

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

РЫНОК ТРУДА: ЦЕЛИ, КОНЦЕПЦИИ, МЕХАНИЗМЫ

*К.И.ИСАКОВ, профессор,
Кыргызско-Российский Славянский университет*

Рынок труда при смене экономического режима неизбежно принимает особенно болезненные формы, поскольку трудовая деятельность является основным источником дохода и главным полем личной самореализации.

Особенности формирующейся национальной модели рынка труда едва ли могут быть описаны и оценены вне сравнительного анализа взглядов отечественных экономистов на эту проблему. Принципиальное значение приобретает выбор точки

отсчета принятых исходных предпосылок анализа экономических явлений. Во всем спектре существующих взглядов можно выделить основные концептуальные подходы к решению проблем занятости и рынка труда в рамках общей макроэкономической теории, а именно: либеральный, кейнсианский, институциональный, плановый. Полезно, по нашему мнению, каждому из подходов к регулированию занятости и рынка труда дать краткий комментарий и оценку (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика основных концептуальных подходов к регулированию занятости и рынка труда

Концепция рынка труда	Предпосылки и механизм влияния на сферу занятости	Контраргументация и оценка
1. Либеральная	Рациональное поведение субъектов рынка (работодателей и работников) на основе экономической мотивации и отсутствия значимых ограничений для их действий.	Актуальна и неэкономическая мотивация (пример – существование скрытой безработицы).
	Саморегулирующийся рыночный механизм: предложение автоматически порождает соответствующий спрос и наоборот.	Предпосылка нереалистична: провалы рынка, проблема стимулирования потребления.
	Общее перепроизводство и длительная безработица невозможны, существует фрикционная и добровольная безработица.	Существует вынужденная безработица, так как рыночный механизм несовершенен.
	Абсолютная мобильность и однородность рабочей силы.	Предпосылки нереалистичны.
	«Гибкость» системы цен, включая рыночную цену рабочей силы (труда).	
	Длительное и устойчивое равновесие спроса и предложения на рынке труда достигается при естественном уровне безработицы.	Возможное равновесие неустойчиво, так как естественный уровень безработицы изменяется.
	Государственное вмешательство нарушает эффективное функционирование рыночного механизма	Государственное вмешательство позволяет сгладить провалы рынка.
	Ненужность вмешательства государства при естественном уровне безработицы.	Неразвитость институтов рынка труда.
	Использование инструментов денежно-кредитной и фискальной политики для случая превышения уровня безработицы над «естественным».	Низкая взаимосвязь между финансовым и реальным секторами экономики.
2. Кейнсианская	Приоритет спроса над предложением и достижение сбалансированного развития рынка труда в зависимости от факторов стимулирования совокупного спроса.	Верно в ситуации избыточного предложения на рынке труда.
	Возможность неоптимального состояния на рынке труда и существование вынужденной безработицы, наряду с фрикционной и добровольной безработицей.	Предпосылки верны.
	Зависимость динамики занятости от темпов развития производства и интенсивности инвестиционного потока.	
	Расходы правительства на организацию общественных работ способны вызвать многократное увеличение	Необходимость значительных финансовых затрат государства для

