

Шевкет Отен

**ЭМГЕК РЫНОГУ МЕНЕН БИЛИМ БЕРҮҮ РЫНОГУНУН БИРИ-БИРИ
МЕНЕН БОЛГОН БАЙЛАНЫШЫ**

Шевкет Отен

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Shevket Oten

RELATIONSHIP BETWEEN THE LABOR MARKET AND THE EDUCATION MARKET

УДК:334/350:21

Макалада эмгек рыногу менен билим берүү рыногунун бири-бири менен болгон байланышы жана алардын жумушчу күчтөрдүн атаандаштыкка туруктуулугунун жогорулашына тийгизген таасирлери каралган.

Негизги сөздөр: эмгек рыногу, билим берүү рыногу, атаандаштыкка туруктуулук, жумушчу күчүнүн сапаты, билим, компетенттуулук.

In the article vzyaz between the labor market and education, as well as the impact of competition promoting a stable work force.

Keywords: labor market, market education, stability, competition, quality of work force, education, competence.

Экономикалык илим тастыктагандай, жумушчулардын арасындагы өзгөчөлөнгөн маанилүү сапаттар табигый (маселен, адамдардын бою, жаш өзгөчөлүгү, физикалык күчү) жана «моралдык себептерден» көз каранды болуп, тарыхый жактан калыптанган (мисалы, чыдамкайлык, тырышчаактык) сапат болуп эсептелет.

Адамзаттын табигый сапаты жумушчу күчтөрдүн физикалык потенциалын кайрадан жандандыруунун көйгөйлөрүн түзөт. Жумушчунун эмгекке болгон физикалык жактан жөнөмдүүлүгүн жандандыруу үчүн жетишээрлик денгээлде тамак-аш азыктарын колдонууну, медициналык тейлөөлөрдү, таза экологиялык кырдаалдарды колдонууну талап кылат. Аталып өткөн көйгөйлөр жалпы коом жана мамлекет тарабынан өз учурунда чечилишин талап кылат.

Жумушчу күчтөрдүн экинчи группасынын сапатынын өзгөчөлүгү болуп, алар экинчи группа деп аталышында жана алар көбүнчө биринчи группанын факторлору менен аныкталат. Эгерде жумушчунун физикалык потенциалы жетишээрлик денгээлде өздөштүрүлгөн болсо, анда анын андан кийинки аракети өндүрүштөгү өз милдетин так, тыкааттык жана сапаттуу аткарууга жана профессионалдык чеберлигин жогорулатууга багытталат.

Бул сапаттар билим алуу процессинде жана профессионалдык даярдоодо өзгөчө мыктыланып, жогору денгээлде жетиши мүмкүн. өзүнүн жашоосунда маданий жана профессионалдык деңгээлинин жогорулашына керектүү бардык шарттар аткарылган учурда жумушчу өзүнө өзгөчө моралдык ориентилерди кабыл алат. (Алсак, жогорку авторитетке жетишүү, кесиптештеринин арасында сый-урматка татыктуу болуу, тынымсыз өзүн-өзү жакшыртып туруу ж.б.).

Азыркы учурда буткул дүйнөнүн көпчүлүк өлкөлөрүндө жумушчу күчтөрдүн түзүмүнүн жалпы тенденциясы болуп орто жана жогорку квалификациялуу жумушчулардын санынын өсүүсү эсептелет. Квалификациялуулуктун денгээли билим деңгээли жана профессионалдык даярдыгы менен аныкталат.

Бул жерде баса белгилеп кетүүчү нерсе, биздин кылымга чейинки узак кылымдарда билим өндүрүш менен эч кандай байланышта болбой, эч кандай азыркы учурдагыдай маанилүү таасир берген эмес болуучу. ЮНЕСКОнун баалаганындай, XIX жана XX кылымдарда чет өлкөлөрдө билим берүү тармагындагы жумушчулар педагогикалык жана маданий маселелерди гана чечип келишкен. Ал убактарда өнүккөн Европа өлкөлөрдө физикалык эмгек басымдуулук кылгандыктан билимдин экономикалык функциясы жарыкка чыга алган эмес. Ишкерлер керек болгон жумушчу күчтөрдү даяр бойдон эле жалдап алганга мүмкүнчүлүктөрү бар болгон. Жалданма жумушчуларга кеткен чыгымдар анча кеп болбогондуктан, ишкананын бухгалтердик китебинде көрсөтүлбөй, ал турмак ошол кездеги экономисттердин теориялык изилдөөлөрүндө да чагылдырылган эмес [3].

