

Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Основные составные части рынка труда: обобщенное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически деятельного населения, и совокупный спрос, как общую надобность экономики в наемной рабочей силе.

На рынке труда функционирует закон спроса и предложения на рабочую силу, оказывая влияние на заработную плату. Он показывает несоответствие вакантных рабочих мест составу являющихся на рынок труда работников. Отражает по количественным и качественным параметрам. Тут совершается жесткий отбор наиболее способных и предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но как раз это стимулирует высококвалифицированный труд, содействует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

В зависимости от целей анализа структура рынка труда может определяться разными признаками. Исходя из критерия минимума числа компонентов, можно выделить следующие:

Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);
Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);

Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней; Рыночная инфраструктура.

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

Наемные работники – это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства (менеджеру).

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Оно выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех отраслях экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами; защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

Рыночная инфраструктура – это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда) и т.д.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту.

По уровням и субъектам управления совокупный рынок труда можно сегментировать следующим образом: общенациональный рынок труда,

региональный (в разрезе административно-территориальных образований) и локальные рынки труда (в разрезе предприятий и организаций).

В зависимости от доминирующего вида мобильности – межфирменного (территориального) или внутрифирменного, различают два вида общенационального рынка труда. Первый вид направлен на территориальное перемещение рабочей силы (между предприятиями или фирмами), где фирмы комплектуются персоналом со стороны, предпочитая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала – ученичество (рынок труда США, Англии). Второй вид – рынок труда, направлен на внутрифирменное передвижение работников. Подготовка кадров проходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и стратегией развития предприятия. (Рынок труда Японии, Франции).

Текущий рынок труда (рынок труда в узком смысле) исполняет роль многосекторной структуры, образованную двумя взаимосвязанными частями: открытым и скрытым рынками труда. Каждый из них делится на официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.

Единые для всех наций и региональные рынки труда можно разделить по отраслевому и профессионально-квалификационному признакам.

Отраслевой разрез рынка труда исполняет роль совокупной общественной потребности в рабочей силе отраслей народного хозяйства, обеспеченную подлинными рабочими местами.

Профессионально-квалификационная структура объединенного рынка труда может рассматривать, как необходимость производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, и как необходимость экономически деятельного населения в рабочих местах, надлежащих уровню его подготовки.

На рынке труда работодатель представляет сторону, создающую спрос на рабочую силу, наемные рабочие и безработные – сторону, создающую предложение рабочей силы, элементы инфраструктуры содействуют взаимодействию первых двух субъектов рынка.

1.2 Механизм функционирования рынка труда

Механизм рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения.¹

Кривая предложения труда на рисунке направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях).

Эта зависимость выражает действие закона предложения труда. Кривая спроса на труд напротив направлена вниз, поскольку с ростом издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, уменьшается прибыль.

Такая ситуация работодателям невыгодна и они сокращают прием рабочих.

¹ Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. - М.: Научный эксперт, 2008. -232С.

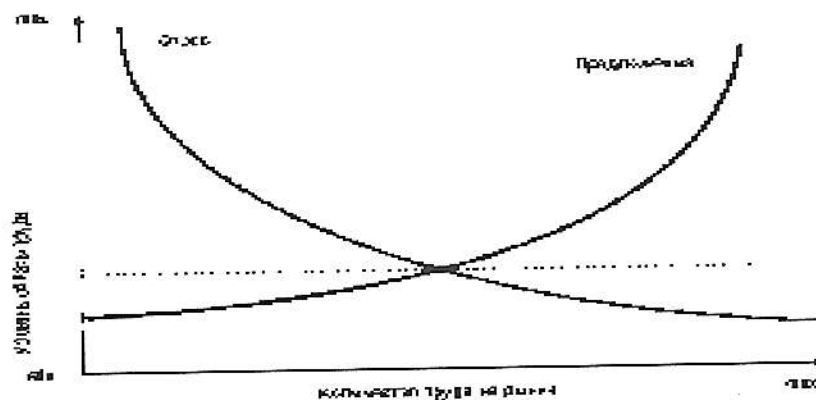


Рис.1.1 Спрос и предложение на рынке труда

Из рисунка видно, что спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно, занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда растет по мере роста реальной заработной платы. В точке пересечения этих кривых спрос и предложение труда совпадают, и возникает ситуация равновесия на рынке труда, т.е. устанавливается такая цена на труд, при которой планы продавцов и покупателей совпадают – это равновесная цена труда (или заработная плата). При цене труда равной W_0 работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Если под действием каких-либо факторов цена труда становится выше равновесной, наблюдается безработица (предложение труда возрастает до уровня S_2 , а спрос сокращается до величины D_2). Возникает конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения труда и конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, и они опускаются до уровня равновесия (W_0). Если заработная плата ниже равновесной, то появляется дефицит рабочей силы (спрос равен D_1 , а предложение – S_1). Высокий спрос заставляет работодателей повышать вознаграждение за труд, чтобы привлечь новых работников, в конечном счете, заработная плата снова поднимется до уровня W_0 .

