

©2000 г.

К. ИСАЕВ, А.Т. АЛАМАНОВА, А.Б. АЛДАШЕВА

ОБУЧЕНИЕ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ В КЫРГЫЗСТАНЕ

ИСАЕВ Кусеин - доктор философских наук, профессор социологии Бишкекского гуманитарного университета, член Международной социологической ассоциации. АЛАМА-НОВА Айдан Тынаевна - заместитель директора международного центра социологических, политологических и социально-психологических исследований, г. Бишкек. АЛДА-ШЕВА Анара Болотовна - старший преподаватель кафедры социологии Бишкекского гуманитарного университета.

Одна из основных тенденций развития кыргызского общества - структурное преобразование производства. Произошло перераспределение рабочей силы между секторами и отраслями экономики в результате процессов, связанных с ликвидацией государственной собственности и монополизацией в сочетании с денационализацией и приватизацией предприятий, проведением земельной реформы и др. В 1990-1997 гг. наблюдалось сокращение доли занятых в основных производственных отраслях: в промышленности с 19,1 до 10,1%, в строительстве с 8,7 до 3,4%, на транспорте — с 4,5 до 4%. В сфере услуг уменьшилась доля занятых в здравоохранении, образовании,

культуре, искусстве и науке (с 19,7 до 14,9%) [1]. В непродуцированной сфере падение занятости происходило во всех отраслях, кроме аппарата государственного управления, кредитования, страхования и пенсионного обеспечения.

На регистрируемом рынке труда в 1995-1997 гг. произошло постепенное повышение уровня безработицы, главным образом, за счет неконкурентоспособного населения и перехода скрытой безработицы на несостоятельных предприятиях и в бюджетной сфере в форму, регистрируемую службой занятости населения. На июнь 1998 г. на учете этой службы состояли 67000 зарегистрированных безработных, уровень безработицы составил 3,7% [2].

Особые надежды в преодолении безработицы и кризиса экономики возлагаются в настоящее время на активную политику на рынке труда. Ее важная сторона - профессиональное обучение и переобучение безработных граждан. В Кыргызстане такая система существует не так давно и принесла определенные результаты. Однако анализ текущей документации Главного управления службы занятости Кыргызской республики выявляет и проблемные зоны в осуществлении этой политики. Так, существует ощутимый дисбаланс между количеством направляемых на переобучение безработных и количеством тех, кто трудоустраивается после его окончания. В 1997 г. на переобучение было направлено 5400 человек, а трудоустроено после его прохождения 1700 человек [3]; с января по июнь 1998 г. из 2930 направленных трудоустроено 1342 [4]. Таким образом, получаемое образование становится для многих безработных "избыточным", а средства, выделяемые государством, не приводят к желаемой цели. Анализ состояния и результативности такого обучения и было посвящено социологическое исследование, проведенное группой социологов Бишкекского гуманитарного университета летом 1998 г. Исследование включало в себя изучение нормативных документов (законов, постановлений, договоров, регулирующих отношения социальных партнеров и т.д.) и анкетный опрос, проведенный в Бишкеке, Чуйской, Ошской, Иссык-Кульской областях на основе многоступенчатой, районированной выборки по шести целевым группам.

Выборочная совокупность составила 1520 человек. Был проведен опрос в 37 ПТУ, 28 коммерческих учебных заведениях. Его участниками стали 190 сотрудников учебных центров: ПТУ - 112 человек, коммерческих учебных заведений - 78. В 43 районных, городских и областных отделениях служб занятости было опрошено 129 сотрудников. Среди респондентов 286 человек - безработные, завершившие процесс обучения: при ПТУ - 203 человека, при коммерческих учебных заведениях - 83; обучающиеся безработные составили 260 человек: при ПТУ - 186, при коммерческих учебных заведениях - 74. Опрошено также 177 безработных, 438 работодателей, 40 сотрудников местных органов управления.

