ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

© 2011 А.А. Паронян
кандидат экономических наук
Курская государственная сельскохозяйственная академия
им. профессора И.И. Иванова
E-mail: ararat-65@yandex.ru

Раскрыто содержание понятия “трудовые ресурсы”, представлена классификация населения по способности к труду и по возрасту. Дано пояснение понятий “рынок трудовых ресурсов”, “рынок рабочей силы” и “рабочая сила”.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, трудоспособное население, формирование трудовых ресурсов, рынок рабочей силы.

Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости. Носителем трудовых отношений в обществе является часть населения, к которой относятся работающие, а также те, кто хотел бы работать, но по разным обстоятельствам не трудится[1].

Термин “трудовые ресурсы” возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны[2]. Требования рыночной экономики делают необходимым перевод нашей статистики на принятый в международной практике учет ресурсов для труда, рекомендованный Международной организацией труда.

В экономической литературе под трудовыми ресурсами понимают часть трудоспособного населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов[3].

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. “О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации” нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 лет до 15 лет. С введением с 1 февраля 2002 г. в действие Трудового кодекса Российской Федерации трудоспособный возраст определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда; 15 лет - если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; 16 лет - для всех[4].

В зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

- лица моложе трудоспособного возраста (сейчас от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
- лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины - с 55, мужчины - с 60 лет.

В зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные (могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например, инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например, работающие пенсионеры по старости). Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относят:

- население в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до 8 лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до 8 лет, по достижении 50 лет и некоторые другие

категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45-54 лет, мужчины - 50-59 лет);

- работающих лиц пенсионного возраста;
- работающих подростков в возрасте до 15 лет.

Таким образом, для оценки числа трудоспособных людей - носителей рабочей силы - применяется понятие "трудовые ресурсы". Мы полагаем, что с его помощью количество трудоспособных людей учитывается неточно, поскольку:

- неправомерно отождествляется трудоспособное население в трудоспособном возрасте, функционирующее в производстве, с одной стороны, и не работающие в производстве - с другой;
- учитываются не все лица старше трудоспособного возраста, сохранившие трудоспособность, а только работающие;
- без достаточных оснований причисляются к трудовым ресурсам подростки моложе 16 лет, тем более, что доля их в общей численности работающих незначительна и имеет тенденцию к дальнейшему сокращению.

О трудовых ресурсах иногда говорят и как о запасах труда, но к ним можно отнести лишь ту часть трудоспособного населения, которая в данный момент не занята в производстве. Отмеченная многозначность термина "трудовые ресурсы" и связанная с этим неопределенность данного понятия позволяют поставить вопрос о том, следует ли признавать за трудовыми ресурсами качество экономической категории. Мы считаем, что экономической категорией является рабочая сила, а трудовые ресурсы представляют собой лишь количественное ее выражение.

В современных условиях в комплексе проблем по труду важное место занимают вопросы формирования трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов - это процесс обеспечения каждого подразделения производства необходимым количеством работников в соответствии со структурой производства, его производственным направлением, профессионально-квалификационной структурой рабочих мест, включающий заполнение имеющихся рабочих мест и подготовку рабочей силы соответствующего количества и качества для возмещения их естественной убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил. Неотделимым элементом формирования трудовых ресурсов является повышение квалификации работников, т.е. приобретение знаний и навыков, отвечающих происходящим изменениям в технологии производства, в организации труда и его оплате и во внедрении новых форм хозяйствования.

Формирование трудовых ресурсов проходит все фазы общественного воспроизводства: производства, распределения, обмена и потребления, которые тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены, и поэтому их нужно исследовать комплексно. Целесообразно начинать исследование с момента обучения будущих работников в старших классах средней школы, профессионально-технических училищах и других учебных заведениях. Уже на этом этапе нужно определить ожидаемые размеры пополнения предприятий трудовыми ресурсами, создать необходимую базу для их теоретического и практического обучения и разработать меры по закреплению работников на предприятиях.

