

Национальная академия наук
Кыргызской Республики
Центр Экономических исследований
Межведомственный диссертационный совет
Д 08.00.102

На правах рукописи
УДК 331.5 (5752)

Гусева Валентина Ивановна

**Рынок труда в системе
экономических отношений
на материалах Кыргызской Республики)**

Специальность: 08.00.01. – Политэкономика

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек 2000

Национальная академия наук
Кыргызской Республики
Центр Экономических исследований
Межведомственный диссертационный совет
Д 08.00.102

На правах рукописи
УДК 331.5 (5752)

Гусева Валентина Ивановна

**Рынок труда в системе
экономических отношений
(на материалах Кыргызской Республики)**

Специальность: 08.00.01. – Политэкономия

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек 2000

Диссертационная работа выполнена в Кыргызско-Российском Славянском университете

Научный руководитель: Н.Х. Кумскова, доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Дж.А. Мусаева, доктор экономических наук, профессор
Г.К. Байжанова, кандидат экономических наук

Ведущая организация: Центр экономических и социальных реформ при Министерстве финансов Кыргызской Республики

Защита состоится: " 8 " декабря 2000 г. в 14 часов на заседании Межведомственного диссертационного совета Д 08.00.102 по защите докторских (кандидатских) диссертаций Национальной академии наук Кыргызской Республики. По адресу: г. Бишкек, пр. Чуй 265а

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НАН Кыргызской Республики.

Автореферат разослан: " 6 " ноября 2000 г.

Ученый секретарь Межведомственного диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Камчыбеков Т.К.

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Переход к новому типу экономики в Кыргызской Республике сопровождается внесением рыночных отношений в сферу занятости – в ней формируется рынок труда. Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка-работника и работодателя – зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно, и уровень безработицы. Большое влияние на поведение субъектов рынка труда оказывают сложившиеся традиции в трудовой сфере и национальные особенности поведения. Вот почему рынки труда в Кыргызской Республике, России, Японии, США имеют ярко выраженные специфические черты.

Утверждать, что Кыргызская Республика столкнулась с совершенно неизученным экономическим феноменом, естественно, нельзя. Такие же или во многом сходные процессы наблюдались, да и сейчас наблюдаются как в развитых странах, так и в странах бывшего социалистического лагеря. Поэтому явления, происходящие на рынке труда Кыргызской Республики, необходимо изучать как проявление, с одной стороны, общих закономерностей, присущих рыночной экономике, а с другой - национальной специфики формирования рыночной среды.

В настоящее время в Кыргызской Республике идет становление рынка труда на различных уровнях, но четкий механизм его функционирования пока не сложился. И хотя отдельные аспекты этой проблемы изучены, но исследование рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям является весьма актуальной темой.

Состояние изученности проблемы. К проблеме рынка труда обращались многие ученые-экономисты, как зарубежные, так и отечественные, в том числе Котляр А.Э., Костин Я.А., Костаков В.Г., Литвяков П.П., Плинер М.Д., Чернова Е.П., Койчуев Т.К., Кумскова Н.Х., Алиев К.А., Бекходжаева С., Лебедева Я.И., Сыздыков Г.С., Сарыгулов Б.О., Кочербаева А., Орозолиева А., Горелов Н.А. и многие другие.

областях. Работа может иметь практическое применение при выработке форм и методов государственной политики регулирования рынка труда, создания программ социальной защиты населения.

Научные выводы и предложения, полученные в результате исследования, могут быть использованы в процессе дальнейшей разработки экономической теории, в преподавании экономики труда и социологии, в частности таких тем, как "Занятость населения", "Проблемы безработицы" и других.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические и методические результаты диссертации нашли практическое применение в разработанных автором рекомендациях по совершенствованию рынка труда, которые были использованы Молодежной биржей труда при организации бюро трудоустройства при Кыргызско-Российском Славянском университете.

Основные положения диссертационного исследования докладывались автором на 5 научных и научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме исследования опубликовано 9 статей автора в объеме 5,3 печатных листа.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы.

Во введении обоснована актуальность темы, степень изученности проблемы, определены цель и задачи, объекты и методика исследования, научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе – "Теоретико-методологические основы исследования рынка труда" исследуются факторы, влияющие на рынок труда, его составные части, модели, элементы.

