

СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА

Л.С. Крыжанова

Рассматривается структура рынка рабочей силы Кыргызстана.

Ключевые слова: структура рынка; первичный рынок труда; вторичный рынок труда; открытый рынок труда; скрытый рынок труда.

Рынок труда неоднороден по своей структуре, поэтому в его рамках выделяют отдельные сегменты. Под сегментацией рынка труда обычно понимают разбивку рынка на отдельные группы – сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разделение спроса и предложения рабочей силы на группы, объединяющие совокупность людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный

мотив занятости. Выделение отличительных черт и свойств у групп продавцов (наемных работников) и групп покупателей (работодателей) способствует оптимизации контактов между ними, т. е. трудоустройству на взаимовыгодной основе.

В научной литературе распространено деление рынка труда на “внешний” (перемещение рабочей силы между предприятиями) и “внутренний” (внутрифирменное движение кадров).

Таблица 1 – Сегменты рынка труда

Рынок труда		
Первый сегмент		Второй сегмент
Рынок первичных независимых рабочих мест	Рынок подчиненных рабочих мест	Рынок вторичных рабочих мест
Работники, имеющие высшее и среднее специальное образование Административно-управленческий персонал Высококвалифицированные рабочие	Рабочие средней квалификации Административно-вспомогательный персонал Инженерно-технические работники	Неквалифицированные рабочие Работники обслуживания Низшие категории служащих (например, клерки)

В работах зарубежных специалистов по управлению персоналом концепция “внутреннего рынка труда” стоит достаточно близко к теории “человеческого капитала”, хотя последняя, разумеется, шире и выходит на макроуровень. В этих концепциях содержится много прогрессивных идей: о полезности периодического внутрифирменного перемещения работников по горизонтали, что позволяет разнообразить труд, переподготовку работников предприятия, их духовное самосовершенствование и отдых; о конкуренции и сотрудничестве во внутрифирменных взаимоотношениях; об опыте “пожизненного найма” и сохранения квалифицированных кадров в период временного спада экономической конъюнктуры.

Объектами сегментации на рынке труда выступают как работодатели, так и наемные работники. Сегментация рынка с позиций работодателей позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться. Если объектом сегментации выступают наемные работники, формируется представление о группах, характеризующих их совокупность по количественным и качественным характеристикам, поведенческим моментам.

С позиций качества рабочих мест рынок труда можно представить в виде двух основных сегментов – рынков квалифицированных и неквалифицированных рабочих мест (таблица 1) [1].

В первом сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалификационной подготовки не ниже определенного уровня – высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации. Персонал такого качества имеет высокий уровень оплаты труда и гарантии занятости, второй сегмент концентрирует места, для занятия которых не требуется специальная профессиональная подготовка и достаточен лишь начальный уровень квалифи-

кации. Работники, занятые в данном сегменте рынка труда, могут рассчитывать на невысокий уровень оплаты и отсутствие стабильной занятости. Выделение двух названных сегментов рынка труда достаточно грубая абстракция. По мере развития технологий производства, появления новых видов деятельности, приобретения отдельными социально-демографическими группами людей обособленного положения на рынке труда возникает необходимость в его более детальной сегментации.

Аргументированное выделение сегментов рынка труда позволяет обосновать меры политики занятости с учетом интересов различных групп населения, работодателей, государства.

К перечисленной выше классификации сегментов рынка труда примыкает его разделение на первичный и вторичный.

Вторичный рынок труда не требует от работников специальной подготовки и особой квалификации (официанты, прислуга, неквалифицированные и сезонные рабочие, младший обслуживающий персонал, низшие категории служащих и т. п.). На первичном рынке труда работники, напротив, обладают квалификацией или продолжительным опытом работы. По мнению Р. Эдварса, этот сектор включает рабочие места независимые (специалисты с высшим и средним специальным образованием, менеджеры и администраторы, высококвалифицированные рабочие) и подчиненные (техники, рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал). Основные черты, характеризующие тот и другой рынки труда, приведены в таблице 2.

