

УДК 331.526

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ¹

Гайдар А.Е., аспирант

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

Рынок труда является неотъемлемым и важным элементом системы рыночных отношений. На сегодняшний день система занятости в Украине находится в кризисном состоянии и требует выработки мер по выводу её из этого состояния и повышению эффективности её функционирования. Статья посвящена изучению особенностей занятости населения в трансформационной экономике в условиях глобализации. Рассмотрены основные понятия и сущность занятости, дана оценка состояния рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица.

Актуальность данной темы состоит в том, что проблемы занятости населения Украины являются наиболее острыми на сегодняшний день. Это связано с тем, что занятость и безработица существенно влияют не только на экономическое развитие страны, но и на моральное и духовное становление каждого человека в частности. Разрешение проблем эффективной занятости и уменьшения безработицы являются первоочередной задачей в масштабах целого государства и каждого гражданина в отдельности.

В связи с этим основной целью работы является выявление и анализ основных тенденций занятости населения в экономическом и социальном разрезе.

Система занятости населения является важнейшей составляющей национальной экономики. Любые изменения в условиях функционирования экономики страны отражаются на занятости населения, а состояние занятости, в свою очередь, характеризует эффективность национальной экономики.

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социально-экономической жизни человека. Трудовая занятость населения страны обеспечивает производство валового национального продукта, а значит – экономическую основу жизни общества. Вместе с тем занятость отображает потребности человека не только в заработках, но и в саморазвитии и самореализации посредством общественно полезной деятельности.

Сфера занятости формирует у человека ценностные установки на трудовой способ жизни, предотвращает проявления антисоциального поведения, обеспечивает условия для социализации и самовыражения работников. Другими словами, занятость создает экономические условия человеческого развития.

Таким образом, занятость – это чрезвычайно важное явление социально-экономической жизни общества, которое не исчерпывается проблемами безработицы, а включает в себя также такие аспекты, как рациональное использование труда, обеспечение достойного уровня жизни работающего населения, удовлетворение потребности экономики в рабочей силе с расчетом ее количества и качества, удовлетворение профессиональных потребностей работников, включая потребность в профессиональном образовании и поддержании квалификации, социальная поддержка в случае потери работы.

Занятость – не запрещенная законодательством деятельность лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей с целью получения дохода

¹ © Гайдар А.Е., 2013

(заработной платы) в денежной или иной форме, а также деятельность членов одной семьи, которые осуществляют хозяйственную деятельность или работают у субъектов ведения хозяйства, основанных на их собственности, в том числе безвозмездно [2].

Экономической сущностью занятости является обеспечение работников экономично целесообразными рабочими местами с целью создания общественного продукта (национального дохода). Чем выше уровень занятости населения, тем лучше используется трудовой потенциал страны, регионов, отраслей, предприятий, и тем больше производится общественного продукта, что обуславливает экономический рост. В годовом измерении созданное трудом национальное богатство оценивается с помощью ВВП. Занятость порождает все виды доходов от экономической деятельности в зависимости от формы собственности на факторы производства (зарплата, прибыль, процент, рента), создавая предпосылки для удовлетворения нужд населения – как личных, так и общественных.

Социальная сущность занятости состоит в том, что она отображает потребность людей в самовыражении через общественно полезный труд, содействует развитию человека и общества, показывает зависимость всестороннего развития человека от трудовой деятельности. Труд человека в социальном плане является одной из важнейших жизненных ценностей, которая способна удовлетворить потребности в общении, уважении, самореализации, может выполнять познавательную роль, например, при получении образования, специализации, переквалификации.

Проблематикой данной темы занималось большое количество ученых. Одним из первых, кто изучил формирование экономического содержания труда, был А. Смит. В его работах была показана объективная необходимость существования и развития товарных рынков, что является обязательным условием повышения продуктивности труда, найма новых работников. Вопросам занятости, безработицы и рынка труда уделяли большое внимание Д. Рикардо, Ж. Б. Сэй, Дж. М. Кейнс, Т. Мальтус, А. Маршалл, А. Пигу.

