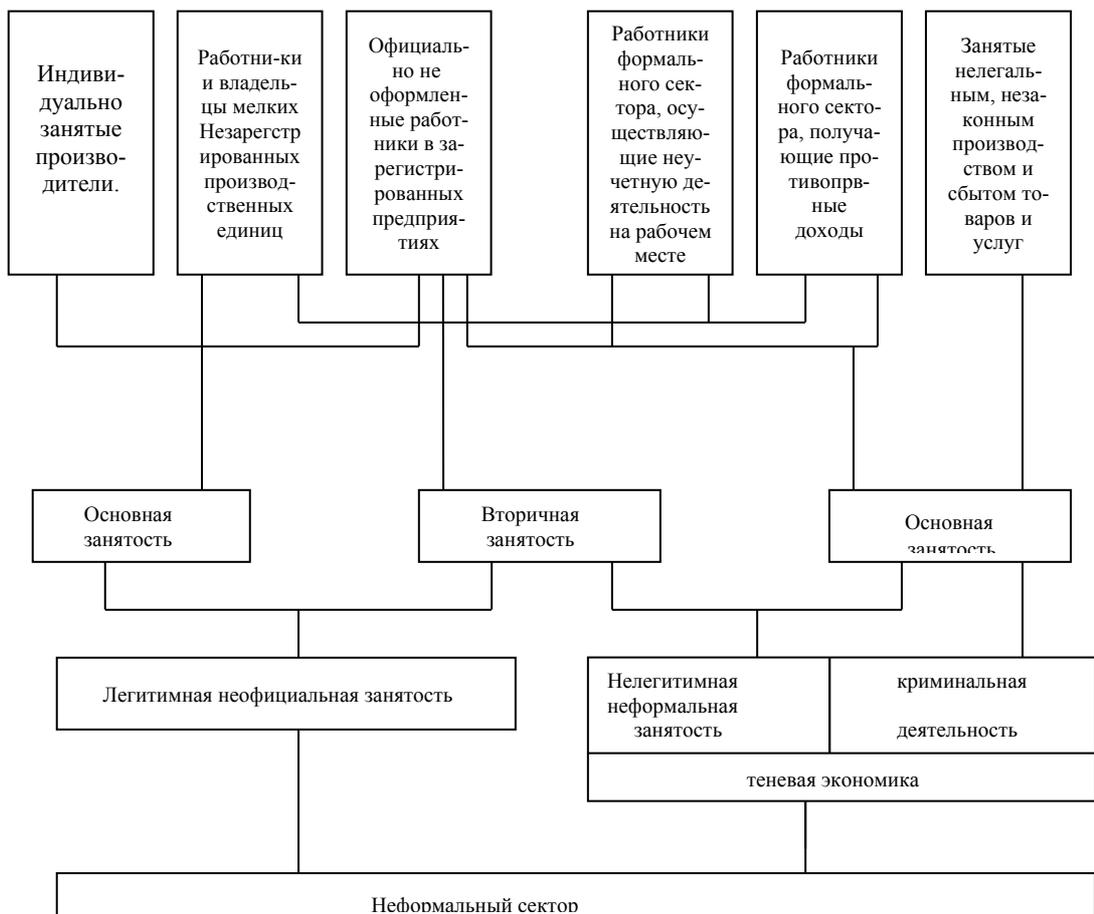
Деятельность самозанятых осуществляется главным образом отдельными гражданами, работающими на самих себя в качестве самостоятельных предпринимателей индивидуально или с помощью неоплачиваемых членов семьи (хотя некоторые из них могут иногда

привлекать к оплачиваемой работе помощников без оформления трудовых отношений). Общая черта таких предпринимателей – крайняя уязвимость и неустойчивость положения из-за выхода на организованный рынок, ограниченного доступа к кредитным учреждениям, современным технологиям, формальному образованию и профессиональному обучению. Это – работа «на свой страх и риск» без поддержки государства; работа за пределами охвата защитой трудового законодательства, мерами по охране труда на рабочем месте. Самозанятые не имеют, как правило, самостоятельного юридического лица.

Неформальная занятость представляет собой нечеткую сегментированную структуру. Масштабы и структуру такой занятости определить достаточно трудно. Опыт 90-х годов во многих странах мира (особенно развивающихся) выявил беспрецедентный рост неорганизованного сектора как следствие экономического спада, структурной перестройки, высоких темпов урбанизации, активизации процессов высвобождения рабочей силы из резкого сокращения заработной платы. В некоторых странах благодаря неорганизованному сектору удалось выбрать всю высвобождаемую рабочую силу и удержать экономику «на плаву». На долю неорганизованного сектора в городах Латинской Америки приходится 40% общей численности занятых, в Азии – 55%, в Африке – 70%. Хотя вклад этого сектора в ВВП ниже, чем формального сектора, но он достаточно высок и требует организации учета. Эксперты МОТ полагают, что занятость в неорганизованном секторе ещё многие годы будет возрастать и будет расширяющей частью национальной экономики ряда стран. Вот почему так важно интегрировать этот сектор занятости в общий процесс развития и найти адекватные элементы для его регулирования.

Часть деятельности в рамках неорганизованного сектора может быть незаконной, протекать на грани (или под крылом) теневой экономики, что ещё в большей степени обуславливает её дискриминационный характер.

Соотношение теневой экономики и неформального сектора в зависимости от способа осуществления неформальной деятельности, статуса занятости и её легитимности можно представить следующим образом (см.схему 1).



Существование легитимных видов неформальной экономики и неучтенной занятости, способствующих подтягиванию доходов семей до необходимого уровня потребления, соответствует этнокультурным традициям населения Кыргызстана – высокой занятостью в сельском

хозяйстве, склонностью к предпринимательству, торговле (челночный бизнес), отходническим промыслам на строительные работы ради содержания больших семей с большим числом иждивенцев (включая престарелых), стремлением к благосостоянию, приобретению недвижимости (собственные дома, дачи, автомобили) и предметов роскоши (драгоценности). Оно сопряжено с возможностью получения доходов за счет высокой квалификации (частные уроки, ремонт бытовой техники, автомобилей) и оказания услуг, не требующих квалификации.

Главными видами теневой нелегальной занятости в республике, дающими населению серьёзный дополнительный доход, являются; неофициальная занятость нелицензированным производством и сбытом винной и коньячной продукции в другие регионы; массовая занятость выращиванием и сбытом «на вывоз» неучтенной продукции, производимой сельскими жителями в личном хозяйстве силами членов семьи. В настоящее время к таким видам деятельности относятся, например, производство и продажа наркотиков, производство и продажа в обход установленным правилам оружия, проституция, контрабанда⁵⁸.

Эти особенности необходимо учитывать не только для корректировки показателей динамики объёмов производства и ВРП, но также при оценке уровней занятости и безработицы. Учет масштабов занятости в неформальном секторе из-за расплывчивости его структуры крайне затруднителен. Но эта неучтенность и затененный характер занятости накладывают отпечаток на оценку ее масштабов и уровня безработицы.

Рыночные преобразования в условиях затяжного кризиса экономики, вызвали значительное расширение сферы самозанятости населения. Это явилось результатом длительного существования на предприятиях скрытой безработицы, крайне низкого уровня оплаты труда и нерегулярности выплаты заработной платы, активизация процесса высвобождения и выхода

⁵⁸ Кудабаяев З.И. Ненаблюдаемая экономика в Кыргызской Республике //Реформа. – 2004. - №3. – С. 6

на рынок труда большого числа ранее незанятых лиц (в связи с резким снижением душевых доходов населения) а также части занятых в домашнем хозяйстве и личном подсобном хозяйстве («вторых» членов семьи). Самозанятость – это очень подвижный и нестабильный сегмент занятости, который изменяется в зависимости от стечения многочисленных обстоятельств. При благоприятных условиях собственное дело эволюционирует в малое и среднее предпринимательство, при неблагоприятных – обречено на неудачу, а его участники на безработицу. Границы между самозанятостью и малым предпринимательством крайне неустойчивы. Ввиду непрозрачности трудовых отношений бывает очень сложно провести различие между ними и теневым бизнесом. В силу необходимости привлечения наемного труда (из-за сезонного характера многих видов самодеятельности) трудно поддается учету численность занятых в этой сфере. Все имеющиеся расчеты весьма условны.

Качественные характеристики самозанятых и перспективы развития самозанятости могут быть установлены только в результате специальных исследований. Практика проведения подобных обследований крайне ограничена. Итоги их свидетельствуют, что;

- сфера самозанятости представлена в основном торгово-посреднической деятельностью, челночным бизнесом, услугами;
- доля самозанятых в трудоспособном населении очень высока и обнаруживает тенденцию к росту;
- самозанятость растет более быстрыми темпами, чем малое предпринимательство;
- численность и удельный вес самозанятых значительно выше числа и доли занятых на малых предприятиях (в Казахстане их соотношение составляло в 1997 г. примерно 9:1)⁵⁹;

⁵⁹ Мельдоханова М.К. Занятость населения и экономический рост: методология, стратегии и механизмы регулирования. – Алматы, 1999. – С.145

- удельный вес самозанятых в численности трудовых ресурсов в сельской местности значительно выше, чем в городе.

Значение самозанятости для экономики традиционно трудоизбыточных регионов трудно переоценить. Она является *промежуточным звеном в процессе становления малого предпринимательства* и существенно смягчает проблему безработицы. Основатель собственного дела по существу создает сам для себя собственное рабочее место, не претендуя на трудоустройство через службу занятости, а также рабочие места для «вторых» членов семьи. Самозанятость дает возможность расширения доходов работающих членов семьи на принципах вторичной их занятости. При соответствующем развитии на базе самозанятости могут возникать малые предприятия и дополнительные рабочие места для привлечения наемных работников. Все это несет с собой стабилизирующее воздействие на общество в период становления рыночной экономики и кризисного спада производства.

В целях определения реальной потребности населения Кыргызстана в рабочих местах в разрезе населенных пунктов специалистами службы занятости в соответствии с разработанными методическими рекомендациями во всех районах и городах республики был проведен *мониторинг рынка труда*.

Занятые в легитимном неформальном секторе, на наш взгляд, не могут быть отнесены к разряду незанятых или неучтенных безработных даже в случае, если бы при опросе высказывали мнение о готовности и желание иметь оплачиваемую работу, поскольку имеют трудовой доход от самозанятости как источника средств существования. Представляется, что в перспективных ориентирах развития экономики их пожелания, безусловно, должны учитываться. *В условиях острого экономического кризиса и массовой безработицы существование данного сегмента неформальной занятости не просто допустимо, но и необходимо*, его масштабы должны

п7																				
п8																				
п9																				
п10																				
п11																				
п12																				
п13																				
п14																				
п15																				
п16																				
п17																				

В приведенной матричной таблице приняты следующие обозначения:

п – предложение рабочих мест (строки таблицы); **п1** – всего; **п2 и п3** – по профессиональной принадлежности, **п2** – для рабочих, **п3** – для служащих; **п4 и п5** – по секторам экономики, **п4** – государственный сектор, **п5** – негосударственный сектор; **п6 и п17** – по отраслям экономики (видам деятельности), **п6** – промышленность, **п7-п8** – по ведущим отраслям, **п7** – добывающая, **п8** – перерабатывающая; **п9** – сельскохозяйственное производство; **п10** – транспорт и связь; **п11** – строительство; **п12** – торговля и общественное питание; **п13** – жилищно-коммунальное хозяйство; **п14** – здравоохранение, социальное обеспечение, образование, наука, культура; **п15** – охрана окружающей среды и переработка отходов; **п16** – кредитование, финансы, страхование; **п17** – управление.

с – спрос на рабочие места (столбцы таблицы); **с1** – всего; **с2-с11** – по категориями трудоспособного населения, нуждающегося в рабочих местах; **с2** – женщины; **с3** – молодежь в возрасте с 16-29 лет; **с4** – высвобожденные работники; **с5** – имеющие длительный (более года) перерыв; **с6** – пенсионеры и лица предпенсионного возраста; **с7** – подростки в возрасте 14-17 лет; **с8** – граждане, уволенные с военной службы; **с9** – инвалиды; **с10** – беженцы и вынужденные переселенцы; **с12-с15** – по условиям занятости; **с12** – в свободное время (вторичная занятость); **с13** – временная занятость; **с14** – неполное рабочее время; **с15** – надомный труд.

