

Л.К. МУХАМБЕТОВА,¹

к.э.н., доцент.

Д.М. ТУРЕКУЛОВА,¹

д.э.н., профессор.

Г.К. ЧИМГЕНТБАЕВА,²

к.э.н., доцент.

КазУЭФиМТ.¹

Таразский государственный
университет им. М.Х.Дулати²

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА

Аннотация

Рынок труда в отличие от других видов рынка характеризуется высокой степенью неопределенности, особенностью функционирования, поскольку имеет дело со специфическим товаром. В этой связи исследование процессов формирования, функционирования рынка труда и разработка адекватной системы его регулирования является для Казахстана одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшее время. В зарубежной и отечественной экономической литературе сформировались различные, конкурирующие друг с другом теории рынка труда. Однако они имеют и много общего, так как основываются на признании ведущей роли рыночных механизмов в сфере труда. Среди них можно выделить два класса теорий: классические и радикальные, дополняющие друг друга. Для современного Казахстана понятие «рынок труда» является весьма сложной и во многом новой социально-экономической категорией, относительно которой в экономической теории еще не сформировалось единого мнения. Тем не менее, по мнению большинства исследователей, рынок труда следует рассматривать как систему социально-экономических или общественных отношений между его субъектами. Наличие на рынке труда специфического товара (рабочая сила), имеющего целый ряд характерных свойств, делает его функционирование особенным. А различные подходы к выявлению функций рынка труда определяются ролевыми функциями самого труда в определенный период развития общества.

Ключевые слова: труд, рынок труда, теории, занятость, безработица, функции, субъекты, рабочая сила.

Одной из основополагающих задач современного Казахстана является становление инновационной экономики, основанной на знаниях и связанной с развитием наукоемких отраслей, что позволит войти в число лучших, наиболее конкурентоспособных стран мира. Так, в Стратегии «Казахстан–2050» одним из долгосрочных приоритетов объявлены знания и профессиональные навыки. Вместе с тем вопрос повышения конкурентоспособности экономики республики является ключевым в разработке Стратегии–2030, Стратегического плана развития РК до 2020 года и других программ, направленных на модернизацию экономики. Успешная модернизация экономики республики предопределяется достижениями в формировании человеческого капитала как основного фактора повышения конкурентоспособности национальной экономики.

По данным Всемирного экономического форума, подготовившего отчет о глобальной конкурентоспособности за 2015 г., из 140 стран Казахстан занял 42-е место со средним баллом 4,49. Этому способствовали такие показатели конкурентоспособности, как распространенность вируса иммунодефицита человека среди взрослого населения (1-е место), число абонентов мобильной связи (7-е место), государственный профицит/дефицит (10-е место), государственный долг (12-е место), издержки, связанные с увольнением (20-е место). По таким факторам, как эффективность рынка товаров, технологическая готовность, размер рынка, высшее образование и профессиональная подготовка, конкурентоспособность республики находится на среднем уровне. А показатель эффективности рынка труда по сравнению с предыдущим периодом снизился, хотя и остается конкурентным преимуществом (18-е место) [1].

Несмотря на то, что отечественный рынок труда признается конкурентным преимуществом Казахстана, тем не менее в своем развитии он пока отстает от требований времени. Современный рынок труда республики отличается такими особенностями, как высокая доля теневой и

неформальной занятости, слабая социальная защищенность безработных, увеличение числа тех, кто не работает по специальности, низкая мобильность трудовых ресурсов, региональные диспропорции занятости и др.

Следует заметить, что рынок в качестве экономического механизма формировался на протяжении тысячелетий, в течение которых менялось и содержание самого понятия. В общем виде рынок представляет собой систему экономических отношений, которые складываются в процессе производства, обращения и распределения товаров, а также движения денежных средств. Вместе с развитием товарного производства происходило и развитие рынка, когда в процессы обмена вовлекались не только произведенные продукты, но также и продукты, не являющиеся результатом труда, к примеру, земля, леса и т.д.

Составной частью рыночной экономики выступает рынок труда, функционируя наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др. В экономической науке теоретический фундамент о рынке труда был заложен представителями классической школы. К примеру, А. Смит выдвигал тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. По его мнению, объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. При этом в результате повышения средней ставки заработной платы одного работника происходит снижение возможности обеспечения занятости [2].