	дохода и занятости.	преодоления недостатка эффективного спроса.
Концепция рынка труда	Предпосылки и механизм влияния на сферу занятости	Контраргументация и оценка
	Участие государства в стимулировании занятости путем расширения государственной составляющей инвестиций, а также за счет прямого увеличения государственного потребления.	Снижение предпринимательской активности и индивидуальных стимулов к труду, эффект вытеснения частных инвестиций.
	Политика на денежном рынке должна быть дополнена активной бюджетной политикой.	Отсутствие финансовых возможностей для проведения эффективной политики поддержания спроса, а также затрудненность привлечения внешних кредитов.
3. Институциональная	Общественные институты регулируют экономическую деятельность.	Роль инфраструктуры и институтов рынка труда очень важна, однако подобный подход ограничен в плане воздействия на ситуацию в сфере занятости.
	Создание эффективной структуры рынка труда должно сопровождаться появлением соответствующих институтов – инфраструктуры, облегчающей и упорядочивающей отношения между субъектами на этом рынке.	
	Повышение эффективности системы государственных и частных институтов рынка труда.	Отсутствие доверия к государственной политике.
	Отсутствие таких неблагоприятных факторов, как скрытая безработица, занятость в теневых секторах экономики, низкая производительность труда.	Предпосылка нереалистична.
Плановая	Концепция труда как повинности, которую надо выполнять, а не как рыночного товара для купли-продажи	Отсутствие индивидуальных стимулов к труду и предпринимательской инициативы ведет к снижению производительности труда при отсутствии иной мотивации.
	Регулирование трудового потенциала государством на монополистической основе.	
	Государственные органы обладают практически неограниченными возможностями по мобилизации трудовых ресурсов	
	Тесное сотрудничество между работодателями, профсоюзами и государственными (партийными) органами.	Выгодно для защиты прав работников, как правило, именно на свободном рынке.
	Влияние на рынок труда через централизованную систему распределения и перераспределения трудовых ресурсов, а также оплаты труда.	Невозможность практической реализации государственной монополии на рынке труда.
	Система социальных гарантий по отношению к определенным категориям трудовых ресурсов, а также высокие гарантии занятости.	Требует значительных государственных расходов.

Проводимую в Кыргызстане политику занятости можно характеризовать как упрощенный вариант либеральной модели с включением в нее ограниченного финансирования политики занятости в целом и ее активных программ, в частности. Реформирование национальной экономики сопровождалось дерегулированием рынка труда: системы централизованного перераспределения трудовых ресурсов и единой тарифной сетки оплаты труда были отвергнуты как неэффективные. К тому же новая бюджетная система была не в состоянии справиться с прежним объемом социальных расходов. В результате должны были появиться трудовые ресурсы, соответствующие новым реалиям рыночной экономики. Ожидалось, что основными преимуществами конкурентного рынка труда станут высокая мобильность рабочей силы (как горизонтальная, так и вертикальная), эффективная система оплаты труда и повышение качества рабочей силы. Однако результатами прошедшего десятилетия реформ явились высокий уровень безработицы,

структурный дисбаланс рынка труда как в отраслевом и профессиональном, так и в территориальном разрезе, выражающийся не только в нехватке специалистов для новых секторов экономики и избытке работников традиционных отраслей, но и в нежелании многих людей возвращаться в несколько ожившее производство. Значителен также дисбаланс в сфере оплаты труда по секторам экономики. На наш взгляд, это связано с тем, что ни одна из предпосылок вышеупомянутой модели не могла быть в столь короткие сроки реализована до конца.

Участие государства на рынке труда в качестве источника нормативно-правовых условий его функционирования и органа, контролирующего их исполнение, ограничено, так как до сих пор не выработано единое видение экономического устройства страны и роли государства в экономике. Принимаемые законодательные решения являются результатом компромисса между диаметрально противоположными концепциями, что не позволяет создать непротиворечивую и взаимосвязанную

систему законов о рынке труда. Надзорная функция государства не реализована, поскольку созданная за время реформ бюрократическая система противопоставляет себя экономическим субъектам, что резко снижает эффективность выполнения задачи контроля.

Возможность саморегулирования отечественного рынка труда затруднена, поскольку не выполняются важнейшие ее предпосылки: высокая мобильность рабочей силы и экономическая мотивация действий участников рынка. Что касается низкой экономической мотивации субъектов рынка труда, то достаточно отметить такое явление, как скрытая безработица, представляющая собой пример неэкономической мотивации действий как работников, так и работодателей. Если суммировать внутренние и внешние причины возникновения скрытой безработицы, то можно установить, что общая оценка числа лиц, являющихся частично или полностью безработными, составит в среднем не менее 20-25 % от списочного состава работников.

