

УДК 331.1 (575.2) (04)

НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Л.С. Крыжанова

Приводятся объективные факторы, осложняющие формирование национального рынка труда.

Ключевые слова: национальный рынок труда; рабочая сила; занятость; безработица; бедность.

Национальный рынок труда – рынок труда отдельно взятой страны – одна из важнейших составляющих рыночной экономики, поставляющих в нее один из главных факторов производства – рабочую силу. Состояние национального рынка труда зависит от ситуации в экономике страны в целом. Специфика развития конкретного государства, действующие в нем правовые и нормативные акты накладывают определенный отпечаток на формирование и функционирование национального рынка труда [1]. В свою очередь, национальный рынок является обеспечивающей подсистемой народного хозяйства, активно влияющей на динамические процессы развития экономики. Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием взаимосвязанных факторов, обеспечивающих единство экономики страны в целом. Среди них особое значение приобретает комплексное и сбалансированное государственное управление народным хозяйством страны. Управление трудом и занятостью, сосредоточенное на уровне национального рынка труда, – это структура, обеспечивающая функционирование всего хозяйственного механизма.

Закономерности развития экономической модели, избранной обществом, накладывают отпечаток и на процесс функционирования национального рынка труда, и на практику управления им [2].

В условиях плановой экономики в Советском Союзе сформировалась достаточно жесткая система управления трудовыми ресурсами страны. Главная ее черта – централизация в решении вопросов управления трудовым потенциалом общества. Решения центральных органов государственной власти обеспечивали перемещение рабочей силы по территории страны в соответствии с теми приоритетами, которые устанавливались самой государственной властью.

Определенный элемент принуждения, присутствовавший в плановом управлении трудовыми ресурсами, обеспечивал распоряжение рабочей силой как единым ресурсом общества. Безусловно, такой подход может быть реализован только в рамках вполне определенных политических систем. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов на территории страны осуществляется в интересах государственной власти, подчас рассматривающей людей исключительно как “объект управления”. В этих условиях отдельно взятый человек не имеет права голоса в решении вопроса о собственном трудоустройстве. При плановой экономике рабочая сила общества выступает поэтому в консолидированном виде как объект государственного, централизованного управления.

Декларируя рыночные отношения в сфере труда, государственная власть должна отказаться от права и практики сугубо централизованного управления рабочей силой общества. В рыночной экономике право выбора вида и сферы трудовой деятельности принадлежит человеку, что не позволяет государству пользоваться исключительно административными способами распределения и перераспределения трудовых ресурсов общества. Для комплексного регулирования национального рынка труда необходима система экономических мер воздействия на процессы его формирования и функционирования.

В большинстве стран мира развитие национального рынка труда связано с динамикой его региональных подсистем. Это обусловлено значительной дифференциацией региональных экономических систем по уровням развития и направлениям специализации, что свойственно странам с развивающейся экономикой. Наличие межхозяйственных связей, углубление процессов разделения и кооперации обществен-

ного труда, интенсификация перелива капитала между регионами страны позволят преодолеть территориально-производственную замкнутость и обеспечить реальное включение экономики регионов в деятельность единого народно-хозяйственного комплекса страны. Вместе с тем, очевидно, что каждая страна имеет специфические особенности, связанные с ее географическим положением, климатом, протяженностью территории, компактностью (или наоборот, удаленностью) расположения отдельных регионов относительно друг друга. Эти особенности – безусловная объективная данность, которую нельзя изменить в рамках существующего государства. По мере развития транспорта и связи удаленность отдельных регионов страны становится относительной и уже в меньшей степени препятствует установлению межхозяйственных связей. Преодоление оторванности и отчужденности отдельных регионов страны безотносительно их реальной удаленности от центра создает реальную материальную основу для формирования единого народного хозяйства страны. В свою очередь, единство экономики позволяет говорить о наличии единого национального рынка труда, а в условиях глобализации – и о формировании соответствующих наднациональных систем (например, в рамках Евросоюза).

Для Кыргызстана проблема национального рынка труда состоит в существенной региональной дифференциации уровня развития экономики и, как следствие, в существенных различиях в структуре спроса и предложения рабочей силы, главным образом по профессионально-квалификационному признаку.