Учитывая возрастающую роль охраны окружающей среды и переработки отходов как весьма значительной и перспективной сферы занятости, приведенной в матрице спроса-предложения рабочих мест перечень отраслей экономики (по ф. 2-т) дополнен введением отсутствующего вида деятельности отдельной строкой (п7 и п8) добывающую и перерабатывающую отрасли промышленности, что необходимо для анализа структуры занятости в этой сфере экономики. Каждая ячейка матрицы, образуемая пересечением строки и столбца, характеризует баланс спроса-предложения рабочих мест применительно к соответствующей социально-трудовой системе. При 17 строках и 15 столбцах таких социально-трудовых систем будет 255 и каждая из них требует отдельного рассмотрения как самостоятельная единица. В каждой ячейке (клетке) указывается три показателя: количество предлагаемых рабочих мест (П), количество рабочих мест, составляющих спрос населения (С), и их соотношение (П : С), которое характеризует коэффициент на рабочие места (КУС), представляющей обратную величину показателя нагрузки неработающих граждан на одну заявленную вакансию.

При $P=C$, т.е. баланса спроса и предложения рабочих мест $KUC=1$. $KUC < 1$ устанавливаются допустимые отклонения⁶⁰.

Весьма значительные различия в уровне и условиях социально-экономического развития регионов вызывает необходимость дифференцируемого подхода к установлению допустимых отклонений от баланса спроса-предложения рабочей силы и рабочих мест в зависимости от факторов, влияющих на уровень занятости (безработицы). К их числу

⁶⁰ Айгумов А.Д. Региональные аспекты формирования рынка труда. – М., 199. – С. 127-128

относятся: удельный вес населения в трудоспособном возрасте – чем он больше, тем труднее найти работу; занятость трудоспособного населения в промышленном производстве, ориентированные на кризисные отрасли – чем она выше, тем больше вероятность безработицы, что связано с существенным спадом или остановкой производств; доля трудоспособного населения, занятого в домашнем хозяйстве – чем она выше, тем меньше безработица. С учетом этих и ряда других факторов социально допустимый уровень безработицы в регионах может колебаться в пределах от 7 до 10%. Этот показатель может служить ориентиром при установлении уровня допускаемых отклонений.

Специального рассмотрения требует вопрос о совершенствовании практики разработки *программ содействия занятости населения* Кыргызстана, которые ежегодно утверждаются Правительством Республики и согласовываются с Министерством труда и социальной защиты КР. В этих программах дается оценка состояния занятости на республиканском рынке труда, формируются ключевые проблемы и политика содействия занятости, цели, задачи, перечень мероприятий по ее обеспечению, сроки и этапы реализации, объемы, источники и порядок финансирования, ожидаемые конечные результаты, ответственные исполнители и система организации контроля.

В паспорте Программы содействия занятости населения Кыргызской Республики на 2006 г. Декларируется содействие свободно избранной и продуктивной занятости граждан, обеспечение потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе, совершенствование системы социальных гарантий и оказание материальной поддержки безработным. Для реализации этой цели предусмотрено проведение следующих основных мероприятий:

- оказание содействия гражданам, ищущим работу, в трудоустройстве;

- содействие в профессиональном обучении и переобучении безработных граждан и незанятого населения;
- осуществление профориентации, профконсультирования, профотбора и психологической поддержки населения;
- организация временной занятости и расширения применения оплачиваемых общественных работ;
- содействие в сохранении действующих и создание новых рабочих мест;
- содействие самостоятельной занятости и предпринимательской деятельности безработных граждан;
- развитие системы социальной поддержки граждан в период их вынужденной безработицы.

При разработке Программы содействия занятости населения КР анализируется в качестве исходной позиции состояние и делаются прогнозные расчеты основных показателей, характеризующее занятое и незанятое население, предложение и спрос на рабочую силу.

Программа содействия занятости населения КР имеет несколько разделов, содержащих конкретные мероприятия по решению проблем, возникающих на рынке труда, и, прежде всего, по увеличению занятости и уменьшению безработицы. Предусматривается проведение соответствующей инвестиционной политики и поддержки предпринимательства, совершенствования учета безработных, улучшение информации населения о рынке труда, содействие в трудоустройстве незанятого населения, территориальной мобильности рабочей силы, привлечению безработных к общественным работам, развитию самозанятости. Предусматриваются также специальные меры по поддержке граждан потребностями (инвалидов, молодежи, женщин).

Большое место отводится организации профессиональной подготовки и переподготовке безработных граждан, укреплению учебной базы,

профессиональной ориентации и психологической поддержки. В Программе имеется раздел о повышении качества рабочей среды, предусматривающий мероприятия по усилению воспроизводственной и стимулирующей функций оплаты труда, своевременной выплате заработной платы работникам, улучшению условий труда и техники безопасности и др. Первоочередное значение в условиях массовой и длительной безработицы придается в Программе материальной поддержки безработных граждан, оказанию помощи членам семей безработных и др. По каждому из указанных мероприятий предусмотрены конкретные «действия», направленные на решение определенных целей и задач, а также результаты их реализации.

Программа рассчитана на увеличение возможностей приложения труда для безработных граждан путем создания дополнительных рабочих мест, развития малого предпринимательства, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда; на создание условий для повышения эффективности деятельности органов службы занятости в организации поддержки лиц, потерявших работу, сдерживании роста численности безработных. В 2009 г. Планировалось обеспечить: посредничество в трудоустройстве 30 тыс. чел., в том числе 2,2 тыс. чел. на общественных работах и работах сезонного и временного характера, обучение 1,3 тыс. безработных граждан; проведение профориентационной работы 52 тыс. чел.; поддержка доходов до 40 тыс. безработных граждан. Планируется оказать содействие в создании собственного дела около 3,3 тыс. гражданам.

Программа учитывает специфику сложившейся ситуации в экономической сфере в Кыргызстане. Она рассчитана на консолидацию усилий различных министерств и ведомств, деятельность которых затрагивает проблему занятости населения, увязывает реализацию конкретных направлений содействия трудоустройству незанятых граждан с реальными экономическими возможностями городов и регионов. Госкомитет по занятости и миграции КР в месячный срок обязало доводить Программу до

заинтересованных министерств и ведомств республики, администраций районов и городов и совместно с ними принимать меры по ее реализации.

Привлечение исполнителей и средств к разработке конкретных мер по созданию условий для снижения безработицы дает положительные результаты. Но, к сожалению, такой подход ограничен тактикой одного года, что не позволяет сконцентрировать усилия на решение стратегических проблем в перспективе. При сравнении перечня задач, сформулированных в программах содействия занятости, видно, что они, как правило, повторяются из года в год за исключением одного-двух пунктов.

Переход к рыночной экономике, изменения в формах собственности требуют создания новых правовых основ регулирования социально-трудовых отношений. Достижение целей и задач субъектов этих отношений — наемных работников и работодателей, интересы которых существенно различаются -создание условий для получения общего эффекта, прежде всего повышения производительности труда и обеспечения занятости, в современных условиях может достигаться путем регулирования взаимодействия указанных субъектов с помощью *социального партнерства*.

Для достижения эффективности системы социального партнерства первостепенное значение имеет управление социально-трудовыми отношениями

на разных уровнях – государственном, региональном, отраслевом и на уровне предприятий и организаций. Это особенно важно сейчас в связи с тем, что с начала реформ, отхода от государственного патернализма, ликвидации существовавшей профсоюзной системы и создания новой, развития рынка труда, медленного и болезненного становления законодательной базы в области труда действуют стихийные процессы, которые приводят к усилению противоречивости, конфликтности социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство реализуется через систему переговоров и заключаемых соглашений и договоров. В Кыргызстане действует практика

ежегодного заключения генеральных соглашений на государственном уровне, специальных соглашений - на отраслевом уровне и на уровне территорий, коллективных договоров - на уровне предприятий, учреждений и организаций. В регионах между представителями наемных работников, работодателями, территориальными органами власти или местного самоуправления заключаются так называемые специальные соглашения. В них должны учитываться региональные особенности, обусловленные уровнем социально-экономического развития, отраслевой структурой, состоянием занятости и т.д. В указанных соглашениях могут найти отражение порядок выплаты зарплаты с учетом задолженности и инфляции, предельный уровень безработицы и меры по повышению занятости, улучшению охраны труда и техники безопасности, подготовке и переподготовке работников в регионе и др.

Практика показывает, что в большинстве территориальных соглашений наиболее подробно представлены разделы занятости, социальной поддержки населению, охраны труда. В некоторых регионах в этих соглашениях предусматриваются обязательства администрации региона, работодателей и работников, направленные на решение отдельных вопросов оплаты труда. По отдельным территориям содержатся более конкретные обязательства (устанавливаются тарифные ставки I разряда работников различных отраслей, межотраслевые коэффициенты, сроки сокращения разрыва между величиной минимальной оплаты и прожиточным минимумом, механизм социальных доплат к тарифной ставке, предельное соотношение между минимальным и максимальным уровнями заработной платы и др.). Однако все эти соглашения не обязательны для исполнения, т.к. непредусмотрена мера ответственности за их нарушение.

В Кыргызстане в соответствии с Законом «О содействии занятости населения», создан трехсторонний Совет, куда входят представители профсоюзов, работодателей и правительства республики. На заседаниях Совета

обсуждается комплекс проблем социального партнерства и принимаются территориальные соглашения.

Однако практика прошедших лет показывает, что работа трехсторонней комиссии еще во многом носит формальный характер и слабо воздействует на разработку и заключение коллективных договоров на предприятиях и отраслевых соглашениях. Далеко не на всех предприятиях Кыргызстана заключаются коллективные договора. Прежде всего, это относится к предприятиям с частной и кооперативной формами собственности. Такое положение обусловлено, с одной стороны, тяжелым финансово-экономическим состоянием и невозможностью администрации обеспечить их выполнение, а с другой стороны, безразличием работников к заключению коллективных договоров, неверием в возможности профсоюзов отстаивать их интересы и противостоять работодателям.

Опросы руководителей предприятий свидетельствуют о том, что на многих из них предусматривается дальнейшее снижение объемов производства, что означает сокращение рабочих мест и стремление избавиться от излишков рабочей силы. В последние годы в структуре численности персонала предприятий происходят серьезные изменения - место непосредственных производителей продукции все больше занимают лица в службе снабжения и сбыта, в охране и т.п. Следует, чтобы при подготовке коллективных договоров профсоюзы особое внимание уделяли создавшемуся положению, сохраняя высококвалифицированный костяк производства, способный при возникающих благоприятных обстоятельствах расширить производство и улучшить материальное положение (повышая заработную плату) всего коллектива работников предприятия.

Естественным следствием затяжного экономического кризиса, резкого спада производства, слабого использования производственных мощностей, является высвобождение работников с предприятий. В коллективных договорах

должны оговариваться меры ответственности работодателей перед работниками в случаях банкротства или необходимости в высвобождениях.

В части формирования правовой среды, регламентирующей деятельность госструктур, ответственных за регулирование процессов на рынке труда, приняты правовые положения, направленные на сдерживание высвобождения работников с предприятий и снижение тем самым уровня безработицы.

Правительство Кыргызской Республики приняло ряд постановлений, создающих правовые основания для решения проблем занятости: установлен порядок организации работ по содействию занятости населения в условиях массового высвобождения; определены меры по обеспечению занятости в случае возникновения критических ситуаций на рынке труда; утвержден порядок оказания финансовой помощи работодателям для создания дополнительных рабочих мест.

В 1995 г. принято «Положение о порядке организации работы по содействию занятости населения в условиях массового высвобождения». Под массовым высвобождением понимается расторжение по инициативе администрации предприятия (учреждения, организации) трудового соглашения с работниками в связи с ликвидацией (банкротством) предприятия или его реорганизацией, требующей значительного сокращения численности работников за определенный календарный период.