Во второй главе – "Анализ современного состояния рынка труда в Кыргызской Республике" – анализируется современное состояние рынка труда в республике: особенности формирования спроса и предложения рабочей силы республики и влияние безработицы на рынок труда Кыргызской Республики.

В третьей главе – "Пути совершенствования государственной политики на рынке труда" рассматриваются основные пути дальнейшего развития и совершенствования рынка труда в Кыргызской Республике, в частности меры по сокращению предложения рабочей силы, увеличению спроса на рабочую силу, повышению конкурентоспособности работников и т.д.

В заключении сделаны обобщения и предложения, вытекающие из исследования.

II. Содержание работы

Современная экономика представляет систему отношений людей по поводу благ. Систему отношений, по мнению Г. Войтова, можно дифференцировать следующим образом: материальные, имущественные, хозяйственные, экономические, рыночные, индустриальные, непосредственно-общественные.

Особое место, на наш взгляд, в этой системе занимают экономические отношения.

Экономические отношения определяют занятость, в том числе труд, как главную сферу жизни общества. Хотя природа труда и его роль в развитии общества остаются неизменными и не зависят принципиальным образом от характера социально-экономической и общественно-политической системы, но при переходе к рыночной экономике, использование труда претерпевает кардинальные перемены. Безусловно, если бы трудовые отношения не влияли радикальным образом на эффективность использования трудового потенциала, на производительность и качество труда, на отношение людей к трудовой деятельности, переход к рыночной экономике потерял бы огромную часть своих преимуществ.

Фундаментальное отличие рыночной экономики от плановой экономики состоит в том, что в рыночной трудом считается любая целенаправленная деятельность человека, требующая от него затрат мысли, усилий, энергии и времени, вне зависимости от области применения результата этих затрат, формы и способов организации работы.

Следует подчеркнуть, что переход к рыночной экономике неизбежным образом влечет за собой необходимость рынка труда. Практически немислима экономика, в которой рыночные отношения распространены на все материально-вещественные, финансовые, информационные факторы производства, но не затрагивают самый активный фактор – труд. В такой экономике ее части были бы несовместимы между собой в том смысле, что невозможно согласовать, соединить воедино и обеспечить эффективное функционирование элементов экономической системы, базирующихся на принципиально разных типах экономических отношений.

Определений категории "рынок труда" множество. На наш взгляд, определения можно сгруппировать следующим образом:

1. Территориальная позиция, согласно которой принято считать, что место, где совершаются сделки купли-продажи товара «рабочая сила» и заключаются трудовые соглашения между предпринимателем и наемным работником, представляет собой рынок труда.

2. Специфическая позиция, сторонники которой утверждают, что рынок труда – это специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков.

3. Рыночная позиция. Сторонники этой позиции выделяют исключительность таких элементов рынка, как спрос и предложение.

На наш взгляд, далеко не последнюю роль в формировании рынка труда играет государство. Можно предложить следующее определение категории "рынок труда":

Рынок труда – это совокупность экономических отношений между работодателем, работником и государством, которое создает систему социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда.

Переход к рыночной экономике, который происходит в бывших социалистических странах Восточной Европы и Азии (в том числе в Кыргызской Республике), представляет собой тип переходной экономики нового типа. Среди многообразных экономических, социальных и демографических факторов, обусловивших особенности формирования и становления рынка труда в странах с переходной экономикой предлагается выделить 3 группы:

1 группа: Кризисные факторы.

Здесь прежде всего следует отметить спад производства, неблагоприятные структурные сдвиги, снижение уровня жизни населения, социальное расслоение населения, увеличение численности маргинальных групп, развитие негативных демографических тенденций.

2 группа: Функциональные факторы.

Это факторы, обуславливающие формирование ряда важнейших условий функционирования рынка труда. К ним относятся:

- 1) утверждение принципа добровольности труда;
- 2) снятие запретов на многие виды хозяйственной деятельности;
- 3) становление многоукладности.

3 группа: Нереформенные факторы.

Это факторы, не связанные с реформами (например, сложившаяся к настоящему времени половозрастная структура рабочей силы).

Следует сделать вывод, что сам по себе переход к рыночной экономике автоматически не дает гарантии более успешного экономического развития и решения всех проблем рынка труда.