Закономерности развития регионов накладывают свой отпечаток и на процессы формирования национального рынка труда. Усиление степени децентрализации управления экономикой способствовало формированию изолированных локальных рынков труда, ориентированных на нужды регионов, т.е. единый трудовой потенциал общества, сформированный в условиях плановой экономики, оказался раздробленным. Такая раздробленность повлекла за собой территориально-отраслевую дифференциацию качественного состава рабочей силы по регионам. Эта дифференциация складывалась не столько под влиянием прогрессивных изменений в структуре спроса на труд (что было бы естественным и оценивалось бы как положительное явление), сколько под влиянием распада хозяйственных связей, кризисных и стагнационных явлений в экономике регионов. В результате большинство регионов страны,

в первую очередь депрессивных, характеризовались высоким уровнем безработицы, в них резко снизился качественный состав трудовых ресурсов под влиянием:

1) длительной безработицы значительных контингентов трудоспособного населения, приведшей к утрате ранее имевшейся профессиональной компетенции (знаний, умений и навыков), т.е. к дисквалификации;

2) перераспределения определенной доли квалифицированной рабочей силы в те отрасли и сферы приложения труда, где произошел отток специалистов, инженеров и рабочих с промышленных предприятий (в связи с неполной занятостью, скрытой безработицей, практикой резервирования рабочей силы, задержкой или невыплатами заработной платы) в сферу торговли и услуг, сельское хозяйство. Это явление также ведет к потере уже имевшейся профессии и квалификации;

3) сужения масштабов воспроизводства квалифицированной рабочей силы, обусловленного изменениями в структуре спроса на труд и масштабами снижения этого спроса в целом. В условиях резкого сокращения промышленного производства снижается потребность в подготовке высококвалифицированных рабочих, техников, инженеров. Переориентация структуры учебных мест в вузах, финансируемых за счет государственного бюджета, в пользу экономических, управленческих и юридических специальностей отвечает исключительно конъюнктурному спросу населения на сегодняшний день и несет в себе угрозу перспективам развития трудового потенциала общества. Отсутствие системы массовой профессиональной подготовки квалифицированных рабочих подрывает возможности будущего экономического роста в стране, так как кадровая подсистема данного процесса окажется необеспеченной;

4) снижения уровня жизни большинства семей, что не дает им возможности обеспечить профессиональное образование детям. Речь идет не столько о недоступности получения платного образования, сколько о невозможности содержания подросших детей, получающих профессиональное образование бесплатно, но еще не работающих. Вступление в трудовую жизнь без профессии и специальности для молодых людей может стать перспективой остаться в сфере неквалифицированного, преимущественно физического труда на всю жизнь.

Низкий качественный уровень трудового потенциала уже начал препятствовать воз-

возможностям экономической стабилизации, что усугубляется процессами нарушения трудовой мотивации у значительных контингентов трудоспособного населения. Характерная для Кыргызстана проблема снижения качества рабочей силы негативно воздействует на перспективы развития экономики и возможности экономического роста.

С точки зрения повышения эффективности экономики, наличие национального рынка труда весьма желательное условие, в существенной мере способствующее стабильному развитию народнохозяйственного комплекса в целом. Однако не следует выдвигать задачу формирования национального рынка труда в качестве самоцели, игнорируя наличие или отсутствие необходимых для этого предпосылок, поскольку отсутствуют прочные и устойчивые межрегиональные хозяйственные связи на основе приоритетов развития национальной экономики. Командно-административные способы “объединения” трудового потенциала страны в единое целое уже не отвечают новой экономической реальности, а рыночные механизмы воздействия на формирование единого национального рынка труда в Кыргызстане в полном объеме еще не действуют.

Кроме объективных причин, перечисленных выше, особое значение приобретает и специфическая особенность рабочей силы – ее низкая мобильность. Государственная власть должна предпринять определенные усилия по формированию необходимых условий для эффективного функционирования национального рынка труда. Локальность проблем, характерных сегодня для локальных, региональных рынков труда, можно решить, только преодолев их замкнутость и ограниченность. Низкая мобильность рабочей силы скорее следствие, а не причина отсутствия реально функционирующего национального рынка труда.

Степень замкнутости локальных рынков труда существенно дифференцируется по регионам каждой страны. Уровень этой дифференциации определяется территориальной удаленностью населенных пунктов друг от друга. Ключевую роль играет не столько расстояние, сколько транспортная доступность.

Современная тенденция обособления территорий не может категорично препятствовать движению населения и трудовых ресурсов между регионами страны. В ряде случаев интенсивность трудовых миграций под влиянием углубления различий в уровнях жизни населения отдельных городов и районов даже усиливается.

