

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Мусаева В.А. Email: Musaeva1797@scientifictext.ru

*Мусаева Венера Асаналыевна – старший преподаватель, аспирант,
кафедра экономики и управления,
Кыргызская государственная юридическая академия, г. Бишкек, Кыргызская Республика*

Аннотация: в статье анализируются становление и развитие рынка труда и занятости в современных условиях. В теоретическом анализе сущности рынка выделяется два методологических подхода - диалектический метод социально-экономического анализа явлений и функциональный метод. Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, которые не всегда имеют отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, спрос, предложение, рабочая сила, трудовые ресурсы, воспроизводство, трудовой потенциал, заработная плата, безработица.

THEORETICAL ASPECTS OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT AND EMPLOYMENT IN MODERN CONDITIONS

Musaeva V.A.

*Musaeva Venera Asanalieva – senior teacher, graduate student,
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
KYRGYZ STATE LAW ACADEMY, BISHKEK, REPUBLIC OF KYRGYZSTAN*

Abstract: the article analyzes the formation and development of labour market and employment in modern conditions. In the theoretical analysis of the essence of the market distinguishes two methodological approaches - the dialectical method of socio-economic analysis of phenomena and the functional method. Thus, the labor market, subject to the laws of supply and demand as a whole, is a specific market that has a number of significant differences from other commodity markets. Here, regulators are factors not only macro and microeconomic, but also social and socio-psychological, which do not always relate to the price of labor-wages.

Keywords: labour market, employment, demand, supply, workforce, labor, reproduction, labor potential, wages, unemployment.

УДК 331.5

Теоретические аспекты развития рынка труда и занятости в современных условиях

Становление и развитие рынка труда в Кыргызской Республике происходит в чрезвычайно трудных условиях, определяемых не только переживаемым нами экономическим кризисом, промахами и упущениями при осуществлении реформ, но и наследием прежней (советской) системы, неблагоприятными демографическими процессами.

В условиях социалистической системы ведения хозяйства, существовала всеобщая гарантированная тотальная занятость в государственном секторе экономики независимо от уровня эффективности использования рабочей силы и общественных издержек по поддержанию этого уровня. Наблюдался высокий уровень занятости: в 1990 году экономически активным было почти 90% трудоспособных граждан [7].

Отсутствие массовой безработицы, считавшееся одним из главных достижений в социальной области, представляло собой не результат сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, а лишь следствие высокой трудоемкости производства, искусственно поддерживаемого дефицита кадров, отсталой структуры производства [7].

В странах с высоким уровнем рождаемости и преимущественно аграрной направленностью экономики, какой является Кыргызская Республика, наблюдались скрытые формы безработицы. В регионах численность населения увеличивалась темпами в два раза более высокими, чем в центральных районах. Существовала в стране и застойная безработица. Сюда можно отнести неработающих лиц, освободившихся из заключения.

Руководители государственных предприятий обладали очень узкими полномочиями по найму и увольнению работников. Для каждого предприятия утверждалось штатное расписание с фиксированными ставками заработной платы, что ограничивало возможности руководителя предприятия по подбору наиболее квалифицированных кадров, регулированию численности персонала в зависимости

от уровня производства. К тому же любое предприятие было вынуждено иметь определенные излишки занятых из-за неритмичности производства, необходимости выполнения ряда общественных нагрузок [7]. Значительное распространение неполной занятости, скрытой безработицы ведет к дальнейшему снижению эффективности труда, а в сочетании с резким уменьшением цены на рабочую силу - к подрыву мотивации продуктивной занятости.

Помимо этого, государственное регулирование заработной платы, ее слабая ориентированность в зависимости от результатов деятельности предприятия привели к формированию широкого спектра не денежных форм вознаграждения работников. К ним относились получение жилья, пользование детским садом, приобретение путевок в санатории, льготное питание, медицинские услуги и т.д. Доступ к этим благам был связан с работой в данном трудовом коллективе и привязывал работника к конкретному предприятию.

Причинами нерационального использования трудовых ресурсов являлись в первую очередь, монопольное положение одного работодателя, которым выступало государство. Оздоровление экономики напрямую зависело от скорости перевода всей хозяйственной структуры на рыночные отношения, и важнейшей составляющей новых отношений является рынок труда.

Началом разительных изменений в сфере труда надо считать 1991 - 1992 гг., период либерализации цен и начала действия в явном виде ценовых механизмов регулирования в экономике. Так как спрос на труд носит производный характер, то либерализация товарных рынков привела к либерализации рынка труда и способствовала его активному формированию.

Формально начало становлению рынка труда в Кыргызской Республике положило принятие в апреле 1991 г. Закона КР «О занятости населения» [1], впервые зафиксировавшего, что «гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду», «добровольная незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной, уголовной и иной ответственности», установившего право собственности человека на свою рабочую силу (владение, распоряжение, использование), отразившего изменившиеся социальные роли работодателя и работника.

