

*Керуенбаева А.Е.*

**РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

*А.Е. Keruenbaeva*

**LABOR MARKET REGULATION AND EMPLOYMENT IN  
THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

УДК: 331.13781:658315 (574.5)

*В статье рассматриваются вопросы регулирования рынка труда и занятости населения. Автором отмечается, что при использовании каких-то элементов рыночного механизма регулирования рынка труда в отечественных условиях следует учитывать специфику социально-экономического развития регионов.*

*The article considers the issues of labor market regulation and employment. The author marks, that at use of some elements of the market mechanism to regulate the labour market in local conditions should be taken into account socio-economic development of the regions.*

В условиях рыночных отношений дальнейшее развитие экономики республики во многом зависит от состояния трудовых ресурсов, а именно от количества и качества населения, осуществляющего свою трудовую деятельность. В этой связи по-прежнему актуальной остается мысль о том, что живая рабочая сила данной страны или народа является основным фондом, питающим собой всякое экономическое хозяйство. А любое сокращение или расширение данного фонда оказывает огромное влияние на общий темп хозяйственного развития [1].

Результаты отечественных и зарубежных исследований убедительно доказали, что рабочая сила, точнее способность человека к выполнению определенной работы, является специфическим товаром, который свободно продается и покупается на рынке труда. Исходя из этого, отдельные исследователи считают неправомерным использование такого термина как «рынок труда». Согласно точке зрения Саруханова Э., рынок представляет собой совокупность экономических отношений, которые возникают между собственником рабочей силы (продавцом) и ее покупателем относительно рабочего места для производства товара или услуги [2].

Согласно точке зрения Саруханова Э., на рынке труда продается не труд, а способность человека к труду, а, значит, функционирует не рынок труда, а рынок занятости. На наш взгляд, правомерность замены понятия «рынок труда» на «рынок занятости» вызывает большое сомнение. Причиной тому является тот факт, что рынок труда отражает отношения сферы обмена, в то время как занятость - процесс потребления рабочей силы в производстве.

Тем не менее, вопрос о товаре, реализуемом на рынке труда, остается по-прежнему дискуссионным. Выступая в качестве оппонента по отношению к Саруханову Э., Рофе А. пытается доказать, что на рынке продается именно труд, но никак не рабочая сила. Его аргументы в пользу собственной точки зрения сводятся к следующему. Между работником и покупателем заключается договор о предстоящем труде, об оплате и о других условиях труда. Вряд ли нанимателю необходима только способность к труду без ее реальной реализации, поэтому он покупает и оплачивает предстоящий труд работника. При продаже труда на конкурентном рынке происходит эквивалентный обмен, поскольку заработная плата представляет собой плату за использование труда, т.е. - за труд. В конечном итоге работодатель становится собственником результатов труда, а работник за свой труд получает соответствующую оплату [3]. В столь спорном для теоретиков вопросе примерно такую же позицию занимает и Ткаченко А. [4].

Изложенная выше позиция Саруханова Э., на наш взгляд, является вполне обоснованной и справедливой. Ведь такие понятия как «рынок рабочей силы» или «рынок занятости» по сравнению с термином «рынок труда» являются более точными, поскольку характеризуют отношения, возникающие между собственником рабочего места и собственником рабочей силы в процессе торгов по поводу трудоустройства конкретного человека.

Интересную формулировку термину «рынок труда» предлагает Котляр А. Рынок труда он рассматривает как совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение экономически активного населения относительно существующих рабочих мест по сферам деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально - квалификационном разрезе. На рынке труда складываются особые отношения между работодателями и наемными работниками, которые способствуют соединению рабочей силы со средствами производства. На основе этих отношений удовлетворяется потребность одних в труде и потребность других - в заработной плате [5].

Анализ приведенных выше определений рынка труда позволяет констатировать следующее. Среди исследователей трудовой проблематики наблюдается практически полное совпадение мнений по поводу того, что в широком смысле рынок труда есть определенная система экономических, правовых, социальных и других отношений по поводу купли-продажи специфического товара, называемого рабочей силой. Обязательным условием функционирования системы отношений должно быть наличие покупателя в лице владельца средств производства и наличие посредников в лице государства или профсоюзных организаций.