В соответствии с принятым Положением работодатели должны своевременно представлять в центры по занятости и труду в городах и районах (далее - центры занятости) по месту своего расположения и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях, а центр занятости - направить своих специалистов на эти предприятия для совместного уточнения с администрацией причин предстоящего высвобождения, численности и квалификационно-

должностного состава намечаемых к увольнению работников, возможностей оказания предприятию финансовой помощи для сохранения рабочих мест в целях предотвращения массового высвобождения.

Центр занятости обязан проинформировать организации, планирующие массовое высвобождение, и представителей их работников о состоянии рынка труда в городе, районе, уровне безработицы, наличии вакантных рабочих мест, о возможностях использования учебных заведений для переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников. Это важно для разработки такими предприятиями совместно с администрацией, профсоюзными органами предприятия и города (района) взвешенной программы мер по уточнению масштабов высвобождения с учетом возможностей трудоустройства высвобождаемых работников.

В таких программах в случаях напряженности локального рынка труда при необходимости массового высвобождения могут быть предусмотрены меры по уменьшению количества высвобождаемых за счет внутрипроизводственных перемещений на свободные рабочие места и вакантные должности; переподготовка и повышение квалификации работников до наступления срока расторжения трудового договора с последующим трудоустройством как на данном, так и на других предприятиях. Вместе с тем, администрации городов и районов дано право в зависимости от уровня безработицы приостанавливать по предложению центров занятости и профсоюзных органов (на срок до шести месяцев) решение работодателей о массовом высвобождении.

Для предотвращения критических ситуаций на рынке труда в Кыргызстане целесообразно создание специальной Правительственной комиссии, основными задачами которой являлись:

- разработка критериев для отнесения городов и районов республики к критическим с учетом состояния рынка труда, масштабов закрытия

или перепрофилирования производств, объемов высвобождения работающих, складывающегося уровня безработицы;

- выявление городов и районов республики, в которых складывается критическая ситуация на рынке труда;

определение мер по предотвращению критических ситуаций на рынке труда в определенных регионах;

- координация деятельности министерств и ведомств Кыргызстана, администраций городов и районов, предприятий и организаций по реализации мер финансово-экономической поддержки районов и городов с критической ситуацией на рынке труда.

В наиболее сложном положении на переполненном рынке труда оказались социально слабозащищенные категории безработных (молодежь в возрасте 16-29 лет, женщины, инвалиды). Это вызвало необходимость в обеспечении дополнительных гарантий занятости для данных групп населения. В течение 2006г. в Кыргызстане намечено осуществлять квотирование рабочих мест. По предложению центров занятости администрациями городов и районов будут определены квоты на несколько тысяч рабочих мест для социально *слабозащищенных категорий*, что позволит трудоустроить граждан, особо нуждающихся в социальной защите, как на имеющиеся в распоряжении службы занятости вакансии, так и на квотируемые по предприятиям администрациями городов и районов республики рабочие места.

Важным направлением формирования трудовых отношений, адекватных рыночной системе хозяйства в республике, должно стать создание надежного механизма защиты трудовых прав наемных работников, занятых на малых частных предприятиях.

В КЗОТе Кыргызской Республики не предусмотрены статьи, детализирующие особенности организации контроля за соблюдением трудового законодательства в малом частном бизнесе, хотя условия найма и

труда здесь существенно отличаются от работы на крупных и средних предприятиях. Речь идет о защите прав наемных работников при увольнении в случаях несостоятельности (банкротстве) малых предприятий и фирм, при нарушении условий труда и его оплаты, техники безопасности, правил начислений отпуска и оплаты больничных листов. Необходимо налаживание контроля за достоверностью информации о реальных размерах выплаты социальных платежей и налогов, за обоснованностью предоставления разного рода льгот с целью недопущения фиктивного приема на работу инвалидов, создания фиктивных рабочих мест и т.д.

Неблагополучно обстоят дела с охраной труда на малых предприятиях. Отсутствие достоверной и достаточно представительной информации по этому вопросу недопустимо. Необходимо организовать на региональном и муниципальном уровне проведение ежегодных мониторингов состояния социально-трудовой сферы на малых предприятиях по параметрам оплаты труда, травматизма, заболеваемости, текучести, отчислений в социальные фонды и др.

Имеются также проблемы и в области социального страхования наемных работников в сфере малого предпринимательства. Изучение состояния обязательного социального страхования на малых предприятиях в ряде регионов республики выявило ущемление прав работников в вопросах профилактики заболеваемости и организации санаторно-курортного лечения, резкое уменьшение поступлений страховых взносов в Фонд соцстраха или их сокрытие. Это затрудняет реализацию государственных гарантий по социальному страхованию работников малых предприятий, требует ужесточения контроля за достоверностью базы расчета выплат страховых платежей и других социальных выплат.

Работники малых предприятий, как правило, не могут прибегать к помощи судов в случаях нарушения трудового законодательства, поскольку на формальном уровне предприниматели обычно берут на себя по договору

лишь минимальные социальные обязательства. На многих малых предприятиях нет ни профсоюзов, ни комиссий по трудовым спорам в силу малочисленности персонала. Соответственно, не заключаются и коллективные договоры, являющиеся единственным правовым основанием для отстаивания трудовых прав коллектива в случаях нарушения трудового законодательства работодателем. Это обуславливает низкий уровень правовой и социальной защищенности в сфере малого предпринимательства.

К сожалению, большинство принимаемых законов и нормативных актов не учитывает специфики сферы малого предпринимательства как объекта, нуждающегося в особой защите. Очевидно, необходимо привлекать представителей малого бизнеса к экспертизе проектов и решений, нормативных документов, затрагивающих в той или иной мере интересы предпринимателей и наемных работников данной сферы, начиная с муниципального уровня. Крайне важно обеспечить представительство субъектов малого предпринимательства при заключении двух-трехсторонних соглашений отраслей и территорий для учета специфики проблем и интересов наемных работников данной сферы деятельности, поскольку до сих пор в ней не сформировалось каких-либо структур, представляющих их интересы.

3.2. Приоритетные целевые установки политики занятости при регулировании рынка труда

Стратегическая установка политики на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, сопряженная с необходимостью соблюдения конституционных прав граждан, требует высокой гибкости от механизма содействия занятости, достаточной маневренности рычагов мобилизации финансовых средств для оперативного решения и регулирования социальных проблем при экстремальных ситуациях, которые могут возникать на рынке

труда в ходе корректировки курса реформ. Это означает необходимость перехода на новую модель регулирования, основанную на синтезе рыночных принципов и активного участия государства в регламентации правил предпринимательской деятельности, функционирования рынка труда, социальной защиты граждан при угрозе безработицы, а также в выработке политики и осуществлении мер по содействию занятости, ускорению адаптации населения к требованиям рыночной экономики, совершенствованию социально-трудовых отношений.

Политика занятости при таком понимании новой модели ее регулирования представляет собой систему мер по созданию условий для возможно более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособного населения, по увязке форм реализации этой активности (через учет специфики групповых интересов) с задачами и стратегией социально-экономического развития. Она призвана выполнять роль стабилизирующего фактора, не позволяющего безработице существенно выйти за естественный уровень, предотвращать ее перерастание в долговременную, застойную в период экономического кризиса и преодолевать узость предложения рабочей силы в годы подъема.

Существует различие критерия оценки предельного уровня безработицы. Наиболее распространенной является позиция, при которой: принимаются до 2% естественный уровень безработицы, отражающей нормальную мобильность рабочей силы при относительной стабильности ее цены; в пределах до 10% - допустимый уровень безработицы, характеризующийся снижением цен на рабочую силу по мере увеличения разрыва между ее предложением и платежеспособным спросом на нее при сохранении стабильности общей экономической ситуации; за пределами 10% - социально опасный уровень безработицы, который приобретает характер неуправляемой гиперинфляции рабочей силы, ее обесценения. Оценивая по указанным критериям фактические данные о безработице с учетом удельного веса занятых в

неблагоприятных условиях можно прогнозировать изменение коэффициента эффективной занятости в регионе.

Весьма значительные различия в уровне и условиях социально-экономического развития регионов вызывают необходимость дифференцированного подхода к установлению допустимого уровня безработицы. При обосновании мер по обеспечению занятости населения. Г.Э. Слезингер рекомендует при этом учитывать следующие факторы⁶¹:

- удельный вес населения в трудоспособном возрасте (H_M) — чем он больше, тем труднее найти работу;
- занятость трудоспособного населения в сельском хозяйстве (H_C) — чем она выше, тем больше вероятность безработицы, что объясняется сезонностью здесь работы и весьма редко практикующимся обеспечением занятости работников путем чередования производства сельскохозяйственной продукции ее переработкой;
- доля трудоспособного населения, занятого в домашнем хозяйстве (H_D) — чем она выше, тем меньше безработица;
- уровень производительности (эффективности) труда, определяемый отношением ВРП к численности занятых в экономике (Π) - при его повышении и неизменном объеме производства численность занятых сокращается (в определенной степени это находит отражение в том, что в странах с высоким уровнем производительности часто наблюдается и более высокий уровень безработицы);
- уровень душевого дохода (D) — чем выше (а соответственно и выше уровень социальной поддержки безработных), тем может быть выше и безработица;
- уровень располагаемых средств фонда занятости (Φ_3) - чем он выше, тем безработица ниже (средства направляются и на создание рабочих мест).

⁶¹ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М., 1996. – С.69-70

Для изучения влияния указанных факторов на уровень безработицы может быть использован корреляционный и экспертный анализ данных по районам. При этом в качестве точки отсчета рекомендуется принять естественный уровень безработицы (B_e) в пределах до 2%. Тогда для конкретного района допустимый уровень безработицы (B_p) можно, выразив значения указанных факторов в относительных единицах (к минимальным) установить по формуле, имеющей (в степенной зависимости) следующий вид:

$$B_p = B_e \frac{H^a_m H^b_c P^g D^a}{H^e_o \Phi^e_z}$$

где а, б, в, г, д, е - показатели степени при факторах.

Результаты анализа и прогнозирования занятости населения в регионе по данной методике могут использоваться для решения вопроса о типе региональной политики как основы разработки соответствующих программ.

В Кыргызстане преобладают пассивные меры воздействия на сокращение безработицы по сравнению с активными мерами. С появлением дефицита средств Фонда занятости с середины 1995 г. наблюдается последовательное сокращение финансирования программ, относящихся к проведению активной политики на рынке труда. Особенно интенсивно этот процесс развивался в 1995-1998 гг., что резко ограничило роль службы занятости в качестве агента реализации государственной политики по поддержанию сбалансированности спроса и предложения на рынке труда путем проведения мер по созданию на предприятиях рабочих мест для лиц, потерявших работу, направленных на социальную их адаптацию; на организацию общественных работ и переобучение.

В условиях дефицита финансовых средств Правительство республики и региональные органы занятости были вынуждены сконцентрировать усилия на погашении выплат пособий, признавая с учетом крайне низкого уровня жизни населения их обязательный характер. Тогда как меры активного характера стали рассматриваться как необязательные гарантии. Был расширен перечень граждан, которым можно было отказывать в постановке на учет в качестве безработного,

расширено понятие «подходящая работа», предлагаемая обращающимся за содействием в трудоустройстве (вплоть до работ временного характера). Ужесточение регламентов постановки на учет затормозило рост официальной безработицы, привело к снижению ее уровня. Произошло свертывание именно тех направлений регулирования рынка труда, которые были призваны оказывать реальное противодействие росту открытой безработицы.

Одной из причин создавшегося положения с недофинансированием активной политики занятости помимо недобора страховых отчислений со стороны работодателей в Фонд занятости (уровень собираемости составил 80% от бюджетных назначений) явилось отсутствие в стране эффективного механизма выравнивания диспропорций в объеме ресурсов, необходимых регионам с учетом различной степени напряженности рынка труда для реализации ее задач. Это обусловило отказ с 2005г. от сложившейся практики формирования Фонда занятости и переход к новому механизму финансирования деятельности служб занятости. Контуры и эффективность новой модели пока еще трудно оценить. Однако можно отметить, что сложившаяся практика финансирования деятельности служб занятости зашла «в тупик» и нуждалась в реформировании. Представляется, что активные меры по обеспечению занятости должны быть заложены в Программу социально-экономического развития Кыргызстана с учетом степени напряженности рынка труда конкретных районов и городов и финансироваться из более широкого круга источников нежели средства Фонда занятости.

