

Даутов Я.У., Мамытов А.С.

ЭМГЕК БАЗАРЫНДАГЫ ЭКОНОМИКАЛЫК КООПСУЗДУКТУН
КРИТЕРИЙЛЕРИ

Даутов Я.У., Мамытов А.С.

КРИТЕРИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ya.U. Dautov, A.S. Mamytov

THE CRITERIAS OF ECONOMIC SECURITY AT LABOUR MARKET

УДК: 336.648: 728.1.331.5

Макалада азыркы экономиканын өнүгүү мезгилинде эмгек базарынын экономикалык коопсуздугун камсыздоодо, коомдун коопсуздугун камсыздоо системасында мамлекеттик башкаруунун функциялары, эмгек базарында социалдык өнөктөштүктүн өзгөчөлүктөрү жана башка негизги механизмдери каралган.

Негизги сөздөр: экономикалык коопсуздук, эмгек базары, мамлекеттик башкаруу, социалдык өнөктөштүк, коомдун коопсуздугу, социалдык-эмгек чөйрөсү.

В статье рассматриваются основные механизмы обеспечения экономической безопасности на рынке труда на современном этапе экономического развития, системы обеспечения безопасности общества, функции государственного управления в обеспечении безопасностью общества, рассматриваются особенности социального партнерства на рынке труда и другие.

Ключевые слова: экономическая безопасность, рынок труда, государственное управление, социальное партнерство, безопасность общества, социально-трудовая сфера.

The article considers the basic mechanisms of economic security in the labour market at the present stage of economic development, the system of ensuring public safety, the functions of public administration and it also discusses the features of the social partnership in the labourmarket, etc.

Key word: economic security, the labour market, public administration, social partnership, public safety, social-labour sphere, etc.

В настоящее время работа экономической безопасности страны должно предвидеть специально разработанную стратегию для реализации государственной политики, развитие трудовой сферы, а также инвестиционные процессы и развитие современных технологий, взаимодействие производительного предпринимательства [1]. Основная цель это обеспечение экономического потенциала страны к благополучному уровню создание экономической безопасности государства [2], а также политической стабильности страны, осуществляющему выживание в данных обстоятельствах и дальнейшего развитие сферы труда, окружающей природной среды, социальной сферы и культуры.

Экономическая безопасность общества с одной стороны является самым важным фактором в социально-трудовой сфере и предметом защиты государства. Во-первых, развивается социально-трудовая сфера, национальная культура страны. Во-вторых, с развитием экономической безопасности страны раз-

вивается, и сфера бытия общества. Социально-трудовая сфера осуществляется не только с экономической защищенностью (только через безопасность населения), источником ее развития является важнейшая часть национальной культуры. Направления развития безопасности государства введет работу со всеми сферами бытия. Хотя и в различной степени предметом заботы всех направлений обеспечения безопасности являются социально-трудовые вопросы. Поэтому защищенность социально-трудовой сферы (также, как и любой иной) развивается только в рамках обеспечения безопасности всего общества.

Главное направление успешного осуществления современного официального подхода для развития системы обеспечения безопасности государства: мало связанная с другими разработка индивидуальных систем обеспечения отдельных видов безопасности, отсутствие общей, теории и логики решения проблем, долгожданная надежда на то, что это сумма решит сформировать общегосударственную единую концепцию по обеспечению безопасности государства.

Осуществление отдельных видов защищенности (том числе и социально-трудовой сферы) должно быть в соответствии с реализацией единой концепции национальной системы обеспечения экономической безопасности.

В данном случае государственное управление безопасностью государства имеет три функции:

- предвидеть и анализировать угрозы, т.е. факторы опасности по всем составляющим внутренней и внешней экономики;
- разработать механизмы для уменьшения возможной опасности, а в случае неизбежности нанесения вреда, обеспечить меры, компенсирующие ущерб и восстановление и усиление прямого или косвенного государственного управления безопасностью в этом направлении;
- создать направления обеспечения экономической безопасности, в этом случае критерий должен быть основным при разработке направления развития страны и при формировании внутренней и внешней политики.

