

ПОНЯТИЯ, СОПРЯЖЕННЫЕ С ИЗУЧЕНИЕМ РЫНКА ТРУДА

Савина Д.Г.

*Научный руководитель: Иванюков А.С., д.э.н., профессор
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Формирование рынка труда, способного гибко и быстро реагировать на динамику экономического развития с учетом ориентиров социально-экономической стратегии и реальной перспективы – одно из главных условий создания современного нормально функционирующего рыночного механизма поддержания сбалансированности общественного воспроизводства.

В этой связи формирование рынка труда и адекватной системы его регулирования с распадом СССР и вертикальных структур управления является для Украины и стран СНГ одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшие годы. Рынку труда принадлежит решающая роль в решении проблемы адаптации всей совокупности процессов воспроизводства рабочей силы, занятости и трудовых отношений к новым, рыночным условиям хозяйствования, в преодолении сложившейся в государстве неэффективной системы занятости населения застойности её отраслевой, функциональной и профессиональной структур, в развитии подвижности и многосторонности работников, их конкурентоспособности и пригодности к динамизму рыночного хозяйства.

Основные элементы рынка труда как механизма распределения и перераспределения рабочей силы – это спрос и предложение, резерв рабочей силы, конкуренция, инфраструктура рынка труда.

Спрос и предложение – экономические категории товарного производства. Спрос выступает как «представленная на рынке потребность в товарах», а предложение – как «продукт, который находится на рынке или может быть доставлен на него» [1, с. 208, 207].

Предложение рабочей силы – это активный спрос населения на рабочие места, относящиеся ко всем сферам общественного производства, основанным на наемном труде: государственном, кооперативному, частному секторам хозяйств, современным предприятиям.

Предложение рабочей силы характеризуется общей численностью лиц, нуждающихся в трудоустройстве и обращающихся на рынке труда. Их численность складывается из лиц, вступающих в трудоспособный возраст и ежедневно пополняющих рынок труда, занятых в домашнем хозяйстве и тех, кто с силу различных причин (научно-технический прогресс, разрыв хозяйственных связей, ликвидация рабочего места, текучесть кадров и др.), высвобождается из народного хозяйства. Противостоит предложению рабочей силы количественно и качественно определяет спрос на рабочую силу.

Спрос на рабочую силу – важнейшая составляющая экономических отношений, основанных на рыночных принципах. По своему экономическому содержанию он характеризует объем и структуру общественной потребности в

рабочей силе, обеспеченную реальными рабочими местами, фондом оплаты труда и жизненных средств, спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда, производительного потребления рабочей силы, включая как укомплектованных работников, так и свободные, временно незанятые (вакантные) рабочие места. Его количественно-качественная характеристика и динамика определяются совокупностью социальных, экономических и политических факторов, действующих в данной экономической системе на интересы и мотивацию экономического поведения хозяйственных структур. В свою очередь, сам спрос на рабочую силу активно влияет на воспроизводственные связи этой системы, формируя свойственную ей организацию занятости на рынке труда. Исходя из этого можно определить, что спрос на рабочую силу многомерная категория, которая формирует основополагающие стороны социально-экономической жизни общества.

В настоящее время принято разграничивать открытый (внешний по отношению к предприятию) и внутрифирменный (закрытый) рынки труда, тесно взаимосвязанные между собой.

Открытый рынок охватывает сферу обращения рабочей силы: всех тех, кто предъявляет спрос на наёмный труд, и трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся профориентации, подготовке и переподготовке, а так же вакантные ученические временные рабочие места (сезонные и общественные работы, неполная занятость) в государственном и негосударственном секторах экономики.

Под трудоспособным населением подразумеваются жители региона, обладающие физическим и умственным развитием, необходимым для выполнения работы без вреда для собственного здоровья.

В то же время под экономически активным (трудоактивным) населением региона подразумеваются трудоспособные жители региона, стремящиеся реализовать свою способность к труду, принимающие участие в трудовой деятельности и получающие за это вознаграждение.

Официальная часть открытого рынка труда представлена рабочей силой и вакансиями, зарегистрированными государственной службой занятости, а также ученическими местами в системе формального профобразования.

При этом рабочую силу региона представляют особы (жители как данной территориальной единицы, так и других поселений), стремящиеся реализовать свою трудоспособность на региональном рынке труда; количественно отличается от трудоактивного населения на сальдо маятниковой миграции.

Неофициальная часть открытого рынка труда аккумулирует ту его часть, которая не опосредована услугами органов трудоустройства и учебных структур формального образования и потому остается практически неизученной.