Важнейшими элементами рынка труда являются спрос и предложение рабочей силы. Динамику спроса на рабочую силу определяют следующие основные факторы, которые можно свести в таблицу:

Таблица 1

Влияние факторов на динамику спроса на рабочую силу

Факторы	Повышающие	Понижающие
Жесткость кредитно-денежной политики		+
Сокращение объемов производства		+
Инвестиционная активность	+	
Структурные изменения в производстве	+	+
Приватизация и акционирование		+
Текучесть кадров	+	
Развитие малого бизнеса	+	
Налоговая политика	+	+

Среди факторов, оказывающих влияние на предложение рабочей силы Кыргызской Республики следует выделить:

- демографические процессы воспроизводства населения;
- степень трудовой активности населения.

Высокие темпы естественного прироста населения обуславливают своеобразие его структуры – более молодой состав жителей, значительные средние размеры семей, несколько заниженную долю трудоспособной и части населения.

К числу наиболее значительных факторов, влияющих на высокий уровень предложения рабочей силы в Кыргызской Республике следует отнести низкий уровень доходов семей. На наш взгляд, высокое предложение рабочей силы складывается прежде всего потому, что вторые члены семей работают по продолжительности трудового периода и рабочего времени практически столько же, сколько и главы семей. Насколько это необходимо свидетельствует тот факт, что оставление матерью работы в большинстве случаев отбрасывает семью за черту бедности.

Таблица 2

Заработная плата и прожиточный минимум в Кыргызской Республике¹

Годы	Средняя з/пл		Прожиточный минимум	В % с з/пл
	сом	\$		
1992	11,5	-	8,3	72
1993	83,8	-	95,2	113
1994	233,4	21,5	347,4	148,8
1995	368,2	34,0	333,4	90,5
1996	490,9	38,2	533,4	108,6
1997	680,2	39,2	720,3	105,9

¹ Социально-экономическое положение республики в 1999 г. – Бишкек, 2000. – С. 120.

Годы	Средняя з/пл		Прожиточный минимум	В % с з/пл
	сом	\$		
1998	840,6	40,5	940,25	111,8
1999	1010	25,8	1097,13	108,6

Если до провозглашения независимости в 1991 г. в республике треть населения была бедной, то в настоящее время больше половины относятся к категории бедных, а пятая часть проживает в крайней бедности.

В 1992 г. реальные доходы снизились на 60,6%, а реальная заработная плата – на 31,5% относительно 1991 г. В 1997 г. уже около 50% населения жило за чертой бедности, а в 1999 г. в республике бедными оказались свыше 60% населения. В 1997 г. крайняя черта бедности (продовольственная корзина) составила 2439 сомов, а общая черта бедности – 4647 сомов на душу населения в год, а в 1999 г. эти обе черты составили, соответственно, 2595 и 4944 сомов

Таблица 3
Динамика основных индексов бедности (1996-1998)¹

	1998		Продовольственная черта бедности	Черта бедности	Продовольственная черта бедности	Черта бедности
	Продовольственная черта бедности	Черта бедности				
Все население	23	63,6	14,8	51	20	51,9
Глубина бедности	6,0	24,7	4,0	18,0	6,0	19,11
Степень обнищания	2,3	12,3	-	-	-	-

В отношении общей черты бедности, число бедных составляет 63,6% от общего числа населения, глубина бедности возросла и составила 24,7%, и степень обнищания составил 12,3%. Отметим, что такой же пропорциональный рост числа людей, оказавшихся за крайней чертой бедности, что составило 23,0%. По нашему мнению, рост доходов населения способствовал бы снижению предложения рабочей силы на рынке труда республики.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуры рынка труда представляет собой категорию "конъюнктура рынка труда". Нами предлагается классифицировать конъюнктуру рынка труда по следующим типам: сбалансированная и несбалансированная.

Сбалансированная характеризуется равновесием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Несбалансированную конъюнктуру рынка труда, в свою очередь, предлагается подразделить на виды:

- 1) дефицитная (спрос на рабочую силу превышает предложение);
- 2) гипертрофированная (предложение рабочей силы превышает спрос на рабочую силу).

Что касается гипертрофированной конъюнктуры рынка труда, то по нашему мнению, есть смысл выделить следующие степени превышения предложения рабочей силы над спросом:

1 степень – если предложение рабочей силы превышает спрос на нее в 1,5-10 раз;

2 степень – если превышение находится в интервале от 11 до 49 раз;

3 степень – если предложение рабочей силы превышает спрос на рабочую силу более, чем в 50 раз (см. график).

