

УДК 331.5

СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ФАКТОРЫ И ФОРМЫ ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Бейсенова М.У., Исахметов Т.И., Исатаева Г.Б.

*Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауезова,
Шымкент, e-mail: abeke56@mail.ru*

Выявлены и обоснованы сущность и факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда в современных условиях развития экономики Казахстана, происходящие под воздействием макроэкономических процессов и изменений в экономической, демографической, миграционной, промышленной, аграрной, инвестиционной и социальной политике государства. Учитывалось, что одной из важнейших особенностей формирования рынка труда является несбалансированность спроса и предложения на рабочую силу как по количеству, так и по качеству, связанная с человеческими ресурсами и социально-экономическими проблемами. Структурная перестройка экономики регионов, сокращение удельного веса занятости в промышленности и рост сферы услуг, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменяет потребность предприятий в количестве и качестве рабочей силы, вызывая увеличение структурной безработицы. В этих условиях многие специальности учебных заведений не востребованы, одновременно в дефиците инженерно-технические работники и квалифицированные рабочие с высоким разрядом и опытом работы.

Ключевые слова: рынок труда, структура экономики Казахстана, рынок труда на современном этапе

THE MODERN CONCEPT OF A LABOR MARKET: ESSENCE, AGENTS AND FORMS OF ITS MANIFESTATION

Beisenova M.U., Isahmetov T.I., Isataeva G.B.

South Kazakhstan State University M. Auezov, Shymkent, e-mail: abeke56@mail.ru

Identified and justified by the nature and the factors influencing the formation and development of the labor market in the current conditions of the economy of Kazakhstan, taking place under the influence of macroeconomic developments and changes in the economic, demographic, migration, industrial, agricultural, investment and social policy of the state. We took into account that one of the most important feature of the formation of the labor market is the imbalance of supply and demand for labor both in quantity and quality associated with human resources and socio-economic problems. The restructuring of the regional economy, reducing the share of employment in industry and the growth of the service sector, the continuous updating of the material base of production, a permanent change in the volume and structure of demand for goods and services to the changing needs of businesses in the quantity and quality of the labor force, causing an increase in structural unemployment. In these circumstances, many specialty schools are not in demand, both in short supply engineering and technical personnel and skilled workers with high rank and experience.

Keywords: labor market, the structure of Kazakhstan's economy, the labor market at the present stage

Необходимость решения вопросов перестройки экономики в целом определяет структурную безработицу, обусловленную изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест.

Несбалансированность спроса и предложения проявляется в следующем:

- уровень качества рабочей силы, особенно в реальном секторе экономики снизился, «фактор должен быть высоко специализированным по отношению к конкретным нуждам данной отрасли» [4];

- ухудшилось здоровье населения, упали стимулы производительности труда;

- снизился уровень образования, подготовки и переподготовки кадров на производстве; наличие образования само по себе в современных условиях совсем не свидетельствует о профессиональном уровне и тем более не представляется конкурентоспособным преимуществом его обладателя;

- увеличился отток квалифицированных кадров из реального сектора экономики;

- рабочая сила стала ориентироваться на зарабатывание «легких денег» и все менее склонна к тяжелому, но высококвалифицированному труду.

В экономической литературе характеристика типов рынков труда представлена очень обобщенно и касается только количественной его оценки [1].

Однако на современном этапе развития экономики на рынок труда влияет депрессивное состояние регионов и ряд составляющих социально-экономических факторов.

Одной из главных особенностей Казахстана является региональное различие, и все его регионы относятся к трудоизбыточным.

Экономика регионов отличается:

- сильной деформацией товарных и ресурсных рынков;

- недостатком информации потребителей и производителей;

– в экономике и обществе идет процесс радикальных структурных преобразований;
– преобладают ситуации неравенства, когда цены, предложения и спрос не сбалансированы [6];

– низким уровнем жизни из-за низких доходов, высокой степени неравенства, плохого здоровья населения и неудовлетворенностью системы образования;

– низкой производительностью;

– значительной зависимостью от сельскохозяйственного производства и экспорта топлива и сырья;

– подчиненным положением, зависимостью и уязвимостью в системе международных отношений.

Рынок труда является открытой системой [3]. Как и любой тип рынка, на результативность рынка труда функционирования оказывают влияние многие факторы, которые можно свести в такие группы, как внутренние, внешние и количественные.

Внутренние факторы. Численность, низкая плотность населения и неравномерное распределение. Перенаселенность для Казахстана не является главенствующим фактором как для других трудоизбыточных стран. Здесь, наоборот, присутствует фактор низкой плотности населения и неравномерное распределение населения трудовых ресурсов, нехватка населения при богатых природных ресурсах.