Для национальной экономики на данном этапе развития использование таких инструментов косвенного воздействия на сферу занятости, как кредитно-денежная и фискальная политика затруднено по ряду известных причин.

Манипулирование как учетной ставкой, так и ставкой обязательного резервирования не является эффективной мерой воздействия на совокупный спрос экономики, поскольку в стране не создана нормальная банковская система, функциями которой во всех развитых странах являются аккумуляция и перераспределение финансовых средств. По этой причине перетоки ресурсов в производственный сектор экономики практически незначительны, ротация финансов происходит в рамках спекулятивных краткосрочных операций на финансовом и фондовом рынках. Кроме того, эмиссия денег как механизм влияния на деловую активность и, соответственно, на рынок труда не дает необходимого эффекта. Для экономических субъектов национального рынка характерны завышенные инфляционные ожидания, поэтому даже незначительные отклонения уровня инфляции от запланированного правительством приводят к нейтрализации положительного эффекта в сфере занятости, поскольку инвестиционная активность экономических агентов значительно снижается.

Воздействие на рынок труда через манипулирование налоговыми ставками и объемом государственных расходов неэффективно, поскольку для национальной экономики характерны две взаимообусловленные проблемы: укрывательство от уплаты налогов и дефицит бюджета. Первая проблема тесно связана с уже упоминавшимся недоверием к институтам власти, а дефицит бюджета является следствием низкого уровня налоговой дисциплины, причем значительное давление на бюджет оказывает накопленный за предыдущие годы, а также образовавшийся за годы реформ объем государственного долга.

Одной из важнейших, на наш взгляд, причин несоответствия реальной экономической ситуации предпосылкам новой хозяйственной системы являются неоправданно высокие надежды на результаты процесса приватизации государственной собственности. Можно выделить ряд ожиданий, в конечном счете, завысивших оценку роли собственника в формировании новых экономических отношений.

1. *Эффективный собственник будет выплачивать более высокую заработную плату, чтобы стимулировать занятых.* Номинальная величина заработной платы, естественно, возросла в связи с инфляционными процессами в экономике, но говорить о росте реальной оплаты труда можно только в отношении ограниченного числа отраслей и специальностей. Наиболее высокооплачиваемыми в 2001 г. были работники кредитования и страхования – 4750,4 сом., связи – 3157,6, заготовок – 2706, промышленности – 2470, геологоразведки и гидрометеослужбы – 2252,5 и строительства – 1834 сом. Значительно ниже оплачивались работники здравоохранения – 718,5, искусства – 863,1, образования – 865,3 и культуры – 863,1 сом. Разница в заработной плате в отраслях с самой высокой и самой низкой среднемесячной заработной платой в 2001 г. составила 6,5 раза против 3,2 раза в 1991 г.

Подобная ошибка в оценке поведения собственника была вызвана отсутствием представлений о дисциплине заработной платы, т.е. об установлении величины оплаты труда в зависимости от экономических параметров функционирования предприятия и уровня конкурентности рынка рабочей силы.

2. *Эффективный собственник будет инвестировать в новое оборудование и переквалификацию рабочей силы, тем самым повышая ее стоимость (а следовательно, оплату труда).* Процесс повышения квалификации занятых на предприятии работников рассматривается в рыночной экономике аналогично процессу инвестирования средств в материальные средства производства. Таким образом, определяющее значение здесь имеют общий инвестиционный климат и соответствующие условия для развития отечественного бизнеса. Отсутствие нормальных инвестиционных условий и политики государственной поддержки инвестиций в качество трудовых ресурсов определило отсутствие положительных сдвигов в этой области в большинстве секторов экономики. Сталкиваясь с высокими политическими и экономическими рисками, собственник избегает долгосрочных инвестиций в производство, в том числе в повышение качества рабочей силы, предпочитая использовать работников, уже подготовленных ранее в других секторах или на других предприятиях.