Мисал келтирсек. Эгерде XX кылымдын башында америкалык жумушчунун билим деңгээли башталгыч мектептин 4-классына чейин болсо, 1985-жылы - 14 жылдык билим, ал эми кесипкейлөрдүкү - 16-18 жыл. АКШда 80-жылдары жумушчулардын 19 пайызы университет дипломуна ээ болгон болсо, Японияда - 13 пайыз, ГФРда (ФРГ) - 8 пайыз, Англияда - 6 пайыз ээ болушкан [1].

Билим деңгээлин далилдегенде өзгөчө мааниге ар кайсыл елкелердун эл аралык атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү ээ. Атап айтсак, изилдөөчүлөрдүн кеңулун АКШнын эл аралык аренадагы кай бир позицияларынын жоготуу себептери бурат. Бул контексте көрүнүктүү болуп төмөнкү сандык-көрсөткүчтөр эсептелет. Жапонияда окуучулардын 90 пайызы толук орто мектепти бүтүрсө, АКШда бар болгону 75 пайызы гана окууну аякташат. Анын үстүнөн америкалык жана жапон мектептеринде билим берүү айырмаланып турат. Окуу жылынын узактыгы АКШда 180 күндө түзсө, Жапонияда - 240 күндү түзөт. Жапонияда калктын аз гана белугун билимсиздер түзө турган болсо, АКШда ал керсеткуч 20 пайызга жетет [4].

Экономикалык өсүштүк деңгээли жана элпектин өндүрүмдүүлүгүнүн мыкты жыйынтыктарга жумушчу күчтөрү билимдүү болгон өлкөлөрдө гана кезигээ-

рин баса белгилеп айтып кетүү абзел. Ошол себептен учурдагы заманбап технология билим берүү система-сынын, профессионалдык даярдоонун, маданияттын, чыгармачылыктын, жөндөнүн жана башкаруунун керектүү продуктусу болуп эсептелет.

Көптөгөн илимий изилдөөчүлөр эмгектин экономикасы жана социологиясынын суроолорун (эмгек акы менен эмгекке орноштуруунун мүмкүнчүлүктөрүн байланышы, билимге болгон капиталдык салымдын натыйжалуулугу жана аны жөндөө адистерди профессионалдык жактан даярдоо ж.б.) эмгек рыногунун призмасы аркылуу карап келишет.

Жеке гана өндүрүш ресурсун өндүрүп жаткан эмгек рыногунда, башка рынокторго окшоп баалык тен салмактуулуктун негизинде жүзөгө ашат деп белгилеп келишет классикалык политэкономиянын окүлдөрү. Негизги рыноктун регулятор болуп жумушчу күчтөрдүн баасы кызмат кылат. Эмгек акынын жардамы менен жумушчу күчтөрдүн сунушу жана суроо талабы жөндөлүп, алардын тең салмактуулугу колдоого алынат. Жумушчу кучтерге болгон баа жумушчу күчтөргө болгон суроо - талапка жараша кай бир кезде көтөрүлүп, кай бир кезде төмөндөп, ар дайым өзгөрүүдө болуп турат.

Эмгек рыногундагы жөндөөмү түшүндүрүүдө мындай ыкманы кейсианецтер жана монитаристтер да колдоп келишет. Неоклассиктер айырмаланып, алар эмгек рыногун туруктуу тең салмактуу эмес кубулуш катары карап келишет. Бул модель боюнча жумушчу күчкө болгон суроо-талап, эмгекке болгон рыноктук баанын термелүүсү менен эмес, өндүрүштүн көлөмү менен, башкача айтканда жалпы суроо-талап менен жөнделет. эмгек рыногунун жөндөнүүсү болуп мамлекет эсептелет, себеби ал айлык маянанын төмөнкү чегин аныктап-тактап, жалпы суроо-талапты же төмөндөтүп, же жогорулатат. Рыноктук тен салмаксыздыкты жоюу үчүн акча-кредиттик саясаттын инструменттерин колдонуу сунушталат.

Марксисттик теорияга таянсак, жумушчу күчтөрдүн рыногу жалпы рыноктук мыйзам ченемдүүлүктөргө баш ийсе дагы, маанилүү бир өзгөчөлүктөргү ээ, себеби жумушчу күч өзү өндүрүштүн субъективдүү фактору болсо дагы, бир эле убакта товар болуу менен суроо-талаптын сунушка болгон катышына гана зор таасир бербестен, өзүнүн рыноктогу баасына да таасирин тийгизет.