Черты, присущие первичному и вторичному рынкам труда, взаимоопределяют и усиливают друг друга. На первичном рынке труда фирмы вынуждены повышать эффективность, чтобы компенсировать высокие издержки на заработную плату; появляется необходимость в нау-

Таблица 2 – Основные особенности первичного и вторичного рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Стабильная занятость и надежность положения работника	Велика текучесть кадров и нестабильна занятость
Высокий уровень заработной платы; зависит от должности, стажа, квалификации, меры ответственности	Низкий уровень заработной платы; зависит от выработки, дисциплинированности; развито нормирование труда
Хорошие условия труда	Плохие условия труда
Творческий характер труда; нередко участие в управлении производством	Труд исполнительский, рутинный
Наличие хороших шансов на продвижение	Слабые шансы на продвижение
Использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников	Технология производства примитивна и трудоемка
Соблюдение справедливости, трудовых правил	Авторитарный тип управления
Премии, доплаты, участие в прибылях	Ведущая роль основной заработной платы
Гарантия занятости на перспективу	Высокая текучесть кадров, их увольняют в первую очередь
Удобные часы работы	Жесткий график; часто неполный рабочий день (неделя); сезонная или временная работа
Льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т. п.)	Низкая социальная защищенность; на них стараются сэкономить
100 %-ная оплата больничных листов и отпусков	
Гарантированное пенсионное обеспечение	
Обучение и переквалификация за счет предприятия (в том числе и в рабочее время)	Простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте
Членство в профсоюзах, клубах и т. п.; часто высокий статус	Отсутствуют профсоюзы; статус низок

кормых технологиях, что делает целесообразным повышение квалификации работников.

На вторичном рынке труда у работников нет стимулов для повышения квалификации; работодатель не осуществляет инвестиций в их профессиональное обучение и у него нет причин для понижения высокой текучести рабочей си-

лы, тем более что она позволяет снизить затраты на социальный пакет, а также мешает объединению рабочих в профсоюзы.

Наряду с концепцией двойственного рынка труда западными учеными разрабатывались другие модели его сегментации. Так, модель Дж. Аткинсона состоит из ядра (постоянные

Таблица 3 – Простейшая типология рынков труда

Интенсивность движения рабочей силы	Интенсивность движения рабочих мест	
	низкая	высокая
Низкая	Модель “лежащего камня”	Модель “стрелы”
Высокая	Модель “волчка”	Модель “летающей пули”

работники, занятые полное рабочее время); периферийной группы (работники, которых время от времени увольняют или вновь нанимают, работники, занятые неполное рабочее время или делающие с кем-то рабочее место, работающие по краткосрочным трудовым контрактам); самостоятельных работников, работающих по субподряду, и находящихся за пределами организации. Работодатель, разделяя рабочую силу по степени стабильности трудовых отношений, снижает издержки на труд. Существуют и другие подходы к сегментации рынков труда. Отмечают различия между рынками труда в новых, быстрорастущих наукоемких производствах, и в старых, традиционных отраслях экономики, рынками высоко- и низкооплачиваемых работ.

В рамках контингента, формирующего рынок труда, выделяются три крупные социально-демографические группы населения: лица, высвобождаемые по тем или иным причинам из общественного производства; молодежь, впервые ищущая работу; женщины, возвращающиеся в общественное производство после завершения отпуска по уходу за ребенком или вовсе до рождения ребенка не работавшие. Перспективы на рынке труда для представителей каждой из выделенных групп населения существенно различаются.

Сегментация рынка труда, деление на внутренний, и внешний, открытый и закрытый, стихийное повышение “гибкости” – неформальное деление трудовых коллективов на “кадровое ядро” и “периферию” – существенно дополняется другими как традиционными видами структурной дифференциации – по формам собственности, социально-демографическим группам, профессиональным и отраслевым группам населения, – так и нетрадиционными видами. Нетрадиционным видом сегментации можно считать разделение рынка труда на:

- “элитарный” (высокооплачиваемые профессионалы, как правило, в возрасте до 35–40 лет в областях менеджмента, маркетинга, бухгалтерии, юриспруденции и ряде других областей, связанных с “большим” и “средним” бизнесом);

- “основной” (большинство работников и профессий “формального” сектора);
- “маргинальный” (тяжелые и низкооплачиваемые, временные и нерегулярные работы для неквалифицированных работников, нелегальных мигрантов, лиц без определенного места жительства и др., как правило, в “неформальном” секторе”.