По мнению ряда авторов, рынок трудовых ресурсов является более общим понятием по сравнению с рынком труда и рынком рабочей силы. Понятие "рынок трудовых ресурсов" раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов трудовых ресурсов общества. На рыночных принципах в трудовые отношения включаются экономически активное население и близкий к нему трудовой резерв.

Трудовой резерв представлен выпускниками учебных заведений, которые готовят рабочих, специалистов, менеджеров; военнослужащими, подлежащими увольнению, особенно в связи с сокращением Вооруженных сил РФ; лицами, лишенными свободы, но амнистированными или ожидающими досрочного освобождения; домашними хозяйками, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок для продажи своих способностей к труду[5].

Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости рассматривают состав трудовых ресурсов как экономически активное население и экономически неактивное население. В рыночной экономике понятие "экономически активное население" шире понятия "рабочая сила", но у́же понятия "трудовые ресурсы". Главной составной частью трудовых ресурсов является наемная рабочая сила.

Представленные точки зрения свидетельствуют о наличии противоречивых мнений об одних и тех же явлениях и процессах экономической жизни, об отсутствии теоретико-методологической определенности категорий "рынок труда", "рынок рабочей силы" и "рынок трудовых ресурсов". Все эти категории представляют собой формы проявления еще более общей глобальной экономической категории, которую можно назвать рынком социального товара. Центральное место в формах проявления занимает категория "рынок труда", в которой раскрывается наиболее глубокая суть по поводу обмена социального товара на реальную заработную плату.

Разрешение поставленной проблемы возможно лишь в том случае, если в процессе купли-продажи социального товара четко разграничивать юридическую и экономическую стороны. По мнению В.Н. Бесединой, такой подход является одним из методологических принципов исследования как рынка труда и рынка рабочей силы, так и рынка трудовых ресурсов[6]. Разграничение юридической и экономической сторон имеет место и в работе В.С. Буланова. "Договор о найме, - пишет он, - представляет собой в первую очередь юридический документ о пользовании рабочей силой в течение определенного времени"[7]. Однако, по мнению автора, это не касается отношений собственности.

Право собственности на тот или иной объект купли-продажи формируется в результате наличия у определенного субъекта права владения, права распоряжения и права пользования. Наемный рабочий продает капиталисту лишь временное право распоряжения своей рабочей силой, оставаясь собственником данного специфического товара. При этом совершается лишь юридическое отчуждение рабочей силы от личности трудящегося. Оно состоит в том, что наемный рабочий должен выполнять правила и распоряжения (письменные и устные), существующие на предприятии.

В процессе купли-продажи рабочей силы осуществляется не физическое отчуждение рабочей силы от личности наемного рабочего (что справедливо отмечают многие западные и российские экономисты), а юридическое (правовое) и социально-экономическое отчуждение, совершающееся, прежде всего, в сфере обмена. Непосредственно в процессе труда и потребления рабочей силы к этим формам отчуждения добавляется технологическое, или технико-экономическое отчуждение, которое происходит при производстве. Мы полагаем, что в таком аспекте правомерно употреблять категорию "рынок рабочей силы".

Больше сложностей возникает с категорией "рынок труда". Это связано с тем, что понятие "рынок" ограничивается большинством ученых (как западных, так и отечественных) сферой обмена, а труд - сферой производства. Авторы "Экономикс" характеризуют рынок как институт или механизм, который сводит вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров или услуг[8]. Дж. Розенберг определяет рынок как "оцениваемый или реализованный спрос на предметы и услуги"[9].

Категория "труд" выражает сознательную и целесообразную деятельность человека по превращению различных ресурсов в необходимые для удовлетворения его потребностей продукты. Такое понимание сущности труда присуще практически всем российским ученым, а также отдельным западным ученым. В экономическом словаре по проблемам бизнеса и менеджмента труд определяется "как усилия людей, прилагаемые в производстве и обмене товарами и услугами и направленные на достижение экономических целей, результатом которых является получение денег или других форм компенсации"[10]. По мнению К. Макконнелла и С.Брю, "труд - это физические и умственные способности (усилия) людей, которые могут быть употреблены на производство товаров и услуг"[11].