Неотъемлемым элементом в изучении данной проблематики являются работы К. Маркса, в особенности «Капитал». Проблемы формирования, функционирования и регулирования рынка труда в экономике Украины в последние годы освещались в научных трудах следующих ученых: Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнова Е.А., Богиня Д.П., Колот А.М., Петюх В.Н., Калина А.В., Бандур С.И., Данилишин Б.М., Данюк В.М., Шевчук Л.Т. и другие.

Занятость не является постоянным явлением, она изменяется по мере изменения политических, экономических, социальных основ и принципов страны. Та занятость, которую мы наблюдаем сегодня, является следствием многолетних трансформаций в обществе. При этом её нынешнее состояние является не конечным, а переходным к следующему этапу развития системы занятости.

Можно предположить, что предыдущим этапом была система занятости в советское время. Современная занятость кардинально отличается от предыдущей. Основное отличие заключается в отношении государства к регулированию процесса занятости и отношении каждого человека к трудоустройству. В отличие от всеохватывающей и обязательной занятости в советское время, сегодня каждый вправе самостоятельно выбирать – быть трудоустроенным или безработным, по своему желанию выбирать место работы, быть занятым на нескольких работах или работать на себя, работать за границей. Стоит также отметить и негативные последствия такой трудовой свободы: уменьшение трудовых доходов и социальных гарантий. Свобода выбора не всегда даёт положительный эффект, о чем и говорят цифры – почти полная занятость во времена СССР против 67% занятого населения среди населения трудоспособного возраста за 2012 год [4].

При этом новое время приносит новые веяния. Совсем недавно появилось такое понятие, как аутстаффинг персонала. Услуга аутстаффинга персонала заключается в выведении за штат сотрудников предприятия-заказчика и перевода их в штат компании-провайдера, которая будет осуществлять в дальнейшем их полное кадровое и бухгалтерское сопровождение. Благодаря этому обязанности ведения бухгалтерской документации,

начисления и уплаты налогов, выплаты заработной платы, оформление трудовых книжек и т.д. переходят от заказчика к аутстафферу. Идея аутстаффинга персонала заключается в том, что сотрудники формально трудоустроены в компании-провайдере, но в то же время исполняют свои обязанности на прежнем рабочем месте. В первую очередь аутстаффинг персонала интересен тем, что позволяет осуществить оптимизацию налоговых расходов предприятия.

Для украинских компаний использование этого механизма до недавнего времени сильно осложнялось в связи с отсутствием законодательной урегулированности осуществления процедуры аутстаффинга. Ситуация в некоторой мере изменилась лишь после принятия Налогового кодекса Украины от 02.12.2010 г. № 2755-VI, в котором появилось определение понятия услуги по предоставлению персонала. Таким образом, сформировалась законодательная база для использования аутстаффинга на практике [1].

При изучении состояния занятости населения неотъемлемым понятием является показатель безработицы – социально-экономическое явление, при котором часть лиц не имеет возможности реализовать свое право на труд и получение заработной платы (вознаграждения) как источника существования.

Безработными в соответствии с Законом Украины "О занятости населения" считаются лица в возрасте от 15 до 70 лет, которые из-за отсутствия работы не имеют заработка или других предусмотренных законодательством доходов как источника существования, готовы и способны приступить к работе [2].

Однако показатель относительно уровня зарегистрированной безработицы не дает полного представления об общей ситуации с безработицей в стране. Для определения реальных масштабов занятости и безработицы используется мировая практика – данные выборочных обследований населения по вопросам экономической активности, в основу которых положена методология Международной организации труда.

Безработные, в определении МОТ, – это лица в возрасте 15-70 лет (как зарегистрированные, так и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям: не имеют работы (прибыльного занятия), ищут работу или стараются организовать собственное дело, готовы приступить к работе на протяжении следующих двух недель. К этой категории принадлежат также лица, которые учатся по направлениям службы занятости, нашли работу и ждут ответа или готовятся к ней приступить, но на данный момент еще не работают.

Таким образом, официальная система учета безработицы в Украине занижает реальные показатели, поскольку большая часть безработных такими не считаются, так как они по разной причине не регистрируются в службе занятости.