Качество подготовки, соответствие требованиям сегодняшнего дня находилось в центре исследования. Выяснилось, что 21,2% опрошенных работодателей вполне довольны подготовкой выпускников учебных центров. Однозначно негативно о качестве подготовки безработных отзывались 25,3% работодателей. Большая же часть - 52,2% испытали затруднения при ответе на этот вопрос.

Чтобы понять, насколько обоснованы эти мнения, среди работодателей были выделены две группы по признаку того, работают ли на их предприятиях бывшие безработные, прошедшие профессиональное обучение по направлению службы занятости, или нет. Большую группу (74,4%) составили работодатели, не имеющие опыта работы с прошедшими переобучение безработными (эту группу мы условно назовем "неопытные"). Судить о качестве обучения более объективно, как нам кажется, могла вторая группа. Эту группу мы условно назовем "опытные", поскольку они ответили, что у них работают бывшие безработные, прошедшие профессиональное обучение. Доля этой группы составила 24%.

Как показал анализ, в Бишкеке и Чуйской области высока доля работодателей, которые считают, что подготовка выпускников учебных заведений не соответствует современным требованиям. Причем недовольны и те, у которых пере-

обученные не работают, и те, которые уже имели опыт работы с безработными, прошедшими переподготовку. Иначе обстоит дело в Ошской и Иссык-Кульской областях. В Ошской области доля неудовлетворенных качеством обучения составляет среди группы "неопытных" работодателей 44,3%, а в группе "опытных" она снижается до 20%. В Иссык-Кульской области не удовлетворены качеством обучения 18,2% в группе "неопытных" и 10,3% среди "опытных". Число работодателей, довольных качеством обучения, поднимается до 34,1% в первой группе и 56,4% во второй.

Какие же претензии предъявляют "недовольные" работодатели к качеству подготовки безработных? Как показали результаты опроса, 16% видят главный изъян выпускников в их слабой практической подготовке; 10,5% считают, что теоретическое обучение слишком далеко от жизни; слабую общеобразовательную подготовку отметили 6% опрошенных. Таким образом, недостаточную практическую подготовку и далекое от жизни теоретическое обучение можно назвать основными причинами того, почему работодателей не удовлетворяет качество подготовки выпускников учебных центров. В то же время работодатели, имеющие опыт работы с безработными гражданами, прошедшими переобучение, гораздо реже отметили его недостатки. Следовательно, недоверие работодателей к качеству подготовки безработных граждан можно объяснить и определенной предвзятостью в отношении к ее системе в целом.

Нас интересовало и то, как сами безработные оценивают качество своего обучения. Мы исходили из предположения, что чем более качество обучения соответствует ожиданиям учащегося, тем выше его удовлетворенность, а это, в свою очередь, может повысить интерес к учебе. Были выделены три группы учащихся по признаку удовлетворенности качеством обучения. В первую группу вошли полностью удовлетворенные качеством обучения (39,2% от общего числа безработных, продолжающих или завершивших процесс обучения). Вторую составили те, кто удовлетворен частично (48,7%). И, наконец, в третью группу попали полностью неудовлетворенные качеством обучения (4%).

Как и в случае опроса работодателей, выяснилось, что практическая подготовка является одним из "узких" мест в переобучении безработных. В группе удовлетворенных 50,5% считают, что учебное заведение полностью обеспечено оборудованием, в группе частично удовлетворенных их доля снижается до 30,5%, а в группе полностью неудовлетворенных - до 4,5%. Похожая картина сложилась в состоянии удовлетворенности оснащением ТСО (53,7%/24,8%/4,5%) и мастерскими (52,3%/35%/18,2%).

Многие учебные центры не располагают достаточным количеством учебников и специальной литературы. Только 26,7% опрошенных от общего числа безработных, завершивших или продолжающих обучение, ответили, что учебный центр полностью обеспечил их учебниками. Такое же количество респондентов высказали противоположное мнение. В группе удовлетворенных были полностью обеспечены учебниками 30,8%, а в группе неудовлетворенных - только 9,1%. Только 24,4% респондентов считают, что учебный центр полностью обеспечен специальной литературой, 41,8% - частично.