Текущая конъюнктура в Кыргызской Республике характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения рабочей силы, которые носят застойный характер. В соответствии с типологией конъюнктуры рынка труда в Кыргызской Республике "несбалансированный" тип конъюнктуры рынка труда. Следует отметить, что степень несбалансированности конъюнктуры рынка труда достаточно высокая – вторая, так как предложение рабочей силы превышает спрос на рабочую силу в 46-47 раз.

Спрос на рабочую силу за исследуемый период сократился почти в 10 раз, а предложение рабочей силы выросло более, чем в 2 раза. По данным на февраль 2000 г. на учете в органах службы занятости состояло 76,3 тыс. чел., а вакантных мест было только 1,6 тыс. чел. То есть, коэффициент напряженности на рынке труда составил 47 единиц, следовательно, на одно место претендовало 47 человек безработных.

Следует выделить три альтернативных состояния рынка труда: занятость, безработица и экономическая неактивность.

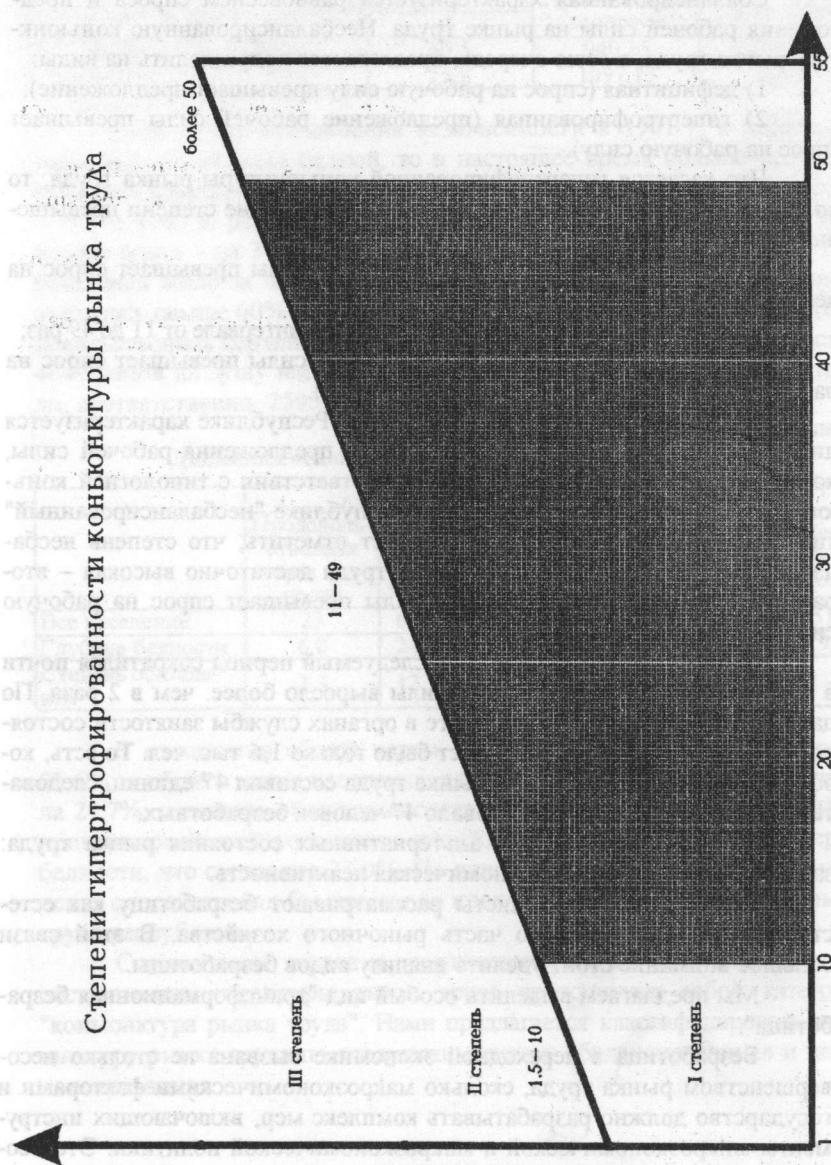
Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночного хозяйства. В этой связи большое внимание стоит уделить анализу видов безработицы.

