

**BULLETIN OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**
ISSN 1991-3494

Volume 5, Number 5(2014), 150 – 157

UDC 331.5

METHODOLOGICAL CHARACTERISTICS OF BASIC ELEMENTS OF THE LABOUR MARKET

A.K. Abzhatova

aida_8424@mail.ru

Kazakh economics university named after T.Ryskulov, Almaty

Key words: labor market, labor, workforce, labor market structure, the constitution of the labor market.

Abstract. Labour, from the ethics point of view, is an important step to self-realization. From the perspective of the individual farm, only because of gainful employment may meet the many needs, including basic. On the socio-political point of view, labour is an important contribution to achieving the goals of freedom and security. High level of employment at the same time performs the function of stabilizing the economic system: it increases the supply and demand for goods and thus significantly contributes to improve the whole economic situation in the country. The labor market is an organic component of any market economy, acting as a mechanism for the distribution and redistribution of social labor in the spheres of economy and industry, types of activity forms based on their performance of labor and production in accordance with the structure of social needs and forms of ownership. The article discusses some of the issues of different approaches to the definition of labor, its objects, subjects and subject-object relations, showing the structure and constitution of the labor market, as well as given forms of expression of domestic labor market.

УДК 331.5

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ РЫНКА ТРУДА

А.К. Абжатова

aida_8424@mail.ru

КазЭУ им.Т.Рыскулова, г. Алматы

Ключевые слова: рынок труда, труд, рабочая сила, трудовые ресурсы, структура рынка труда, строение рынка труда.

Аннотация. Труд, с точки зрения этики, является важным шагом для самореализации человека. С точки зрения индивидуального хозяйства, только благодаря работе, приносящей доходы, возможно удовлетворение многих потребностей, включая основные. С общественно-политической точки зрения, труд вносит важный вклад в достижение целей свободы и безопасности. Высокий уровень занятости выполняет при этом функцию стабилизации экономической системы: он способствует увеличению предложения и спроса на товары и тем самым значительно способствует улучшению общей экономической ситуации в стране. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видами формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. В статье рассмотрены некоторые вопросы различных подходов к определению труда, его объектов, субъектов и субъект-объектных отношений, показаны строение и структура рынка труда, а также приведены формы проявления отечественного 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. Большинство же западных экономистов (сторонников неоклассической и неокейнсианской школ) чаще пишут о труде как о товаре и о рынке труда. Иногда говорят о рынке трудовых ресурсов. В последние годы появились работы, где рынок труда и рынок рабочей силы рассматриваются как самостоятельные понятия, за которыми стоят соответствующие социально-трудовые отношения [1].

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).

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. С середины 1993 г. отечественная статистика перешла на рекомендованную международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации населения, согласно которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное. 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). Уже в 1980 г. приводились ссылки на рекомендации ООН о включении в категорию «экономически активное население» фактически работающих лиц и безработных, ищущих работу. [2]

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. Точно так же «human resources strategy» (комплекс мероприятий по найму, развитию и использованию рабочей силы для достижения целей, поставленных предприятием) следует переводить как «стратегия в области трудовых ресурсов». Но по отношению к планам общества и международных организаций, разумеется, больше подойдет термин «стратегия и развитие человеческих ресурсов». Тот же перевод («трудовые ресурсы») применяется в словосочетании «human resources management». Здесь речь идет о процессах на производстве и вокруг производства. [3]

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.

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;

это исторически сложившийся специфический механизм саморегулирования, реализующий определенный круг социально-трудовых отношений на основе информации, поступающей в форме цены труда, и способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством; и так далее;

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. [4]

Некоторые казахстанские 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).

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.

Поскольку рынок труда имеет свою структуру, то реально глубинную сущность рынка труда определяют:

- 1) субъекты;
- 2) объекты;
- 3) субъектно-объектные отношения. [5]

Экономический субъект представляет собой физическое или юридическое лицо, экономически обособленное общественным разделением труда, собственностью в системе воспроизводства и жизнедеятельности общества с целью создания продукта, выполнения работ, предоставления услуг согласно принципам экономической жизнедеятельности данной экономической системы на основе персонификации интересов. Субъекты рынка труда являются обладателями многообразных потребностей и интересов. Интересы - это внутренние движущие факторы человеческой деятельности. Экономические интересы побуждают людей вступать в определенные социально-экономические отношения.