Однако с точки зрения количественных параметров рынка труда, иными словами, тех категорий

лиц, которые на данный момент находятся на рынке труда, мнения отечественных и зарубежных ученых существенно отличаются. Так, по мнению Котляра А., количественные границы рынка труда включают в себя тех, кто ищет работу, но на данный момент ее не имеет; имеет работу, но не удовлетворен своей деятельностью, а потому ищет другое или дополнительное рабочее место; имеет работу, но рискует ее потерять. Практически такой же позиции придерживаются Эренберг Р. и Смит Р. Они считают, что рынок труда состоит из тех людей, которые покупают или продают свой труд. В любой конкретный день множество фирм и тысячи работников становятся участниками рынка труда, пытаясь осуществить эту сделку. Следует отметить, что такой подход к количественному аспекту рынка труда поддерживается многими учеными [6].

Расширительная трактовка количественных параметров рынка труда, как нам кажется, неправомерна как с теоретических, так и с прикладных позиций. В связи с чем результаты критического анализа данного подхода, проведенного Котляром А., заслуживают большого внимания. На отдельных моментах анализа следует остановиться подробнее. Сторонники расширительной концепции рынка труда, как считает Котляр А., не учитывают двух вопросов:

- с какой целью людям, уже вступившим в контакт с работодателями, т.е. совершившим акт купли-продажи рабочей силы, при этом испытывающим удовлетворение от рабочего места и соответствующим требованиям работодателя, пребывать на рынке труда?

- в чем состоит экономический смысл рассмотрения всего экономически активного населения, уже пребывающего на рынке труда?

По отмеченным выше признакам рынок труда в республике можно подразделить на открытый и скрытый. Под открытым рынком труда понимается все трудоспособное население, которое в действительности ищет работу, нуждается в профессиональной ориентации, подготовке и переподготовке. К скрытому рынку труда относят работников, сохраняющих статус занятости, но, тем не менее, в перспективе имеющих возможность потерять работу. Отдельные исследователи такое явление называют «потенциальным» рынком труда или «потенциальной» безработицей. Речь здесь идет о работниках, работающих не полную рабочую неделю (рабочий день), отправляемых предприятиями в вынужденные долгосрочные, зачастую не оплачиваемые, отпуска. Масштабы «скрытого» рынка труда измерить практически невозможно. Величина такого рынка зависит от множества факторов, среди которых немаловажное значение имеют отраслевая и региональная специфика функционирования производственных комплексов. Однако, независимо от специфики, по мнению многих исследователей рынка труда, скрытая безработица в 7-9 раз превышает открытую безработицу.

В этой связи закономерно возникает вопрос о причинах существования безработицы и продолжаю-

Необходимо отметить, что расширительная трактовка рынка труда маскирует различия между работниками, занятыми в экономике, и безработными. В то же время, вопреки здравому смыслу, подобная позиция пытается учитывать на рынке труда ту часть экономически активного населения, которая, получив рабочие места, перешла в категорию занятых. Деление экономически активного населения на занятых и безработных является результатом функционирования рынка труда.

В отношении разграничения понятий «рынок труда» и «рынок занятости» Татибеков Б. занимает такую позицию: «Рынок труда в отличие от занятости, - это динамическая система обращения труда на основе рыночного взаимодействия продавцов и покупателей. Занятость же - это деятельность человека, связанная с фактическим потреблением его труда или, в плане разграничения от рынка труда, с фактической реализацией условий договора (в течение определенного периода), установленных в сфере обращения, т.е. на рынке труда» [7]. Таким образом, выше изложенное позволяет утверждать, что следует различать рынок труда и сферу занятости. Рынок труда, как и любой другой рынок, представляет собой сложную структуру, а задача упорядочения и регулирования протекающих в нем процессов сложна и многопланова.

В настоящее время рынок труда в РК можно представить как достаточно сложную структуру, которая образуется за счет двух взаимосвязанных сфер. Они выполняют различную функциональную нагрузку, но при этом отличаются друг от друга способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, ее организации и регулирования, а также характером влияния и эффективности производства. Их расширяются масштабах «скрытого» рынка труда, а, значит, скрытой безработицы. На наш взгляд, существуют две укрупненные причины безработицы:

- последствия полной занятости плановой экономики, когда на предприятиях страны практиковалось иметь избыточную рабочую силу;

- результат современных трансформаций в экономике и, как следствие, на рынке труда.

В условиях спада объемов производства руководители предприятий и организаций могут использовать два варианта для сохранения своих коллективов. Первый или внутренний вариант связан с сохранением основного состава работников за счет уменьшения размеров оплаты их труда. Второй или так называемый внешний вариант заключается в увольнении лишних сотрудников. Второй вариант, естественно, не желателен, применяется в крайних случаях, когда все возможные пути для сохранения трудового коллектива исчерпаны. Однако следует учесть, что на любом предприятии существуют рабочие места, которые невозможно сократить без нанесения вреда этому предприятию. Например, при простое отдельных производств для обслуживания работающего оборудования необходимо иметь наладчиков, электриков, ремонтников и т.д. Согласно расчетам, затра-

ты на увольнение лишнего работника в три раза выше, чем издержки на сохранение работника на производстве.