КМШ өлкөлөрүндө өткөн кылымдын 20-жылдарында орус окумуштуусу С.Г. Струмилин жумушчулардын айлык маянасы аркылуу билимдин экономикалык натыйжалуулугун аныктаганга аракет жасаган. Билимдүү жумушчулардын эмгек өндүрүмдүүлүгү менен айлык маянаны салыштырып, айкаштырып келип, «бир жыл убакытта алынган женекей билим жумушчунун өндүрүмдүүлүгүн 30 пайызга жогорулатат» деген бүтүмгө келген. Орто мектепте алган билим заводдо окуткан жылдык билимге Караганда квалификацияга 2,6 эсе кошуумга билим кошкон [4].

С.Г. Струмилин оюу боюнча, чыгымдардын эффективней өзгөчө жогорку билимдүү жумушчулардын айлык маянасына таасир берет. Инженерлердин, тех-

никтердин, квалификациялуу жумушчулардын айлык акыларын салыштырып С.Г. Струмилин алардын өсүүгү билим денгээлинин жогорулашына байланыштуу экенин далилдеп чыккан. Жалпы билим алуунун гана эсебинен улуттук кирешенин өсүүгү же билим эффективней 5 млрд. руб. га жеткен. Ушундай эле үлгүдө улуттук кирешенин өсүүгү инженерлердин жана техниктердин жогорку билимдеринин эсебинен эсептелген. Ушул эле категориядагы жумушчулардын эн оор эмгектери билим албаган жумушчулардын жөнөкөй эмгектеринин айлык маяналары аркылуу аныкталган.

Заманбап батыш теоретикалык ой-жүгүртүүлөрдү адамзат ресурстарынын концепциясынын пайдасына карата адамзат мамилелеринин концепциясынан баш тарткан. Адамзат мамилелеринин концепциясы бар болгону адамзаттын өндүрүштөгү мүмкүнчүлүктөрүн жана аны колдонуунун чектерин гана карай турган болсо, адамзат ресурстарынын концепциясы адамзатты бүтүндөй тарыхы менен, баалуулуктары, жашоодогу келечекке умтулуу багыттары менен бир бүтүм катары карап, адамзатты жумуша, эмгекте, жалпы жашоодо өзүн-өзү калыптандыруусун, жаныланган жашоого ыңгайланышын аныктайт [1].

Эмгек рыногунун динамикасына бир нече факторлор таасир берет: эмгекке жарамдуу калктын санынын өсүү темпи, төрөттүн деңгээли, эмгекке жарамдуу калктын ар кыл демографиялык жана этникалык группаларынын экономикалык активдүүлүгү, миграция процесси ж.б. Аталып өткөндөрдүн бардыгы жумушчу күчтөрдүн сунушуна таасир берет. Суроо-талап тарабынан жумуш менен камсыз кылуу динамикасынын негизги факторлору болуп: экономикалык конъюнктуранын абалы, экономикалык циклдин фазасы, илимий-техникалык прогресс, экономикалык есуштун тиби болуп эсептелет.

Ошол себептуу заманбап шартта өндүрүш процессиндеги субъекттердин профессионалдык компетенттуулугунун б.а. жумушчунун өздүк сапатынан өндүрүштүн, материалдык негиздеринин каршылаш кез карандылык абалдары байкалып турат. Эмгекке болгон жөндөмдүүлүктү калыптандырууга багытталган мүнөз үзгүлтүксүз билим берүүнүн бүтүндөй бир системасын түзүүнү талап кылат.

Эмгек процессинде жумушчулардын жөндөмдүүлүктөрү сандык жана сапаттык өзгөрүлөрдүн жыйынтыгы менен жаны мүнөзгө ээ болушат. Ушундай өзгөрүлөрдүн жана өсүүштүн негизинде биринчиден организациялык түзүмдөрдүн кайра курулуусун талап кылган өндүрүштү жакшыртууну мажбур кылса, экинчиден жашоодогу иш-чаралардын бардык катарларындагы жеке сапаттардын андан ары өнүгүүсүнүн зарылдыгын шарттайт. Базалык, профессионалдык, реалдуу жөндөмдүүлүктөр объективдүү бүтүндүктү камсыз кылган билимдин негизинде түзүлөт. ошондон улам жумушчу күч билим берүү рыногунун продуктусун эң бирден-бир керектөөчү болуп эсептелет.