Рынок труда – одна из ведущих подсистем национальной экономики, поэтому уровень и тенденции ее развития существенным образом детерминируют масштабы и структуру занятости населения. Одним из ключевых показателей экономического роста, который может быть использован для оценки перспектив развития всех звеньев национальной экономики, является валовой внутренний продукт (ВВП), в том числе исчисленный в расчете на душу населения.

На современном этапе развития экономики сложились основные предпосылки для реализации стратегических целей развития страны: повышение благосостояния населения и уменьшение бедности на основе развития эффективной занятости, обеспечивающей динамичный и устойчивый экономический рост. Однако нельзя игнорировать факторы, которые объективно осложнили формирование национального рынка труда в Кыргызстане в 2006–2010 гг. К таковым можно отнести:

1. *Сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом.* В экономике страны создается и сохраняется рабочих мест меньше, чем потенциально востребовано трудовыми ресурсами. По состоянию на конец 2009 г. уровень общей безработицы в Кыргызстане составил 9,4 % (признаны безработными 61,4 тыс. чел.). Такое положение сохранится и в среднесрочной перспективе.

2. *Недостаточная гибкость рынка труда,* которая определяется жесткими нормами действующего Трудового кодекса, регламентирующими обязанности работодателя при найме и увольнении работников, что сдерживает процессы высвобождения “лишних” работников. Кроме того, жесткость Трудового кодекса способствует развитию неформальных и нелегальных правил найма на работу. Это напрямую нарушает трудовые права работников.

3. *Наличие существенных проблем в сфере охраны труда, связанных с высоким уровнем травматизма на предприятиях.* Важным направлением повышения эффективности использования трудовых ресурсов является улучшение условий и охраны труда, снижение травматизма на предприятиях.

4. *Низкое качество рабочей силы.* Профессионально-квалификационный уровень работников не соответствует требованиям международных стандартов. Рабочие и специалисты в большинстве являются неконкурентоспособными на международном рынке труда. Сохраняется низкая конкурентоспособность на рынке труда

отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, беженцев, вынужденных переселенцев и др.), обусловленная ужесточением требований работодателей.

5. *Начало реформирования системы образования.* Существующая система профессионального образования не смягчает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, поскольку объемы, структура и качество подготовки не в полной мере ориентированы на реальные потребности экономики. Модернизация образования позволит, с одной стороны, выпускать специалистов широкого профиля, способных гибко и профессионально переориентироваться в соответствии с потребностями рынка труда, с другой – подготовить высококвалифицированных специалистов узкого профиля для работы в наукоемких отраслях. Это позволит обеспечить баланс спроса и предложения на рынке труда, в том числе на основе повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы.

6. *Наличие существенных масштабов бедности,* связанных с низким уровнем и качеством жизни. Низкое качество жизни предопределяет преобладание у населения забот о выживании, активного поиска дополнительного заработка, подчас нелегального. Получает широкое распространение теневая и вторичная занятость. Происходит перемещение приоритетов в социуме с удовлетворения духовных устремлений к удовлетворению физиологических потребностей. Согласно официальным данным Нацстаткома Кыргызской Республики, в 2008 г. доля бедных в Кыргызстане сократилась по сравнению с 2004 г. с 45,9 до 31,7%, что составило 14,2 процентных пункта в целом по стране. Анализ структуры бедности указывает на высокое представительство среди бедных лиц трудоспособного возраста. Стоимостная величина общей черты бедности в 2008 г. сложилась на уровне 18323,00 сома в год на душу населения, крайней – 11710,10 сома и возросла по сравнению с 2004 г. в два раза. За чертой бедности в 2008 г. проживали 1 млн 672,4 тыс. чел. из которых 74,3 % являлись жителями сельских населенных пунктов. Традиционно бедные категории населения – семьи, имеющие в своем составе безработных, зарегистрированных в службе занятости, многодетные и неполные семьи, семьи с большим числом иждивенцев. Высокое число трудоспособных граждан в составе бедных определяется низким уровнем оплаты труда.

7. *Реформирование системы оплаты труда,* в том числе в бюджетной сфере. Под отрица-

тельными экономическими последствиями низкой цены труда понимают пониженный спрос на товары и услуги; дефицит реальных доходов по сравнению с потребностями населения; консервацию отсталых технологий и методов управления экономикой в целом и персоналом на предприятиях; упадок трудовой мотивации. Однако повышение заработной платы должно сопровождаться ростом производительности труда, повышением качества услуг и товаров.