При отсутствии учебников и специальной литературы обучаемый полностью зависит от компетенции педагога, который становится главным, а зачастую и единственным источником получения знаний. Можно говорить о нарастающей тенденции внешней дисфункции института профессиональной подготовки и переподготовки безработных (дисфункция в деятельности социального института начинается, как известно, когда теряется его существенное качество: происходит деперсонализация деятельности).

Анализ данных опроса среди безработных, продолжающих или завершивших обучение, позволяет сделать вывод о том, что решающим фактором качественной подготовки является материально-техническая база учебного заведения. Именно она

создает возможности для приобретения адекватных знаний, помогающих успешно устроиться после окончания переподготовки.

Уровень трудоустройства. Исследование зафиксировало наличие связи между удовлетворенностью качеством подготовки и возможностью последующего трудоустройства. Опрос показал, что среди удовлетворенных качеством обучения больше людей, рассчитывающих на последующее трудоустройство. Так, в первой группе - полностью удовлетворенных учебным процессом - 70,6% уверены в том, что после обучения получат работу; 22,0% респондентов затруднились дать прогнозную оценку и 6,1% не уверены в получении работы. Опрос в этой группе показал, что среди тех, кто завершил процесс обучения, 43,9% успешно работают.

Во второй группе - частично удовлетворенных — 40,6% настроены оптимистично; 39,5% - затрудняются ответить и 18% не уверены в том, что даже после обучения или переобучения найдут работу. В этой группе смогли устроиться на работу 38%.

В третьей группе - неудовлетворенных качеством обучения - лишь 18,2% убеждены в том, что они смогут работать по полученной специальности; 45,5% видят перспективу трудоустройства в негативном свете и 36,4% затрудняются ответить на этот вопрос. Среди них устроились на работу 22,7%.

Отметим, что некоторая часть безработных заведомо обречена оставаться безработными и после профессионального обучения. Дело в том, что на сегодняшний день основная ответственность за трудоустройство возложена на службу занятости. В этих условиях служба заинтересована в направлении на профессиональное обучение и переобучение как можно большего числа людей, в надежде, что таким образом увеличится и число людей, успешно трудоустроившихся после его окончания*.

В газете "Вечерний Бишкек" был описан пример обучения представителей одной из социальноуязвимых групп населения - беженцев из Таджикистана. Они закончили месячные курсы операторов ЭВМ, получив соответствующий сертификат. Журналист, спросивший выпускников о мотивах выбора именно этой, экзотической для сельских жителей, специальности получил ответ: "Мужуку 40 профессий мало. Я, например, каменщиком могу работать, штукатуром... в полеводстве - хоть кем... А тут нас позвали 2—3 месяца в Кара-Балте пожить, в общежитии, питания немного давали... Почему не поучиться?" [5].

Сами центры занятости располагают ограниченным числом вакансий для переобученных безработных: только 20% из них получили работу благодаря вакансиям, предоставленным Центром занятости. Остальные же выпускники устраиваются на работу, либо используя личные связи, либо благодаря своим деловым качествам.

При том, что число вакансий ограничено, безработные, отказавшиеся изменить профессию, лишаются права на статус безработного со всеми вытекающими отсюда последствиями. Вероятно, поэтому 11% опрошенных среди безработных, завершивших или продолжающих обучение, отметили в качестве главной проблемы отсутствие перспективы трудоустройства, а 4% заявили, что не хотят учиться по предлагаемой специальности.

Учебные центры не несут ответственности за трудоустройство выпускников. Таким образом, главным критерием эффективности работы как службы занятости, так и учебных центров становится количество обученных, а не трудоустроенных безработных.