Мы предлагаем выделить особый вид "трансформационная безработица".

Безработица в переходной экономике вызвана не столько несовершенством рынка труда, сколько макроэкономическими факторами и государство должно разрабатывать комплекс мер, включающих инструменты микроэкономической и макроэкономической политики. Это особый вид безработицы, который требует дальнейшего научного исследования и анализа.

¹ Бедность в Кыргызстане. Нацстатком. Бишкек. 15-16 февраля 2000 г. Семинар по сокращению бедности.

Степени гиперτροφированности конъюнктуры рынка труда



Предлагаем следующее определение категории "трансформационная безработица": трансформационная безработица – это такой тип безработицы, который возникает в условиях переходного экономического кризиса и характеризуется следующими основными чертами:

- 1) застойностью, в связи с длительным периодом экономических реформ;
- 2) существенной разницей между официальным (статистическим) уровнем безработицы и реальным уровнем безработицы в экономике.

Следует отметить особенность характера кризиса, порождающего безработицу в условиях перехода к рыночным отношениям. Это не циклический кризис, известный из экономики состоявшегося капитализма. В странах, ставших на путь перехода к рыночным отношениям, массовая безработица порождается трансформационным экономическим кризисом. Он отражает глубокие противоречия условий перехода от командной экономики к рыночной и носит главным образом структурный характер. Экономический кризис в постсоциалистических странах не вписывается в известные теории цикла и имеет иную основу. Этот кризис произошел не в результате взрыва диспропорций развитого рынка покупателей, а по причине краха государственного социализма в условиях рыночной недостаточности. В бывших социалистических странах действовал не рынок покупателя, а рынок продавца, в котором конкурировали не продавцы, а покупатели между собой за право приобретения товара. Такого рода рынок, естественно, еще не созрел для кризиса перепроизводства. Развал тоталитарной системы обрушил бюрократическую машину координации хозяйственных связей, которая, разумеется, не могла быть заменена координацией рыночного типа. В итоге дезинтеграция хозяйственных связей, анархия и, как следствие, спад производства, что в свою очередь привело к массовой безработице. Спад в странах СНГ принял длительный характер. Так как необходимо время для того, чтобы создать условия выхода из кризиса. Отсюда следует, что выход из этого положения может быть лишь следствием глубоких структурных преобразований в народном хозяйстве.

Отчетность по уровню безработицы в Кыргызской Республике сложилась двойная. Для нашей республики в целом показатель безработицы (по методологии МОТ, на протяжении ряда лет, превышает уровень официальной безработицы.

На конец первого полугодия 2000 г. в Кыргызстане насчитывалось 59,3 тыс. чел. официально зарегистрированных ГСЗН безработных. Учитывая так называемую "скрытую" безработицу общий потенциал безработицы в Кыргызстане на этот период оценивался в 200,1 тыс. чел.

Таблица 4

Численность безработных и уровень безработицы, в %

Годы	Численность безработных, тыс. чел.		Уровень безработицы, в %		Соотношение уровней, раз. (4/5)
	по методологии МОТ	официально	по методологии МОТ	официально	
1993	29,4	2,9	1,7	0,1	17
1994	70,6	12,6	4,1	0,7	5,9
1995	100	50,4	5,7	2,9	1,96
1996	140	77,2	7,8	4,5	1,73
1997	103	54,6	5,7	3,1	1,8
1998	108	55,9	5,9	3,1	1,9
1999	111,2	54,7	6,1	3,0	2

Имеющаяся на сегодняшний день система учета работающих (занятых) и безработных в Кыргызской Республике не позволяет полностью оценить реальную картину в области занятости.

Нами предлагается следующая формула расчета уровня реальной безработицы:

$$U_p = (\text{Безработные (O+CIP+CB)} \setminus \text{ЭАН}) \times 100\%$$

где O – обратившиеся в службу занятости; CIP – самостоятельно ищущие работу; CB – скрытая безработица.

По нашим расчетным данным на конец 1999 г. уровень реальной безработицы составлял 9,4%, а на июль 2000 г. – 10,7%.

На наш взгляд, эти цифры более реально отражает ситуацию на рынке труда Кыргызской Республики.

