**ЕҢБЕК НАРЫҒЫ**

Еңбек нарығы - бұл жұмыс күшін тауар ретінде сату – сатып алу туралы экономикалық қатынастардың жүйесі. Еңбектің тікелей əсер етуінің арқасында жоғары біліктілікті еңбектің дəрежесі көтеріледі, əрбір жұмыс орнының бағасы өседі, жұмыскерге жəне оның еңбегіне талап күшейеді. Еңбек нарығында өте қабілетті жəне іскер жұмыскерлерге қатаң таңдау жүргізіледі. Нарық еңбекке қабілетсіздерді, жалқау, əлсіздерді ешқашан аямайды. Ол еңбектің жоғары шапшаңдығын қамтамасыз етіп, іскерлік пен біліктілікті талап етеді. Еңбек [нарығы](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%80%D1%8B%D2%9B%22%20%5Co%20%22%D0%9D%D0%B0%D1%80%D1%8B%D2%9B)-бұл тауар болып табылатын еңбек ресурстарының нарығы бұлардың тепе-теңдік бағасы 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. [1]

Еңбек нарығының экономикалық функциясына еңбекке рационалды тарту, оны бөлу, реттеу және пайдалану жатады. Еңбек нарығы бірсыпыра ынталандыру функцияларын атқарады, олар бәсекелестік қабілеттің күшеюіне, тиімділігі жоғары еңбекке ынтаның өсуінге, квалификацияның жоғарлауына, еңбеккке ынтаның өсуіне квалификацияның жоғарлауына, мамандықты ауыстыруға т.б. мүмкіндік тудырады. Бәсекелік еңбек нарығының классикалық үлгісінің негізін мынадай принцептер 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. Олар үшін еңбек нарығында еркін әрекет жасауына елеулі кедергілер болмайды.Жұмыс берушілер ұсынатын жұмыс орындары және жұмыскерлер ұсынатын жұмысшы күші біркелкі болады. Жұмыспен қамтудың саны мен көлемі жұмыскерлер санымен өлшенеді. Икемді нарықтық механизмі баға арқылы жүзеге асырылатын еңбек нарығы, жетілген бәсекелік нарығы болып сипатталады. Осындай нарықта жекелеген жұмыс берушілер, жекелеген жұмыскерлер жалпы нарықтық ситуацияға әсер ете алмайды: жалақының тепе-теңдік ставкалары жекелеген фирмалардың немесе жұмыскерлер топтарының әрекеттеріне тәуелді болмайды, олар жалпы конъюнктурамен, яғни нарықтық процестің барлық мүшелерінің жалпы озара әсерлерімен белгіленеді.

Еңбек нарығы — бұл бәсекелік нарық. Оның құрылымдық-функционалдық ұйымдастырылуының өте күрделі болғандығынан, қашан болмасын, жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының арасында белгілі сәйкес келмеушілік болады. Өзін алмастыруға жоғары квалификация талап ететін, жұмыс орындарының бір бөлшегі бос болып қала береді, ал қажетті арнаулы дайындығы жоқ адамдардың бір бөлшегі жұмыс таба алмайды. Осындай жағдайда, жұмыстың қандайын болмасын табу үшін жұмыссыздар арасында бәсекелестік пайда болады. Осымен бірге, өз еңбегімен жоғары табыс табуды көздеп ұнамды орналасу үшін, жоғары квалификациялы жұмыскерлер мен мамандар да бір-бірімен бәсекелік сайыста болады. Кәсіпкерлер арасында фирмаға бай тәжірибелі және жоғары квалификациялы мамандарды тарту үшін бәсекелік күрес жүріп отырады. 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 (Р) — 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 өздерінін қабілеттерін әдеттегіндей ұдайы өндіру керек қажеттіктермен және жиынтык экономикалық ұсыныспен есептесе отырып, жақсы хал-жағдайды қолдап тұруға жеткілікті қажеттіктермен белгіленеді. Сұраныс та, ұсыныс та әр түрлі факторлардың әсерімен қалыптасқан баға дәрежесімен, шығындармен, жалақымен, еңбек өнімділігімен, адамдардың санымен, жұмыскерлердің квалификациялық — мамандық құрылымымен, несие-қаржы, салық, заң жүйесімен, кәсіподақтардың, мәдени, діни және басқа ұйымдардың қызметгерімен қалыптасады. Сұраныс (ВБ) пен ұсыныстың (55) қисық сызықтарының қиылысуы жалақының тепе-тендік дәрежесін (РЕ) көрсетеді де жалақының осы дәрежесінде экономикада толық жұмыспен қамту байқалады: Qе — еңбекке сұраныс еңбек ұсынысына тең. Жетілген бәсеке жағдайында жалақының тепе-теңджік дәрежеден ұзақ мерзім бойы ауытқуы мүмкін емес. Жалақының шамамен тепе-теңдік дәрежеден артық өсуі фирма жағынан еңбекке сұранысты төмендетеді. Сонымен бірге жұмыскерлер жағынан еңбек ұсынысын өсіреді. Мұның салдарынан еңбек ұсынысының артықшылығы пайда болады. Осы арқылы пайда болатын жұмыссыздық жалақы мен оның тепе-теңдік дәрежесінің жылжуына ықпал етеді. Жалақы осы дәрежеден төмендеп кеткен болса, керісінше процесс жүреді. Түбінде еңбектің бәсекелік нарығы еңбекке сұра-ныс пен еңбек ұсынысының жалпы тепе-тендігімен және жалақының тепе-тендік дәрежесімен сипатталады. [2]