Структура субъектов рынка труда многогранна и неоднородна. В ней выделяют работодателей, наемных работников, государство.

Наемные работники выступают на рынке с предложением своей рабочей силы. Они могут быть сгруппированы различными способами: трудоспособное, экономически активное, занятое население и т.д. Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и других).

В структуре наемных работников в последние годы выделяются, по крайней мере, пять основных сегментов:

1. Сравнительно немногочисленный, но стабильный отряд высокопрофессиональных руководящих работников (менеджеров).
2. Кадровые высококвалифицированные рабочие и служащие.
3. Рабочие тех отраслей промышленности, которые подвержены структурной перестройке и сокращению производства.
4. Работники трудоемких отраслей с низким уровнем производительности труда, включая сферу услуг.
5. Наиболее уязвимые категории трудящихся - молодежь, пожилые люди, лица с физическими и умственными недостатками, лица, потерявшие надежду найти работу и др.

Одним из факторов, определяющих новый характер сегментации и структуры рабочей силы в современных условиях, являются структурные сдвиги в экономике. Формируется и развивается новый тип сегментации рынка рабочей силы, который охватывает быстрорастущие наукоемкие производства и сферы услуг со смешанной в профессионально-квалификационном отношении и меньшей концентрацией рабочей силы и, с другой стороны, который охватывает занятых в традиционных секторах экономики.

Работодатели - это юридические и физические лица, использующие в своей хозяйственной и иной деятельности наемных работников. В качестве работодателя-нанимателя могут выступать различные субъекты в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, совместные предприятия, индивидуальные наниматели.

В качестве работодателя может выступать и государство как коллективный предприниматель. Работодатели предъявляют платежеспособный спрос на товар рабочая сила.

Объектом рынка труда является специфический товар — рабочая сила, или способность к труду. Рабочая сила - это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Носителями рабочей силы являются живые люди, которые наделены человеческими качествами: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и другими. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются

на состоянии рынка рабочей силы. Цена рабочей силы представляет собой не просто разновидность цены за экономический ресурс, а цену жизненного уровня, социального престижа, благополучия работника и его семьи. Следовательно, при анализе категорий рынка труда необходимо учитывать существование «человеческих» элементов, за которыми стоят живые люди.

Структура (строение) рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. В соответствии с этим рассмотрено строение рынка труда, исходя из минимума компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле.

По выбранному критерию можно выделить следующие компоненты:

- 1) субъекты рынка труда;
- 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- 3) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- 5) рыночная инфраструктура. [5]

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов.

Субъекты рынка труда — наемные работники (и их объединения — профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники — это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства — менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе).

Наемные работники различаются по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования и профессиональной подготовки.

Работодатель — это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства. В акционерных обществах работодателем выступает менеджер (управляющий). Он может иметь часть (иногда немалую) акций предприятия. На государственном предприятии руководитель (директор) не владеет средствами производства. Менеджеры и директора управляют производством, принимают и увольняют персонал от имени акционеров и государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено республиканскими, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

- социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирование рынка труда косвенными методами;
- защита прав всех субъектов рынка труда;
- многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент — экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы записаны в Конституции Республики Казахстан, в законе Республики Казахстан «О занятости населения в Республики Казахстан». Они конкретизируются в указах Президента РК, решениях правительства, в Генеральном,

региональных, отраслевых соглашениях, принимаемых ежегодно или на два года, в коллективных договорах предприятий.

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости — разработки и осуществления Республиканских и областных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, — необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законами предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и т.п. Следует подчеркнуть, что значительная безработица возникла еще в начале XIX в., а социальные выплаты появились лишь в XX в. после упорной борьбы рабочего класса за свои права.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д. [6]

Структуру рынка рабочей силы можно рассматривать по разным критериям, или признакам. В частности, можно анализировать ее по причинам увольнений или обстоятельствам не занятости.