Финансирование. В современных условиях и служба занятости и учебные центры

* Конечно, существуют так называемые свиньи циклы, которые объясняют запаздывание реакции на изменение спроса на рынке труда: недостаточное предложение рабочей силы ведет к повышению зарплаты работников этой категории, высокая зарплата привлекает большее количество учащихся, желающих получить престижное образование. Однако спрос остается на прежнем уровне и потому какая-то часть остается без работы или увеличение предложения ведет к снижению зарплаты. Но "свиньи циклы" характерны больше для рынка труда людей с высшим образованием или рынка научных работников, т.к. получение такой высокой квалификации требует очень большого времени. В случае же с переобучением безработных сроки обучения, как правило, не превышают 6 месяцев.

заинтересованы в обучении как можно большего числа безработных. Главным нормативным документом, регулирующим отношения между ними, является смета расходов на обучение. Она, к сожалению, в недостаточной мере учитывает потребности учебных центров. Свыше 40% опрошенных работников этих центров считает, что сметой предусматривается слишком малая сумма на обновление оборудования, приобретение учебной и специальной литературы, расходных материалов для учебных целей. Складывается ситуация ролевого напряжения: профессиональная этика не позволяет учить плохо, но материальное положение учебного центра не позволяет учить хорошо.

Возможно ли привлечение дополнительных средств для обучения безработных из других источников? Результаты исследования показали, что $\frac{1}{4}$ работодателей, например, *готовы вкладывать свои средства в образование безработных*. Наиболее приемлемой формой представляется обучение работников в специализированных учебных центрах (ПТУ), *с обязательной практикой на производстве*. Так ответили 18,3% опрошенных работодателей. 11% работодателей выступают за создание школ при производстве, которые будут финансироваться предприятием. 5,3% считают, что обучение должно осуществляться в коммерческих центрах. Мысль о том, что однажды полученного образования ни в коей мере не может хватить на всю жизнь, становится все более популярной. Поэтому 6,8% предприятий готовы оплачивать необходимые курсы для своих работников. 3,9% работодателей считают, что они могут выделить краткосрочный кредит для обучения. Нужно заметить, что работодатели, которые имеют опыт работы с безработными, чаще говорили о своей готовности вкладывать деньги в обучение.

Чтобы прояснить этот факт, мы при анализе выделили две большие группы работодателей. В первую вошли работодатели, которые *готовы обучать безработных за счет своего предприятия*. Среди них 14,9% опрошенных в Бишкеке, 30,8% - в Чуйской, 25,9% - Ошской, 29,2% - Иссык-Кульской областях. Вторую группу составили работодатели, которые *не хотят вкладывать свои деньги в обучение безработных*. Эта группа оказалась более многочисленной. В нее вошли 45,5% работодателей Бишкека, 55,0% - Чуйской, 50,0% - Ошской и 31,5% - Иссык-Кульской областей. Как показали результаты исследования, рост желания работодателей вкладывать деньги в обучение стимулирует успешный опыт работы с переобученными безработными.

Руководители предприятий согласны вкладывать деньги в образование безработных только при условии его краткосрочности. Например, в Бишкеке 61,1% руководителей готовы обучать безработных за счет средств своего предприятия при условии, что обучение будет длиться не более 3 месяцев. До 11,1% снижается число готовых платить за обучение, если оказывается, что оно будет продолжаться свыше 6 месяцев. В Чуйской области 59,5% работодателей готовы вкладывать деньги в обучение продолжительностью не более 3-х месяцев и только 21,6% - не более 6 месяцев. Похожая картина наблюдается и в отношении других регионов. Среди нежелающих вкладывать деньги в обучение безработных больше тех, кто считает, что обучение должно длиться от 6 месяцев и больше.