Сложившаяся практика государственной поддержки безработных за счет средств Фонда занятости преимущественно мерами *пассивного* характера – через выплату пособий - чревата опасностью разрушения трудового потенциала и психического здоровья нации при расширении масштабов безработицы и увеличении ее продолжительности, деградации и люмпенизации части населения. По нашему мнению, необходимо изменить подобную практику. Авторы настоящей работы не разделяет точки зрения, согласно которой

«Приоритетом в период экономического спада должна быть не высоко затратная и до сих пор малоэффективная активная политика (в тех формах, которых она осуществляется сейчас), а разработанная и эффективно действующая пассивная политика на рынке труда, которая имеет место во всех рыночно ориентированных странах»⁶².

При всей важности мер по созданию рабочих мест за счет расширения фронта общественных работ, содействия развитию самозанятости и малому предпринимательству, занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и т.д., включаемых в Программы содействия занятости, они решают задачи скорее текущие, чем перспективные. По нашему мнению, основное внимание необходимо уделять консолидации усилий всех министерств и ведомств на реализацию активных мер, способствующих повышению уровня занятости в Кыргызстане. Решение этой задачи должно стать одним из приоритетных критериев при отборе инвестиционных проектов. Это позволило бы существенно расширить финансовые возможности реализации установок политики занятости, вывести ее за рамки функций только Госкомитета занятости и миграции, превратить в одну из ключевых установок стратегии и Программы социально-экономического развития Кыргызстана.

Важным фактором, который должен учитываться при прогнозировании развития ситуации на рынке труда, является фактор давления молодежи, вступающей в трудоспособный возраст.

Он может «перекрыть» число создаваемых рабочих мест и осложнить как проблему обеспечения занятости этой части населения, так и трудоустройства безработных граждан, создавая дополнительное давление на рынок труда через рост совокупного спроса на рабочие места.

Позитивная тенденция оздоровления экономики, проявляющаяся в перераспределении рабочей силы между отраслями материального производства в пользу сферы услуг может также сопровождаться усилением

⁶² Четаретинина Т. Социальная защита безработных в контексте современной политики на рынке труда. – М., 1996. – С. 27

напряженности на рынке труда. Производящие отрасли будут терять по преимуществу мужскую рабочую силу, используемую в режиме обычного рабочего времени с более высокой квалификацией, чем этого требует спрос генерируемых экономикой рабочих мест, требующих малоквалифицированных работников. Такая ситуация может создать трудности с трудоустройством высвобождаемых работников из-за противоречия уровня их квалификации со структурой спроса и возможностями карьерного роста. Это несоответствие может сопровождаться ростом безработицы и обесценением накопленного квалификационного потенциала. В то же время, может возникнуть нехватка рабочих высокой квалификации для укомплектования создаваемых рабочих мест в относительно новых сферах и бурно развивающихся экономически перспективных отраслях, что будет тормозить экономический рост.

Очевидно одно, в ближайшие годы резко повысится давление экономики на рабочую силу в направлении ее адаптации к переменам и разрыв между этой потребностью и способностью людей к такой адаптации. Это может стать одной из главных причин сохранения структурной безработицы, в т.ч. застойной, даже при наличии вакантных рабочих мест (как в период спада, так и при переходе к экономическому росту). В силу этого резко возрастает *задача расширения мер активной политики на рынке труда* в части содействия адаптации экономически активного населения с учетом различий в способности ее приобретения у разных групп населения. Возникает *задача формирования высокой способности рабочей силы к занятости* и благоприятных экономических условий для ее реализации. Она должна составить стержень политики по обеспечению эффективного использования трудового потенциала регионов и преодоления массового характера и застойности открытой безработицы. Речь идет об устранении информационных, квалификационных, организационных, социально-психологических и др. ограничителей занятости.

Вступление экономики в новый этап переходного периода - к этапу выхода из кризиса и начала подъема экономики - выдвигает на повестку дня

помимо задач обеспечения занятости и сдерживания общих размеров безработицы *в число приоритетных целевых установок повышение качества трудового потенциала, поддержку занятости квалифицированной рабочей силы* при ориентации на преодоление избыточной численности работников на предприятиях и повышение эффективности труда в ходе структурных преобразований. Речь идет о формировании качественных характеристик занятого населения, отвечающих постепенному развороту экономики от кризиса к экономическому росту первоначально на восстановительной основе, а затем с учетом реальной направленности ее реструктуризации и характера технологических преобразований. Первым этапом решения этой задачи должно стать восстановление и сохранение позитивных элементов качества трудового потенциала, накопленного республикой до начала рыночных преобразований, квалифицированной части рабочих и специалистов.

Государственная политика содействия занятости с учетом прогнозируемой ситуации на рынке труда рассматривает повышение спроса на квалифицированную рабочую силу, как необходимую предпосылку для роста эффективности труда. В связи с этим ставятся задачи: обновления кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование; усиления роли профессионального труда в росте доходов работающих и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд — высокие заработки); упреждающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан (прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы) с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности.

С момента начала экономического роста проблемы формирования квалифицированных кадров, повышения качества общеобразовательной и специальной подготовки, развитие систем повышения квалификации и

переобучения станут стержневыми в политике занятости. Обеспечение условий для сохранения квалифицированных кадров и обновления кадрового потенциала, особенно в перспективных отраслях производства и рыночной инфраструктуры за счет создания предпосылок для привлечения и закрепления в них молодежи, получающей профессиональное образование, постепенная замена ею менее квалифицированных работников становится задачей стратегической занятости.

Крайне актуальным становится содействие обновлению кадрового потенциала в сторону повышения его квалификации на предприятиях, имеющих перспективу развития, но потерявших значительную часть персонала из-за спада производства и низкой оплаты труда, а также переподготовка квалифицированных работников, потребность в которых может отпасть в результате намеченных структурных сдвигов, модернизации производства либо банкротств.

Преодоление кризиса в занятости, в Кыргызстане, на наш взгляд, следует начинать с молодежи. Причем не только с решения ее проблем исходя из текущих потребностей в рабочей силе и интересов молодых людей в получении работы, но упреждая проблемы, которые могут возникнуть при стабилизации ситуации и переходе к экономическому росту, который повысит спрос на молодежь, имеющую необходимый уровень профобразования. Как справедливо отмечает Г.Г. Сергеева, «растрата трудового потенциала молодежи сегодня — это потеря качества рабочей силы в недалеком будущем»⁶³. Не дожидаясь заметных сдвигов в экономической конъюнктуре следует уже сегодня направлять усилия на сохранение трудового потенциала молодежи и создание условий для его развития как предпосылок будущих структурных сдвигов и экономического роста.

⁶³ Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998. – С. 240

К числу первоочередных задач, подлежащих решению в ближайшие годы, можно отнести: создание условий для трудоустройства молодежи вступающей в трудовую жизнь и сокращение периода поиска работы для остальной части безработной молодежи, приостановку роста уровня молодежной безработицы. Целесообразно целенаправленное регулирование притока молодежи в новые перспективные хозяйственные отрасли, активное содействие инициативам молодых людей в области предпринимательской деятельности, участию в малом бизнесе в рамках реального сектора экономики. Следует шире практиковать совмещение учебы с различными формами неполной занятости, заниматься поиском новых форм трудоустройства молодежи после завершения образования, дополняющих систему государственной службы занятости

Решение проблем *обеспечения эффективного использования трудового потенциала молодежи* особенно актуально в связи с тем обстоятельством, что доля безработной молодежи в возрасте 16-29 лет в составе безработных граждан остается высокой (до 50%). В связи с этим особое внимание в деятельности органов службы занятости должно быть уделено трудоустройству молодежи, вступающей в рабочий возраст, и выпускников учебных заведений всех уровней, в том числе на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания и постоянное место работы. Ряду выпускников планируется организовать субсидирование их занятости в рамках программы «Молодежная практика». Механизм трудоустройства выпускников учебных заведений на ученические рабочие места, типовые формы соответствующих документов определены Положением об организации временной занятости безработной молодежи, утвержденным Минсоцтрудом КР. Будет продолжена работа по широкому информированию выпускников общеобразовательных школ о возможности профессионального обучения профессиям, пользующимся спросом на рынке труда в районах и городах республики.

Одно из главных направлений активной политики занятости, обеспечивающей формирование и эффективное использование трудового потенциала, занимает *организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан*. Эта программа направлена на комплексное решение задач, способствующих эффективной, свободно избранной занятости граждан, удовлетворению их потребности в обучении в соответствии с условиями и требованиями рынка труда. Ключевой целью программы является регулирование рынка труда за счет улучшения качества рабочей силы через представление образовательных услуг невостребованным кадрам. Реализация программы будет способствовать снижению социальной напряженности, содействуя полной и свободно избранной занятости путем быстрого реагирования центров занятости городов и районов на ситуационные параметры рынка и соответствующую организацию ими профессионального обучения ищущих работу и нуждающихся в переобучении граждан.

Основные направления политики занятости в области профессионального обучения можно свести к следующим: формирование социального заказа на профессиональное обучение безработных граждан, а также участие в определении объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в профессиональных образовательных учреждениях различного уровня; оказание услуг работодателям в области опережающего профессионального обучения; профессиональное обучение безработных граждан для работы в негосударственном секторе для развития ремесленничества и нового уровня сферы услуг; предоставление приоритета при направлении на учебу службой занятости социальным группам, отнесенным к особо нуждающимся категориям населения или длительное время находящимся на пособии по безработице; ориентирование молодежи, не имеющей профессии, на получение ее через профессиональные образовательные учреждения; обеспечение отбора учреждений профессионального образования и наиболее эффективных учебных программ для обучения безработных граждан; развитие прямой и обратной

связи между центрами занятости и учебными заведениями в целях повышения эффективности процесса подготовки кадров из числа безработных граждан; осуществление контроля за содержанием и качеством обучения.

Для современной ситуации на рынке труда характерно, что в предложении рабочей силы преобладают, в основном, специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, в то же время как среди вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости преобладают профессии рабочих. Поэтому профессиональное обучение должно осуществляться на основе комплексного подхода с учетом уровня образования, профессиональных знаний и умений, производственного и жизненного опыта безработных граждан.

При направлении граждан на обучение целесообразно руководствоваться следующими приоритетами:

- *выпускников общеобразовательных школ* целесообразно направлять на профобучение в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования по полным учебным программам за счет средств государственного бюджета;
- *выпускников учебных заведений начального профессионального образования* - на повышение квалификации по имеющейся профессии, получение новой, смежной профессии;
- *выпускников учебных заведений высшего и среднего профессионального образования* - на получение «рыночных» специальностей;
- *женщин, имеющих несовершеннолетних детей*, — на обучение профессиям (специальностям), предполагающим в дальнейшем организацию индивидуальной деятельности;
- *инвалидов* следует направлять на обучение выполнению отдельных видов работ с учетом их психологического состояния, медицинских показаний к труду, имеющихся профессиональных знаний и перспектив дальнейшей деятельности.

Чтобы реализовать перечисленные приоритеты политики занятости в области профессионального обучения важно наладить *регулярную информацию населения о ситуации на рынке труда*: о спросе на рабочую силу, возможностях профессионального обучения; не упускать из виду приоритетность задачи направления на профессиональное обучение безработных, нуждающихся в особой социальной поддержке (молодежь, женщин, имеющих малолетних детей и детей инвалидов, инвалидов, военнослужащих, уволенных в запас, длительное время не работавших, прекративших получать пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты); продолжить работу по созданию регионального банка данных профессий и специальностей, пользующихся спросом на рынке труда; информировать работодателей о предложении рабочей силы, привлекать их к сотрудничеству в решении вопросов профобучения; использовать для обучения безработных граждан образовательные учреждения разного уровня подготовки и прошедших конкурсный отбор; сочетать разные формы и виды организации обучения, в том числе групповые и индивидуальные занятия, построения учебного процесса в зависимости от первоначального уровня знаний обучаемого.