В последние годы в экономической литературе наиболее популярны концепции "естественного", "нормального", "социально-допустимого" уровня безработицы, исследующие взаимосвязи безработицы и инфляции, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Следует подчеркнуть, что представление о естественной норме безработицы в разных странах различно (от 2 до 11,8% активного населения)¹.

Критически оценивая достижения зарубежной экономической мысли и практики регулирования занятости и безработицы, следует подчеркнуть, что рекомендованные ими меры и теоретические положения не могут быть автоматически перенесены на формирующиеся рынки труда стран СНГ и, в том числе, рынок труда Кыргызстана. Так, например, если в развитых странах уровень безработицы выше 20% считается социально опасным, то для экономик стран с переходной экономикой следовало бы считать опасным уровень безработицы выше 6%.

¹ Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. – М.: ИНФРА, 1998. – С. 324.

По нашему мнению, следует выделить следующие уровни безработицы:

1) 4-6% – естественный уровень безработицы;

2) 7-20% – неустойчивый уровень безработицы;

3) более 20% – кризисный уровень безработицы.

Очевидно, что уровень реальной безработицы в Кыргызстане не только превысил "естественный уровень безработицы", но и "неустойчивый", хотя официальный уровень безработицы – 3% (1999 г.). Численность официально зарегистрированных службой занятости Кыргызской Республики безработных составила к концу июня 2000 г. – 59,3 тыс. чел. Уровень официальной безработицы, соответственно – 3,2%.

Пути совершенствования рынка труда в Кыргызской Республике, на наш взгляд, следующие:

1. Увеличение спроса на рабочую силу. Для обеспечения увеличения объемов производства и экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости на рынке труда, необходимо:

- предоставить льготы по налогам от прибыли предприятий, направляемую на развитие производства, что увеличит спрос на рабочую силу;
- ввести льготное долгосрочное кредитование инвестиций, направляемых на реконструкцию и техническое переоснащение производства;
- рекомендовать внести изменения в Налоговый кодекс в части предоставления налоговых льгот для работодателей (в том числе, собственников приватизированных предприятий), создавших и сохранивших рабочие места;
- в целях дальнейшего совершенствования развития самозанятости следует предусмотреть: повышение размеров финансовой помощи до 15-20 минимальных зарплат, поскольку незначительная финансовая поддержка не стимулирует возникновения у безработного желания заниматься предпринимательской деятельностью;

2. Сокращение предложения труда. Для того, чтобы уменьшить давление рабочей силы на национальный рынок труда Кыргызстана можно предложить следующее:

- заключение и реализация соглашений, контрактов с иностранными партнерами, фирмами на трудовую и профессиональную деятельность граждан КР за границей;
- ужесточение законов, запрещающих использование детского труда.
- рассмотрение на правительственном уровне вопроса о материальной поддержке женщин, имеющих малолетних детей. При благоприятном решении вопроса о материальной поддержке семей с детьми

указанного возраста могло бы заметно понизиться предложение женской рабочей силы.

3. Конкуренция. Для того, чтобы уравнивать возможности доступа к нормальной занятости, чрезвычайно важно максимально повысить конкурентоспособность социально уязвимых работников на открытом рынке труда. Для этого:

- ввести стажировки безработных на предприятиях. Это, с одной стороны, поможет женщинам получить минимум практических знаний и реальное представление о месте будущей работы, с другой стороны - работодатель имеет возможность оценить потенциального работника, его знания, умения, навыки;
- открыть специализированные центры профориентации, где каждый сможет получить информацию об интересующей профессии, а также пройти компьютерное тестирование на профессиональную пригодность для данной специальности;
- сформировать базу данных о плане приема и выпуска по каждому уровню образования (основное, среднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное).
- организовать при каждом ВУЗе отдел Молодежной биржи труда.
- содействовать созданию малых предприятий, кооперативов с преимущественным применением труда инвалидов, а также мест для домашнего труда с выделением необходимых помещений, оборудования и материалов;

4. Цена рабочей силы. В условиях рыночной экономики предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В этом случае возникает тенденция к снижению цены рабочей силы; создаются благоприятные возможности для установления низких заработков. Для того, чтобы устранить этот недостаток, надо:

- определить основные направления реформирования системы оплаты труда в целях поэтапного ее приближения к стоимости минимального потребительского бюджета;
- установить минимальную оплату за единицу отработанного времени (час) вместо единого размера минимальной заработной платы и заложить это в основу тарифных систем;
- гарантировать полную и своевременную оплату наемного труда в соответствии с трудовым законодательством;

Самой надежной социальной защитой работающих на рынке труда является гарантия дальнейшего совершенствования образования и квалификации работника. Рекомендуем:

- ввести в законодательство "налог на квалификацию" на уровне от 1-3% фонда оплаты труда. Эти средства должны направляться на пере подготовку и повышение квалификации своих работников, и в случае их не использования, средства перечислять в Фонд содействия занятости.