Рынок трудовых ресурсов в узком смысле — это скорее потенциальный рынок трудового резерва. Он представлен выпускниками учебных заведений, которые готовят рабочих, специалистов, менеджеров. К этому рынку относятся военнослужащие, подлежащие увольнению, особенно в связи с сокращением Вооруженных Сил Казахстана, и домашние хозяйки, чье материальное положение пошатнулось и они хотят пойти работать. Сюда же можно отнести лиц, лишенных свободы, но амнистированных или ожидающих досрочного освобождения.

Из этого резерва непосредственно пополняется или категория занятых, или категория безработных, или теневой рынок и криминальная среда. Государство должно выработать по отношению к этому резерву специальную политику занятости, чтобы не допускать расширения криминальной среды.

Итак, схематически соотношение отдельных категорий трудоспособного населения, вовлекаемых в разнообразные формы рыночных социально-трудовых отношений, можно представить следующим образом (Таблица 1).

Таблица 1 - Рынок труда в широком смысле и формы его проявления

Категории трудоспособного населения								
Занятые			Безработные	Потенциально способные к труду, к трудовому использованию в течение ближайшего года			Трудоспособные, не вовлеченные в профессиональный труд	
Лица свободных профессий	Работодатели	Наемные работники	Активно ищущие работу	Учащиеся всех видов учебных заведений	Военнослужащие подлежащие демобилизации	Лица, освобожденные из мест лишения свободы	Домохозяйки	Лица, нигде не работающие и незанятые учебой
Рабочая сила, в том числе потенциальная								
Рынок труда в узком смысле			Рынок рабочей силы в узком смысле	Потенциальный рынок—рынок трудового резерва в узком смысле				
РЫНОК ТРУДА в широком смысле								
Примечание: Разработано автором на основе источника 7								

Из таблицы видно, что лица, охватываемые понятием «занятые», не все вовлечены в сферу рыночных социально-трудовых отношений. Занятые индивидуально-трудовой деятельностью (ИТД), равно как и лица свободных профессий, не продают своих способностей к труду и не выступают в качестве работодателей на постоянной основе, поэтому они не являются субъектами рынка труда, хотя и обладают рабочей силой. Свои способности они направляют на создание вещей, которые потом реализуют на рынке товаров или потребляют сами. Но потерпев неудачу на своем поприще, они могут стать субъектами рынка труда. На практике в состав рабочей силы в течение своей жизни вливается и часть домохозяйек, остальная часть пребывает в этом качестве всю жизнь. [7]

С развитием экономики изменились сущность и формы проявления рынка труда. В настоящее время на рынке труда востребованными являются лишь высококвалифицированные специалисты, обладающие профессиональными навыками. В структуре рынка труда важное место занимает категория безработных, за счет которых пополняется теневой рынок и криминальная среда. На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что государство должно разработать политику направленную на снижение уровня безработицы.

Несмотря на объективный характер безработицы, социально-экономические потери, которые она порождает, очевидны. Во-первых, не производится какая-то часть товаров и услуг, которые могли бы быть произведены, если бы человек работал. Во-вторых, снижаются налоговые поступления: работающий получает доход (заработную плату), который облагается налогом. В-третьих, снижается уровень жизни семьи безработного, так как пособие по безработице меньше, чем заработная плата. В-четвертых, ухудшается психологическое состояние безработного, становятся частыми конфликты в семье, и т. д.

В этой связи одной из функций государства становится регулирование занятости, устранение негативных последствий безработицы. В частности, в каждом городе или районе созданы центры занятости, которые выполняют следующие функции: выплачивают пособия по безработице, помогают безработным найти работу, ведут переобучение новым, пользующимся спросом профессиям. В этих центрах оказывается и психологическая помощь людям, оставшимся без работы. Государство, кроме того, может оказывать финансовую поддержку тем предприятиям, где планируется массовое увольнение, с целью сохранения или модернизации рабочих мест. Далее, государство может вводить налоговые льготы для тех предприятий, которые принимают на работу наименее защищенные группы населения (инвалиды, многодетные матери, «чернобыльцы», «афганцы»).