Впервые было законодательно закреплено право граждан выбирать любую легальную сферу деятельности, в том числе и ту, которая не приносит дохода. Расширились права руководителя предприятия в вопросах найма и увольнения, что способствовало более эффективному использованию рабочей силы. И, наконец, весьма важным для создания рынка труда стало предоставление равных прав гражданам, занятым на предприятиях различных форм собственности, в том числе с участием иностранного капитала. Но, как показывает практика, установление нормативных основ, на которых возможно построение рынка труда, не является гарантией эффективного функционирования. Построение рынка труда невозможно без глубокой реформы, охватывающей все звенья экономической системы. О действующем рынке труда не может идти речи до тех пор, пока сохраняется господствующее положение государственной собственности, отсутствует конкурентная среда.

В долгосрочной перспективе необходимо формирование институтов, обеспечивающих становление и эффективное функционирование рынка труда. К ним относятся институты, имеющие важное значение для всей экономики: частная собственность, конкуренция, рынок капитала и недвижимости. Также институты, которые воздействуют на трудовые отношения, такие как: система социального партнерства, включающие организационные структуры, взаимодействие основных субъектов рынка труда (работников и работодателей); правовые акты, регулирующие трудовые отношения, определяющие права работников и работодателей и роль государства на рынке труда; трудовая мобильность (территориальная, отраслевая, профессиональная и т.д.), обеспечивающая свободный доступ на локальные рынки труда; государственные и негосударственные формы трудового посредничества, рынок услуг по трудоустройству.

Помимо этого, отличительной особенностью нашего общества являлось то, что у работников отсутствовало рыночное мышление. Другими словами, для создания и функционирования рынка труда необходимо было формирование реальных его субъектов и установление принципиально нового характера их взаимодействия.

С начала осуществления экономических реформ в странах СНГ и в Кыргызской Республике исследованию сущности рынка труда, проблемам его становления и регулирования современными экономистами уделялось и уделяется огромное внимание.

Российский ученый - экономист Ванкевич Е.В. в теоретическом анализе сущности рынка выделяет два методологических подхода - *диалектический метод социально-экономического анализа явлений и функциональный метод*.

Диалектический метод социально-экономического анализа явлений был разработан К. Марксом. Согласно его методологии, все социально-экономические явления анализируются с точки зрения производственных отношений в их взаимосвязи с уровнем развития производительных сил [6]. Метод К. Маркса исследует развитие рынка труда исходя из единства взаимосвязи производственных

отношений и производительных сил. Он основан на примате производства в воспроизводственной цепочке и на теории трудовой стоимости. В этой связи рынок труда рассматривается как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства.

Функциональный метод исследования рынка труда характерен для зарубежной экономической теории. Он предусматривает анализ рынка труда исходя из функционально-экономических взаимосвязей и «технологии» движения рабочей силы в условиях рынка. Рынок труда рассматривается как способ воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства, как форма развития человеческого капитала [6].

Два метода изучения рынка труда, по мнению Ванкевича Е.В., не являются взаимоисключающими. Наоборот, они органически дополняют друг друга, позволяя всесторонне исследовать рынок труда как экономическую форму функционирования личного фактора производства в рыночной экономике. Функциональный анализ дополняет полученные сведения знанием конкретных «рабочих» механизмов на рынке труда, дает количественную оценку экономической ситуации, что помогает выработать реальные рекомендации в проведении экономической политики. Раскрывая противоречия развития (диалектический метод), можно увидеть логику развертывания процесса, его перспективу, а раскрывая противоречия функционирования - пути их регулирования в конкретных условиях [6].

При исследовании рынка труда важное значение приобретают такие категории, как «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудоёмкий потенциал».

Рынок труда следует рассматривать как систему воспроизводства всех факторов живого труда, как систему воспроизводства трудового потенциала, а не рабочей силы или трудовых ресурсов в том числе.

Категория «трудоёмкий потенциал» связана с категориями «трудовые ресурсы», «рабочая сила» через индивида как носителя способности к труду. Поэтому характеристика отдельных составных частей категории трудового потенциала - это характеристика его самого. В свою очередь, трудоёмкий потенциал есть одна из составных частей экономического потенциала общества.

Под трудовыми ресурсами понимается численность работоспособного населения как фактически принимающего участие в общественном производстве, так и обладающего потенциальной способностью к этому. Рабочая сила - это, скорее, совокупность свойств, обеспечивающих способность человека к труду [6].

Если говорить о воспроизводстве рабочей силы или трудовых ресурсов, то при этом человек не рассматривается как личность с индивидуальной системой интересов и ценностей, как член общества. Только категория «трудоёмкий потенциал» дает возможность выделить человека не только как носителя рабочей силы или составную часть трудовых ресурсов, а как экономически независимого, политически свободного индивида с его специфической системой интересов, члена общества.