Согласно официальным данным, в Украине количество зарегистрированных безработных в январе 2013 года выросло на 11,4% - по сравнению с декабрем 2012 года. В реальных цифрах это 564,5 тыс. безработных. Это, по подсчетам Госстата, составляет 2% от общего количества трудоспособного населения. В феврале 2013 года уровень безработицы вырос на 0,1 процентного пункта - до 2,1%. По данным ведомства, в феврале 2013 года в Государственной службе занятости было зарегистрировано 589,1 тыс. безработных, из которых 469,1 тыс. получают пособие по безработице. В марте этот показатель составил 571,6 тыс. чел. (2 % от общего количества трудоспособного населения) [4].

При этом уровень безработицы (по методологии МОТ) в среднем за период январь-март 2013 года среди экономически активного населения в возрасте 15-70 лет составил 7,5%, а трудоспособного возраста – 8,1%. Разница является довольно существенной. Показатель безработного населения трудоспособного возраста, зарегистрированного в государственной службе занятости, в среднем за 2012 год составил 467,7 тыс. чел. С другой стороны, тот же показатель, рассчитанный по методологии МОТ, составил более 1,6 млн. чел. [4].

Очевидно, что официальные цифры безработицы - это лишь слабое отражение реальных проблем в сфере занятости. Такая ситуация складывается по ряду причин:

недоверие к государству, теневая занятость, неразвитая система трудоустройства выпускников учебных заведений, скрытая безработица, обесценивание труда.

Многие предприятия, как и во время экономического кризиса, работают по схеме частичной, неполной занятости. Плюс государство не считает фактически безработных жителей сельской местности таковыми официально.

На состояние безработицы повлиял мировой финансовый кризис, который отразился не только на малых предприятиях, но также и на крупных отраслевых комплексах. Как следствие кризисных явлений набор персонала в большинстве украинских компаний заморожен. Немаловажными проблемами являются: несоответствие системы подготовки специалистов потребностям рынка труда, отсутствие благоприятных условий для малого и среднего бизнеса, низкий уровень заработной платы, которую предлагают работодатели.

Важно отметить, что наибольшее количество незанятых на рынке труда Украины относятся к возрастным группам 15-24 лет и 25-29 лет (17,3 % и 9,5 % незанятых каждой возрастной группы соответственно) [4]. Казалось бы, парадокс – большинство вакансий как раз делают акцент именно на таком возрасте.

Значительной проблемой является несоответствие спроса на рабочую силу и ее предложения в профессионально-квалификационном разрезе. Кроме того, подбор сотрудников и комплектацию вакансий усложняет тот факт, что работодатели выдвигают завышенные требования к качеству профессиональной подготовки кадров, их опыту работы и в то же время предлагают минимальный уровень оплаты труда даже для высококвалифицированных работников.

Рассмотрим соотношение спроса и предложения рабочей силы. По данным Государственной Службы Статистики Украины, потребность в рабочей силе (на конец года) в докризисный период составляла максимальные значения в 170-186 тыс. человек, а нагрузка незанятого населения составила всего лишь 4-5 человек на одно свободное рабочее место. В последующие годы эти показатели постоянно ухудшаются – на конец 2012 года спрос на рабочую силу снизился до 48,6 тыс. чел., а предложение возросло до 11 чел. на свободное место [4]. Таким образом, экономический кризис спровоцировал непропорциональное соотношение предложения и спроса рабочей силы, что в свою очередь увеличивает уровень безработицы в стране.

Наибольшее количество безработного населения по причинам незанятости составляют уволенные по собственному желанию – 36,2 % всех безработных в среднем за 2012 год. Это можно объяснить двумя причинами. Во-первых, работодатели могут вынуждать работников увольняться по собственному желанию, когда это экономически целесообразно. Также это объяснимо неудовлетворительными условиями работы, низкими заработными платами для работников, которые вынуждены менять место работы на более выгодное.

Описанные противоречия говорят о нестыковке трех систем. Первая — система образования, которая, несмотря на все ее усилия, поставляет на рынок труда человеческий ресурс, обладающий, по большому счету, лишь одним капиталом для карьерного старта: дипломом (свидетельством о неких приобретенных знаниях и умениях) и «свежестью ума», потенциальной готовностью к «подгонке» этих знаний и умений уже на рабочем месте. Вторая система — компании, которым такая рабочая сила, безусловно, нужна, но которые с явным недоверием смотрят на ее стартовый капитал и, желая минимизировать риски, охотнее берут на работу более опытных претендентов. Наконец, третья система — сами молодые люди, лишенные возможности реализовать свои знания и способности иначе, чем предъявив диплом. Они не понимают, какого «качества» от них ожидают работодатели и как это качество можно повысить самостоятельно.