Если народ не начнет работать, не улучшатся условия его жизни, то самые пессимистичные прогнозы будут реализовываться в автоматическом режиме: всеобщая и всесторонняя незащищенность, истощение потенциала безопасности общества ликвидируют национальную безопасность и создадут реальные предпосылки возможности кардинального изменения

формы и сущности государства.

Для недопущения эскалации такой ситуации в Конституции Кыргызской Республики содержится прямое указание на обязанность государства по созданию условий, содействующих экономической свободе, предпринимательской активности и расширению возможностей гражданина самому обеспечивать экономическое благополучие себе и своей семье. Кроме того, создание полного уровня занятости – важная цель макроэкономической деятельности страны. В республике наблюдается неравномерное

распределение занятого населения по областям, это происходит по причине несбалансированного развития регионов. Такое распределение мешает повышению занятости в стране. Занятое население в г.Бишкек и Чуйской области составило 32,2%, в Ошской области – 543,6 тыс. чел. (23,1%), г.Ош – 94,3 тыс. чел (4%) в Джалал-Абадской – 408,7 тыс.чел. (17,4 %), Иссык-Кульской – 170,1 тыс.чел. (7,2%), в Баткенской – 181,1 тыс.чел. (7,7%) в Таласской – 118,6 тыс.чел. (5%), в Нарынской – 79,28 тыс. чел.(3,4%).

Таблица 1

Показатели рынка труда в Кыргызской Республике (тыс. чел) [5]

Показатели	2005	2006	2007	2008	2010	2012	2013	2014	2015
Численность экономически активного населения	2261,0	2285,0	2344,0	2380,0	2420,0	2456,0	2468,7	2504,2	2544,3
Численность занятых	2077	2096	2153	2184	2216	2244	2263,0	2302,7	2352,1
в том числе, в процентах:									
Женщины	42	42	42	42	42	41	40	41	40
Численность безработных, зарегистрированных в службах занятости (на конец года)	68	73	71	67	63,4	60,4	58,4	58,3	56
в том числе, в %:									
Женщины	53	52	50	50	51	53	52	52	53
Молодежь (до 29 лет включительно)	37	39	39	42	43	41	42	41	39
Уровень безработицы, в %	8,7	8,3	8,2	8,2	8,6	8,4	8,3	8,0	7,6

Согласно данным национального статистического комитета Кыргызской Республики (таблица 1), на начало 2015 года экономически активное население в возрасте от 15 лет составляет 2544,3 тыс. чел. или 92,5%, экономически активного населения и безработные соответственно 192,2 тыс. чел. примерно 7,5% населения составляет экономически не активное население 1534,3 тыс. чел. Уровень экономической активности населения равен 62,5%. Поэтому по анализу данных показателей занятости населения и безработица являются самым важным ключевым показателем общего состояния экономики страны.

При потере у населения профессионализма в сфере труда приводит к люмпенизации, что приводит к нравственно-этическим и правовым проблемам. В данном случае можно согласиться с Г.Р. Азимовой о том, что разрушается дееспособный трудовой потенциал населения [3].

Рынок труда Кыргызской Республики характеризуется Н.Ж. Кошковой, как трудоизбыточный, где прослеживается превышение предложения трудовых единиц над предъявляемым спросом хозяйствующих субъектов на дополнительные единицы труда. [4]. В данный момент около 70% трудоспособного общества молодые люди, вступившие в трудоспособный возраст, которые в подавляющей массе не обладают профессионализмом в степени достаточной для квалифицированного труда, а у большинство из них вообще не развита способность к производительному труду, что просто недопустимо при реализации стратегии модернизации экономики.

Если в народном хозяйстве будет потеряна возможность ожидаемого в обществе технологического

возрождения. Зарубежные и отечественные инвестиции не будут нужны, поскольку ситуация без массового привлечения иностранцев не только на рабочие места специалистов, новые капиталовложения и технологии не будут освоены.

Если немедленно приступить к разработке эффективной государственной системы управления, то все равно экономический рост не менее 5-7 лет будет отсутствовать рабочее место квалифицированного уровня.

Для выполнения этих требований реформировать в срок по требованию национальной системы управления по подготовки профессионалов трудовой адаптации и обучение персонала в условиях развития рыночной экономики на этапе модернизации, создать целевую управленческую программу в этой области, начинать подготовку профессионалов по обучению развития трудоспособного населения. В кратчайшие сроки в течении 4-5 лет подготовить организационную, кадровую, нормативно-правовую, научно-методическую основу обеспечения этого процесса, обеспечить несколько учебных заведений, училищ, школ, курсов, разработать механизм финансирования и материально-технического обеспечения.