В свою очередь «открытый» рынок труда делят на официальную (организованную) и неофициальную (стихийную) части. К официальной части открытого рынка относятся лица, на данный момент не работающие, но ищущие работу через официальные центры и службы занятости. Неофициальную часть открытого рынка формируют лица, не имеющие работы, но ищущие ее самостоятельно. На сегодняшний день неофициальная часть открытого рынка труда в значительной степени превышает первую или официальную часть рынка. Подобная ситуация свидетельствует, пусть и косвенно, о том, что деятельность действующих служб занятости не отличается высокой степенью эффективности функционирования [8].

Для результативного функционирования рыночной экономики или рынка в широком понимании этого слова, необходима взаимосвязанная деятельность отдельных его подсистем, направленная на достижение единой общей цели. Ведь для формирования позитивной политики на рынке труда нужно располагать информацией о состоянии рынка средств производства, потребительских товаров и услуг, жилья и финансов. Однако располагать одной информацией не достаточно. На рынки, находящиеся во взаимосвязи с рынком труда, следует оказывать активное воздействие. Поэтому по целому кругу вопросов должны приниматься согласованные решения:

- с рынками средств производства - количественный и качественный баланс работников и рабочих мест; соответствие профессионально - квалификационного потенциала работников средствам производства;

- с рынками потребительских товаров и услуг - соотношение уровней цены рабочей силы и цены товаров и услуг; соотношение занятости с объемами производства;

- с рынками жилья - обеспечение работников жильем в условиях миграции и улучшение жилищных условий нуждающихся в этом работников; установление доли заработной платы, расходуемой на жилье;

- с финансовыми рынками - акционирование и долевое участие работников в доходах и расходах предприятия; финансовая поддержка самостоятельной занятости и предпринимательства; финансирование мер по социальному страхованию и обеспечению занятости населения и др.

При согласовании указанных выше проблем повышается вероятность обеспечения равновесия между спросом и предложением рабочей силы, доведения уровня безработицы до ее естественной величины с учетом специфики развития конкретного региона республики.

Развитие экономики Республики Казахстан убедительно показало, что на протяжении ряда лет одной из важнейших и в то же время особо трудных

проблем социально-экономического преобразования страны остается формирование механизма регулирования рынка труда. Разработка этого механизма связана с решением многих различных по своему содержанию и форме задач. Ни в одной стране мира рынок труда не находится во власти стихии. Механизм саморегулирования, безусловно, не способен сам по себе решить проблемы рынка без государственного вмешательства. Поэтому становление и формирование рынка труда должно быть напрямую связано с регулированием происходящих процессов. При этом наряду с рыночными механизмами существуют, развиваются и взаимодействуют механизмы регулирования в рамках отдельных корпораций, государств, а также межгосударственных образований. Первостепенной сферой этого регулирования является важнейшая потребность населения - занятость, обеспечивающая формирование главной производительной силы общества.

Регулирование рынка труда и занятости населения Республики Казахстан возможно при формировании следующих его составляющих:

- создание и совершенствование нормативно-законодательной базы в сфере занятости;

- определение приоритетных направлений национальной политики занятости населения;

- выбор модели отечественного рынка труда;

- разработка стратегии регулирования рынка труда на средне- и долгосрочную стратегию;

- формирование организационно-экономического механизма рынка труда по обеспечению эффективной занятости населения в масштабе страны и на уровне региона.

В реализации государственной политики занятости населения Швеции государство занимает весьма активную позицию, благодаря чему уровень безработицы в стране на протяжении многих лет остается минимальным. Главным направлением политики на рынке труда является не содействие уже потерявшим свою работу, а предупреждение безработицы.

Правительство Швеции законодательно определяет принципы и границы взаимодействия работодателей и наемных работников, но при этом без необходимости не вмешивается в их отношения. При возникновении спорных вопросов относительно трудовой деятельности, они рассматриваются в специальном трудовом суде с обязательным участием представителей от государства, нанимателей и работников. Трудовой суд является единственным и конечным форумом для проведения легальных диспутов по трудовым вопросам

Для США характерна децентрализация рынка труда. Каждый штат имеет свое законодательство о занятости и оказании помощи безработным, свои фонды страхования по безработице. Государственное регулирование рынка рабочей силы Америки направлено на сохранение уровня безработицы, не допускающего возникновения в обществе серьезных социальных потрясений.