К одному из внутренних факторов формирования рынка труда в Казахстане относится неразвитость социальной инфраструктуры, обеспечивающей основные потребности общества, проявляющиеся в ухудшении здоровья, запустении болезни, преждевременной смерти, низком уровне жизни, частичной занятости и безработицы.

Немаловажное значение имеет фактор – система подготовки и переподготовки кадров, уровень знаний, отражающий трудовой потенциал страны – профессиональный уровень человеческих ресурсов.

В Казахстане проблема неграмотности, под которой понимается в бедных странах неумение читать и писать, сама по себе не стоит. Проблема заключается в качестве получаемых знаний и расширении квалификационного опыта, качество рабочей силы низкое, а потому полноценное использование экономических ресурсов и повышение эффективной работы предприятий весьма затруднены.

В последнее время получила распространение система формального образования, быстрое количественное расширение возможностей получения образования. Однако состояние не улучшается, расширение формального образования не обязательно сопро-

вождается ростом знаний, свидетельства об окончании школы и более высокие ступени образования не всегда служат гарантией лучшей работы на производстве.

Спрос на образование определяется под воздействием двух важнейших факторов: стремление увеличить свой доход за счет более высокого уровня образования путем получения рабочего места в современном секторе экономики, т.е. индивидуальная выгода от полученного образования. Спрос на образование в действительности является производным от спроса на высокооплачиваемые рабочие места в современном секторе экономики, так как занять подобную вакансию можно лишь при наличии соответствующего документа об образовании. Большинство стремится к получению образования не в силу каких-либо внутренних причин, а прежде всего потому, что его получение открывает путь к работе в современном секторе. Ожидаемые при этом выгоды люди соотносят с затратами на обучение.

Формированию рынка труда, как правило, особенно в трудоизбыточных регионах в мировом пространстве сопутствует бедность.

В Казахстане общая доля населения, живущего за чертой бедности, по оценкам составила свыше 12% [5].

Структура экономики Казахстана. Высокая степень региональной специализации отражается в региональной структуре занятости человеческих ресурсов, которые заключаются в высоком уровне занятости в сельском хозяйстве – 30,2%, характеризующемся низкой производительностью труда; недостаточной развитостью обрабатывающей промышленности и зависимостью от нефтяного сектора.

Растущим социально-негативным явлением является – сельская безработица. Почти все регионы находятся в условиях стагнации в аграрном секторе, растущей сельской безработицы. Объяснением безработицы является медленный рост спроса на рабочую силу в традиционном аграрном секторе по сравнению с увеличением предложений, приводящих к миграционным потокам из сельской местности.

В Казахстане в крупных городах, особенно в Алматы, создаются «незаконно построенные» жилища. Приток сельских жителей становится проблемой, развивается неформальный сектор экономики, увеличение численности рабочей силы не отражается в данных о занятости. Большинство из них самостоятельно заняты: точильщики, обувщики, кондитеры, приготовление пищи на дому, продажа и разнос пищи на бара-

холках и базарах, швеи, арендаторы, водители общественного транспорта, реализаторы, строительный ремонт и др. Самостоятельно работающие в неформальном секторе обычно малограмотны, не имеют специальности и доступа к источникам финансирования, производительность их труда ниже, чем в формальном секторе. Работающие в неформальном секторе лишены социальной защиты, пенсии. Чаще всего им приходится жить и работать в неблагоустроенных, антисанитарных условиях, без соблюдения норм техники безопасности на производстве, без медицинского обслуживания.

Миграция человеческих ресурсов из регионов в какой-то степени смягчает проблему занятости, однако зачастую наиболее квалифицированные профессионалы создают фактор «утечки мозгов», снижающий общий уровень квалификации рабочей силы и производительность труда, лишает эти регионы наиболее ценных (высококвалифицированных) работников [2].

Привлечение неквалифицированных нелегальных мигрантов. Мигранты в 90 случаях из 100 занимают ниши на рынке, не востребованные со стороны казахстанцев. В основном это граждане Китая, Киргизии, Таджикистана и Узбекистана. Так как в Казахстане вступил в силу новый порядок привлечения трудовых ресурсов из-за рубежа в списке всевозможных документов, которые должен подготовить работодатель, около 10 единиц различных бумаг. Поэтому компаниям выгоднее работники, незаконно въехавшие в РК, к тому же рабочая сила из соседних центральноазиатских государств очень дешевая. Им можно меньше платить и при этом не нести ответственности по социальным программам. В настоящее время их число в РК колеблется между 500 тыс. и одним миллионом.