3. *Приватизация собственности приведет к повышению конкуренции на рынке труда, росту мобильности рабочей силы и ее производительности.* Приватизация собственности предполагает создание конкурентного рынка работодателей, что вызовет

повышение профессиональных требований к работникам. В этих условиях у работников возникает необходимость и появляются дополнительные экономические стимулы к повышению производительности и мобильности. Однако повышению мобильности рабочей силы мешают как институциональные (институт прописки, неэффективность служб занятости и пр.), так и экономические (отсутствие соответствующей инфраструктуры) факторы, а также внеэкономические стимулы.

4. *Либеральная система функционирования рынка труда будет выполнять функции, свойственные профсоюзам в сфере прав работников.* Приватизация собственности действительно привела к развалу большинства отраслевых профсоюзов, но высокая конкуренция со стороны предложения рабочей силы и отсутствие механизма контроля и надзора со стороны государства в отношении условий труда и его оплаты сделали положение работника нестабильным и уязвимым.

Рассмотрение мирового опыта проведения политики занятости и регулирования рынка труда, наряду с анализом особенностей функционирования национального рынка труда, позволяет выделить преимущества и недостатки конкретного подхода и перспективы его применения в условиях нашей страны.

Кейнсианский подход обеспечивает оперативное воздействие на объемы совокупности спроса. При этом существует необходимость значительных финансовых затрат, а это выражается в дополнительной нагрузке на бюджет, негативном влиянии на уровень цен и т.д. Ограниченная применимость кейнсианских рецептов обусловлена фактической неспособностью государства финансировать соответствующие мероприятия за счет бюджетных источников. Вероятно, для правительства исчерпаны возможности привлечения на эти цели значительных объемов заемных средств.

Либеральный подход исходит из опоры на потенциал и инициативу частного сектора, а также на низкий объем прямых государственных затрат. Его недостатки заключаются в зависимости от конъюнктуры рынка и уровня развития частного сектора. Но по тому, как работают малые и средние предприятия и какую долю занимают в валовом

продукте страны, еще рано говорить о реальной значимости малого и среднего предпринимательства. Анализ их работы показывает, что и малые предприятия, и крестьянские хозяйства еще далеки от надежной стабильности, и размеры их выручки в расчете на одного работающего в этих сферах так низки, что не только оплата труда, но в целом покрытие произведенных производственных затрат находится, видимо, под определенной угрозой. Реализации полноценной либеральной модели препятствуют низкая производительность труда, ограниченные инвестиционные ресурсы и, как следствие, недостаток незанятых рабочих мест в частном секторе, мизерные доходы у преобладающей части населения.

Институциональный подход предполагает создание, внедрение и развитие рыночных институтов как на частной, так и на государственной основе, регулирующее воздействие которых сосредоточивается на обеспечении более эффективных с различных точек зрения взаимодействий между рыночными агентами, абстрагируясь при этом от действия целой группы неблагоприятных факторов, таких, как скрытая безработица, занятость в теневых секторах экономики, низкая производительность труда и др. Невозможность применения институциональных мер к национальному рынку труда обусловлена крайне низким уровнем доверия (как некой общей категории) в обществе, поэтому попытки государственного регулирования процессов на рынке труда натолкнуться скорее всего на непонимание или даже противодействие со стороны экономических агентов.

Для плановой экономики характерны поддержание высоких гарантий занятости, низкая трудовая мобильность и структурная несбалансированность «рынка труда», характерной чертой которой является дефицит трудовых ресурсов.

Какой из рассматриваемых подходов наиболее приемлем для осуществления регулирования занятости и рынка труда в условиях Кыргызстана? Для стороннего наблюдателя национальный рынок труда во многом предстает как собрание парадоксов. Каким образом драматическое падение ВВП могло совмещаться с относительной стабильностью занятости и умеренными масштабами скрытой безработицы (табл. 2)?