Основная цель развития системы позволяет разрабатывать главные признаки оценки управленческих решений – результативность функционирования работы. Комплексная оценка охватывающей различные уровни структуры общественных критериев. В этом случае вопрос о том, чтобы использованные критерии, в содержании и понимании каждого уровня, вместе с тем были однонаправленны, непротиворечивы и взаимно совмещаемы. Примером может

выступить вопросы трудоустройства выпускников, за исключением педагогических и врачебных специальностей, которые, как указывают некоторые исследователи недостаточно учитываются на системном или институциональном уровне [5].

Исходя из этого, эффективность функционирования системы развития персонала на государственном уровне определяется критерием безопасности, т.е. способностью государственного органа управления не только предотвратить ущерб интересам страны в сфере социально-трудовых отношений, но также возможностью этой системы создать кадровый потенциал, обеспечивающий нормальные условия функционирования страны в существующих обстоятельствах и формировать в этой области предпосылки ее успешного развития в перспективе.

На уровне предприятия в качестве критерия эффективности функционирования системы развития персонала выступает сформированный в рамках этой системы уровень профессионализма работников, обеспечивающий на каждом рабочем месте соответствие характера и содержания профессионально-квалификационной подготовки текущим и перспективным требованиям производства, определяющий устойчивость социально-трудового поведения трудящихся в меняющихся условиях производственной и внешней среды, формирующий позитивную мотивацию к эффективному труду.

Конкурентоспособность отдельного работника на рынке труда выступает критерием эффективного функционирования государственной системы развития персонала на личностном уровне. В данном случае конкурентоспособность – это набор профессиональных, культурно-образовательных, физических, морально-волевых и других свойств работника (ответственность, жизненный опыт, социально-политическая зрелость, надежность в производстве, стабильность в отношениях, социальная устойчивость в меняющихся условиях, склонность к новациям), обеспечивающих в условиях свободного предложения рабочей силы, приоритетную реализацию его личного интереса в открытом, соревновательном противостоянии интереса работодателя и других работников.

Резкое расслоение и обеднение большинства населения обусловлены не только появлением слоя предпринимателей, что нормально в условиях перехода к рынку, а главным образом из-за нарушений

пропорций в оплате труда между сферами занятости, по уровню квалификации, на предприятиях разных форм собственности, а также в социальном обеспечении нетрудоспособных. Нарушены соотношения между минимальной и средней заработной платой, минимальной и средней пенсией, а также стипендиями, пособиями.

По данным обследования проведенным Национальным статистическим комитетом, за последнюю пятилетку неравномерное распределение населения с дифференцированным уровнем потребления определенно сократилось. Хотя, неравномерное распределение расходов высокая. На 2016г., по представленным данным в таблице 2, расходы 20% более обеспеченного населения превысили расходы 20% менее обеспеченного населения в 3,9 раз.

Таблица 2

Показатели коэффициента Джини в Кыргызской Республике [6]

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
По потреблению					
Всего коэфф. Джини	0,216	0,219	0,209	0,208	0,203
По городской местности	0,229	0,244	0,224	0,234	0,205
По сельской местности	0,209	0,204	0,201	0,194	0,198
Соотнесение расходов 20% более и 20% менее обеспеченных групп, раз	4,2	4,1	4,0	4,0	3,9
По доходам					
Всего	0,420	0,456	0,429	0,408	0,406

По данным показателям степени дифференциации населения по уровню расходов в социально-экономической статистике используется индекс концентрации расходов (или коэффициент Джини). Коэффициент Джини показывает степень неравномерности распределения общества по уровню расходов, величину отклонения фактического распределения расходов общества от линии их равномерного распределения. Коэффициент Джини является суммарным статистическим показателем, связанным с кривой Лоренца представленной на рисунке 1 и принимает значение от 0 до 1. Чем меньше значение данного коэффициента, тем равномернее распределение расходов или доходов.