Таким образом, занятость населения - сложное социально-экономическое явление, связанное со всеми сторонами жизнедеятельности людей и выступающее важнейшей составной частью общественного воспроизводства. Как экономическая категория занятости сегодня практически рассматривается как общественное отношение по поводу не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования [5].

На определенной стадии развития общественного производства обмен, становясь регулярным и системным, проникает во все стадии воспроизводства трудового потенциала, взаимосвязывая их и обуславливая их взаимозависимость. А в условиях всеобщности товарного производства все моменты воспроизводства трудового потенциала начинают оцениваться по рыночным критериям [4].

Кыргызские ученые-экономисты, исследуя проблемы воспроизводства рабочей силы, занятости и других вопросов, касающихся проблемы формирования и использования рабочей силы, также еще не выработали общего мнения по этому вопросу и зачастую отождествляют рынок труда и рынок рабочей силы. Так, К. Исаков в своих работах, давая глубокий анализ различных взглядов российских и отечественных ученых по вопросу рынка труда, считает, что «...в основе ее лежат идеологические критерии» [3].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что рынок труда охватывает все воспроизводство трудового потенциала, а не только обмен (купля-продажа), что особенно видно из функций рынка труда. Рынок труда обеспечивает согласование интересов субъектов в течение всего воспроизводства трудового потенциала. Он опосредует распределительные отношения и способствует увеличению эффективности занятости за счет рационального размещения работников по отраслям народного хозяйства (фаза распределения), связывает его подготовку и использование (т.е. его производство и потребление), воздействует на условия реализации личного трудового потенциала и регулирует индивидуальные доходы работников (т.е. фаза потребления).

Важнейшим признаком развитости рынка труда является оплата труда, адекватная квалификации и образованию. Четкие принципы оплаты труда, учитывающие многочисленные факторы, которые определяют его результативность (общеобразовательный уровень, профессиональная подготовка,

социальное положение работника и т.д.), проявляются, в частности, в том, что доходы работников высокой квалификации и творческих возможностей значительно превышают прожиточный минимум. Они обеспечивают материальную поддержку стремлению к высокому образованию и культурному развитию. Характерной чертой развитого рынка труда является также тенденция к снижению межотраслевых различий в оплате труда.

В Кыргызской Республике степень воздействия указанного фактора на безработицу малозначительна. Зато острые проблемы возникают в связи с экономически необоснованными межотраслевыми и межпрофессиональными диспропорциями в уровне заработной платы.

Конъюнктура рынка труда, представляющая собой определенное соотношение спроса и предложения рабочей силы в рассматриваемый период времени, непосредственно воздействует на цену рабочей силы, которая, в свою очередь, колеблется в зависимости от действующих рыночных цен на остальные товары. Возможны три типа конъюнктуры рынка труда: дефицит кадров, полная занятость (равновесие), безработица [2].

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, которые не всегда имеют отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

На основе проведенного исследования сущности рынка труда, а также выделив достоинства и недостатки имеющихся толкований рынка труда, мы пришли к такому определению: рынок труда - это система социально-экономических отношений по поводу воспроизводства трудового потенциала, реализуемых посредством формирования спроса, предложения, цены рабочей силы (заработной платы) в условиях товарного производства.

Такое определение рынка труда предполагает включение в систему рынка труда всех фаз воспроизводства трудового потенциала и выбор его в качестве объекта рынка труда, что дает возможность рассматривать человека в качестве активного субъекта, а не объекта производственных отношений и способствует признанию в обществе ценности образованного, духовно богатого и свободолюбивого человека как основы прогресса общества.

Таким образом, содержание рынка труда заключается в том, что он выражает отношения между работниками, предпринимателями и обществом по поводу реализации способности к труду, обслуживания средств производства, занятости и беззанятости, механизма формирования качества трудового потенциала и его оценки, поддержания социального согласия, обеспечения социальных гарантий и др. Функционируя, рынок труда реализует эти отношения.

Список литературы / References

1. Закон КР от 20 апреля 1991 года N 440-ХII «О занятости населения» // Ведомости Верховного Совета Республики Кыргызстан. № 8, 20.04.1991.
2. *Кашепов А.* Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры // Общество и экономика, 1995. № 1.
3. *Исаков К.* «О некоторых тенденциях на рынке труда в странах с переходной экономикой», Вестник КРСУ. № 3, 2002.
4. *Дерина О.В.* Государственное регулирование рынка труда и занятости (на примере Республики Мордовия). Дисс. на соиск. канд.эконом.наук, 2005 г.
5. *Бреев Б.Р.* Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика, - 1995. № 7-8.
6. *Ванкевич Е.В.* Экономические проблемы становления рынка труда. Мн.: ООО «Мисанта», 1996.
7. *Контонистов О.* Мы нашли свое место на рынке труда // Проблемы теории и практики управления, 1996. № 1. С. 43-47.