Еңбек нарығында еңбек ақы, баға механизмі арқылы белгілі сегмент шеңберінде жұмысшы күшіне сұраныс пен ұсынысты қалыптастыратын, экономикалық агенттердің кимылдарын үйлестіруге қызмет ететін бәсекелік орын алады. Еңбек нарығы — бұл өте икемді құрылымдық-функционалдық құрамы бар динамикалық нарық.

Еңбек нарығында бірнеше ерекшеліктер болады. Осында құратын элементтерге жұмысшы күшін иемденетін адамдар жатады. Бұларға психофизиялогиялық, 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 тірішілік 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 нарығының негізгі мақсаты - еңбек ресурстарын тиімді жəне нəтижелі қамту. Еңбекке жарамды адамдарды жұмыспен қамту аса күрделі əрі мемлекеттік маңызды мəселе. Нарыққа бет алған сайын бұл мəселе экономикалық өмір тіршілігінде өткір жəне батыл койылған саяси экономикалық жəне əлеуметтік мақсаттарға жетудің шартты жағдайларының бірі. 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 күшінін нарықтық динамикасын сипаттайды. [3]

Нарықтық жағдаят жұмыс күшінің бағасына және құнына әр түрлі ықпал жасайды. Ол еңбектің бағасына тікелей сипатта әсер етсе, жұмыс күшінің құнына жанама түрде, яғни жалданушы қызметкердің тұтынатын тауар және қызметтерінің баға қозғалысы арқылы ықпал етеді. Баға өндіріс салаларының дамуының басты бағдары болып саналады, сонымен қатар, тауарлар мен қызметтерді тұтынушы мен сатушы арасында, жұмыс беруші мен жалданушы жұмыскер арасындағы қарым қатынастарда дәл сол функцияны орындайды. Жалданушы қызметкерлер жұмыс орындарын олардың «бағасына» қарап таңдайды. Қызметкерлер өзінің жұмыс күшін, сол жұмыс күшіне неғұрлым мол ақы (баға) төлейтін жұмыс берушіге сатуға құқы бар. Егер қызметкерлердің едәуір бөлігі бір уақытта өз жұмысын жоғары ақы төленетін басқа жұмысқа ауыстырғысы келген жағдайда, жұмыс берушілер оларды жалақы деңгейін арттыру арқылы өз кәсіпорынына тартып ала алады. Жалпы, біліктілік деңгейі жоғары қызметкерлер мол салаларда жалақы деңгейі (еңбек бағасы) төмен болады. Яғни, сұраныс пен ұсыныс тауарлар, қызметтер және капитал нарығындағы қалай әсер ететін болса, жұмыс күші нарығында да дәл солай әсер ете алады.

Еңбек нарығының ерекшелігі мынада: оның реттегіштері тек экономикалық қана емес, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық, әлеуметтік-психологиялық факторлар болып табылады. Олар ұдайы өндіріс сипаты мен және тауар ерекшеліктерімен, жұмыс күшімен байланысқан. Еңбек нарығының мынадай ерекшеліктері бар:

* Тауарға – жұмыс күшіне меншіктік құқық оны иеленушіден бөлінбейді, яғни сатып алушы (жұмыс беруші) көптеген тауарлардың бірі ретінде жай ғана жұмыс күшін сатып алмайды, сондай-ақ адаммен істес болады.
* Сатушы мен сатып алушының өзара қатынасы ұзаққа созылады, яғни еңбек нарығында сатушы мен сатып алушының өзара қатынастары қызметкерді жалдау шарты жасалған уақытқа дейін жалғасады.
* Жұмыс күшінің әртүрлі кәсіптік-біліктілік деңгейі, технологиялармен, еңбекті ұйымдастырудың саналуандылығы, жалдаудың келісімшарттық (контрактілік) жүйесіне көшу және т.б. тауар-жұмыс күшін сатып алу кезінде мәмілелерді жекешелендіру қажеттігін туындатады.
* Еңбек нарығына кәсіптік одақтардың, еңбек заңнамасының, жұмыспен қамту мен кәсіптік дайындықтың мемлекеттік саясатының, кәсіпкерлер одақтары мен басқаларының елеулі ықпал етуі.
* Ақшалай емес факторлар – жұмыстың күрделілігі мен беделділігі, еңбек жағдайлары, оның денсаулық үшін қауіпсіздігі, жұмыспен қамту мен кәсіптік өсуге кепілдіктер, ұжымдағы моральдық ахуал және басқаларының орын алуы. [4]

Еңбек нарығының субъектілері. Экономикалық түсінік ретінде еңбек нарығы бір мезгілде тауарды сатушылар болып табылатын оның иелері (жалдамалы қызметкерлер) мен сатып алушылар (жұмыс берушілер) арасындағы өзара қатынастарды бейнелейді. Қоғам үшін бұл өзара қатынастардың ерекшелігі мен маңыздылығына байланысты олар еңбек заңнамасында заң жүзінде ресімделеді. Осылайша еңбек нарығының субъектілері кәсіпкерлер (ірі, орта, ұсақ фирмалар), жалдамалы қызметкерлер, кәсіподақтар, сондай-ақ өзінің уәкілетті органдарымен бірге мемлекет болып табылады.

* Кәсіпкерлер мен жалдамалы қызметкерлердің еңбек нарығында бастапқыда әртүрлі мүдделері болады. Кәсіпкерлік сектордың мақсаты жұмыс күшін тиімді пайдалану арқылы пайданы барынша арттыру болып табылады.
* Тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді өндіретін тікелей субъектілер жалдамалы қызметкерлер (жұмыс күшін иеленушілер) табыстардың артуына, еңбектің қауіпсіз жағдайларының қамтамасыз етілуі мен әлеуметтік кепілдіктердің жақсартылуына мүдделі. Еңбек нарығының қызмет етуі бұл мүдделердің теңгерімін қолдау үшін қажет. Жалдамалы қызметкерлердің мүдделерін қорғау үшін әртүрлі институттар әрекет етеді. Еңбекшілдердің неғұрлым бұқаралық ұйымдары – кәсіподақтар, әдетте, әлеуметтік-экономикалық мүдделердің ортақтығы бойынша құрылады. [5]

Еңбек нарығында тепе – теңдік сұраным мен ұсыным көмегімен бекітіледі . Еңбекке деген сұраным мөлшері жалақы мөлшерінен кері пропорционалды байланыстылықта болады . Жалақы мөлшері көтерілген кезінде фирмалар тарықтық тепе – теңдікті сақтау мақсатында жұмыс күшіне сұранымды төмендетуі қажет , ал жалақы мөлшері төмендегенде еңбекке сұраным артады . Жұмыс күшіне деген ұстаным нақты байланысқа іс - әрекет етеді .

Еңбекке сұраныс жұмыс берушілердің тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді өндіру үшін қажетті қызметкерлерді қажетсінуін білдіреді. Еңбекке сұранысты бос жұмыс орындары, сондай-ақ жұмыс берушіні қанағаттандырмайтын қызметкерлер орнына оларды алмастырушылар іздестіретін жұмыс берушілер қалыптастырады. Еңбекке сұраныс бәрінен бұрын оған төленетін еңбек нарығының ақылық деңгейіне байланысты болады. Еңбекке сұраныс пен оның бағасы жалақының өзара байланысы еңбекке сұраныс заңымен білдіріледі, оған сәйкес жалақы өскен кезде кәсіпкерлер тарапынан еңбекке деген сұраныс азаяды. Бұл өзара байланыстың кескіндік бейнесі еңбекке сұраныстың қисық сызығы деп аталады. [6]

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Социальная модернизация – новая социальная политика (Из послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 28 января 2011 года.) Труд в Казахстане №3 2011

 2. Социально – экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана (Из послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана январь 2012 года.)

3. Рынок труда. Учебник/ Под редакцией В.С.Буланова М.: Издательство «Экзамен» 2010. 480с.

4. Рынок труда в Республике Казахстан в 2009-2011 годах: состояние и тенденции развития/ Труд в Казахстане №10 2011.

5. Баға және баға белгілеу. Оқулық/ Б.К. Сагинова Алматы: ЖШС РПБК «Дәуір», 2011

# 6. <https://ikaz.info/enbek-narygy-referat/> Еңбек нарығы

Құрастырған: Колдасбаева Д.