В заключении работы обобщены итоги исследования, сформулированы теоретические выводы и даны практические рекомендации. По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Гусева В.И. Рынок труда в переходный период /Социально-экономические проблемы переходного периода в Кыргызстане. – Бишкек, 1998 (0,4 п.л.).
2. Гусева В.И. Влияние инвестиционной активности на рынок труда в Кыргызской Республике /Экономическая трансформация в Кыргызской Республике. – Бишкек, 1998 (0,4 п.л.).
3. Гусева В.И. Предложение труда в Кыргызской Республике /Экономическая трансформация в Кыргызской Республике. – Бишкек, 1998 (0,6 п.л.).
4. Гусева В.И. Активные меры регулирования рынка труда в Кыргызской Республике /Экономическая трансформация в Кыргызской Республике. – Бишкек, 1998 (0,8 п.л.).
5. Гусева В.И. Спрос на труд в Кыргызской Республике //Экономика и статистика. – Бишкек, 1998, № 3 (0,5 п.л.).
6. Гусева В.И. Влияние трудовой активности на рынок труда /Проблемы и прогнозы рыночной трансформации экономики в Кыргызстане. – Бишкек, 1998 (0,5 п.л.).
7. Гусева В.И. Экономическое содержание категории "рынок труда" /Проблемы рыночных отношений в Кыргызстане. – Бишкек, 2000 (0,8 п.л.).
8. Гусева В.И. Компоненты рынка труда /Проблемы рыночных отношений в Кыргызстане. Бишкек, 2000 (0,8 п.л.).
9. Гусева В.И. Человеческий капитал /Становление и развитие рыночной экономики. – Бишкек, 2000 (0,5 п.л.).

Аннотация

В диссертационной работе освещаются основные положения современной теории рынка труда. В диссертации предложены классификация конъюнктуры рынка труда по типам и видам, методика расчета уровня реальной безработицы, определение категории "трансформационная безработица". Дан анализ современного состояния рынка труда республики, исследованы факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы, выявлены закономерности формирования рынка труда в условиях переходного периода. Разработан комплекс мер по совершенствованию рынка труда и даны практические рекомендации.

Аннотация

Диссертациялык иште азыркы учурдагы эмгек рыногунун теориясынын негизги абалы чагылдырылат. Диссертацияда эмгек рыногунун конъюктурасыны классификациясы, типтери жана түрлөрү боюнча, реалдуу жумушсуздук денгээлин эсептөө усулу, "трансформациялык жумушсуздук" категориясын аныктоо сунуш кылынган. Азыркы учурдагы республикадагы эмгек рыногунун абалын талкуулоо, жумушчу күчтөрүнө болгон суроо жана талапка таасир берүүчү факторлорду изилдөө, өтөөл учурдагы эмгек рыногунун түзүлүшүнүн шартынын мыйзам ченемдүүлүгүн аныктоо берилген. Эмгек рыногунун иш жүзүнө ашыруу боюнча чаралардын комплекси иштеп чыгарылган жана практикалык рекомендауия берилген.

Annotation

The main statements of the modern theory of the labour market are studied in the dissertation. Classification on types and kinds, calculation methods of real unemployment level, definition of "transformation unemployment" category are given in the thesis. Analysis of the modern labour market state was conducted. The factors influencing supply and demand of labour force, regularities of labour market formations in the transition period are investigated. A set of measures for improving labour market and practical recommendations are worked out.

Подписано к печати 30.10.00. Формат 60×84 ¹/₁₆.

Печать офсетная. Объем 1,25 п.л.

Тираж 100 экз. Заказ 183.

Издательство Славянского университета

Отпечатано в типографии КРСУ, г. Бишкек, ул. Шопокова, 68.