Таблица 2

Основные индикаторы национального рынка труда в 1994 – 2001 гг., тыс.чел.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Численность населения	4483,4	4525,0	4625,1	4689,7	4760,1	4850,7	4895,5	4946,4
Всего трудовых ресурсов	2261,1	2292,2	2351,1	2396,3	2466,9	2556,0	2622,5	2686,6
в том числе в трудоспособном возрасте	2238,7	2385,1	2422,5	2456,8	2494,1	2542,1	2582,7	2735,4
Экономически активное население	1716,0	1741,7	1791,5	1792,3	1811,3	1854,8	1872,0	1912,7
Занятое население	1645,4	1641,7	1651,5	1689,3	1704,9	1718,0	1732,0	1774,2
в том числе в государственном секторе	686,0	516,7	454,7	436,6	404,9	390,5	375,7	374,4
в негосударственном секторе	959,4	1125,0	1196,8	1252,7	1300,0	1317,5	1353,9	1399,8
Официально занятые	1024,1	869,1	715,6	634,4	601,8	583,5	568,5	
Безработные	70,6	100,0	140,1	103,0	106,4	136,8	140,0	201,8

Официальные безработные	12,6	50,4	77,2	54,6	55,9	54,7	59,9	60,5
из них получающие пособие по безработице	7,9	28,9	25,2	20,3	19,7	5,4	6,5	6,3
Скрытая безработица	78,9	69,6	77,7	68,9	58,5	60,3	60,0	53,0
Уровень безработицы, %	4,1	5,7	7,8	5,7	5,9	7,4	7,4	11,3
Уровень официальной безработицы, %	0,8	3,0	4,3	3,1	3,1	2,9	3,2	4,6

Источник: *Нацстатком.*

Почему в Кыргызстане острота таких проблем, как молодежная и долговременная безработица, была явно меньше, чем во многих постсоциалистических странах? Как мог возникнуть 3-4-кратный разрыв в уровнях общей и регистрируемой безработицы, свидетельствующей о слабости стимулов к регистрации в государственных службах занятости? И это при том, что формально отечественная система поддержки безработных была не менее, а в чем-то и более щедрой, чем аналогичные системы, действовавшие в других странах с переходной экономикой. Чем объяснить, что даже в условиях глубокого экономического кризиса отечественные предприятия проявляли высокую активность в сфере найма рабочей силы? Как могло случиться, что вынужденные увольнения оставались скорее исключением, а доминировали увольнения по собственному желанию? Почему перемещения работников происходили на национальном рынке труда с большей легкостью, чем на рынках труда других постсоциалистических стран, многие из которых уже преодолели трансформационный спад? В чем причины такого уникального явления, как невыплаты заработной платы, которому экономическая теория до последнего времени не уделяла никакого внимания?

Нужно отметить, что зарубежные и отечественные исследователи не раз задавались вопросами о причинах «аномального» поведения национального рынка труда. Хотя рассмотренные выше концептуальные подходы и улавливают многие важные особенности рынка труда, однако объяснительная сила все же ограничена. На это неоднократно указывалось в работах академика Т.К.Койчуева [1,2].

На наш взгляд, перспективы здесь открывает обращение к идеям неинституциональной теории [3]. С этой точки зрения широкое распространение на национальном рынке труда разнообразных «нестандартных» способов адаптации может объясняться резким смещением центра тяжести с формальных к неформальным правилам и нормам экономического поведения. Такое институциональное устройство позволяет быстрее реагировать на происходящие изменения (отсюда – высокая степень гибкости и подвижности национального рынка труда), но при этом сама реакция начинает принимать половинчатые формы (отсюда – низкие темпы перелива рабочей силы из неэффективных производств в эффективные). Пожалуй, наиболее яркий пример «нестандартных» форм поведения – это крупномасштабные задержки заработной платы, составившие на конец 2000 г. 212,2 млн.сом. [4].