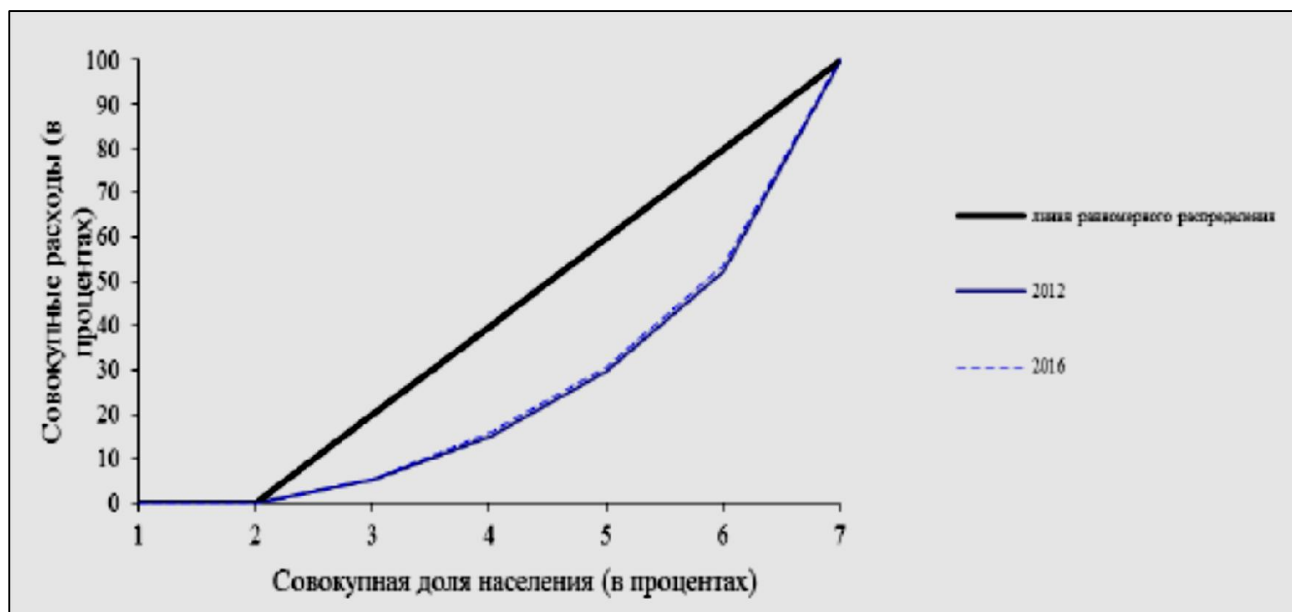


Рис. 1. Кривая Лоренца.

По данным таблицы 2 значение коэффициента Джини снизилось с 0,216 в 2012 г. до 0,203 в 2016 г., что характерно как для городских поселений, так и сельской местности. По отношению к 2015г. значение коэффициента уменьшилось в целом по стране, и в городской местности, а в сельских поселениях наблюдается небольшое увеличение.

С особенностями социально-экономического развития государства в последнее десятилетие важнейшие вопросы реализации интересов групп общества, не входящих в элиты, просто игнорируются. В первую очередь, все указанные относятся к возможности реализации прав, трудящихся и, конечно же, прежде всего, идет не об их гражданских и политических правах.

В настоящий момент, цивилизованном мире вопрос защиты и реализации прав, трудящихся в основном работает через развитие партнерских взаимоотношений.

Социально-экономическое явление в процессе развития партнерских отношений, имеет несколько сторон своего осуществления:

- формальную
- сущностную.

По формальному признаку развития определяются декларации принципов демократии, строительства правового государства, признание примата общечеловеческих ценностей и провозглашенной открытостью общества, стремление (через специальных институтов) к достижению определенных социально-экономических стандартов, свидетельствующих о цивилизованности общественного строя.

Процесс развития системы партнерских отношений определяется объективными основными чертами, выделяющими их из системы социально-экономических отношений, изменения характера этих отношений, трансформация социально-политической системы изменением их содержания.

Партнерские отношения рождена между интересами людьми и отражает ожидание каждого из участников безопасности и удовлетворительный исход, положительного взаимодействия.