Рынок шартында билим берүү эки мааниси бар товардык касиетке ээ. Бул тараптан ал жалпыга жа-

кын: адамзатка жана коомго эн керектуу профессионалдык сапаттар калыптанып, алынган билим, ар кайсыл окуу жайларында коллективдүү түрдө керектелет. Товардын бул түрүндөгү керектөөсү акча менен өлчөнбөйт жана эмгек рыногу бул товарга эч кандай таасир бербейт. Экинчи тараптан, билим берүү жеке товарга жакын жана жеке атуулдарга же коммерциялык негизде (Мисалы, билим деңгээлинин тигил же бул өрөөндө жогорулашы, кайрадан даярдыктан өтүү жана жаңы адистиктерди үйрөнүү ж.б.) чарбалык субъектилерге берилиши мүмкүн. Билим берүүнүн эки жактуу мүнөзү билим берүү системасын жөндөөдө рыноктук жана рыноктук эмес механизмдеринин катышына таасир берет.

Билимдин социалдык - экономикалык аспектиси - билим алуудагы мүмкүнчүлүктөр менен керектөөлөрдүн арасындагы байланыштарда коомдук өндүрүштүн өсүсүнүн ар бир конкреттүү этабында, билимди өнүктүрүүдө жана колдонууда жаралат.

Билим берүү рыногу айрым бир өзгөчөлүктөрү менен өзгөчөлөнүп:

■ Биринчиден, бул рынок монополдук эмес, тактап айта кете турган болсок, билим берүүнүн бир топ түрү бар (окутуу, билим берүү, кайрадан даярдоо, квалификациясын жогорулатуу ж.б.) жана рыноктогу субъекттери боюнча дагы түрлөрү кезигет (көп сандаган окуу уюмдары);

■ Экинчиден, билим берүү процессинде талапка ылайык маныздүү аспектинин колдоо максатында методикалык жактан маалымат менен колдоодо мамлекет тарабынан билим берүү рыногун жөндөөдө белгиленет;

■ үчүнчүдөн, мамлекет каржы-насыялык жана уюмдук-улуттук колдоону: билим берүү рыногунун бардык субъектилерине көрсөтөт. мисалы: мамлекет калкка айрым бир билим берүүнү бекер уюштуруп берүү менен бирге кепилдик берет, б.а. төйлөөнүн бул түрү рыноктук эмес шартта сунушталып жана керектелет.

■ Эмгек рыногу менен билим берүү рыногунун ортосунда бекем бири-бири менен аракеттенуу бар экендигин баса белгилеп айтуу абзел, себеби, адамзат билим берүү рыногунда сатып алуучу болсо,

(аныкталган профессияга, квалификацияга болгон суроо-талап) ошол эле учурда, эмгек рыногунда өзүнүн эмгек жөндөмдүүлүгүн сатуучу болуп эсептелет. Ушундай байланыштан улам серепчилер кийинки кейгейге өзгөчө маани берип келишет. «профессионалдуу окутуу жана кайрадан окутуу манилүү компонент болуп эсептелет... Калктын бардык социалдык-демографиялык аппараттарынын профессионалдуу мобилдүүлүгүнө жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүктү арттыруунун шарапаты менен жумушсуздуктан алдын алууга мүмкүнчүлүк берет» [3].

■ Айтылгандарды жыйынтыктап келип, төмөндөгүгө токтоло кетсем: Адам эмгек рыногуна өндүрүштүн өздүк факторун издегенге чыгып, өндүрүштүн түзүмү жана технологиясы менен жабдылган сапаттуу ресурсту кабыл алууга умтулат. Жумушчу күчтөрдүн адистиктери жана квалификацияларынын деңгээлдери керектелген билим берүүнүн көлөмүнөн көз каранды. Ушуга байланыштуу эмгек рыногунда жумушчу күчтөрдүн сунушу жана сурооталабы тигил же бул экономикалык системасындагы билим берүүнүн түзүмүнө, маани-манызына жана көлөмүнө өзгөчө таасир берет. Ошол себептен, билим берүү рыногу эмгек рыногундагы жумушчу күчтөрдүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн арттырууда манилүү орунду ээлеп келет.

Адабияттар:

1. Грейсон Дж., Оделл О. XXI кылымдын босогосундагы америкалык менеджмент. - М., 1991.
2. Мочерный С.В. ИТР жана жумушчу класс. - Киев, 1988. 92-93 беттер.
3. Савин В.Е. Экономикалык системанын трансформация шартында коомдогу эмгек потенциалынын кайра жандандырууда мыйзам ченемдүүлүктөрү жана өзгөчөлүктөрү. - Б., 2006. 223-224 беттер.
4. Струмилин С.Г. Сочинениелердин жыйындысы. - Т.5.266 бет.
5. Щетинин В.В. Билим экономикасына илимий ыкмалар // Педагогика. - 1996. - № 1.-12 бет.
6. Marshall F., Briggs V. Labor Economics. Theory, Institutions and Public Policy. - P. 278.

Рецензент: д.э.н., профессор Кумсков Г.В.