Оценивая безработицу как социально-экономическое явление, нельзя однозначно утверждать: хорошо это или плохо. С точки зрения человека, оставшегося без работы, это может оказаться трагедией. Однако с точки зрения экономической динамики данное явление — объективная необходимость. Другое дело, что государство должно «амортизировать» её негативные последствия, а работники должны быть готовы к профессиональной и трудовой мобильности ради получения работы.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Котляр Л.О. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998г. - №1
- [2] Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.
- [3] Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих, Брайан И. Беккер. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность = The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. — М.: «Вильямс», 2007. — С. 304. — ISBN 1-57851-136-4
- [4] Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2010. - 400 с.
- [5] Журавлева Г.П., Экономика: Учебник. — М.: Юрист, 2001. — 574 с.;
- [6] 6. Заславский И. К характеристике труда. Очерк социально-трудовой политики. // Вопросы экономики. - 2006г. - № 2. - стр.76-91.
- [7] 7. Рофе А.И., Збышко В.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Учебное пособие. – М.: МИК, 1998г.

REFERENCES

- [1] Kotljars L.O. O ponjatii rynka truda // Voprosy jekonomiki. – 1998g. - №1
- [2] Jekonomika truda: Uchebnik / Pod. red. P.Je. Shendlera i Ju.P. Kokina. – М.: Jurist, 2011. – 592 s.

- [3] Mark A. H'juzlid, Djejev Ul'rih, Brajan I. Bekker. Izmerenie rezul'tativnosti raboty HR-departamenta. Ljudi, strategija i proizvoditel'nost' = The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. — M.: «Vil'jams», 2007. — S. 304. — ISBN 1-57851-136-4
- [4] Roshhin S.Ju. Jekonomika truda: Ucheb. posobie / S.Ju. Roshhin, T.O Razumova. — M.:INFRA-M, 2010.- 400 s.
- [5] Zhuravleva G.P., Jekonomika: Uchebnik. — M.: Jurist#, 2001. — 574 s.;
- [6] 6. Zaslavskij I. K. karakteristike truda. Oчерk social'no-trudovoj politiki. // Voprosy jekonomiki. - 2006g. - № 2. - str.76-91.
- [7] 7. Rofe A.I., Zbyshko V.G., Ishin V.V. Rynok truda, zanjatost' naselenija, jekonomika resursov dlja truda. Uchebnoe posobie. — M.: MIK, 1998g.

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ ЭЛЕМЕНТТЕРІНІҢ ӘДІСТЕМЕЛІК МАЗМҰНДАМАСЫ

Абжатова А.К.

КазЭУ им.Т.Рыскулова г. Алматы

aida_8424@mail.ru

Тірек сөздер: еңбек нарығы, еңбек, жұмыс күші, еңбек ресурстары, еңбек нарығының құрылымы, еңбек нарығының құрылысы

Аннотация. Еңбек, этиканың көзқарасымен, адамның өзін өзі жүзеге асыру үшін манызды қадам болып табылады. Жеке шаруашылық көзқарасы бойынша табыс әкелетін тек қана жұмыстың арқасында, негізгілерді қосқанда, көптеген қажеттіліктерді қанағаттандыруға мүмкін. Қоғамдық-саяси көқарас бойынша, еңбек еркіндік және қауіпсіздік мақсаттарын қолжеткізу үшін манызды үлес қосады. Жұмыс бастылықтың жоғары деңгейі экономикалық жүйені тұрақтандырады: тауарларға деген сұраныс пен ұсыныстың артуына жағдай жасайды, осылайша мемлекеттегі жалпы экономикалық жағдайдың жақсаруына септігін тигізеді. Еңбек нарығы меншік нысаны және қоғамдық қажеттіліктер құрылымымен тиісінше өндірістің және еңбек тиімділігінің талаптары бойынша қызмет түрлері, шаруашылықтың салалары бойынша қоғамдық еңбекті бөлу және өзара ораналастыру механизмінің қызметін атқаратын кезкелген нарық экономикасының органикалық құрамдас бөлігі болып табылады. Мақалада еңбек анықтамасына әртүрлі бағыттардың бірқатар мәселелері, оның объектілері, субъектілері және субъекті-объектілік қатынастар қарастырылған, сонымен қатар отандық еңбек нарығының нысанының көрінісі келтірілген.