Подводя итоги, к современным условиям, социальное партнерство показывает механизм, способ регулирования социально-трудовых отношений, стабильности общества, основанный на согласии, сбалансированности, уважении интересов работодателей и наемных работников, понимании общественной значимости и интересов партнера, в конечном итоге необходимости учета в своих взаимоотношениях общенационального интереса. В данном контексте можно согласиться с профессором Савиным В.Е. который рассматривает развитие социальной ответственности бизнеса в зарубежных странах, а также процесс становления корпоративной социальной ответственности в Кыргызской Республике [7].

В Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), (их ратифицировали многими странами), правовой базой социального партнерства являются государственные законодательства, координирующие социально-трудовые отношения, а также главный принцип социального партнерства нашли практическое воплощение во многих государствах.

В данный момент важнейшая цель государства установить правила взаимодействия работников и работодателей. С одной стороны, обусловлена злоупотребление работодателями отсутствием методов реалистической оценки результатов труда работников.

С другой – при отсутствии критериев контроля за деятельностью работодателя, позволяет ему нарушать и изменять условия трудового договора, ухудшая условия труда и его оплаты.

Поэтому несмотря на принятые правовые акты и разработанные организационные структуры, система

социального партнерства находится в начатом состоянии, не реализовав свою организующую функцию, не обеспечивая социального согласия в обществе, без положительного воздействия на социально-трудовые взаимодействия, эффективность производства и производительность труда.

В заключение следует сказать, что по большому счету проблема заключается в том, что в республике не созданы надлежащие условия для получения достойной и продуктивной работы в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства, то есть для продвижения концепции достойного труда. В то же время, как отмечают авторы Линь Лин Лим, Кэтрин Лэндуит и др., «достойный труд имеет важное значение с точки зрения источников средств к существованию... Программа достойного труда МОТ обеспечивает последовательную и комплексную основу для борьбы с бедностью» [8].

В этой связи для обеспечения экономической безопасности на рынке труда Кыргызстана и постепенного внедрения идей достойного труда, в среднесрочной перспективе следует сосредоточиться на достижении основных приоритетов, в числе которых, на наш взгляд, должны быть:

- стабилизация внутренней миграции через сокращение ее социальной базы, то есть развитие трудоемких отраслей экономики, инфраструктуры, реализация крупных государственно-частных проектов и пр.;
- снижение уровня теневой занятости через реализацию мероприятий по легализации теневой (некриминальной) экономики;
- развитие системы легальной трудовой миграции, так как сложившаяся демографическая ситуация объективно усложняет процесс оптимизации

внутреннего рынка труда и требует решения проблемы избытка рабочей силы;

- стимулирование роста внутреннего спроса на рабочую силу, причем деятельность отечественных и зарубежных предпринимателей должна быть направлена не только на получение прибыли, но и на соблюдение основополагающих трудовых стандартов;
- повышение конкурентоспособности трудоспособных граждан через совершенствование рынка образовательных услуг;
- повышение эффективности деятельности службы занятости.

Литература:

1. Абдымаликов К. Экономика Кыргызстана. - Б., 2010.
2. Койчуманов Т. Превентивные антикоррупционные меры в Кыргызстане: состояние и перспективы // Центральная Азия и Кавказ, 2006, №1 (43).
3. Азимова Г.Р. Уровень жизни населения, безработица и формирование рабочих мест в современном Кыргызстане // Экономика труда. - 2018. - Том 5. - №1. - doi: 10.18334/et.5.1.38898
4. Кошокова Н.Ж. Факторы, смягчающие трудоизбыточный рынок труда Кыргызской Республики // Экономика труда. 2017. - Т.4. - №4. - С. 401-412.
5. Савин В.Е., Савина С.Е. Взаимодействие системы образования и рынка труда в современных условиях // М. Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык университетинин кабарлары. 2017. - №1 (39). - С. 257-261.
6. Кыргызстан в цифрах. - Бишкек: НСК. 2017.
7. Савин В.Е. Теория и практика корпоративной социальной ответственности // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2012. - Т. 12. - №4. - С. 80-84.
8. Линь Лин Лим и др. Предотвращение дискриминации, эксплуатации и насилия в отношении трудящихся женщин-мигрантов. Книга 1. - М.: МОТ, 2003. - С.60-61.

Рецензент: к.э.н., доцент Таранова Е.В.