

Кабешов Р.С., Куатбеков Ж.А.

Международный Таразский инновационный институт

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

В экономической науке в течение более полутора веков идут дискуссии о том, что является товаром - рабочая сила или труд, а отсюда возникает вопрос, как называть тот рынок, на котором реализуется этот товар - рынок рабочей силы или рынок труда? В последние годы в экономической, философской, социологической литературе эти понятия употребляются как синонимы, как тождественные. Вместе с тем представители марксистской школы продолжают утверждать, что товаром является рабочая сила, и его купля-продажа происходит на рынке рабочей силы. В конвенциях Международной организации труда (МОТ) также подчеркивается, что труд не является товаром. В последние годы появились работы, где рынок труда и рынок рабочей силы рассматриваются как самостоятельные понятия, за которыми стоят соответствующие социально-трудовые отношения. Чтобы правильно ответить на поставленные вопросы, требуется сначала проанализировать лежащие в их основе понятия «труд», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

В отечественной экономической литературе под трудом понимают целесообразную деятельность человека, под рабочей силой - способность к труду, которая используется для производства материальных и духовных благ. К трудовым ресурсам относят ту часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями, необходимыми для трудовой деятельности. Непосредственно к ним относят часть населения в трудоспособном возрасте, из которой исключаются неработающие льготные пенсионеры и инвалиды I и II групп и прибавляются фактически работающие пенсионеры и подростки (моложе 16 лет) [1.].

Термин «трудовые ресурсы» появился в научном обороте в одной из статей

академика С.Г. Струмилина в 1922 г. и использовался в обстановке централизованного управления людскими ресурсами страны. Наряду с правом на труд законодательно была закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться. Поэтому строгий статистический учет трудоспособного населения (трудовых ресурсов) был одним из элементов централизованного планирования экономики. Во всем мире признано, что реальными людскими ресурсами труда является экономически активное население. Необходимо помнить о том, что многие категории имеют двойное определение: статистически учетное (практическое) и понятийное (теоретическое).

В западной литературе в публикациях, связанных с деятельностью профсоюзов, тоже существует термин «трудовые ресурсы» - «human resources».

На русский язык его переводят как «людские (или человеческие) ресурсы». Другое дело, что в нашей литературе продолжают говорить о трудовых ресурсах только в тех случаях, когда имеют в виду страну, отрасль, территорию. Опускаясь же на уровень первичного трудового коллектива - организации, предприятия, производства, употребляют уже термины «работники», «трудящиеся», «занятые на предприятии», «члены трудового коллектива» и т.п. Западные экономисты термин «трудовые ресурсы» применяют на уровне производства и хозяйственной деятельности предприятия. Приведенные определения показывают, что рассматриваемые понятия не являются тождественными, но у них имеется одно общее свойство. Все они представляют собой формы проявления способности к труду. Только труд - это функционирующая способность, или целесообразная деятельность. Рабочая сила есть потенциальная способность к труду. Трудовые ресурсы включают в себя как функционирующую способность к труду (занятых в экономике), так и потенциальную рабочую силу (резерв). Общая основа сближает рассматриваемые понятия, создает видимость их тождества [2.].

Однако между ними имеются и существенные различия. Не всякая потенциальная способность может быть реализована на практике, в труде. Если человек не трудится по какой-либо причине, то и рабочая сила остается в

потенции, не раскрытой. Но и в процессе труда не все способности реализуются. Современный человек обладает многими способностями, нередко двумя-тремя и более специальностями, но в процессе конкретного труда могут использоваться только некоторые из них. Опираясь на вышеизложенное, можно утверждать, что производные от рассматриваемых понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» имеют определенные отличия. В отечественной и зарубежной экономической литературе существует множество определений рынка труда:

это *комплекс отношений* по поводу условий найма и использования рабочей силы, в который входят отношения по поводу спроса и предложения рабочей силы, цены труда, месячной заработной платы, продолжительности и величины оплачиваемого отпуска, оплаты сверхурочных, страхование по безработице, по временной нетрудоспособности и т.д.;

это *система* экономических, социальных *норм* и соответствующих *институтов*, обеспечивающих оптимальное воспроизводство и рациональное использование рабочей силы общества при соответствующем материальном вознаграждении ее носителей.

В то же время используются и более узкие определения рынка труда, которые углубляют и конкретизируют отдельные аспекты широкого понятия.

Среди них одним из наиболее распространенных является определение МОТ, которого также придерживаются многие зарубежные специалисты по рынку труда. По их мнению, рынок труда - это *сфера*, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры относительно заработной платы и условий труда. Данное определение ориентируется на трудовые отношения и механизмы установления цены труда, т. е. носит институциональный характер.

Некоторые российские специалисты определяют рынок труда как *метод* регулирования занятости и важнейшую составную часть и предпосылку формирования рыночной экономики. Другие считают, что непосредственно понятием «рынок труда» характеризуется *сфера* оплачиваемой занятости, обычно в рамках определенной территории, отрасли или группы профессий.

Кроме того, рынок труда определяется также как *место* пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. А с позиции предприятия - это *поле взаимоотношений* отдельного предприятия и его сотрудников (потенциальных или фактически работающих, но думающих о переходе на новое место в пределах фирмы) [3.].

Как видим, диапазон определений понятия «рынок труда» очень широк. Нас интересует рынок труда как экономическая категория. Экономическая категория - это научное понятие, которое отвлеченно характеризует сущность какого-либо явления. Способствуя определению устойчивых причинно-следственных связей, она помогает увидеть за внешней стороной явлений и процессов их действительное содержание. Для наиболее полного определения рынка труда как *экономической категории* требуется раскрытие его *содержания*, то есть определенным образом упорядоченной совокупности элементов и процессов, образующих рынок труда. Необходимым компонентом содержания рынка труда является его структура.

Структура рынка труда - это его строение и внутренняя форма организации, выступающая как единство устойчивых взаимосвязей между его элементами. С одной стороны, рынок труда является одним из *элементов* системы рынков экономических ресурсов. С другой стороны, сам рынок труда необходимо рассматривать как *систему* - совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство.

Список использованной литературы:

1. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. М. 2006. С. 210-214;
2. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период: вопросы теории, методологии, практики. М. 2007. С. 40-46.
3. Щербаков В. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы./ Социалистический труд, 2011, №1.