Другой представитель классической школы – Д. Рикардо выдвинул положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Он утверждал, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, приводит к росту предложения труда, а это в конечном итоге оказывает влияние на понижение размеров заработной платы. Современник Д. Рикардо Ж.Б. Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения, считая, что на этой основе достигается равновесная цена на предмет купли-продажи, в том числе и на труд. Вместе с тем неоценимый вклад в развитие теории рынка труда внесли А. Маршалл, Дж. Кейнс и другие.

Сложившиеся теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда можно представить в виде следующих концепций: классическая, неоклассическая, институциональная, кейнсианская и монетаристская. В этих теориях делаются попытки объяснить природу процессов, которыми сопровождается функционирование рынка труда. А в отдельных теориях предлагаются принципы и механизмы регулирования рынка труда.

Согласно классическим экономическим теориям, капитализм представляет собой саморегулирующуюся систему, которая обеспечивает рыночное равновесие. Поэтому спрос на труд увеличивается при росте производительности и цены конечного продукта. И наоборот, при снижении цены продукта происходит уменьшение спроса на труд. Следовательно, усиливается конкуренция между безработными, что вынуждает их соглашаться на меньшую оплату труда.

Последователи неоклассического направления основным регулятором механизма рынка труда считали заработную плату. Они полагали, что высокая оплата труда приводит к росту издержек, а это, в свою очередь, способствует сокращению занятости и увеличению безработицы. И наоборот, при снижении издержек производства происходит уменьшение цены товара. Значит, будет возрастать покупательная способность населения, что создаст дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости. При этом безработица рассматривалась ими в качестве сознательного выбора работника, который не согласен продавать свой труд по цене, установившейся на рынке. Поэтому для обеспечения полной занятости нет необходимости в осуществлении государственного регулирования.

Марксистский подход основан на выявлении особенностей рабочей силы как товара. Так, К. Маркс считал, что на рынке труда предметом сделки является купля-продажа рабочей силы, или способности к труду. С целью получения максимальной прибавочной стоимости предприниматели стремятся к увеличению объемов производства продукции и снижению ее себестоимости. Этого можно добиться благодаря внедрению различных технических и технологических усовершенствований, приводящих к уменьшению издержек, связанных с оплатой труда. По мере развития НТП сокращается доля людей, имеющих возможность реализовать свою способность к труду, что приводит к появлению избыточного населения, т.е. безработных.

Дж. Кейнс как основатель нового направления в экономической теории предложил свою позицию по анализу занятости и причин безработицы. В частности, он доказал, что современное рыночное хозяйство не имеет механизма саморегулирования, поэтому вмешательство государства в экономику необходимо. С одной стороны, такими направлениями регулирования должны стать прямые бюджетные расходы, используемые для увеличения социальных выплат, субсидирования создания новых рабочих мест, организации общественных работ. А с другой стороны, должна меняться фискальная политика, стимулирующая рост инвестиционной активности предпринимателей за счет снижения налогов. Это будет способствовать развитию производства, увеличению количества рабочих мест.

Последователи Дж. Кейнса в своих работах акцентировали внимание на национализации определенной части крупной промышленности, ведении контроля над внешней торговлей, сосредоточении в рамках государственного бюджета всех капитальных вложений, что обеспечит полную занятость населения [3].

В рамках институционального подхода к анализу занятости и безработицы рассматривались различные аспекты этих явлений. Решать проблему занятости они предлагали за счет проведения институциональных реформ, чтобы привести рынок труда в равновесное состояние. При этом утверждали, что важнейшим институциональным фактором является государство, оказывающее значительное влияние на экономическую жизнь общества.

Сторонники монетаристского подхода считали, что саморегулирование рыночной экономики обеспечивает количество денежных средств в обращении. Денежные средства оказывают прямое влияние на расходы населения и предпринимателей, так как увеличение денежной массы повышает спрос на товары и услуги. Поскольку повышение предложения денежных средств на рынке приводит к их удешевлению, то населению следует осуществлять долгосрочные вложения в акции, делать накопления в банках, а предпринимателям – вкладывать свои средства в развитие производства. В свою очередь, рост инвестиций приводит к повышению занятости. Правда, такой сценарий возможен при согласовании увеличения цен с темпами экономического роста. А непредвиденная инфляция приведет к повышению уровня безработицы. В связи с чем давление профсоюзов на рынок труда должно быть ограниченным, а расходы государственного бюджета на программы поддержки полной занятости следует сокращать. Это позволяет увеличивать капиталовложения в экономику и повышает деловую активность предпринимателей.

Следует заметить, что в современной практике многие государства обычно тяготеют к кейнсианству или монетаризму. В зарубежной и отечественной экономической литературе сформировались различные, конкурирующие друг с другом теории рынка труда. Однако они имеют и много общего, так как основываются на признании ведущей роли рыночных механизмов в сфере труда. Среди них можно выделить два класса теорий: классические и радикальные.