Для организации профессионального обучения безработных граждан в республике создается база из образовательных учреждений начального, среднего и дополнительного профессионального образования, учебно-курсовых комбинатов и технических школ, других учебных заведений, прошедших конкурсных отбор. Отбор должен проводиться с учетом качества подготовки специалистов, стоимости обучения, возможности организации учебного процесса для взрослого населения и территориальной расположенности.

В качестве приоритетного направления активной политики занятости сохраняет свое значение *профессиональная ориентация*, содействуя воспроизводству и эффективному использованию трудового потенциала путем проектирования, поддержки и сопровождения профессиональной карьеры

человека. Профессиональная ориентация представляет одну из форм регулирования рынка труда, обеспечивая связь профессионального образования с реальной потребностью в квалифицированных кадрах с учетом изменения условий и содержания профессиональной деятельности, выбора гражданами вида деятельности, форм занятости в соответствии с личными способностями, склонностями и потребностями экономики.

В целях дальнейшего развития профессиональной ориентации в службе занятости республики следует продолжить работу по: информированию широких слоев населения о сферах деятельности, профессиях, специальностях, пользующихся спросом на рынке труда, требованиях, предъявляемых ими к личности, о возможностях получения профессионального образования; по профессиональному консультированию. Это необходимо, чтобы человек мог принимать осознанное решение при выборе профессионального пути с учетом своих психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества. Вместе с тем важна организация профессионального отбора и подбора рабочего места в соответствии со степенью профессиональной пригодности человека к конкретной профессии, предоставления рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности на основе результатов психодиагностики.

Основными направлениями развития профориентационных услуг, предусмотренными Программой содействия занятости являются:

- *оказание массовых профинформационных услуг населению через газеты, радио, телевидение, распространение профинформационных материалов, участие профконсультантов в ярмарках вакансий;*
- *осуществление в приоритетном порядке профессиональной ориентации граждан, проблемы трудоустройства которых решаются особенно сложно - безработных, длительно неработающих, женщин, инвалидов, молодежи;*
- *первичное профессиональное информирование и*

консультирование граждан до постановки их на учет в качестве безработных, с целью повышения мотивации поиска работы и предотвращения постановки на учет тех, кто получив в достаточной мере профориентационные услуги, способен трудоустроиться самостоятельно;

- *превентивная профориентационная работа с учащимися* с целью увеличения числа выпускников общеобразовательных школ, поступающих на длительное стационарное обучение в учреждения профессионального образования (это уменьшает приток на рынок труда неконкурентоспособной молодежи);

- *профессиональное консультирование безработных граждан* на индивидуальном уровне по вопросам выбора наиболее приемлемой сферы деятельности или направления на профессиональное переобучение, приобретение новой специальности с учетом, как потребностей и возможностей самих граждан, так и потребностей рынка труда;

- *организация коллективных форм работы с гражданами*, длительно состоящими на учете, с использованием различных методов по активизации самостоятельного поиска работы;

- *профессиональная ориентация высвобождающихся работников* на местах в виде консультационно-методической и психологической помощи с целью повышения уверенности их в своих силах, предоставления информации о возможностях трудоустройства, о работе органов службы занятости с этой категорией граждан.

Другим приоритетным направлением реализации стратегии и занятости в Кыргызстане должна стать *политика активизации спроса на рабочую силу во всех секторах экономики*. Решающее влияние на формирование и использование трудового потенциала оказывает общая экономическая ситуация: чем больше создается рабочих мест и чем в большей степени соответствует их требованиям качество рабочей силы, тем лучше перспективы открываются для обеспечения эффективной занятости населения.

Наличие достаточного числа рабочих мест – главная альтернатива безработице. В настоящее время в результате преобразования отношений собственности, сужения рамок госсектора и значительных бюджетных ограничений рабочие места создаются преимущественно в негосударственном секторе. Однако за государством остается преимущественное право косвенного влияния на процесс создания рабочих мест в реальном секторе экономики через реализацию инвестиционной политики и улучшение инвестиционного климата во внебюджетном секторе.

Крайне важной задачей в этой связи становится разработка *Комплексной программы создания и сохранения рабочих мест на перспективу*, которая должна отталкиваться от целевых установок прогноза и стратегии социально-экономического развития республики. В настоящее время программа создания и сохранения рабочих мест не разрабатывается.

При разработке комплексной программы создания и сохранения рабочих мест принципиальное значение имеет включение в нее отдельным блоком системы мер по сохранению и адаптации кадрового потенциала к изменению структуры и качеству рабочих мест, по регулированию рынка профессий в целях повышения конкурентоспособности работников, рабочей силы, предотвращения роста структурной безработицы.

Меры по адаптации рабочих, служащих, специалистов к изменению структуры и качества рабочих мест, требований по их обслуживанию (включая подготовку и переподготовку персонала) должны вноситься в социальные планы предприятий, территорий, коллективные договоры и соглашения на всех уровнях их заключения. В условиях ограниченности собственных оборотных средств и инвестиционных ресурсов у предприятий реализация программы создания рабочих мест, основанная на привлечении к ее реализации бюджетных средств и средств различных фондов и внебюджетных организаций, должна рассматриваться как важная форма государственной поддержки

предпринимателей в развитии производства и фактор стабилизации и роста занятости.

При разработке Программы содействия занятости необходимо обратить внимание на важность более полного учета территориальной дифференциации уровней социально-экономического развития КР обеспеченности трудовыми ресурсами, показателей использования трудового потенциала - занятости и безработицы и согласования с ней приоритетов и активной политики занятости. Такими приоритетами являются: 1) для городов и районов с низкими темпами роста населения и относительно благополучной ситуацией на рынке труда — повышение качества наличного трудового потенциала путем профессиональной подготовки и переподготовки безработных; 2) на территориях с высоким естественным приростом населения и уровнем безработицы - ориентация на создание дополнительных рабочих мест и стимулирование развития самозанятости 3) для городов, особенно малых, - предупреждение массового высвобождения работников и поощрение гибких режимов работы; 4) для горных районов — создание рабочих мест и стимулирование развития малых производств, работающих на местном сырье, и содействие временной трудовой миграции.

Органической частью комплексной программы создания и сохранения рабочих мест в Кыргызстане должна стать разработка системы организации *общественных работ*, возможности которой до последнего времени недооценивались. Развитие общественных работ необходимо не только в интересах трудоустройства и поддержания жизненного уровня граждан, которые исчерпали право на получение пособия и не нашли постоянной работы с целью сохранения у них навыка к труду и трудовой мотивации в период жизненных затруднений, но также для форсированного решения приоритетных задач по созданию производственной и социальной инфраструктуры. В районах и городах, учитывая ограниченность финансовых ресурсов для расширения их фронта, следует первоначально сосредоточить усилия на

развитии трудоемких видов работ временного характера, имеющих социально полезную направленность, не требующих значительных объемов капиталовложений и специальной профессиональной подготовки, но дающих результат в короткие сроки. К числу работ такого рода могут быть отнесены любые общественно-полезные трудоемкие работы, которые местные власти могут создать за счет собственных средств на территории и ликвидировать по завершении (ремонт дорог, улиц, тротуаров, водопроводно-канализационных систем, общественных сооружений, уборка общественного транспорта, восстановление окружающей среды и поддержание в порядке состояния парков, озеленение городов и т.п.).

В режиме общественных работ могли бы осуществляться программы помощи кризисным территориям и обеспечение занятости работников крупных по численности несостоятельных предприятий в период их санации. Занятые на общественных работах должны получать гарантии преимущественного права на обеспечение подходящей работой и прохождение переподготовки при оживлении производства.

Опыт развитых стран свидетельствует о возможности распространения статуса общественных работ на многие виды квалифицированного труда: научно-исследовательские разработки, экологию, восстановление памятников старины, расширение сети библиотек, социальные услуги населению, организацию досуга престарелых жителей, социальное консультирование и бытовую помощь на дому престарелым, работу с молодежью и др. Целесообразно разработать в ближайшее время каталог общественных работ с учетом региональной специфики и экономической ситуации в стране, существенно расширив их перечень

Практику использования общественных работ на условиях развития временной занятости следует дополнить их применением для организации постоянной занятости, придающей данному механизму государственного регулирования более высокий статус и привлекательность. Для этой цели в

Кыргызстане могли бы создаваться специальные муниципальные службы для проведения подготовительных работ по оздоровлению убыточных предприятий (переформированию, модернизации) и передаче их эффективным собственникам с использованием в этот период персонала бывших работников на началах общественных работ и условиях последующего сохранения на этих производствах.

Критериями отбора объектов для обслуживания муниципальными службами в данном случае должны быть: значимость убыточных предприятий для интересов национально-государственной безопасности и поддержания нормального функционирования основных сфер жизнедеятельности населения; потенциальная конкурентоспособность продукции, степень влияния данного производства на прогрессивные структурные сдвиги и уровень сопряженности с другими производствами в межотраслевых связях; выпуск продукции, пользующейся спросом. При этом должны учитываться: накопленный потенциал неполной занятости в регионе отрасли; необходимость поддержки наименее капиталоемких производств для решения проблем занятости.

Особенно актуальна разработка программ организации общественных работ для депрессивных регионов, сворачивающих производство закрывающих нерентабельные градообразующие предприятия. В Кыргызстане в 2006 г., к общественным работам было привлечено свыше 20 тыс. чел. Однако круг этих работ ограничен. Основным видом общественных работ является привлечение безработных граждан к сезонным сельскохозяйственным работам. Одновременно во временной занятости принимают участие подростки и школьники. В этой связи организуются бригады школьников для уборки и ремонта школ, благоустройства и озеленения территорий, выполнения сезонных сельскохозяйственных работ. При этом в договорах по участию школьников во временных работах предусматривается источник финансирования оплаты труда подростков и размер предполагаемых выплат. Целесообразно значительно расширить круг

общественных работ, согласно приведенного выше перечня. Организации и финансированию общественных работ было бы целесообразно придать новый статус, создать специальный фонд для их финансирования, начать разработку государственной программы их реализации. Ориентация организации общественных работ на создание производственной и социальной инфраструктуры позволит оживить региональное хозяйство, сделать его привлекательным для частного капитала, развития предпринимательства и зарубежных инвесторов.

Особое внимание при регулировании занятости в условиях кризиса необходимо уделить проблемам содействия *самозанятости и предпринимательской деятельности населения* (особенно в направлении создания малых предприятий). Учитывая ограниченность собственных денежных средств и доступа к долгосрочным кредитам, низкий уровень технической оснащенности сферы самозанятости, представляется необходимым создание «режима наибольшего благоприятствования» и государственной поддержки ее развития, создания разнообразных экономических стимулов, благоприятного инвестиционного климата, предоставление широкой свободы хозяйственной деятельности и льготного кредитования. К сожалению, до сих пор сфера самостоятельной деятельности населения находится вне учета и государственного регулирования, помимо взимания налогов и госпошлин (имеется в виду челночный бизнес, торговля на рынке, торгово-посреднические услуги).

Необходимо выявить экономические и природные условия, которые можно было бы использовать в качестве ресурсной базы для развития самозанятости как исходной сферы формирования предпринимательства - свободных земель, пригодных для выделения наделов фермерам, расширения личных приусадебных участков, «законсервированных» производственных площадей и мощностей, объектов строительства; изучить возможности освоения местных природных и минеральных ресурсов для создания новых производств и

рабочих мест, для возрождения народных промыслов и прикладного творчества. Большие возможности для расширения занятости имеют инфраструктурные отрасли обслуживания (транспорта, быта и т.п.). важная роль в решении этой проблемы должна принадлежать местной администрации и службам занятости. Требуют решения и многие проблемы в области законодательно-правового регулирования налогообложения, привлечения инвестиций, социальной защиты самозанятых.

В целях поддержки самозанятости и предпринимательства безработных граждан и оказания содействия в открытии собственного дела в Кыргызстане планируется шире использовать реализацию пилотного проекта «Микрокредиты», предполагающего выплату пособия по вовлечению в самостоятельную трудовую деятельность безработных граждан. В отборе кандидатов на получение данного вида пособия помимо органов службы занятости целесообразно привлекать соответствующие отделы администраций, горрайподразделения Минэкономики и финансов республики, Министерства образования и молодежной политики, налоговые органы, поскольку реальный эффект от этих средств может быть получен в случае их соединения со средствами, предоставляемыми Фондом поддержки предпринимательства и администрацией района для открытия безработным собственного дела.