Чисто физического отчуждения рабочей силы от ее владельца не происходит, но отдельные элементы такого отчуждения имеют место, например, когда устанавливается принудительный ритм движения конвейера и рабочая сила интенсивно разрушается, физические и умственные способности полностью не восстанавливаются, или когда наемный рабочий обладает однобокой профессией и др. В этих случаях имеет место также технологическое отчуждение наемного работника от средств производства. Чтобы преодолеть его, на современных крупных предприятиях используется ротация рабочих мест, бригадам рабочих разрешается регулировать ритм движения конвейера, устанавливать время выхода на работу и т.п.

Заключительной фазой формирования трудовых ресурсов является их потребление. Потреб-

ление рабочей силы есть труд, т.е. использование ее в процессе производства, где расходуются мускулы, нервы, физическая сила, умственное напряжение и т.д. Потребление трудовых ресурсов предполагает затраты рабочей силы в течение определенного времени с определенной интенсивностью труда. Производство материальных благ происходит в результате процесса труда, т.е. потребления рабочей силы. В процессе потребления рабочей силы развиваются способности к труду, т.е. производится рабочая сила. Следовательно, потребление рабочей силы создает общественный продукт, а также знания, навыки и другие физические и духовные способности к труду. Потребление материальных благ воспроизводит рабочую силу, поддерживает ее в состоянии нормальной жизнедеятельности. В данном случае производство материальных благ есть потребление рабочей силы, а потребление материальных благ есть производство рабочей силы.

Воспроизводство общественного продукта и воспроизводство рабочей силы состоят из общих фаз - производства, распределения, обмена и потребления. Они находятся в диалектическом единстве, обусловливают друг друга и не существуют друг без друга. Эффективность воспроизводства общественного продукта в целом определяется уровнем развития производительных сил общества, степенью использования ресурсов производства, а с другой стороны, степень использования ресурсов производства зависит от эффективности воспроизводственного процесса.

Важным методологическим принципом познания рынка рабочей силы и рынка труда является системно-структурный подход и соответствующие ему требования. Обобщая существующие подходы к пониманию различных исследований, автор делает вывод, что рынок рабочей силы представляет собой систему общественных отношений, социальных, правовых норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство, рациональное распределение и эффективное использование рабочей силы.

Указанные характеристики сущности рынка рабочей силы находятся в диалектической взаимосвязи с категорией рынка труда и выступают одной из ее составных частей, но при этом не замещают ее отдельные элементы и, тем более, не подменяют их.

Рынок трудовых ресурсов - это не только категория, но и исторически сложившийся специфический механизм, реализующий определенный круг экономических, социально-трудовых отношений, способствующих установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

Внесение ясности в определение экономического содержания понятий “рабочая сила”, “трудовые ресурсы”, “трудоспособное население”, “запасы труда” обеспечит более точное установление размеров располагаемых трудовых ресурсов, необходимых рабочих мест, объема производства и в конечном счете уровня производительности труда и фонда потребления.

---

[1] *Еремин Б.А.* Рынок труда и занятость в современной России (критический анализ). СПб., 1993.

[2] *Струмалин С.Г.* Наши трудовые ресурсы и перспективы хозяйственного строительства. М., 1922. Вып. 2.

[3] См.: Экономика труда: учеб. пособие / А.И. Росс [и др.]; под ред. А.И. Росс. М., 1995; Экономика сельского хозяйства: учеб. для студентов высших учебных заведений / Н.Я. Коваленко [и др.]. М., 2004.

[4] Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2002.

[5] *Беседина В.Н.* Современные проблемы воспроизводства и использования рабочей силы сельскохозяйственных предприятий: теория, практика: монография. Курск, 2002.

[6] Там же.

[7] *Буланов В.С.* Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. М., 1999.

[8] *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс. М., 1992. Т. 1. С. 81.

[9] *Jerri M.* Rosenberg. Dictionary of Business and Management. N.Y., 1983. P. 314.

[10] Там же.

[11] *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Указ. соч.

Поступила в редакцию 04.10.2011 г.