В соответствии с данными таблицы 1 классические теории рынка труда основываются на использовании понятийного аппарата, который применяется при анализе других видов рынка. Но тем не менее оба класса теорий дополняют друг друга. В последнее время их взаимодействие осуществляется в рамках институциональных теорий рынка труда.

Таблица 1 – Различия между классическими и радикальными теориями рынка труда

Характеристики	Классические	Радикальные
Факторы, определяющие спрос на труд	Внешние	Внешние, внутренние
Факторы, определяющие предложение труда	Экономические	Экономические, социальные
Методологический подход к труду	Труд – один из факторов производства	Труд – особый фактор производства
Характер принятия решений	Индивидуальный	Коллективный
Взаимодействие сторон трудовых отношений	Двустороннее: работник – работодатель	Многостороннее
Основные направления динамики заработной платы	Равновесная заработная плата	Справедливая заработная плата
Уровень формирования занятости	Региональный и национальный	Сегменты рынка труда
Понятийный аппарат	Общеэкономический	Экономико-трудоустройственный

Таким образом, очевидно, что рынок труда представляет собой динамическую систему, которая включает целый комплекс социально-трудовых отношений. Эти отношения связаны с условиями найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включают механизм самореализации работника, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда, т.е. заработной платы.

Необходимо заметить, что понятие «рынок труда» является весьма сложной и во многом новой для Казахстана социально-экономической категорией. В экономической литературе существуют разные толкования рынка труда. Так, по мнению одних исследователей, под рынком труда понимается система общественных отношений, связанная с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей. К примеру, Буланов В. определяет рынок труда как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, с использованием и вознаграждением работника, отработанным рабочим временем.

Другие считают, что рынок труда представляет собой совокупность отношений, возникающих на диалектической основе между работниками, работодателями и государством. В частности, Никифорова А. дает следующее определение: рынок труда следует рассматривать как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый баланс интересов между участвующими на рынке труда факторами: предпринимателями, трудящимися и государством. Третьи, к числу которых относится, например, Кашепов А., определяют рынок труда как систему общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов [4].

Вместе с тем довольно часто встречаются и другие определения рынка труда, основанные на анализе его составных компонентов. Так, Котляр А. трактует рынок труда как совокупный спрос и предложение рабочей силы, взаимодействие которых обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезе. Или дается такое определение: рынок труда представляет собой экономическую среду, в которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Однозначно можно утверждать, что в современной экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как на систему социально-экономических или общественных отношений между его субъектами. При этом различные позиции авторов пересекаются в признании существования системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как одного из его ключевых факторов.

Отсюда можно дать следующее определение: рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. Такое определение, на наш взгляд, применимо к рынкам труда всех уровней (страны, отрасли, региона, предприятия), поскольку сущность социально-трудовых отношений определяется типом экономической системы, в рамках которой функционируют все предпринимательские структуры.

С позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, использования работников в общественном производстве. Эта совокупность отношений представляет рынок труда в узком смысле (внутрифирменный рынок), т.е. характеризует рыночные отношения по поводу цены труда и времени его использования. В таком случае рынок труда характеризует количественную сторону и структуру занятых. Он представляет собой часть целого, т.е. рынка труда в широком смысле как качественной характеристики, выражающей сущность всей совокупности отношений по поводу рабочей силы. В связи с этим под рынком труда в широком смысле следует понимать систему социально-экономических и юридических отношений, норм и институтов, которые призваны обеспечивать нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда.

Особенностью функционирования рынка труда является наличие на нем специфического товара – рабочей силы. При этом рабочая сила имеет ряд характерных свойств:

- ♦ неотделимость права собственности на рабочую силу в качестве товара от его собственника, а именно человека;

- ♦ длительность отношений между работодателем и наемным работником, определяемая трудовым договором;
- ♦ наличие институциональных структур, регулирующих социально-трудовые отношения;
- ♦ неденежные стороны отношений найма (условия труда, социальные гарантии, перспективы профессионального роста);
- ♦ высокая индивидуализация отношений найма, которая обусловлена индивидуальностью профессиональных и личностных качеств наемного работника.