Разработать Положение «О порядке выдачи безработным гражданам единовременного пособия по вовлечению в самостоятельную трудовую деятельность на территории Кыргызской Республики». В нем предусмотреть оказание содействия безработным через центры занятости городов и районов в организации самозанятости и предпринимательства по ряду направлений. Основные направления поддержки самозанятости и предпринимательства: консультирование и профориентация незанятых граждан в целях определения возможностей их эффективной деятельности в качестве предпринимателей; обучение незанятых граждан основам предпринимательской деятельности,

оказание им правовой и организационной поддержки на стадии становления и развития собственного дела; сотрудничество на договорной основе с организациями, содействующими развитию малого предпринимательства.

В городах и районах с высоким (выше среднего по республике) уровнем безработицы целесообразно предоставить право центрам занятости самостоятельно решать вопрос о выдаче гражданам, с которыми заключены договора об оказании им содействия в создании малого предприятия, индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельности, единовременных пособий по вовлечению в самостоятельную трудовую деятельность вместо причитающегося пособия по безработице.

В целях оперативного реагирования на изменения конъюнктуры в сфере занятости, формирования системы информационной поддержки государственной политики занятости в программе содействия занятости предусматривается: проведение мониторинга состояния рынка труда; распространение передового опыта регионов по вопросам содействия занятости; информирование населения о возможности трудоустройства, в том числе и за пределами республики, и работодателей о наличии квалифицированной рабочей силы.

Для обеспечения эффективного содействия в трудоустройстве гражданам, ищущим работу, центрами занятости в городах и районах активизируется работа по проведению «ярмарок вакансий», а также работа клубов «Новый старт» и «Клуба ищущих работу», что позволит оказать содействие в трудоустройстве длительно безработным гражданам. Продолжается работа по использованию банка данных вакансий. При этом предусмотрено заключение прямых договоров с предприятиями России, испытывающими потребность в рабочей силе.

В рамках мероприятий по регулированию трудовой мобильности внутри республики продолжается работа по созданию банка данных вакансий по Кыргызстану. Планируется заполнить длительное время

неукомплектованные вакансии, заявленные работодателями в органы службы занятости по отдельным районам и городам за счет привлечения безработных из других территорий.

Необходимо расширить применение автоматизированной информационной системы «Занятость» - универсальной системы автоматизации функций службы занятости, удовлетворяющей общим правилам и положениям построения информационных технологий в Государственном комитете занятости и миграции КР. В этой связи в республике предусматривается проведение работ по совершенствованию информационного обеспечения ее деятельности в следующих направлениях: дооснащение центров занятости компьютерной техникой; монтаж компьютерных сетей и модемной связи в центрах по занятости и труду; поддержка связи с Министерством труда и соцзащиты и другими ведомствами и организациями через сеть «Internet»; обучение и повышение квалификации специалистов центров занятости городов и районов в области работы с компьютером и программными комплексами.

Фундаментом реализации предлагаемого комплекса мероприятий по оздоровлению ситуации в сфере эффективности использования трудового потенциала Кыргызстана должны стать реальные позитивные сдвиги в национальной экономике за счет осуществления стратегических установок структурной и инвестиционной политики и совершенствования правовых основы финансового механизма взаимоотношений Центра с депрессивными регионами. В этом залог успеха реализации целевых установок политики занятости и усилий государственных структур по преодолению разбалансированности спроса и предложения на рынке труда в Кыргызстане.

Таким образом, состояние национальной экономики и имеющиеся на данный момент материальные средства предполагают необходимость адекватного вмешательства государства в определение тактических действий

и обоснование инструментов регулирования процессов занятости в направлении декларируемых долгосрочных целей.

Конкретизированы рекомендации по совершенствованию инструментов государственного регулирования процессов занятости и безработицы, согласования спроса и предложения на рынке труда, включая:

- структуру баланса трудовых ресурсов как основного инструмента анализа и прогнозирования пропорций воспроизводства трудового потенциала;
- разработку комбинированного баланса спроса-предложения рабочих мест предприятиями и службами занятости в отраслевом разрезе;
- практику организации проведения регулярных мониторингов локальных рынков труда в разрезе городов и районов с целью уточнения качественного состава безработных, потребности территорий в рабочих местах, отношения граждан к общественным работам, организованной трудовой миграции, к надомному труду, организации собственного дела; выявление предпочтений безработных женщин и выпускников общеобразовательных школ при трудовом определении как основы для обоснования активных мер политики занятости и рынка труда.

3.3 Совершенствование формирования и развития трудового потенциала

Трудовой потенциал является частью общего социально-экономического потенциала развития страны, внутренним фактором конкурентоспособности (конкурентных возможностей и преимуществ).

В качестве основных конкурентных преимуществ могут рассматриваться: высокий образовательный уровень населения; относительно низкая социальная конфликтность населения и его мотивация на образование и предпринимательство.

Совершенствование развития трудового потенциала способствует осуществлению воспроизводства, подготовки и эффективного использования и развития трудовых ресурсов определенного количества и качества, способных обеспечить поступательное социально-экономическое развитие страны.

Социально-экономический потенциал страны (включая и трудовой потенциал) характеризует возможности его развития при задействовании всего комплекса ресурсов, использовании особенностей сложившейся и перспективной структуры его хозяйства.

Основными структурными составляющими трудового потенциала являются:

- базовой ресурсный потенциал страны: природно-ресурсный, экономико-географический, демографический потенциал, которые характеризуют возможности перспективного роста численности и улучшения качества населения, его половозрастной состав, динамику роста (убыли) населения, миграционные процессы и п.т.;

- обеспечение потенциала развития страны: производственный, научно-инновационный, социально-инфраструктурный, бюджетный, инвестиционный, экспортно-импортный потенциал, характеризующий возможности социально-экономического развития страны путем подготовки и рационального использования кадров (определяется образовательным, квалификационным, профессиональным составом кадров, занятостью их в разрезе отраслей и сфер хозяйства, форм собственности, специальности и т.п.);

- готовность к социально-экономическим преобразованиям страны.

Социальная политика государства в широком плане включает в себя политику народонаселения (в том числе демографическую и «трудовую»), а также собственно социальную (повышение уровня жизни, улучшения качества и образа жизни).

Приоритетами социальной политики являются не только улучшение демографической ситуации и охраны здоровья населения, рационализация регулирования занятости и доходов населения, совершенствование и профессиональной подготовки.

Опыт Германии показывает, что социальная политика государства должна исходить из трех основных принципов⁶⁴:

- активное и непосредственное участие государства в хозяйственной и социальной жизни в условиях ограниченного единства рынка и государства, предполагающих преодоление антагонизма между ними;

- защита конкуренции, заключающаяся в содействии индивидуальной свободы на рынке и децентрализованном принятии решений (принцип разделения власти и собственности);

- социальное партнерство, характеризующееся поиском компромиссов между социальными группами, имеющими противоположные интересы.

Отдельные направления социальной политики: воспроизводство населения; развитие семьи, охрана здоровья; обеспечение занятости населения, управление миграционными процессами; совершенствование и рационализация системы формирования доходов населения; образование; профессиональная подготовка и переподготовка населения.

С позиций общих тенденций развития социально-демографические процессы обладают специфическими чертами: изменение интенсивности этих процессов происходит достаточно медленно, под влиянием комплекса социально-экономических факторов, но они устойчивы во времени и по направлению. Социально-экономические факторы влияют на изменение интенсивности демографических процессов не прямо, а посредством изменения демографического поведения. Особенностью демографических процессов является их инертность, иными словами, современная

⁶⁴ Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт, уроки для России // Вопросы экономики. – 1998. - №8. – С. 72-76

демографическая ситуация во многом была сформирована под влиянием событий, происшедших 20-30 лет назад.

Необходимо отметить важность выявления механизма прямой и обратной связи между экономическими и демографическими факторами развития. Экономические характеристики (состояние производительных сил, производство и потребление валового внутреннего продукта, величина и структура распределения и перераспределения национального дохода, инновационный потенциал и т.д.) определяют конкретные условия труда и жизни отдельных работников. Удовлетворение потребностей на индивидуальном уровне через демографическое поведение связано с процессами рождаемости, семейно-брачных отношений, смертности, миграции и т.д., обуславливающими численность и темпы роста населения, половозрастную и территориальную структуру населения.

Численность и темпы роста населения, повозрастная структура в совокупности со структурами по уровню образования, профессиональной подготовке, состоянию в браке образуют демографический фактор. Через него процесс воспроизводства населения оказывает обратное воздействие на производительные силы, наряду с другими факторами влияет на социально-экономическое развитие.

Это воздействие осуществляется через формирование и развитие трудового потенциала. Таким образом, количество и качество населения служат естественной основой формирования и развития трудового потенциала и тем самым влияют на рост производительности общественного труда.

В период демографического периода механизм взаимосвязи экономического и демографического развития претерпевает значительные изменения, которые необходимо учитывать в процессе научных исследований.

Регулирование в области социальных процессов достигается с помощью проводимой государством политики народонаселения.

Политика народов населения оказывает:

- воздействие на «естественное» воспроизводство населения или собственно демографическую политику;
- воздействие на процесс специализации подрастающих поколений (общеобразовательная и специальная подготовка);
- регулирование условий труда (установление границ трудоспособности, контроль за продолжительностью рабочего дня и масштабами занятости, охрана труда и т.д.);
- воздействие на общие условия трудовой деятельности (регулирование заработной платы и других доходов населения, влияние на территориальную структуру и миграцию и т.д.);
- воздействие на общие условия жизни всех слоев населения (жилищное законодательство, политика в области здравоохранения, воздействие на жилищно-коммунальную сферу и т.д.)⁶⁵.

Демографическая политика является самостоятельной частью политики народонаселения, со своими целями и методами. Основные цели демографической политики: минимизация смертности, повышение средней продолжительности жизни, а также оптимизация рождаемости, предполагающая вначале ее повышение до уровня, гарантированно обеспечивающего при данном уровне смертности расширенное воспроизводство поколений, а затем ее поддержание на этом уровне.

Таким образом, необходимо регулирование демографического развития для изменения количественных и качественных параметров населения в настоящем и будущем. Это позволит избежать проявления негативных тенденций в формировании населения, перекосов в его структуре.

⁶⁵ Основы теории народонаселения. – М., 1986

Касаясь проблем государственного регулирования, следует исходить из того, что основными социально-проблемными рыночными зонами являются⁶⁶:

- сфера участия населения в управлении собственностью, получении прибыли от использования собственности;
- сфера перераспределения доходов;
- сфера социальной защиты населения, в том числе защиты населения от инфляции и рост цен;
- сфера использования трудовых ресурсов и занятости;
- сфера образования, включая переподготовку кадров;
- сфера здравоохранения;
- жилищная сфера;
- экологическая сфера;
- сфера культуры;
- сфера услуг и ряд других.

В переходный период, на стадии которого находится Кыргызстан, государственное регулирование развития рыночных отношений, в том числе рынка труда в интересах наиболее эффективного использования трудового потенциала, является, по нашему мнению, целесообразным. Успех такого регулирования, правильность и обоснованность решений в значительной мере зависит от наличия всесторонней информации о рынке труда, его состоянии и развитии, о факторах их определяющих, рассматриваемых, его взаимосвязи с основными макроэкономическими процессами.

На этом этапе, на наш взгляд, в политике занятости должны преобладать следующие активные формы, включающие:

- меры по совершенствованию структуры за счет на рабочую силу на основе создания новых рабочих мест;

⁶⁶ Социальные резервы регионального развития. – СПб, 1998. – С. 151

- повышение качества рабочей силы за счет совершенствования системы образования;
- стимулирование профессиональной и географической мобильности рабочей силы;
- регулирование спроса и предложения рабочей силы;
- поддержка слабоконкурентных на рынке труда категорий населения (молодежь, женщины, инвалиды);
- стимулирование занятости сельского населения.