Основная масса работодателей - 46,3% - категорически отказалась вкладывать деньги в обучение безработных. Сомневаются или испытали затруднения в ответе на этот вопрос 25,6% опрошенных. Решающий довод, оправдывающий нежелание тратить деньги на обучение безработных - избыток рабочих рук на рынке труда. Всегда можно найти работника с соответствующей квалификацией. Так рассуждают 25,6%. 21,5% считают, что лучшее обучение - практика, в процессе работы человек сам приобретает необходимые навыки, поэтому ни к чему оплачивать теоретическое обучение, которое может и не отвечать предъявляемым требованиям. 8% работодателей считают, что при обучении теряется много рабочего времени. О том, что курсы стоят очень дорого, не оправдывают себя, сообщили 11,2% респондентов. 3,7% признались, что у предприятия нет денежных средств на обучение своих

сотрудников. Некоторые опасаются, что после переобучения работники не вернуться на предприятие.

Заключение. При анализе результатов исследования мы опирались на основные положения теории социального действия, пользуясь при этом операциональной схемой, предложенной Н. Смелзером в работе "Теория коллективного поведения" [6]. Согласно этой теории, каждое социальное действие может быть описано с помощью четырех компонентов, к которым относятся *ценности, нормы, мотивация и ресурсы*. Успех действия зависит от того, насколько эти компоненты согласованы между собой. И наоборот, когда наблюдается напряжение на уровне какого-либо компонента, социальное действие не может быть успешным. Например, в том случае, когда нарушена мотивация.

Исследование показывает "проблемные зоны" в деле профессионального обучения и переобучения безработных, свидетельствующие о *нарушении связи между компонентами социального действия*. Так, обучение и переобучение безработных граждан не может быть успешным, поскольку существует напряжение *на ценностном уровне*. Не совсем четко определены цели социальных партнеров. Например, в качестве приоритета выбрано количество переобученных безработных, а не количество трудоустроенных. Оказались "выпавшими" из сотрудничества работодатели, таким образом, их цели в деле переобучения безработных граждан вовсе не определены.

Напряжение на ценностном уровне неизбежно приводит к напряжению *на уровне норм*. Недостаточная определенность целей приводит к неопределенности обязанностей и полномочий социальных партнеров - учебных центров, служб занятости, безработных. Профессиональный отбор сегодня осуществляют работники службы занятости, а учебные центры вынуждены обучать безработных, уровень подготовки которых не позволяет им овладеть в полной мере профессией. Существующая смета расходов не ориентирована на среднесрочные и долгосрочные дивиденды. Нет законов, которые обеспечивали бы привлечение работодателей к сотрудничеству в виде предоставления практики или вложения средств в обучение безработных.

Напряжение на указанных уровнях социального действия приводит к напряжению *на уровне мотивации*. Работники учебных центров и обучаемые безработные оказываются в ситуации ролевого напряжения: с одной стороны, они должны учить и учиться хорошо, с другой, материально-техническая база не позволяет достичь этого. Мотивацию безработных снижает и неуверенность в последующем трудоустройстве. Напряжение *на уровне ресурсов* выражается в неопределенности дальнейших тактических шагов в деле обучения и переобучения граждан.

Таким образом, главные условия оптимизации процесса обучения и переобучения безработных граждан: четкое определение цели, обязанности и полномочия всех социальных партнеров, а также создание соответствующей нормативной базы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мониторинг социально-экономической ситуации в Кыргызской республике. Выпуск 2. Бишкек, 1998. С. 19-20.
2. Из текущего архива Главного управления занятости населения Министерства труда и социальной защиты Кыргызской республики.
3. Рынок труда. Программы. Анализ. Прогнозы. Рабочие материалы Государственной службы занятости. Бишкек, 1998.
4. Из текущего архива Главного управления занятости населения Министерства труда и социальной защиты Кыргызской республики.
5. Петрийчук Е. Святое дело? // Вечерний Бишкек. 1998. 26 июня. С. 12.
6. Smelser N. Theorie des kollektiven Verhaltens. Studien-Bibliothek. 1972.