В марксистской литературе употреблялся термин «рынок рабочей силы», а под рабочей силой понималась способность людей к труду. Иными словами, речь здесь шла о купле-продаже способности к труду рабочей силы, но никак не о самом труде. Ряд современных отечественных исследователей придерживается такого же мнения, считая, что заработная плата представляет собой стоимость рабочей силы. В рыночной экономике используется термин «рынок труда», а под рабочей силой понимается определенный контингент трудоспособного населения. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, а заработная плата является платой за труд и одним из видов доходов. Мы придерживаемся позиции Рофе Л.И. о том, что на рынке труда продается именно труд человека и что заработная плата – это цена труда, т.е. его денежный эквивалент [5].

Главной задачей рынка труда является обеспечение удовлетворения спроса на труд и его предложения. Эта задача осуществляется благодаря выполнению рынком труда ряда функций. Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, когда труд является важнейшим источником дохода и благосостояния каждого индивида. При этом следует отметить, что в экономической литературе отсутствует единое представление о составе функций рынка труда, не уделяется должное внимание особенностям и полноте их реализации, поэтому попытки их упорядочить предпринимаются до настоящего времени.

Так, отдельные исследователи к основным функциям рынка труда относят следующие функции:

- ♦ социальная функция заключается в том, чтобы обеспечить достаточный уровень доходов работника, нормальный уровень восстановления производительных способностей;
- ♦ экономическая функция состоит в оптимальном вовлечении, распределении и использовании работников в сфере общественного производства согласно их квалификации и профессионализму;
- ♦ размещающая функция представляет собой размещение рабочей силы в соответствии со спросом на нее. Она предполагает, что рынок труда должен способствовать рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам;
- ♦ селективная функция состоит в выборе рабочей силы, исходя из спроса и предложения, а также профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Данная функция в основном проявляется на микроэкономическом уровне;
- ♦ стимулирующая функция способствует формированию конкуренции между участниками рынка труда, повышению их заинтересованности в высокоэффективном труде и росте уровня квалификации.

Другие ученые считают, что функции рынка труда целесообразно представлять в виде следующего перечня:

- 1) функция формирования занятости. Данная функция является главной, а рынок труда выполняет такие роли, как информирующая, зарплатообразующая, регулирующая, распределительная, посредническая;
- 2) экономическая функция, т.е. рациональное формирование, распределение, регулирование и использование услуг труда для осуществления общественного воспроизводства;
- 3) социальная функция, обеспечивающая достойный уровень жизни работников и их семей;
- 4) воспроизводственная функция, направленная на восстановление производительных способностей работников, что способствует приумножению общественного богатства;
- 5) стимулирующая функция, проявляющаяся в повышении профессионального мастерства и расширении сферы его применения [6].

При этом необходимо подчеркнуть, что экономическая функция рынка труда исполняется неэффективно, что объясняется слабостью ее зарплатообразующей составляющей. По этой же причине не в полной мере реализуются воспроизводственная и социальная функции. Такая ситуация связана с воздействием ряда факторов. Так, не выполняет свою функцию институт минимального размера оплаты труда. Этот институт предназначен гарантировать минимальный уровень заработной платы, соответствующий удовлетворению минимальных жизненно важных потребностей. Прожиточный минимум в качестве норматива устанавливается на территории всей страны. Однако его уровень не соответствует реальному размеру потребления человеком жизненно важных благ, не отражает региональных отличий размеров и качества потребления. Кроме того, минимальный размер оплаты труда, выступая ориентиром определения величины низшей тарифной ставки, существенно занижает уровень заработной платы.

Отдельные исследователи выделяют затратно-производственную функцию труда, которая устанавливает соотношение цены услуг труда с ценами других производственных ресурсов и цены продукта труда. В мировой экономике реализация этой функции наталкивается на ряд препятствий. К их числу относятся:

- ♦ гегемония нематериального труда, которая стирает грани между рабочим и свободным временем, что затрудняет адекватную оценку затрат труда;
- ♦ гипертрофированная роль финансового капитала, слабо связанного с производством и, естественно, с трудом;
- ♦ давление политических сил, диктат монополий.

