

ЕҢБЕК

НАРЫҒЫ

Еңбек нарығы — бұл өте икемді құрылымдық-функционалдық құрамы бар динамикалық нарық. Сондықтан еңбек нарығында белгілі ағымдар қалыптасады: жұмысшы күші құрамынан шығушылар, жұмысшы күші құрамына кірушілер; жұмыс іздеуден бас тартқандар; жұмыс іздеуді бітіргендер; жұмыс тапқандар және т.б. Осы адамдардың бейімділігі қоғамдағы жұмысшы күшінің нарықтық динамикасын сипаттайды.

Еңбек нарығында бірнеше ерекшеліктер болады. Осында құратын элементтерге жұмысшы күшін иемденетін адамдар жатады. Бұларға психофизиологиялық, әлуметтік, мәдени, діни, саяси және т.б. адамдық қасиеттер тән болады. Осы ерекшеліктер адамдардың мүдделеріне, мотивацияларына, еңбекке белсенділік дәрежесіне елеулі әсер етеді және еңбек нарығына, оның болмысына ықпал етеді. Өндірістік ресурстардың барлық түрлерінен еңбектің басты айырмашылығы еңбек адамның тіршілік әрекеттерінің формасы, оның өмірлік мақсаттары мен мүдделерін жүзеге асыру формасы. Еңбектің бағасы-ресурс бағасының жабайы бір түрі ғана емес, ол тіршілік дәрежесінің, әлуметтік мәртебенің, жұмыскердің, және оның отбасының аман-есендігінің бағасы, құны болып табылады. Сондықтан еңбек нарығы категориясын зерттеп талдағанда «адамгершілік» элементтер барын, олардың көлеңкесінде жанды жаны бар адамдар бар екенін естен шығармау қажет.



Еңбек нарығы-бұл тауар болып табылатын еңбек ресурстарының нарығы бұлардың теңестік базасы мен саны, оларға сұраныс пен ұсыныстың бір-біріне етуімен белгіленеді. Кәсіпкерлер мен еңбекке қабілетті адамдар нарықтың агенттері,-еңбек нарығында өзара қатнаста болады. Сондықтан еңбек нарығы сұраныс пен ұсыныс механизмі арқылы экономикалық агенттердің арасындағы бәсекелестіктің нәтижесінде жұмыспен қамтудың белгілі көлемі және еңбек төлемі дәрежесі орнайтын экономикалық орта немесе болмыс болып табылады. Еңбек нарығының қызметтері қоғам өміріндегі еңбектің рөлімен белгіленеді, еңбек табыстың және жақсы хал-жағдайдың өте маңызды өндірістік ресурс болып табылады





Осыған сәйкес еңбек нарығы басты екі қызмет атқарады. Әлуметтік функцияға адамдардың табыстары мен жақсы тұрмыс халының әдеттегідей дәрежесінің қамтамасыз етілуі және жұмыскерлердің өндірістік қабілетінің тиісті дәрежеде ұдайы өндіруінің қамтамасыз етілуі жатады. Еңбек нарығының экономикалық функциясына еңбекке рационалды тарту, оны бөлу, реттеу және пайдалану жатады. Еңбек нарығы бірсыпыраынталандыру функцияларын атқарады, олар бәсекелестік қабілеттің күшеюіне, тиімділігі жоғары еңбекке ынтаның өсуінге, квалификацияның жоғарлауына, еңбекке ынтаның өсуіне квалификацияның жоғарлауына, мамандықты ауыстыруға т.б. мүмкіндік тудырады.

Бәсекелік еңбек нарығының классикалық үлгісінің негізін мынадай принциптер құрайды: фирмалардың ынталарын бейнелейтін және еңбекке сұраныс жасайтын жұмыс берушілердің көп болуы жұмысшы күшіне иелік ететін және оның ұсынысын жасайтын жұмыскерлердің көп болуы. Еңбек нарығында субъектердің тәртібі рационалды болады, олардың мүдделеріне жетуді және пайда табуды көздегенімен білгіленеді.