Мигранты предпочитают идти в сферу строительства (казахстанцы требуют зарплату от 400 долларов и выше, граждане Узбекистана соглашаются работать за 100–150 долларов), торговли и услуг. В частности, узбекистанцы охотно идут на стройки, китайцы и граждане Киргизии – в торговлю, таджикистанцы – в общепит. Другие киргизы задействованы на сезонных сельскохозяйственных работах в Алматинской области, узбекистанцы – в ЮКО (почти 90% сбора хлопка). Вместе с тем необходимо отметить, что на южные регионы (Алматинскую, Жамбылскую, Кызылординскую и Южно-Казахстанскую) приходится наибольшее количество экономически активного населения республики – более 30% от общего количества. Этот фактор способствует дисбалансу на рынке труда.

Недостаток предложения. Недостаток или отсутствие квалификации местных трудовых ресурсов порождает привлечение иностранной рабочей силы по таким специальностям, как плотники, арматурщики, сварщики и т.п., которым легко обучить местное население. Однако, чтобы подготовить казахстанские кадры, нужно собрать группы людей, платить за их обучение и нести соответствующие расходы. В этом случае работодатели считают, что проще завести готовую рабочую силу и поскорее выйти на прибыль.

Вышесказанные факторы, на наш взгляд, приводят к противоречиям между увеличением занятости собственного населения со стороны государства и отдельных работодателей, которые действуют наоборот.

Консервация технологической отсталости. Нельзя не принимать во внимание структурные риски для всей казахстанской экономики. Благодаря дешевому труду гастарбайтеров, многие виды продукции производятся на устаревшем оборудовании, исключая передовые технологии, экономящие труд. Там, где рабочая сила дорогая, работодатель поневоле вынужден совершенствовать производство. Привлечение неквалифицированной рабочей силы извне приводит к консервации своей технологической отсталости. Связано это с тем, что работодатель, стремящийся получить максимальную прибыль и поменьше при этом платить, не заинтересован вводить технологические новшества. Пока труд гастарбайтеров позволяет ему получать сверхдоходы, ему не интересно экономить на затратах труда, улучшать технологию и всерьез заниматься вопросами охраны труда.

Менталитет населения в трудоизбыточности проявляется в том, что в силу своей принадлежности к той или иной национальности, вероисповедания, соблюдения традиций и обычаев проявляется как в экономической активности, так и в выборе профессии и самозанятости. Например, профессии повара, лепешечника, овощевода в основном распространены в странах Азии (Узбекистан, Таджикистан, Китай). Не престижной считается для молодежи работа дворника, мусорщика, технички. В других случаях, например, нередко кредиты банков используются на семейные мероприятия, свадьбы, тои, юбилеи вместо того, чтобы направить их на налаживание своего дела, производства.

Внешние факторы. Глобализация, вызывающая интеграционные процессы, привела к усилению движения рабочей силы, (Казахстан не является исключением) в более развитые страны в поисках заработка.

Иностранные компании используют местную дешевую рабочую силу, не утруждают себя особо проблемами техники безопасности и охраны труда, загрязнения окружающей среды и экологии.

Изменение в экологии в связи с деятельностью промышленных отраслей экономики влияет на развитие человеческих ресурсов, вызывая разрушение окружающей среды и ухудшая здоровье населения. В основном в трудоизбыточных регионах развиты различные экологически загрязняющие производства. Так, угольная, химическая и другие вредные для окружающей среды отрасли промышленности в США и Китае располагаются в трудоизбыточных трущобах, где более сконцентрированы трудовые ресурсы.

В Казахстане свинцовые, химические и нефтехимические предприятия расположены в самой густонаселенной Южно-Казахстанской области.

Для Казахстана экологический фактор имеет важное значение. Он унаследовал значительные экологические обязательства, вытекающие из прошлой военной промышленности и добывающей деятельности. В стране остро стоят вопросы загрязнения промышленными отходами, деградация почв, опустынивание и ядерное наследие Семипалатинского региона.

На ситуацию в регионах оказывает влияние географическое расположение. Доминирование сельских территорий, неразвитость аграрного сектора и рыночной инфраструктуры, так, например, приграничные области более подвержены трудовой миграции, иногда имеющей нелегальный характер с вытекающими негативными последствиями.

В монопрофильных поселениях зависимость от градообразующего предприятия в малых городах, таких как Кентау, Темиртау, Зырянновск, Балхаш, Рудный и т.п. приводит к узкой сфере занятости, ограничивает возможность маневра для потерявших работу, высокая и застойная безработица, снижение уровня жизни всего населения, свертывание социальной инфраструктуры, ухудшение морально-психологического климата, а также сокращение налогооблагаемой базы местных бюджетов.