Стоит ли удивляться процветанию заведомо неэффективных, а порой и противоестественных способов взаимодействия этих систем — например, созданию при вузах департаментов по трудоустройству выпускников или поиску работы «по блату». Кроме того, в сложившейся ситуации государству неизбежно приходится вкладывать значительные

усилія і ресурси в регулювання ринку праці — дотировання робочих місць, переобучення спеціалістів, виплату пособій по безробітці і т.д.

Отметим, 15 октября 2012 года правительство одобрило программу содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест на период до 2017 года [3]. Ожидается, что в результате реализации программы в 2017 году численность занятого населения увеличится до 21,4 миллиона человек, из которых официально трудоустроенными будут не менее 17 миллионов.

Ситуацию на рынке труда в Украине на сегодняшний день можно охарактеризовать как неустойчивую. Наблюдаются как положительные изменения, так и отрицательные. Во-первых, это обусловлено посткризисным периодом, который сказывается как на экономике в целом, так и на рынке труда в частности. Несовершенная политика государства не оказывает необходимого воздействия на систему занятости – слабые социальные гарантии, малые заработные платы. Не налажена система взаимосвязей между высшими учебными заведениями (как производителями трудовых ресурсов) и будущим местом работы начинающих специалистов. Возможно, наиболее важным фактором является непосредственно отношение людей к трудовой системе и труду в частности. Никакие хорошие условия труда и высокие заработные платы не принудят человека к работе, если в обществе не сформирована ценность труда, а у человека не выработана потребность в трудовой деятельности.

Литература:

1. Аутстафтинг персонала: схема осуществления/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ubr.ua/>.
2. Закон України “Про зайнятість населення”// Відомості Верховної Ради. – 2012. – №5067-VI.
3. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова Кабінету Міністрів України от 15.10.2012 №1008 / [Электронный ресурс]. – Правительственный портал. – Режим доступа: <http://www.kmu.gov.ua/>.
4. Статистическая информация/ [Электронный ресурс]. – / Гос. ком. статистики Украины. – Офиц. веб-сайт. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ОСОБЛИВОСТІ РИНКА ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Гайдар О.Є., аспірант

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Ринок праці є невід'ємним і важливим елементом системи ринкових відносин. На сьогоднішній день система зайнятості в Україні перебуває у кризовому стані і потребує заходів з виведення її з цього стану і підвищення ефективності її функціонування. Стаття присвячена вивченню особливостей зайнятості населення в трансформаційній економіці в умовах глобалізації. Розглянуто основні поняття і сутність зайнятості, дано оцінку стану ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття.

FEATURES OF THE LABOR MARKET IN TERMS OF MARKET TRANSFORMATION

Gaidar A.E., postgraduate student

V.N. Karazin Kharkiv National University

The labor market is an essential and important part of the market economy. The current system of employment in Ukraine is in the crisis state and requires the development of measures to withdraw it from this condition and improve the efficiency of its operation. The article examines the characteristics of employment in the transformation economy in the context of globalization. Basic concepts and essence of employment are considered, the estimation of labor market condition is given.

Keywords: labor market, employment, unemployment.

Поступила в редколлегию 18.06.2013 г.

Научный руководитель: Тютюнникова С.В., д. э. н., профессор.

Сведения об авторе:

Название статьи – «Особенности рынка труда в условиях рыночной трансформации».

Автор – Гайдар Александр Евгеньевич, аспирант кафедры «Экономическая теория и экономические методы управления»; Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина, экономический факультет, ул. Мироносицкая, 1;

Место проживания – г. Харьков, ул. Академика Павлова 20, кв. 19, тел. 7380859, моб. тел. 0939388250, starysanches@yandex.ru.

Научный руководитель – Тютюнникова Светлана Владимировна, д. э. н., профессор.