Наиболее значительные суммы задолженности сложились в промышленности, строительстве, на транспорте.

Проблема невыплат стала серьезным вызовом не только экономической политике, но и экономической теории. Стандартной экономической теории нечего было сказать по поводу задержек зарплаты, поскольку в ней не допускалась сама возможность их существования. В поле зрения экономистов они попали только после начала рыночных реформ. Однако активность в изучении этой проблемы была явно непропорциональна ее масштабам и социальной значимости. В «пиковые» годы невыплаты охватывали от половины до двух третей работающего населения страны; по общему признанию, именно они были и остаются главным источником социальной напряженности в Кыргызстане. Несмотря на это число исследований, посвященных феномену невыплат, крайне невелико. К тому же различные его аспекты изучались неравномерно.

Внимание политиков и политически ориентированных исследователей было сосредоточено на ситуации в бюджетной сфере, но вклад бюджетного недофинансирования никогда не превышал 20-25 % общей величины задолженности по заработной плате. На протяжении всего переходного периода главными неплательщиками оставались все-таки сами предприятия (так, в промышленности по состоянию на конец 1999 г. бюджетным недофинансированием объяснялось лишь 2 % всех выплат).

В ряде работ проблема задержек рассматривалась в общем контексте социального, экономического и политического развития Кыргызстана в переходный период. Это, безусловно, способствовало выработке более точного представления о ее масштабах и социальных последствиях, однако вопрос о микроэкономических корнях практики невыплат затрагивался лишь попутно, не становясь предметом специального анализа.

Результаты проведенного нами исследования отражены в следующих основных положениях:

1. Задержки заработной платы стали одним из главных способов адаптации национального рынка труда к «шокам» переходного периода. Этот механизм, спонтанно нащупанный участниками рынка труда, активно используется предприятиями разных размеров, отраслевой принадлежности и форм собственности.

На новом этапе реформ выход из «плохого» равновесия с устойчиво высоким уровнем задолженности по заработной плате становится одной

из приоритетных задач. Ее можно пытаться решать следующими способами:

- облегчить бремя уже накопленных «зарплатных» долгов (прямо представляя предприятиям субсидии или льготные кредиты, косвенно – ускоряя темпы инфляции);
- повысить степень монетизации экономики, принять меры, направленные на вытеснение бартера и повышение доли денежных расчетов;
- создать условия, способствующие повышению эффективности деятельности предприятий-должников;
- снизить уровень издержек на рабочую силу (за счет сокращений фонда оплаты труда и т.п.);
- ужесточить формальные санкции за нарушения установленных сроков оплаты (это может быть расширение зоны персональной ответственности менеджеров за несоблюдение индивидуальных и коллективных трудовых контрактов, начисление пени на накопленную задолженность по заработной плате, ускоренное банкротство предприятий с просроченными обязательствами перед работниками, наделение трудовых инспекций дополнительными полномочиями и т.п.);
- усиливать переговорные позиции работников в их взаимоотношениях с работодателями (более широкое распространение правовой информации, обеспечение большей автономии профсоюзов, увеличение пропускной способности судебной системы, повышение пособий по безработице т.д.).

2. Экономическая политика государства столкнулась с непростой задачей: можно и нужно ли сокращать внутрифирменную скрытую безработицу? Следует ли стимулировать высвобождение лишних работников или же, наоборот, насколько возможно тормозить этот процесс? В условиях углублявшегося кризиса последний вариант мог представляться более предпочтительным исходя из социальных соображений. Однако в ситуации, когда на первый план выходит потребность реструктуризации на микроуровне, та же дилемма встает с новой силой. Очевидно, что адекватное понимание проблемы «скрытой безработицы» способно уберечь политику государства на рынке труда от возможных просчетов, повысить ее адресность и эффективность. Результаты проведенного исследования позволяют прийти к следующим выводам:

- в основе сохраняющегося в отечественной промышленности «навеса» избыточной занятости лежит глубокий спад производства, который сопровождал переход к новым рыночным условиям;
- отечественные промышленные предприятия были активно вовлечены в процесс структурной реорганизации, отделяя от себя целые подразделения или присоединяя части других предприятий, тем не менее масштабы структурной перестройки были недостаточны. Лежащее на предприятиях бремя социальных обязательств по-прежнему остается весьма внушительным;

- основная часть избыточной занятости не унаследована от плановой системы, а сформировалась на начальном этапе рыночных преобразований;

- избыточная занятость представляет собой динамический феномен: интенсивность как вхождения, так и выхода предприятий из состояния трудоизбыточности можно оценить как достаточно высокую;

- по большинству показателей экономической деятельности трудоизбыточные предприятия серьезно проигрывают нетрудоизбыточным;

- судя по косвенным данным, не менее половины избыточно занятых имеют достаточно прочные позиции на рынке труда и способны с относительно небольшими издержками сменить место работы;

- вероятность попадания в категорию лишних работников выше для более уязвимых групп занятых (женщин, работников с низкой квалификацией и небольшим производственным опытом, находящихся в административных отпусках или работающих по сокращенному графику);

- многие распространенные объяснения феномена избыточной занятости (такие, как финансовая поддержка предприятий со стороны государства, влияние приватизации, «диктат» трудовых коллективов) не находят подтверждения;

- из всех основных причин придерживания рабочей силы отечественными промышленными предприятиями наивысший рейтинг имеет «социальная ответственность руководства». Однако вопрос о действенности патерналистских установок отечественного менеджмента во многом остается открытым и нуждается в дополнительном изучении. Два других ведущих фактора, способствующих поддержанию избыточной занятости, - ожидание роста спроса и высокие издержки «сброса» излишней рабочей силы – имеют общеэкономическую природу и действуют в экономиках любого типа;

- при попытках решить проблему трудоизбыточности отечественные предприятия отдают предпочтение мерам, направленным на сокращение физического объема затрат труда, тогда как меры, направленные на сокращение его цены, играют менее важную роль;

- по мнению руководителей предприятий, основными причинами, привязывающими лишних работников к их рабочим местам, являются страх перед безработицей и надежда на улучшение дел на предприятии;

- парадоксальное сочетание – высокая активность найма при наличии массивного «навеса» избыточной занятости – объясняется сегментированностью внутреннего рынка труда отечественных предприятий.

Главный вывод из проделанного анализа состоит в том, что хотя сформировавшийся в национальной экономике «навес» избыточной занятости уникален по масштабам и продолжительности, в основном, он сохраняется благодаря действию тех же общеэкономических причин, которые побуждают

фирмы придерживать лишних работников и в менее кризисных условиях.

3. Движение рабочих мест является одним из важнейших аспектов функционирования рынка труда. По масштабам и структуре их перераспределения можно судить об адаптационных возможностях экономической системы, ее способности гасить шоковые воздействия различного происхождения.

До сих пор исследование этого круга проблем велось преимущественно на примере стран со зрелой рыночной экономикой. Однако оценка динамического потенциала рынка труда имеет особое значение для стран, переживающих трансформационный кризис. Как реагируют экономические агенты на новые условия в сфере занятости, складывающиеся под влиянием реформ? В каких формах и какими темпами осуществляется реструктуризация занятости? Происходит ли преимущественно за счет прямых перемещений персонала неэффективных предприятий на эффективные или же основная часть перераспределяемой рабочей силы перед тем, как осесть на новом месте, вынуждена проходить через состояние «безработности»? Какие группы предприятий и какие группы работников активнее включены в процесс адаптации, а какие проявляют инертность?