В Китае реформы в области занятости стали проводить, начиная с 1990 г., при активном содей-

твии со стороны Международной организации труда. Реформы осуществлялись в соответствии с Трудовым кодексом, принятым в 1994 г. Преобразования в системе занятости были направлены, прежде всего, на ликвидацию устаревших трудовых отношений. Эта система отношений основывалась на трех железных правилах (пожизненная система найма, фиксированная оплата труда, гарантированное жилье) и трех системах (контрактная система найма, плавающая оплата труда, система социального партнерства).

В настоящее время в Китае действуют три модели управления трудовыми ресурсами:

- традиционная модель управления персоналом;
- модель управления, ориентированная на международные стандарты;
- переходная модель управления.

Управление системой трудовых отношений в стране осуществляется на трех уровнях:

Для китайской модели рынка труда характерно использование широкого спектра социально-экономических механизмов поддержания занятости. Сюда включается формирование мотивов достижения более высоких доходов у всего экономически активного населения. К числу таких механизмов относится либерализация правил найма и увольнения работников, повышение гибкости использования рабочей силы путем поощрения частичной, временной и вторичной занятости, развития общественных работ, обеспечивающих краткосрочную занятость (включая, например, школьников и студентов во время каникул). При этом государство оказывает активное содействие повышению эффективности занятости населения; субсидирует переподготовку кадров на предприятиях; частично оплачивает обучение работников, претендующих на рабочие места; выдает целевые беспроцентные ссуды для организации собственного дела безработными [9].

Механизмы регулирования рынка труда, рассмотренные выше, не дают однозначного ответа на вопрос: какая из моделей или их сочетание могут считаться для Казахстана наиболее приемлемыми. Однозначно можно сказать лишь то, что в странах с развитой рыночной экономикой накоплен богатый опыт в регулировании рынка труда. При использовании каких-то элементов рыночного механизма регулирования рынка труда в отечественных условиях следует учитывать специфику социально-экономического развития регионов.

Вышеизложенное позволяет сделать ряд следующих выводов и предложений относительно теоретических основ управления трудовыми ресурсами в современных условиях:

1. Управление трудовыми ресурсами формируется из трех взаимосвязанных между собой подсистем: управление процессом формирования трудовых ресурсов, регулирование процесса распределения трудовых ресурсов и управление процессом использования трудовых ресурсов.

Деятельность этих подсистем должна быть направлена на достижение оптимального и эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Основными целями функционирования подсистем являются не только развитие экономики страны в целом, но и достижение высокого качества жизни населения.

2. Под трудовыми ресурсами понимается трудоспособная часть экономически активного и экономически неактивного населения, которая принимает активное участие в экономической жизни страны. Трудовые ресурсы республики формируются за счет следующих категорий населения: трудоспособное население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию на льготных условиях; работающие лица старше трудоспособного возраста и работающие подростки.

3. Под трудовым потенциалом следует понимать совокупность природных и накопленных свойств, возможностей, запасов знаний и опыта, качеств человека, которые в целом формируют силы для осуществления производительной трудовой деятельности в целях создания жизненных благ, удовлетворяющих потребности людей. С учетом потенциальных возможностей участия в экономике страны, помимо экономически активного населения, в состав трудового потенциала необходимо включать экономически неактивное население. Экономически неактивная часть населения представлена частью населения в возрасте моложе трудоспособного возраста (лица дошкольного возраста и школьники); частью населения, находящегося в трудоспособном возрасте, но временно занятого обучением (учащиеся колледжей и профессионально-технических школ, студенты высших учебных заведений).

#### Литература:

1. Струмилин С. Проблемы экономики труда - М: Издательство «Наука», 1982, с. 30.
2. Саруханов Э. Рынок труда и рынок занятости: противоречия определения и трактовки // Человек и труд, 1995, №2, с. 49.
3. Рофе А. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила»//Человек и труд, 1997, №3, с. 25.
4. Ткаченко А. Еще раз о терминах и их содержании // Человек и труд, 1997, № 10, с. 212.
5. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики, 1998, № 1, с.33.
6. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика - М.: изд. - во МГУ, 1996, с. 32.
7. Адамчук В., Ромашов О., Сорокина М. Экономика и социология труда: учебник для вузов - М.: ЮНИТИ, 1999, с. 15.
8. Слезингер Г. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие - М.: Прогресс, 1996, с. 24.
9. Костюнина Г. Реформирование системы занятости и социального страхования в КНР // Труд за рубежом, 2004, №4, с. 77-90.

Рецензент: д.э.н., профессор Зулпукаров А.З.