

УДК.:331.5:330(575.2)

## ОСОБЕННОСТИ И СТРУКТУРНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ТУКЕЕВА А.С.

[izvestiya@ktu.aknet.kg](mailto:izvestiya@ktu.aknet.kg)

*Данная статья освещает явления, происходящие на рынке труда в Кыргызской Республике, которые необходимо изучать с двух сторон: с одной стороны - как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны - с учетом специфики Кыргызской Республики при формировании рыночной среды.*

*This article illuminates the phenomena's, the occurring on the market of the labour in Kyrgyzskoy Republic, which necessary to study with two sides: on the one hand - as manifestation of the general regularities, the inherent market of economies, on the other hand - with provision for specifics Kyrgyzskoy Republics when shaping the market ambience.*

Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Рынок труда имеет ряд важнейших особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование. Такими особенностями являются:

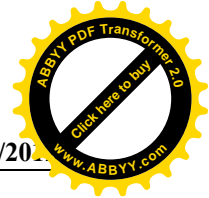
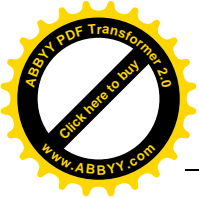
- неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;
- большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;
- наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста;
- наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.
- высокая степень индивидуализации сделок, которые отличаются разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда.

Как известно, текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

- открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
- скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения характеристики рынка труда, можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.



Основными субъективными элементами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.д.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.)

На рынке труда проявляются и особенности системы отношений, которые складываются из трех основных компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
- отношения между субъектами рынка труда и государством.

Наличие и взаимодействие всех этих элементов рынка труда, необходимых для его функционирования, как рынок труда особого рода:

- организация встреч работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Важной особенностью рынка труда является еще то, что как все остальные виды рынка, она непосредственно зависит от конъюнктуры рынка, т.е. соотношения спроса и предложения, которое складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технической базы; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевого), развития рынка товаров и услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть следующих типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура кыргызского рынка характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят больше застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Особенность рынка труда республики заключается в том, что он также зависит от конкуренции, представляющей собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного и эффективного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура, которая характеризуется наличием государственных учреждений, негосударственной структуры содействия занятости, кадровых служб предприятий и фирм, общественных организаций, фондов и др., обеспечивающих наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура способствует регулированию отношений между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организации и регулируемую процессов защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

Одной из принципиальных особенностей современного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти  $\frac{2}{3}$  из них возглавляют средние и мелкие предприятия, а каждый четвертый ведет дело, в котором занято 20 и менее человек. Труд в условиях частной собственности, когда он не является враждебным и противостоящим человеку понятием, полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облаченных ответственностью предпринимателя. Личное владение утверждает в человеке сознание и чувство ответственности за принадлежащую ему частицу национального богатства, развивает в нем социальный инстинкт сбережения материальных и духовных ценностей, желание их развивать и укреплять. Около 80% занятых в западных странах в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных фирм и корпораций.

В Кыргызстане в 2009г. предпринимательством занимались 11103 средних и малых предприятий, 204,2 тыс. индивидуальных предпринимателей и 321,8 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств. Отсюда напрашивается вывод о том, что общий уровень квалификации трудовых ресурсов сегодня таков, что предпринимательством успешно занимаются представители практически всех профессий, причем рабочие в данном отношении держат пальму первенства. Например, в США, по последним данным, около 23% предпринимателей имели рабочие профессии, 18% - были заняты торговлей, 15% - услугами, 10% были фермерами. Реальное основание для участия в развитии производства, независимо от профессионального статуса, имеют, прежде всего, получившие современное среднее специальное, высшее и научное образование.

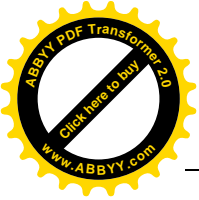
Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товарных факторов. В реальной экономической жизни на динамику рынка труда действуют следующие факторы:

- демографический – определяется уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой;
- степень активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения;

- фактор миграции населения;
- научно-технический прогресс сильно влияет на динамику рынка труда.

Только при свободном рынке труда могут реализовываться такие возможности как:

- свободный выбор профессии, отрасли и места деятельности, поощряемые приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т.д.);
- наём и увольнение при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимая и вместе с тем экономически поощряемая миграция трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалифицированными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;
- свободное движение заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума



заработной платы, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Особенностью рынка труда также является эргономика, которая изучает организацию процесса приспособления средств труда к особенностям, возможностям и пределам человеческого организма. Рациональное сочетание психофизиологических возможностей работника и специально организуемого оснащения рабочего места (машинами, оборудованием, инструментами), а также последовательность выполняемых операций влияют на производительность труда. Эргономика рассматривает такие вопросы, как организационное оснащение и устройство сигнализации на рабочем месте, разработка стандартов его организации для конкретной профессии, нормализация условий труда, повышение комфортности и эстетики труда, система информирования работника, рациональный режим труда и отдыха, интенсивность труда, рациональное количество функций работника, ритмичность труда и т.д.

Также исследуется экономический аспект поведения работника при выполнении им должностных обязанностей: изучение влияния производственной среды на работника, поведение работника в коллективе, выявление личностных и неличностных факторов, определяющих отношение работника к работе, влияние этих отношений на результат труда. Рассматриваются такие вопросы, как выявление потребности, вербовка и отбор персонала, т.е. управление, координация и информирование, структурирование работ, политика вознаграждения, участие в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками. В условиях рыночных отношений возрастает и роль рынка труда в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Таким образом, следствием такой трудовой деятельности становится, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, с другой стороны – прогресс производства, появление новых потребностей и их последующее удовлетворение. Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, повышении его социально-экономического уровня.

#### Литература

1. Критский М.М. Человеческий капитал. Из-во ЛГУ: 1991.
2. Айгумов А.Д. Региональные аспекты формирования рынка труда. - М: Институт труда, 1999. - С. 127-128.
3. Амонский Н. Рынок труда со многими неизвестными. Человек и труд, 1993. №1.
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: Проблемы использования зарубежного опыта. Государство и право. 1995., №3.
5. Марр Р. Роль руководящих работников фирм в процессе трансформации экономической системы от плановой к рыночной. Человек и труд, 1993., №12, - С 71-79.
6. Страхова М.О. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим. Человек и труд. 2003. №2.-С 24.