Еңбектегі бәсекелестік

Бәсекелік еңбек нарығында еңбекке сұраныстық қисық сызығының еңкеюі теріс бұрышты болады: жалақының жалпы дәрежесі өскен сайын еңбекке сұраныс төмендей түседі. **Көлденең білік — еңбектің саны (Q), тік білік (P) — жалақының ставкасы** Еңбек ұсынысы қисық сызығының оң еңкею бұрышы болады, жалақының жалпы дәрежесінің өсуімен бірге еңбек ұсынысы өсіп отырады. Жұмысшы күшіне сұраныс, жиынтық сұраныспен есептесе отырып, тауарлар мен қызметтер өндіру үшін, тиісті квалификациясы бар жұмыскерлердің белгілі санымен, жұмыс берушілердің жалдауға қажеттіктерімен белгіленеді. Жұмысшы күшінің ұсынысы еңбекке қабілетті жастағы адамдардың өздерінің қабілеттерін әдеттегідей ұдайы өндіру керек қажеттіктермен және жиынтық экономикалық ұсыныспен есептесе отырып, жақсы хал-жағдайды қолдап тұруға жеткілікті қажеттіктермен белгіленеді.



Еңбек нарығы монопосониямен (олигопсониямен) сипатталуы мүмкін. Бұл жағдайда ұсыныс жағында тек жалғыз (немесе бірнеше) фирма жұмыс беруші болады. Бұнда жалақы ставкалары осы фирма - монополистің шешіміне өте елеулі дәрежеде тәуелді болады.

Кәсіподақтардың маңызды рөліне байланысты, еңбек нарығының юнионизациялану дәрежесі жоғары болуы мүмкін. Осы жағдайда кәсіподақтар болып ұйымдасқан жұмыскерлердің жекелеген топтары жалақының нақты көлемін оның тепе-тендік дәрежесінен арттыра алады. Бұл көп емес жағдайда еңбек нарығында негативтік өзгерістер тудырады. Бұған жатпайтын — монополистілік нарық. Бұл нарықта кәсіподақтар жалақы көлемінің өсуімен бірге жұмыспен қамту дәрежесін де өсіре алады.

Дамыған елдердің көбінде заң жүзінде жалақының минимумы белгіленген. Бұның мақсаты — кедейліктің дәрежесін төмендету және төмен квалификациялы жұмыскерлердің хал-жағдайын қолдау. Номиналдық және нақты жалақы болатынын айыра білу керек.

Номиналдық, жалақыға жұмыскерге төленген ақша сомасы жатады, ал нақты жалақы — бұл тауарлардың болып тұрған баға дәрежесінде төленген жалақының ақшалай сомасына жұмыскерлердің сатып алатын тауарларының саны. Жұмыскерге теңге түрінде төленген номиналдық жалақыны баға дәрежесіне болсек, нақты жалақы шығады. Нақты өмірде фирмалар мен жұмыскерлердің барлығы қатысатын біртұтас абстракты еңбек нарығы болмайды. Еңбек нарығы өзінің интегралдық бірлігінде көптеген локалдық еңбек нарықтарынан, сегменттерден, секторлардан тұрады. Бұлар аймақтық, салалық ерекшеліктермен, маманданған топтардың рөлімен, квалификациялық топтармен, жыныс-жастық, ұлттық және т.б. айырмашылықтармен сипатталады



Еңбек нарығында жұмысшы күші жаппай жылжып, оның сандық және сапалық құрылымы ылғи өзгеріп отырады. Осымен бірге жұмысшы күшіне сұраныс өзгеріп тұрады, өйткені өндірістің кеңеюі, оның модернизациясы, құрылымдық өзгерістері жұмыскерлердің ерекше жоғары дәрежеде дайындалуын талап етеді, олардың жаңа, осы замандық мамандықты жете игеруін тілейді. Әрбір белгіленген мерзімде сұраныс пен квалификациясы жоғары жұмысшы күшінің арасында сәйкестік болмайды. Жалпылама түрде еңбек нарығының негізгі екі сегменті болады: тәуелсіз бен бағынышты жұмыс орындарының біріншілік нарығы және екіншілік жұмыс орындарының нарығы.