Одним из положительных моментов реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере должно стать сокращение оттока работников высокой квалификации, а также рост привлекательности данного сектора экономики для молодых специалистов.

Стимулирование роста заработной платы во всех отраслях экономики должно рассматриваться как рычаг повышения эффективности производства предприятий, активизации национального рынка труда.

8. *Недостаточный уровень развития сферы малого бизнеса.* Расширение занятости населения и рост его денежных доходов сдерживается неразвитостью сферы малого бизнеса, который является резервом создания новых рабочих мест и в случае необходимости может обеспечить их быструю оборачиваемость. Недостаточны темпы развития малых форм хозяйствования на селе, что сдерживает рост новых рабочих мест в аграрном секторе экономики. Все еще остается ряд серьезных административных и экономических барьеров, мешающих развитию малого бизнеса: искусственные бюрократические препоны, слабая финансово-кредитная поддержка, высокое налоговое бремя, слабая мобильность рабочей силы.

9. *Сохранение негативных тенденций внутренней трудовой миграции* характеризуется оттоком населения из Таласа, Нарына, южных регионов и притоком населения в Чуйскую область и город Бишкек.

10. *Наличие значительного накопления потенциала нелегальной трудовой миграции.* Сфера приложения труда нелегальных трудовых мигрантов (в основном за счет внутренней миграции) – строительство, торговля, сельское хозяйство. Нелегальная трудовая миграция оказывает на кыргызский рынок труда неоднозначное воздействие. С одной стороны – сдерживание роста оплаты труда по соответствующим профессиям, уход в теневую сферу, сокрытие налогов и криминализация деятельности, что несет угрозу национальной безопасности. С другой стороны – заполнение

рабочих мест, не пользующихся спросом у городских жителей, а также создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе.

11. *Сохранение значительной дифференциации в сфере занятости в территориальном разрезе.* Различия в уровнях экономического и социального развития регионов республики требуют активного перераспределения трудовых ресурсов внутри страны, что вызывает необходимость стимулирования трудовой мобильности рабочей силы, в том числе и за счет развития рынка жилья.

Изменения в кыргызской экономике требуют подстройки национального рынка труда к динамике макроэкономических показателей. Сегодня для Кыргызстана актуальным является переход от количественных к качественным аспектам гибкости национального рынка труда. При этом количественные аспекты связаны с повышением трудовой мобильности работников, снятием ограничений на найм, увольнение и перемещение персонала. Однако само по себе улучшение количественных характеристик гибкости национального рынка труда не приведет автоматически к повышению эффективности его функционирования. Чтобы это произошло, необходимы некоторые исходные предпосылки. Во-первых, на рынке труда в отдельных профессиональных сегментах, либо в отдельных экономических отраслях (регионах) должны создаваться вакансии с высоким уровнем трудового дохода. Во-вторых, должен повышаться спрос на труд в тех областях экономики, в которых накопленная работниками квалификация могла бы быть применена наилучшим образом. В-третьих, накопленные работниками опыт, квалификация должны переоцениваться. Но при этом хотя бы для части из них должны улучшаться условия занятости и оплаты как результат реструктури-

зации производства. Если же названные предпосылки отсутствуют, рациональное перераспределение трудовых ресурсов не произойдет.

Кроме того, до тех пор, пока трудовая мобильность растет, можно не опасаться значительного роста безработицы. Но по опыту многих стран известно: как только темпы трудовой мобильности снижаются, повышается уровень безработицы.

Таким образом, несмотря на ряд положительных тенденций в динамике развития национального рынка труда, в Кыргызстане в ключевой роли данного элемента народно-хозяйственного комплекса в обеспечении экономического роста качественные функциональные изменения еще не произошли.

Для решения этой задачи стратегической целью государственной политики в сфере развития национального рынка труда Кыргызстана на среднесрочную перспективу должны стать развитие эффективной, свободно избранной занятости, уменьшение масштабов безработицы до уровня, создающего приемлемые условия экономического роста на основе обеспечения политических, экономических и социальных условий для эффективного функционирования гибкого рынка труда, развития институтов рынка труда, усиления роли социальных партнеров, развития качества рабочей силы в условиях стимулирования создания эффективных рабочих мест.

Литература

1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М.: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
2. *Коровкин А.Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001.