На этой основе должны разрабатываться программы развития занятости населения.

Одной из главных функций государства является определение правил регулирования интересов сил, действующих на рынке труда, содействие балансу спроса и предложения, выработка механизмов его регулирования.

Складывающаяся ситуация в сфере занятости является во многом отражением соответствия или несоответствия инфраструктуры рынка труда страны реальным потребностям его экономики, интересам государства, работодателей и нанимающихся.

Решение проблем развития рынка труда и его статистической характеристики должно, на наш взгляд, решаться в совокупности с анализом социально-экономической ситуации страны и всех ее регионов, с составом и использованием трудовых ресурсов на основе выделения занятости трудоспособного населения, причин незанятости и безработицы.

Без наличия оперативной и достоверной статистической базы и адаптации, современных экономико-математических методов и моделей невозможно разрабатывать достаточно достоверные прогнозы рынка труда. Репрезентативность прогнозов рынка труда можно повысить, если в них будет реализован принцип комплексности прогнозирования, то есть если прогноз рынка труда будет учитывать внешнюю среду, то его репрезентативность значительно повысится.

Регулирование рынка труда в современных условиях предполагает, на наш взгляд, необходимость создания рабочих мест за счет образования новых и расширения действующих рыночных структур, а также развития традиционных форм организации труда. Программа должна предусматривать систему мер по созданию дополнительных рабочих мест не только в государственном, но и негосударственном секторе экономики.

Формирование и развитие трудового потенциала является важнейшим элементом разработки стратегических планов: подробная проработка социальных аспектов; привлечение социальных резервов; планирование использования свободного времени населения для формирования и развития трудового потенциала; формирование инфраструктуры человеческого развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях мировое сообщество исключительно важную роль отводит «человеческому капиталу», главной составляющей национального богатства и основной движущей силы общественного прогресса. Под «человеческим капиталом» теоретики Запада понимают производительные силы отдельного человека и всего населения, наемных работников и тех, кто остается за пределами рынка и производства. К нему относят образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье, способности, дарования – все то, что становится частью человека, его капиталом, и реализуясь через труд представляет собой источник будущих заработков и удовлетворения потребностей.

В то же время представляются несостоятельными, появившиеся в последнее время в зарубежной и экономической литературе, высказывания опасения угрозы «исчезновения труда», массовой безработицы, как реакцию на усиливающуюся в ходе информационной революции тенденцию сокращения массы репродуктивного индустриального труда, обеспечивающего создание необходимых обществу предметов потребления в результате появления новых технологий и роста производительности. Нельзя, однако, недооценивать и того, что этот процесс будет происходить в ближайшие годы в условиях существенной трансформации трудовой сферы, её содержания, структуры, требований к человеку, его знаниям, способам организации участия в общественно-полезной деятельности.

Переход к постиндустриальному обществу будет сопровождаться не только сокращением необходимого времени, но также утверждением преимущественно творческой деятельности, ростом свободной самореализации творчески развивающейся личности. Эти процессы, начавшиеся в развитых странах, раньше или позднее будут происходить и в других странах. Однако во всех случаях на новой или сохранившейся основе будет существовать потребность в создании условий для возможно более

полного соответствия трудового фактора характеру техники, технологии, организации производства в обеспечении эффективного использования труда во всех отраслях и на всех уровнях.

На основе проведенного методологического анализа экономической теории развития капитала и практики использования основных факторов производства можно сделать ряд научных выводов, обеспечивающих наиболее производительное применение труда и капитала на каждом предприятии.

Во-первых, в рыночных условиях хозяйствования на отечественных предприятиях следует более широко использовать оправдавшую себя на зарубежных фирмах теорию и практику инвестирования в человеческий капитал, что должно стать основой роста производительности труда, доходов персонала и приращения физического и человеческого капитала. Такой вывод прямо следует из ставшего уже классическим определения человеческого капитала как совокупности врожденных способностей работника и приобретенных им знаний, навыков и мотивов, целесообразное использование которых способствует, по заключению Г. Беккера, увеличению дохода на уровне индивида, предприятия или общества⁶⁷. В любом случае, как считают экономисты, человеческий капитал служит основным источником получения как личного, так и общественного богатства, включая и все национальное богатство.

Во-вторых, в отечественной экономической науке в настоящее время гораздо большее значение должно иметь рассмотрение капитала в качестве всеобщей категории или, точнее говоря, с общественной точки зрения для исследования того процесса, в какой мере каждый из двух главных факторов производства — труд и капитал — создает национальный доход и как этот доход распределяется между трудом и капиталом, между работодателями и

⁶⁷ Беккер Г.С. Человеческое поведение: эконополитический подход. – М.:ГУВШЭ, 2003

персоналом. Взаимоотношения между этими факторами в каждом конкретном случае должны описываться производственной функцией.

В-третьих, представляется необходимым ввести в научный оборот наравне с человеческим капиталом и новое понятие «трудовой капитал». Под трудовым капиталом предлагается понимать максимальный результат труда, трудовую отдачу капитала в форме материальных благ, получаемых отдельным человеком, группой работников, целым предприятием или всей национальной экономикой при полном использовании имеющихся экономических ресурсов, в качестве которых используются труд и капитал.

В-четвертых, обращение к понятию «трудовой капитал», отражающему высшие материальные и человеческие ценности в процессе соединения труда и капитала, будет способствовать не только устранению извечных исторических противоречий между этими факторами, но и способствовать формированию социального партнерства между работниками и работодателями. Как заметил А. Маршалл, капитал вообще и труд вообще всегда взаимодействуют в производстве национального дохода и каждый получает из него свою долю дивидендов в соответствии с мерой своей предельной производительности. Их взаимная зависимость самая тесная: капитал без труда мертв, а рабочему без своего собственного или чьего-либо другого капитала невозможно выжить в рыночных условиях.

В-пятых, предлагаемая новая экономическая категория «трудовой капитал» будет обеспечивать наиболее полное использование труда и капитала в процессе производства товаров и услуг, поскольку сам капитал есть воплощение как труда, так и ожидания будущих доходов. Экономисты уже давно установили простую зависимость: когда труд энергичен, активен, интенсивен, капитал пожинает богатые плоды и быстро возрастает. Однако это теоретическое положение не находит пока практического воплощения в национальной экономике. Поэтому предстоит еще много сделать в научном и практическом

плане, чтобы имеющийся в стране трудовой потенциал превратить в трудовой капитал.

В настоящее время сложилась определенная система показателей, характеризующая процессы происходящие в области трудовой деятельности. Среди них особое место занимает понятие «трудовой потенциал». По нашему мнению, трудовой потенциал характеризует количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает, способна и готова работать (включая занятых и безработных), определяя возможности приведения в действие других элементов экономического потенциала.

В формировании и использовании этого показателя, с одной стороны, отражаются изменения, происходящие во всех сферах общественного развития – в экономике, научно-техническом прогрессе, демографических процессах, социальной системе, политике, образовании, культуре и т.п., с другой стороны, трудовой потенциал представляет важнейшее условие социально-экономического развития; от его количественного и качественного состава, эффективности использования зависит положение страны в мировой системе, её экономическая и национальная безопасность.

Трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. Этот научный термин является отражением демографических и экономических проблем современного периода.

Трудовой потенциал занимает свою нишу, отличаясь от категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» слагаемыми характеристиками, показателями и методами оценки в силу того, что все они имеют разное служебное назначение. Категория «человеческий капитал» сопряжена со стоимостным измерением затрат на воспроизводство рабочей силы в качестве фактора экономического роста и потому находится в иной плоскости, чем категория «трудовой потенциал», не совпадая с ней количественно.

Категория «человеческий потенциал» используется для межстрановых сопоставлений уровней человеческого развития. Она является обобщенной характеристикой меры социального прогресса, достигнутого той или иной страной. Сравнительная оценка степени социального прогресса разных стран осуществляется на основе расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Назначение категории «трудовой потенциал» иное. Как элемент экономического потенциала, призванный приводить в действие материальные, природные, финансовые и иные экономические ресурсы конкретного хозяйствующего субъекта (общества, региона, сферы хозяйства, отрасли) в целях воспроизводства необходимых условий жизнедеятельности людей и роста народного благосостояния, трудовой потенциал является категорией хозяйственной практики. Он характеризуется натуральными измерителями, отражающими меру способности экономически активного населения достичь определенных результатов и обеспечивать функционирование экономической системы того или иного уровня. В то же время к стоимостному измерению затрат на производство и использованию способностей человека, к оценке их экономического результата.

Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности труда.

В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации (через участие в общественно полезном труде) всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовка к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возраста).

В качестве критериев эффективности использования трудового потенциала в стране в целом или в отдельном регионе целесообразно выделить: 1) повышение (снижение) уровня и темпов производительности труда; 2) динамику основных параметров занятости и безработицы; 3) социальный аспект эффективности использования трудового потенциала.

Состояние национальной экономики и имеющиеся на данный момент материальные средства предполагают необходимость адекватного вмешательства государства в определение тактических действий и обоснование инструментов регулирования процессов занятости в направлении декларируемых долгосрочных целей.

Конкретизированы рекомендации по совершенствованию инструментов государственного регулирования процессов занятости и безработицы, согласования спроса и предложения на рынке труда, включая:

- структуру баланса трудовых ресурсов как основного инструмента анализа и прогнозирования пропорций воспроизводства трудового потенциала;
- разработку комбинированного баланса спроса-предложения рабочих мест предприятиями и службами занятости в отраслевом разрезе;
- практику организации проведения регулярных мониторингов локальных рынков труда в разрезе городов и районов с целью уточнения качественного состава безработных, потребности территорий в рабочих местах, отношения граждан к общественным работам, организованной трудовой миграции, к надомному труду, организации собственного дела; выявление предпочтений безработных женщин и выпускников.

Основные пути совершенствования использования и развития трудового потенциала:

- Развитие и совершенствование производственной инфраструктуры;
- Оптимизацию численности и структуры населения;
- Снижение уровня безработицы и повышение качества занятости населения;
- Совершенствование структуры трудовых ресурсов;
- Своевременную выплату заработной платы, пенсий, пособий;
- Повышение уровня жизни и благосостояния населения, сокращение необоснованной дифференциации в уровне жизни разных слоев населения и обеспечение социальной и политической стабильности в стране;
- Повышение качественного уровня образования, культуры и дошкольного образования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. - М.: ЮНИТИ, 2001.
2. Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. - М., 1981.
3. Абдыраимов М.А., Домагальский Ю.Л. Социально-экономическая статистика. - Бишкек, 2000.
4. Айгумов А.Д. Региональные аспекты формирования рынка труда. - М.: Институт труда, 1999. - С. 127-128.
5. Актуальные проблемы труда и социальной политики.- М., 1994
6. Алиев К.А. Население. - Бишкек, 2003.
7. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. - М., «Дело и Сервис», 2001.
8. Бектуров С.У. Трудовой потенциал единого народнохозяйственного комплекса. - М.: ИЭ Ан СССР, 1989.
9. Брю С.Л. и Макконнелл К.Р. Экономикс. Принципы. Проблемы и политика. Т.1.: Пер. с англ. – М.: Республика, 1992.
10. Беккер Г.с. Человеческое поведение: экполитический подход/ Пер. с англ. – М.: ГУВШЭ, 2003
- 11.Бреслав Л. И др. Кадровый потенциал и пути его повышения //Человек и труд. - 2003. - №4.
- 12.Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бадордина О.А. Управление занятостью персонала на предприятии. – М.: Экономика и финансы, 2003.
- 13.Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. - М.: ИНФРА. – М., 2005
- 14.Бреслав Л. И др. Кадровый потенциал и пути его повышения //Человек и труд. – 2003. - №4
- 15.Борьба с бедностью – ключевая задача. (Социологическое исследование). - Бишкек, 2004

16. Воронин В.В. Трудоресурсный потенциал в условиях реструктуризации отраслей хозяйственного комплекса. - Самара: Самарская государственная экономическая академия, 2000
17. Всесоюзная научно-практическая конференция «Трудовой потенциал советского общества». – Суздаль. - 6-9 октябрь 1987. - Т.2. - ч.1.
18. Вопросы экономики. – 1988. - №6.
19. Врублевский В.К. Трудовые ресурсы (теоретический аспект) //Вопросы экономики. – 1996. - № 8.
20. Вишневский А.Г., Васин С.А., Зайончковская Ж.А. Демографический и трудовой потенциал населения России // Системные проблемы России. Путь в XXI век. - М.: Экономика, 1999. .
21. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: основные положения //Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. - М.: Эдиториал УРСУ, 1999.
22. Грейсон Дж., Младший О., Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М.: Экономика, 1991
23. Генкин Е.М. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: Норма – ИНФРА. – М., 2001
24. Грейсон Д., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991
25. Долан Э.Д., Ликдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель: пер с англ. – СПб.: Автокомп. 1992
26. Добрик В. Повышение качества трудового потенциала, - Коммунист, 1986, № 7.
27. Заславская Т. Российское общество на социальном изломе: взгляд изнутри, - М., 1997.
28. Занятость и безработица. Специальная публикация. - Бишкек, 2005.
29. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. - М.: Наука, 1998.