Изучение движения рабочих мест на национальном рынке труда представляет особый интерес, поскольку на трансформационный шок он отреагировал во многом иначе, чем рынки труда в постсоциалистических странах. Темпы сокращения явно отставали от темпов сокращения производства, а открытая безработица никогда не достигала пиковых значений, наблюдавшихся в других переходных экономиках. Естественно предположить, что это могло быть связано с подвижностью национального рынка труда в тех специфических формах, в которых она была ему свойственна. Один из путей эмпирической проверки этого предположения – анализ движения рабочих мест.

Изучение перераспределительных процессов на национальном рынке труда находится пока на начальной стадии. Некоторые результаты проведенного исследования могут быть суммированы в следующих основных положениях:

- «сброс» рабочей силы осуществлялся отечественными промышленными предприятиями неравномерно, рекордным в этом отношении был 1994 г. Лишь в 1999 г. процесс сокращения занятости был несколько приостановлен;

- интенсивность создания рабочих мест составляла в рассматриваемый период 2-3 % в год, интенсивность ликвидации рабочих мест – 8-20 %;

- в движении рабочей силы прослеживались отчетливые сезонные колебания: оно активизировалось в последние месяцы каждого года и несколько падало в первые месяцы следующего, в то же время анализ не выявил какой-либо выраженной сезонности в показателях движения рабочих мест;

- изменения скорости сокращения занятости происходили, в основном, за счет колебаний

коэффициентов выбытия рабочей силы и коэффициентов ликвидации рабочих мест и в значительно меньшей мере – за счет колебаний коэффициентов найма рабочей силы и коэффициентов создания рабочих мест;

- прогнозные оценки ожидаемого движения рабочих мест довольно плотно следовали за фактическими показателями, степень расхождения между ними была, как правило, невелика. В целом, ожидания предприятий в сфере занятости можно охарактеризовать как слабооптимистические;

- анализ не выявил однозначной зависимости показателей движения рабочих мест от размеров и формы собственности предприятий. Более значимым оказывается их возраст: «молодые» предприятия успешнее, чем «старые», противостояли общей тенденции к «сбросу» рабочей силы и являлись лидерами по интенсивности создания рабочих мест;

- «размытость» структур собственности и контроля оказывала большее влияние на характер движения рабочей силы и рабочих мест, чем просто принадлежность к категории приватизированных или неприватизированных предприятий;

- по большинству показателей, отражающих интенсивность перераспределения рабочей силы, национальный рынок труда превосходил рынки труда других бывших социалистических стран, в то же время по интенсивности перераспределения рабочих мест он уступал тем переходным экономикам, в которых рыночные реформы осуществлялись более последовательно.

Позволив себе выход за рамки строго научного дискурса, можно было бы предложить следующую «метофорическую» типологию рынков труда (см. рисунок): 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 «лежачего камня», т.е. застойного рынка труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски 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.

	Низкая интенсивность движения рабочих мест	Высокая интенсивность движения рабочих мест
--	--	---

Низкая интенсивность движения рабочей силы	Модель «лежачего камня»	Модель «стрелы»
Высокая интенсивность движения рабочей силы	Модель «волчка»	Модель «летающей пули»

Простейшая типология рынков труда

Предложенная классификация является условной и предельно упрощенной. И все же трудно избавиться от впечатления, что национальный рынок труда

(точнее его «традиционный» сектор) обладает многими чертами, сближающими его с последней, четвертой моделью.

Литература

1. Койчуев Т. Социальная модель в переходный период // Общество и экономика. –1999. - № 10-11. –С.29.
2. Койчуев Т., Койчуев П., Койчуева М. Избрав путь идти прямо к цели. – Бишкек, 2002. – С.72.
3. Aghion P., Blanchar O. On the Speed of Transition in Central Europe // NBER Macroeconomic Annual. Washington, 1994.
4. Кудобаев З.И. Экономическое развитие Кыргызской Республики. – Бишкек, 2001. – С.223-224.