Типологии рынка труда, представленные в современной экономической литературе, различаются признаками дифференциации. Наиболее широкое распространение получила типология, различающая национальные модели рынков труда. Это объясняется тем, что в каждой стране (или группе стран, объединенной общностью системообразующих характеристик) складываются свои специфические тенденции развития рынка труда.

В зависимости от интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест модели рынков труда могут быть следующими [2, с. 114]:

- 1) модель “стрелы”, когда рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки, продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями;

- 2) модель “летающей пули”, когда при активном “вращении вокруг оси” рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест (ближайшим аналогом мог бы, по-видимому, служить американский рынок труда);

- 3) модель “лежащего камня”, т. е. застойный рынок труда, где практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни перемещения рабочих мест из неэффективных производств в эффективные;

- 4) модель “волчка”, когда при весьма энергичном “беге на месте” рынок труда не продвигается вперед к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно (таблица 3) [2, с. 114].

Таким образом, можно констатировать: в Кыргызстане модель национального рынка только вырабатывается, среди экономистов су-



Рисунок 1 – Структура рынка рабочей силы Кыргызстана

ществует мнение, что нужна своя кыргызстанская модель, но ориентиром служит германская модель, или формирующаяся российская.

Современный рынок рабочей силы в Кыргызстане неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущими разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся. По этим признакам рынок рабочей силы можно подразделить на открытый и скрытый. Открытый рынок рабочей силы представлен официально организованной и неофициальной (по преимуществу стихийной) частями (рисунок 1).

Открытый рынок рабочей силы охватывает все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторе.

Официальная часть открытого рынка включает в себя:

- рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в службе занятости;
- ученические места в системе формального профобразования.

Неофициальная составляющая открытого рынка аккумулирует ту часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не опосредуются услугами органов трудоустрой-

ства и учебных структур формального образования. Их согласование осуществляется на основе прямых контактов с работодателями, а также опосредуется различного рода посредническими негосударственными структурами, осуществляющими подбор подходящей работы, подготовку, повышение квалификации и овладение дефицитными новыми профессиями.

Границы неофициального рынка труда весьма гибки, подчинены стихийному изменению соотношения спроса и предложения рабочей силы, отражающему воздействию многочисленных факторов. Вместе с тем его объемные характеристики имеют достаточно жесткие объективные ограничители. Ими являются предельные нагрузки социальной напряженности в обществе и на территории, за чертой которых возникает взрывоопасная ситуация и усиливаются другие негативные социальные явления (преступность, наркомания, разводы, число самоубийств и т. п.).

Кризис народного хозяйства, ход экономической реформы в Кыргызстане, противоречивость мер по реализации монетаристской стратегии и активной политики на рынке труда, неподготовленность к происходящим переменам работников и работодателей породили ситуацию, когда при относительно незначительном росте открытого рынка труда происходило колоссальное непропорциональное увеличение объема скрытого рынка труда.

Скрытый рынок рабочей силы образуют работники, сохраняющие статус занятых, но имеющие в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу – на условиях договора или контракта. Это специфическое

наследие прошлого, вытекающее из многолетней практики резервирования избыточной рабочей силы на предприятиях в предкризисный период.

Наряду с увеличением скрытого рынка рабочей силы в 1990-х гг. в Кыргызстане наблюдался застойный характер происходящих на нем процессов. Это выразалось в том, что значительная часть рабочей силы находилась в его сфере недопустимо длительное для эффективной экономики время.

Гипертрофия скрытого рынка труда в Кыргызстане – характерная черта переходного периода, в это время были подорваны старые организационно-управленческие структуры, но еще не созданы новые. В этих условиях правительство стремилось минимизировать рамки официального рынка труда, учитывая ограничен-

ность возможностей материально-технической базы и инфраструктурного обеспечения службы занятости, а также недостаточность финансовых средств для проведения действенных мер по социальной защите вынужденно незанятого населения. Оно пыталось переложить часть функций по смягчению социальных последствий перехода к рынку на администрацию предприятий и трудовые коллективы.

Литература

1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда. Практическая макроэкономика труда. М.: Альфа-Пресс, 2009.
2. *Капелюшников Р.* Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // Вопросы экономики. 1998. № 2.