Это приводит к тому, что утрачивается трудовая, ресурсная основа ценообразования. В условиях Казахстана к данным факторам необходимо добавить многократное повышение цен посредническими структурами, доминирующее положение сырьевых отраслей в формировании ВВП. Это тоже затушевывает трудовую основу ценообразования. Вместе с тем с советского периода времени в республике исторически сложился низкий уровень заработной платы, объясняемый экстенсивным характером индустриализации. В то же время Советский Союз нес на себе бремя воспроизводства рабочей силы, в частности, обеспечение бесплатного образования и здравоохранения, дотирование детских товаров, основных продуктов питания, оплата большей части затрат жилищно-коммунального хозяйства. Несмотря на экономические реформы, инерционность институциональных изменений сохранила негативное влияние низкого уровня заработной платы на принижение роли труда. Вместе с тем на казахстанском рынке труда слабо реализуется посредническая функция рынка труда, которая ставит под угрозу не только развитие кадрового потенциала, но и его сохранение. Ведь инерционность сознания трудоспособного населения страны с большим стажем и опытом работы препятствует его трудоустройству и требует активного вмешательства профессиональных служб.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Конкурентными преимуществами Казахстана остается эффективность рынка труда: palata.kz/ru/news/konkurentnymi-preimushestvami-kazahstana-ostaetsya-effektivnost-rynka-truda.
- 2 Маккреди К. «Богатство народов» Адама Смита. – Минск: Поппури, 2010. – 160 с.
- 3 Рацлаф А.А., Седова А.В. Теоретические подходы к исследованию рынка труда // Молодой ученый. – 2014. – № 13. – С. 164–166.
- 4 Мухамбетова Л.К., Каркинбаева Ш.И. Казахстанский рынок труда на современном этапе развития // Экономико-правовые аспекты сотрудничества государств – участников Таможенного союза: междунар. научно-практ. конф. – Москва, 2014.
- 5 Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие. – М.: МИК, 1997. – 160 с.
- 6 Яковлева Т.Н. Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. – 2006. – № 4. – С. 121–125.

Андатпа

Еңбек нарығы нарықтың басқа түрлеріне қарағанда тауардың спецификалық нақты түрімен айналысқандықтан, қызмет ету ерекшелігімен, белгісіздіктің жоғары дәрежесімен сипатталады. Сол себептен еңбек нарығының қызмет етуін, қалыптасу процессін зерттеу және оны реттеудің жеткілікті жүйесін өңдеу жақын арада шешімін табуды талап ететін, Қазақстан үшін ең басты міндеттерінің бірі болып табылады. Шет елдік және отандық экономикалық әдебиеттерде бір-бірімен бәсекелес, еңбек нарығының әр түрлі теориялары қалыптасты. Дегенмен олар жалпы бірдей, мағыналары ұқсас болып келеді, себебі еңбек саласындағы нарық тетіктерінің жетекші ролін тануға негізделген. Олардың ішінде бірін бірі толықтырып тұратын теорияның екі классын бөліп көрсетуге болады: классикалық және түбегейлі. Қазіргі заманғы Қазақстан үшін «еңбек нарығы» ұғымы әлі экономикалық теорияда қалыптаспаған оған қатысты ортақ пікірге келмеген, түрлі жолдармен, өте күрделі және көп жағдайда жаңа әлеуметтік-экономикалық санат болып табылады. Дегенмен, көптеген зерттеушілердің пікірі бойынша, еңбек нарығын және оның субъектілері арасындағы қоғамдық қатынастар мен әлеуметтік-экономикалық жүйе ретінде қарастырады. Бірқатар қасиеттерге тән спецификалық нақты өнімнің (жұмыс күші) еңбек нарығында болуы, оның қызмет етуін ерекшелендіреді. Еңбек нарығының функцияларын анықтаудағы қалыптасатын түрлі көзқарастар қоғамның дамуындағы белгілі бір нақты кезеңдегі өзіндік еңбектің жетекші рөлдік қызметтерінің ерекшеліктерімен анықталады.

Тірек сөздер: еңбек, еңбек нарығы, теориялар, жұмысбастылық, жұмыссыздық, қызметтер, субъектілер, жұмыс күші.

Abstract

Labor market, in contrast to other types of market is characterized by a high degree of uncertainty, especially the operation, since it has to deal with a specific item. In this regard, the study of formation processes, the labor market and the development of an adequate regulatory framework is one of the priorities to be addressed in the near future for Kazakhstan. In foreign and domestic economic literature different, competing with each other, labor market theories developed. However, they have much in common, since they are based on the recognition of the leading role of market mechanisms at work. Two classes of theories can be distinguished among them: classical and radical that complement each other. For modern Kazakhstan the term «labor market» is a very complex and in many ways the new socio-economic category, with respect to which a consensus in economic theory has not been formed yet. However, according to most researchers, the labor market should be seen as a system of socio-economic and social relations between its subjects. The presence of specific goods (labor) in the labor market which has a number of characteristic properties, makes its functioning special. A variety of approaches to the identification of labor market functions are determined by role-working functions of a certain period in the development of society.

Key words: labor, labor market, theories, employment, unemployment, functions, subjects, labor force.