Традиционно регионы, в особенности трудоизбыточные, ощущают «инвестиционный голод», вследствие этого фактора количество рабочих мест зависит от вновь создаваемых производств. Ежегодные капитальные вложения на душу населения обычно ниже в депрессивно-трудоизбыточных регионах, чем в целом по стране, не учитываются особенности демографического раз-

вития подобных регионов, а соответственно и потребности их в рабочих местах.

Количественные факторы. Основную демографическую ситуацию в стране играет естественный прирост населения. Кроме этого, на демографические показатели влияют приезжие оралманы, традиционно имеющие многодетные семьи. Оралманы составляют одну треть прироста населения. Однако в корне изменить ситуацию оралманы не могут.

Хотя в Казахстане нет ситуации, когда число умерших превышает число родившихся, европейская часть населения стремительно стареет, смертность превышает рождаемость. В целом проблема народонаселения уже переросла в проблему национальной безопасности. В силу своей огромной территории и подъема экономики республика нуждается в людских ресурсах. Кроме того, Казахстан испытывает демографическое давление и потенциальную угрозу со стороны граничащих государств с многочисленным населением, таких как Китай, Узбекистан. Потенциальную угрозу представляют не только усиливающаяся трудовая миграция, но и несанкционированное заселение территории нашей страны.

У приезжих из отдаленных районов своя проблема с проживанием в городе и оплатой за обучение, мало кто решается продолжить обучение в системе послевузовской подготовки магистратуре, докторантуре.

Рынок труда не сбалансирован: при наличии безработицы сохраняются вакансии. Это связано с несоответствием качества и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы потребностям работодателей, а также с низкой трудовой мобильностью человеческих ресурсов. Не хватает в первую очередь квалифицированных кадров.

Таким образом, рынок труда на современном этапе характеризуется как явление, возникающее в результате дисбаланса спроса и предложения на рабочую силу как по количеству, так и по качеству в соответствии с требованиями рабочих мест, характеризующее уровень развития производительных сил, масштабы территориального деления, отраслевую структуру производства, численность занятых, темпы естественного прироста населения.

На наш взгляд, управление рынком труда в регионах должно носить системный характер и отвечать следующим принципам:

- обязательности государства по формированию структуры занятости;
- соответствия общественным потребностям и требованиям рынка;
- обеспечения сбалансированности предложения рабочей силы и рабочих мест;

- создания рабочих мест и повышения эффективности существующих;
- формирования трудового и интеллектуального потенциала;
- совершенствования систем обучения, подготовки и переподготовки кадров;
- снижения бедности населения и повышения уровня жизни.

Список литературы

1. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 2005. – № 1. – С. 12–15.
2. Мельдаханова М.К. Механизм регулирования занятости в условиях глобальной экономики. – Алматы: ИЭ МОН РК, – 2008. – 209 с.
3. Мельдаханова М.К. Конкурентоспособность человеческого потенциала в глобальных сферах занятости и на международных рынках труда // Мировой экономический кризис: теория, методология, практика. Экономические исследования. – Алматы: Экономика, 2009. – С. 342–360.
4. Портер М. Конкуренция. – СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 182 с.
5. Статистические данные Агентства РК за 2011 г. – URL: [http://www.stat.kz\(31.01.2012\)](http://www.stat.kz(31.01.2012)).
6. Тодоро М.П. Экономическое развитие: пер. с англ.; под ред. С.М. Яковлева, Л.З. Зевина. – М.: Экономический факультет МГУ.ЮНИТИ, 1997. – 671 с.

References

1. Kotlyar A. On the concept of the labor market // Problems of Economics. 2005. no. 1. pp. 12–15.
2. Meldahanova M.K The mechanism of regulation of employment in a global economy. Almaty: 2008. 209 p.
3. Meldahanova M.K The competitiveness of human potential in the fields of global employment and international labor markets // In kn.Mirovoy Economic Crisis: Theory, Methodology, praktika.Ekonomicheskie study. Almaty: Economy, 2009. pp. 342–360.
4. Porter M. Competition. St. Petersburg.: Publishing house «Williams». 2002. 182 p.
5. Statistical data of the Agency for 2011g.URL: [http://www.stat.kz\(31.01.2012\)](http://www.stat.kz(31.01.2012)).
6. Todoro M.P Economic development: per.s angl.pod ed. Sergei Yakovlev, Zebina L.Z. M.: Economics Department MGU. YUNITI. 1997. 671 p.

Рецензенты:

- Куралбаева А.Ш., д.э.н., профессор ЮКГУ им. Ауезова, г. Шымкент;
Садыков А.С., д.э.н., профессор, директор гуманитарно-экономического колледжа, г. Шымкент.

Работа поступила в редакцию 01.08.2013.