Внутрифирменный рынок труда охватывает систему отношений между работодателями и нанятыми для работы гражданами, представителями их интересов и государства по поводу расстановки работников на производстве, организации и охраны труда, продолжительности рабочего времени и оплаты,

профессионального продвижения и переквалификации, стимулирования за дополнительные итоги и качество работы, регулирования отношений при сокращении штатов, высвобождении, закрытии предприятий и др. Это – атрибут развитой рыночной экономики и цивилизованных рыночных отношений. Внутрифирменный рынок труда возник за рубежом как реакция на высокие издержки текучести кадров и результат осознания роли и важности организации эффективного использования человеческого капитала для процветания фирм и компаний. В постсоветских государствах внутрифирменный рынок труда еще слабо развит. Становление рынка труда идет деформировано и тормозится сохранением и перенакоплением на предприятиях скрытых резервов, получивших название скрытого рынка труда.

Под скрытым рынком труда подразумевается часть внутрифирменного рынка труда, представленная работниками, сохраняющими статус занятых на предприятии, но фактически бездействующих по тем или иным причинам (в частности, в период спада производства), имеет место и черный рынок труда, под которым понимается сфера трудовой деятельности, которая не регистрируется статическими, налоговыми и другими государственными службами.

В отличие от названной сферы деятельности легальная трудовая деятельность – это сфера приложения труда, которая регистрируется соответствующими государственными службами, ведущими статистический учет затрат рабочего времени, заработной платы и т.д.

Становление внутрифирменного рынка труда в Украине сопровождается на современном этапе сегментацией трудовых коллективов, появлением в числе наемных работников ряда групп, различающихся по степени устойчивости положения на предприятии, форме договорных отношений, условиям функционирования. Это: лица, нанятые на постоянную работу в течении полного рабочего времени, образующие устойчивое ядро трудового коллектива; лица, привлеченные на временную работу, работающие по контракту и совместительству, занятые неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, находящиеся на почасовой работе, образующие резерв первоочередного высвобождения; часть персонала, числящаяся в штатном расписании, но фактически не участвующая в производительном труде (отпущенные в отпуск без сохранения содержания и частичной заработной платой по личным обстоятельствам или из-за отсутствия работы, работники, проходящие подготовки и переподготовку и другие, образующие контингент скрытого внутрифирменного рынка труда).

В соответствии с указанным делением применяются следующие категории занятости, сформулированные относительно конкретной особы: полная, частичная, первичная, вторичная (повторная).

Полная занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на протяжении полного рабочего дня, недели, года.

Частичная (неполная) занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на протяжении части рабочего дня, недели, года.

Первичная занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на основном месте работы.

Вторичная (повторная) занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на дополнительном рабочем месте особы, которая имеет основное место работы или учебы.

Спрос на рабочую силу является главным индикатором состояния рынка труда и возможностей трудоустройства населения.

Нужно отметить, что особенность рабочего механизма распределения и перераспределения общественного труда состоит в том, что он сопряжен объективно с необходимостью резервирования определенной части рабочей силы и разделением рабочего населения, включенного в систем отношения найма, на активно функционирующие и временно бездействующие. Без этого немислимы конкуренция, свободное движение капитала, структурная перестройка. Резервирование рабочей силы – важный элемент механизма самонастройки рынка труда, предполагающие многообразие важных форм её аккумуляции. Резервная часть рынка труда может иметь как скрытый, так и фиксированный характер и аккумулироваться как на открытом (в том числе официальном), так и на внутрифирменном рынке труда.

Рынок труда необходимо рассматривать не только как механизм распределения рабочей силы, но и как сложную систему отношений, формирующихся в обществе по поводу купли – продажи рабочей силы. Основными субъектами отношений рынка труда являются работодатели, наемные работники, безработные и посредники (государственные и негосударственные), обслуживающие соединения факторов производства.

Литература:

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Под ред. Ф. Энгельса. Т. 1, 2, 3 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. – Т. 23, 24, 25. ч. 1 и 2.

ДО ПИТАННЯ ІДЕНТИФІКАЦІЇ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

Сідякіна Є.О.

Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Безробіття населення є надзвичайно важливою проблемою соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Безробіття ж молоді (й в першу чергу випускників ВНЗ, що отримали первісну підготовку) є особливо небезпечним, так як перешкоджає формуванню трудового потенціалу нації.

Метою дослідження є ідентифікація рівня безробіття серед випускників ВНЗ (на прикладі Харківської області).