30. Константинов В.И., Ледебев А.М. Трудовой ресурс экономики. - Ставрополь: Кн. изд-во. 1991.
31. Колосникова О.А. Региональная система управления занятостью населения. – Воронеж: Изд-во Воронеж.гос.ун-та. 1998.
32. Корнейчук Б.В. Дискриминация работников творческого труда (экономический аспект). – СПб.: Картографическая ф-ка ВСЕГЕИ. 1995.
33. Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. /АН СССР Инс-т экономики: отв.ред. Н.С. Маслова./ – М.: Наука. 1990.
34. Кочербаева А.А. Механизм регулирования занятости населения с высоким демографическим потенциалом в условиях рыночной экономики (на материалах Кыргызской Республики).- Бишкек: КРСУ, 1998.
35. Кочербаева А.А. Производство и оборот человеческого капитала в переходный период. - Бишкек: КРСУ, 2000.
36. Социальная политика в Кыргызстане: принципы, противоречия и конфликты целей, методы их разрешения. - Бишкек. Изд-во: КРСУ. - 2009
37. Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность //Человеческий потенциал: опыт комплексного подход. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
38. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). - Киев, 2001.
39. Койчуева М.Т. Становление социальной экономики в постсоветском пространстве. Бишкек. – Душанбе, 2004.
40. Кошелев А. Политика на рынке труда //Общество и экономика. – 2001. - №5.
41. Койчуев Т., Койчуев П., Койчуева М. Избрав путь, идти прямо к цели. Бишкек, 2002.
42. Костаков В.Г., Литвяков П.П. Баланс труда (Содержание и методика разработки). Изд. 2-е дополн. и переработанное. М.; Экономика, 1970

43. Кудабаяев З.И. Ненаблюдаемая экономика в Кыргызской Республике // Реформа 2004. - №3 (23).
44. Кумсков В. Социальные положения в макроэкономическом свете // Экономический вестник. – 1998. - №4
45. КОР / НССБ / ЦРТ: статистические показатели развития Кыргызской Республики и ее регионов. Специальная публикация. Бишкек, 2004.
46. Концептуальные основы и исторический опыт развития социального рыночного хозяйства. /Под. ред. Нестеренко А.Н. – М.: Институт экономики РАН, 1998.
47. Качество трудового потенциала: социально-экономический аспект. - Киев: Наукова думка, 1986.
48. Кризис и социальная защита. // Человек и труд. – 2010. - №1.
49. Лапин Н.И. Пути России. - М.: Институт философии РАН, 2000.
50. Леонтьева Л.И. Рынок труда в переходной экономике России. – Кострома. 1997.
51. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2. - М.: Республика. 1992.
52. Марцинкевич В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность экономики. - М.: Наука. 1967.
53. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. - М.: Наука. 1991.
54. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. - М.: Аспект-Пресс. 1995.
55. Маслова Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие /Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, НГАЭиУ; Новосибирск, 1998
56. Маслова И.С. Человеческий потенциал // Россия 2015: Оптимистический сценарий. - М.: Институт экономики РАН, 1999.
57. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы. - Москва: Экономика. 1990.

58. Менделеев Д.И. Заветные мысли. - СПб.. 1903-1904.
59. Менделеев Д.И. К познанию России. - СПб. 1912.
60. Милль Дж. С. Основы политической экономии.- М.. 1980. Т.2.
61. Москалев М.В. Развитие трудового потенциала Калининградского АПК. – Калининград: Кн. изд-во. 1989.
62. Мухамеджанова А.Г. Человеческий капитал в современной экономике Казахстана (теория, методология, приоритеты развития). //Автореф. дисс... соиск. уч. степ. д.э.н. – Алматы, 2002.
63. Мельдоханова М.К. Занятость населения и экономический рост: методология, стратегии и механизмы регулирования.- Алматы, 1999.
64. Многоязычный демографический словарь (русское издание). ООН
65. Марк К. Капитал. - Т1.; //К.Марк и Ф. Энгельс, соч. Т.23.
66. Маршалл А. Принципы экономической науки. - Т.1. – М.: Прогресс, 1993.
67. Маршалл А. Принципы экономической науки. - Т.2.. – М.: Прогресс, 1993
68. Маршалл А. Принципы экономической науки. - Т.3. – М.: Прогресс, 1993.
69. Научные основы комплексного развития малых регионов Кыргызской Республики. – Бишкек, 2004.
70. Никитина И.А. Управление персоналом: Учебное пособие. - Ч.1. – СПб. 2001.
71. Одегов Ю.Г., В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов. 1991.
72. Основы управления персоналом: Учебник /под. ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996.
73. Обзор Законодательства по труду и социальному обеспечению. Министерства труда и социального порядка, 1995. - вып. 3.
74. Общество и экономика. – 1999 - № 9

75. Обеспечить импульс развития. Приоритетные задачи правительства на 2005-2006 годы. Выступление Президента Кыргызской Республики Курманбека Бакиева на республиканском совещании (15 октября 2005г.) // Слово Кыргызстана. 2005. - 18 октября.
76. Основные положения концепции и рекомендаций изложены в статье Карпухина Д.Н. и Масловой И.С. – Вопросы экономики. – 1988. - № 6.
77. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ. 1988.
78. Петти В. Экономические и статистические работы. - Москва. 1940.
79. Пухова Е.А. Государственное регулирование рынка труда в нестабильной экономике. – СПб: СПб технол. ин-т сервиса. 1999.
80. Вопросы экономики. – 1988. - № 6.
81. Рынок труда. Учебное пособие. Под. ред. проф. П.Э. Шлендера. М., 2004.
82. Рахимова Н.Х. Некоторые вопросы изучения трудового потенциала женщин в Республике Узбекистан. В кн.: Десять лет экономических реформ в Узбекистане: Достижения, проблемы и перспективы. - Ташкент – Берлин – Бонн, 2001
83. Регулирование социального развития России. - М.: Институт экономики РАН, 1997.
84. Ржаницына Л., Рыбальченко С. Социальные последствия экономического кризиса в 2009 г. //Человек и труд. – 2010. - №1.
85. Роик В. Бедность: причины, следствия, пути преодоления. //Человек и труд. – 2010. - №1.
86. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективное использование трудового потенциала. - М: Знание. 1987.
87. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжков А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. – Москва: Экономика. 1987.

88. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. - М.: Соцэкгиз. 1962.
89. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. – Москва: Прогресс. 1986.
90. Супян В.Б. Использование рабочей силы в США: новые явления и противоречия. - Москва: Экономика. 1991.
91. Социальная динамика в период становления постиндустриального общества. М., 1998.
92. Соболева И. Антикризисные программы занятости и человеческий потенциал предприятий //Человек и труд. - 2010. - №2.
93. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая. – М.: Ось-89, 1997.
94. Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим //Человек и труд. - 2003. - №2.
95. Сарыгулов Б.А. Современная демографическая ситуация в Кыргызской республике и альтернативы ее развития. Бишкек, 2001
96. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М.: Институт труда, 1996.
97. Скотт Синк Д. Управление производительностью. - М.; Прогресс, 1980.
98. Социальные императивы современной экономики и российской реалии. – М.: Институт экономики РАН, 1998.
99. «Современное управление», энциклопедический справочник Американской Ассоциации управления, Русское издание под редакцией Д.Н. Карпухина, Б.З. Мильнера. Издатцентр, - М.,1997, раздел X .
100. Солнцева Б.Г., Смолян Г.Л. Человеческий потенциал: размышления о смысле понятия // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. - М.: Эдиториал УРСС, 1999.
101. Трудовые ресурсы: эффективность использования. - М.: Наука, 1988.

102. Трудовой потенциал общества и рынок труда. / Экономика труда. Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. Учебник. – М.: ЮРИСТЪ, 2002.
103. Трудовой потенциал: проблемы формирования и использования. Сб.науч.трудов. - Свердловск, 1990.
104. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки: Сб.науч.трудов. - Ленинград: ЛИЭН, 1990.
105. Трудовой потенциал. /А.А. Раков, Л.П. Шахотько, С.С. Ткаченко и др./ - Минск: Наука и техника. 1988.
106. Трудовые ресурсы: эффективность использования. /[И.С. Маслова, В.М. Москович, А.Г. Косаев и др.]; Отв.ред. И.С. Маслова; АН СССР, Ин-т экономики. - М: Наука. 1988.
107. Управление персоналом. /Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНРА-М. 2002
108. Человек в переходной экономике: (Соц.экон.аспект). /Алпатов Г.Е., Ильинский И.В., Селин А.П. и др./ - СПб. 1997.
109. Экономика образования. /Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябишкин Б.С. и др./ - Москва: МПУ. 1995.
110. Экономика труда и управление персоналом: Меж.вуз.сб. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб гос.ун-та эк-ки и финансов, 1998.
111. Экономическая теория и хозяйственная реформа: Сб.науч.тр. /Санкт-Петербург.гос.инж.-экон.акад./ (Редкол.: Критский М.М. (отв.ред.) и др.) – СПб., 1995.
112. Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. Т.2: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика. 1992.
113. Чернова Е.П. Человеческий капитал и подготовка кадров для рынка// Рынок капиталов. - 2001. - № 14.
114. Чернова Е.П., Колосова Л.С. Воспроизводство рабочей силы в условиях совершенствования хозяйственного механизма. /АН КиргССР, Инт экономики. - Фрунзе: Илим. 1987.

115. Чернова Е.П. Обеспечение полной и эффективной занятости трудовых ресурсов Киргизской ССР. - Фрунзе: Илим. 1990.
116. Чернова Е.П. Теоретико-методологические проблемы народонаселения и трудовых ресурсов. / [Предисл. К. Оторбаев]. - Фрунзе: Илим. 1982.
117. Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования. М.: МПУ. 1995.
118. Четаретинина Т. Социальная защита безработных в контексте современной политики на рынке труда. - М.: Институт экономики РАН, 1996.
119. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2003.
120. Шабоков Т.К. К вопросу оптимизации потенциала труда в сельском хозяйстве // Человек и труд. -2004. - №4
121. Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности // Человек и труд. - 2004. - №12
122. Эко- 1986. - № 3. - С. 10-12.
123. Экономика и право. Энциклопедический словарь Гоблера. Пер. с немецкого. /Под общей редакцией А.П. Горкина, Н.Л. Тумановой и др. - М.: «Большая российская энциклопедия», 1998.
124. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Глава 1. /«Трудовые ресурсы и трудовой потенциал». - М.: МГУ, 1996.
125. Понкратов А.С. Проблемы эффективности использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики // Вопросы экономики. – 1994. - №6.
126. Харольд Г., Шаниро Я. и др. Прикладная экономика. – М.: Просвещение, 1992.

127. Хохлова М., Черкашина Е. Информационно-коммуникативная компетентность молодого специалиста как фактор повышения его конкурентоспособности на рынке труда //Человек и труд. – 2010. - №1.
128. Хлопова Т. Восполнение кадров рабочих и молодых специалистов: проблемы и пути их решения //Человек и труд. – 2010. - №1.