Заработная плата на уровне W_0 становится доминирующей, общепринятой с которой должны считаться и работодатели, и работники. При

этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня) занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

В результате действия механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- регулирование спроса и предложения труда; обеспечение встречи между продавцами рабочей силы и покупателями (работодателями) для заключения договоров в целях соединения рабочей силы со средствами производства (капиталом);

- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями за наем рабочей силы;

- установление равновесной (доминирующей) цены;

- содействие полной, но экономически эффективной занятости.

Функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

- Неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду – рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени, поэтому покупателя правильнее называть нанимателем (работодателем). В случае нарушения прав работника наниматель несет юридическую ответственность и может иметь экономические потери.

- Относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (работодателя), что играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы (качество выполняемой работы, трудоотдача и т.д.).

- Необходимость детальной регламентации деятельности субъектов рынка, вызванное наличием большего числа институциональных структур (законодательство, социально-экономические программы, службы занятости, профсоюзы и т.п.).

– Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным уровнем рабочей силы, технологий производства и организации труда и т.д.

– Оплата труда, осуществляемая в соответствии с конечными результатами, т.е. ценой продукции, созданной данным трудом, что ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Спрос на рабочую силу как бы порождается спросом на товары и услуги, а потому называется производным.

– Для работника имеет значение не только денежный аспект, но и содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе, микроклимат в коллективе и т.д.

1.3 Виды рынков труда и их сегментация

Классификация рынков труда осуществляется на основе самых различных критериев.

По критерию пространственной сферы рынка труда можно различать (применительно к федеральному типу построения государства и административному делению России) федеральный, республиканский, краевой, областной, городской, районный, сельский рынки труда, рынки труда мегаполисов. На уровне межгосударственных социально-трудовых отношений можно выделить международный рынок труда, рынки труда межгосударственных регионов (европейский, латиноамериканский, среднеазиатский, стран СНГ).

В общей численности населения выделяют две крупные группы: люди, способные и не способные работать по найму.

Всех работающих по найму разделяют на две основные группы: традиционная – рабочая сила, для которой характерна постоянная занятость в

течение полной рабочей недели (около 40 часов) и гибкая – нерегулярная, нестабильная, периферийная.

По критерию соотношения спроса и предложения труда – равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынки труда. Эти виды рынка труда могут иметь отношение к региональному, профессиональному, интегрированному рынку труда.

По критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т.д.

При всей схожести развития экономики и социальной сферы ведущих стран политика занятости в любой из них привела к формированию разных моделей рынка труда.

Под моделью понимается схема построения или описание явления, процесса. Анализ характера спроса и предложения на рынках труда позволяет описать несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей труда в зависимости от степени конкуренции. Среди них: чисто конкурентный рынок труда, модель монополии (монополии одного покупателя), модели с учетом действий профсоюзов, модель двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующим: с одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.¹

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2014 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Консультант плюс.

2.Павленков В.А. Рынок труда, М., 2013. – 333С.

Монопсонии присущи следующие черты: количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых каким-то конкретным видом труда; данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию; фирма "диктует заработную плату" в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих.

Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы. Спрос на труд профсоюзы могут увеличивать следующими способами: увеличением спроса на производимые продукты или услуги при помощи рекламы; требованием у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают, влиянием на повышение производительности труда через участие в совместных рабоче-административных комитетах; и др.

Монополия двусторонняя на рынке труда – модель рынка труда, на котором нанимателю, обладающему монопсонической властью (властью единственного покупателя), противостоит объединенный труд (в лице профсоюза). Профсоюз является монополистическим продавцом в том случае, если он контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Результат противоборства единого покупателя и объединенного продавца труда логически не детерминирован. Тем не менее можно указать характерные черты данной модели: реальная ставка заработной платы устанавливается в промежутке между доравновесной (интересы нанимателя) и сверхравновесной (интересы профсоюза). Сторона, обладающая более эффективной стратегией, способна навязывать оппоненту ставку заработной платы, близкую к той, на которой настаивает; при равенстве сил монополиста и монопсониста возможно установление равновесной ставки заработной платы и равновесного уровня занятости.