

Рынок труда

- **Рынок труда** в общем смысле – это форма общественной организации труда в условиях товарно-денежных отношений.
- Рынок труда является центральным рынком капиталистического хозяйства с учетом его важнейших социально-экономических функций.
- Центральной задачей государства является обеспечение наилучших условий для его процветания.

Особенности функционирования рынка труда

1. Главная особенность рынка труда заключается в том, что за экономическим понятием товар (рабочей силой) скрывается человек, для которого работа, как указывали **К. Маркс, Г.Спенсер, Э.Дюркгейм, М.Вебер и Г.Зиммель**, является определяющим признаком. «Работник» - это социальное и психическое существо – человек.
2. Трудящийся обладает неотчуждаемым правом собственности на свою рабочую силу. Работодатель приобретает только право использования человеческого труда в течение строго определенного законом времени. Работодатель имеет дело с человеком, обладающим определенными правами как свободная личность, которые он должен соблюдать.
3. Вход человека на рынок труда осуществляется с помощью специальных «разрешений» - дипломов, сертификатов и иных доказательств возможности «использования» его рабочей силы. Важнейшим критерием является трудоспособность. Последующая биография работника на рынке труда (в трудовых отношениях) связывается с другим важнейшим «средством коммуникации» - деньгами.

4. Во многих странах рынок труда является объектом государственного управления (регулирования). Условия занятости определяются в процессе взаимодействия всех субъектов рыночного процесса. Законодательство регулирует состав участников рыночных отношений.
5. На рынке труда во время сделки о купле/продаже рабочей силы в первую очередь рассматриваются такие показатели, как
- содержание, условия и режим работы,
 - гарантии сохранения рабочего места,
 - возможность карьерного роста,
 - психологический климат в коллективе,
 - транспортная доступность места работы,
 - моральная удовлетворенность человека работой.
- Как и на обычном материальном рынке важное значение имеют цена и качество приобретаемого/продаваемого труда.

Рынок труда как конгломерат движений, сегментируется по признакам:

- профессиональным
- квалификационным
- региональным
- гендерным.

Огромный набор квалификаций и мотиваций на рынке труда приводит к тому, что фрикционная безработица является его неизбежным следствием: трудовые контракты заключаются только в том случае, если потенциальные работники и работодатели сходятся между собой в интересах. Для предотвращения рисков безработицы и ее негативных последствий государство стремится создать условия для максимально быстрого и удачного заключения трудовых контрактов.

С другой стороны, «свободная игра» сил спроса и предложения на труд не приводит к социальному и экономическому оптимуму для отдельного человека и для общества в целом, поскольку рынок воспроизводит нежелательные эффекты.

К самым серьезным опасностям относятся:

- недостаточное вознаграждение работников (вследствие чего возникает бедность трудящихся масс),
- растягивание времени труда, угрожающее здоровью человека,
- негуманные условия труда,
- систематическая дискриминация определенных групп (больных, инвалидов, старых),
- абсолютное подчинение работодателю в производственном процессе.

Государству приходится ограничивать свободу заключения трудовых договоров, а также само восприятие рабочей силы на рынке труда в качестве товара.

Считается, что плох тот рынок труда, который не формирует широкого спроса на трудовые силы. Такой несовершенный рынок труда, отказывающийся от рабочей силы, является главной причиной:

- кризиса занятости;
- ухудшения потребительского спроса;
- увеличения затрат на содержание безработных;
- деформирует цели общехозяйственного развития страны.

Структура рынка труда

I. Субъекты рынка труда

- работодатели (создают объединения работодателей для защиты своих интересов)
- наемные работники (создают профсоюзы)
- государство (осуществляет нормативное регулирование, участвует в организации инфраструктуры рынка труда, выступает работодателем).

Взаимодействие между ними (в различных вариантах) образует систему социально-трудовых отношений. Для нормального функционирования рынка труда все три субъекта призваны выполнять определенные задачи.



II. Компоненты конъюнктуры рынка труда:

- спрос на рабочую силу
- предложение рабочей силы
- цена рабочей силы
- норма величины труда

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы и его влияние на цену рабочей силы.

Иногда в литературе рассматриваются такие компоненты, как

- спрос на рабочие места
- предложение рабочих мест

1. Спрос на рабочие руки – это потребность хозяйства в определенном количестве работников в каждый конкретный момент времени. Спрос на рабочую силу, осуществляемый работодателями, в настоящее время формируется на основании двух основных стратегий:

- существует высокая заинтересованность в поддержании постоянного состава работников (ядра);
- «рестриктивная стратегия», нацеленная на использование минимального объема квалификации в некоторых трудовых процессах. Такой спрос на труд приводит к улучшению условий труда одних групп трудящихся, и к нестабильной занятости и низкому материальному обеспечению других групп.

Факторы квалификации, возраста, пола, статус самого хозяйствующего субъекта и сектора хозяйства при найме разделяют трудовое сообщество на группы **инсайдеров** и **аутсайдеров**.

2. Предложение рабочей силы на рынке труда – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму. При этом, труд для индивидов имеет только тогда значение, если потребность в денежных ресурсах не может быть покрыта без работы.

Совокупное предложение труда складывается из групп трудоспособных людей, желающих получить легальную работу:

- занятых
- безработных
- «скрытые резервов».

Совокупное предложение труда может быть представлено в виде:

- реализованного предложения (занятые работники)
- нереализованного предложения («ищущие работу»)
- потенциального предложения («ищущие работу» + «скрытые резервы»).

Из «скрытых резервов» исключаются неработающие лица, которые не стремятся поддерживать свое жизнеобеспечение за счет нелегального труда или системы социального обеспечения. Эти лица не являются значимыми для рынка труда, поскольку между ними и рынком труда отсутствуют линии пересечения.

Предложение труда зависит от действия следующих факторов

1. От спроса на труд. Если спрос уменьшается, то увеличивается незанятая часть рабочей силы.
2. От демографической ситуации, которая определяет общий потенциал предложения.
3. От степени и масштабов развития самозанятости: чем она выше, тем меньше доля наемных работников и меньше доля незанятого населения.
4. От квалификационной и профессиональной структуры.
5. От масштабов деятельности государства: социальных программ для трудоспособного населения и степени «вытеснения» рабочей силы государством с рынка труда*.
6. От конкуренции между работниками, которая способна понижать предложение труда.
7. От трудовой активности населения. Если активность высока, то растет предложение труда на рынке.

8. От цены труда.
9. От уровня и структуры налогообложения. Оно способно воздействовать и на спрос на труд. 
10. От гендерно-специфических представлений и мыслительных систем**. Со временем предложение труда мужчин стало менее эластичным, чем женщин. Повышение доходов работникам-мужчинам приводит к снижению их стремления работать, тогда как женщины-работницы реагируют на возможное повышение зарплат еще большим предложением своего труда.
11. Предложение труда во многом зависит от психосоциальных факторов. Считается, что каждый индивидуум преследует свои специфические цели, точно так же, как существуют различные установки в мотивациях при выборе профессии или рабочего места. Выводы эмпирических исследований свидетельствуют, что даже если человек имеет семью, которую нужно кормить, и только одно это должно приводить его в сообщество тех, кто нуждается в работе, рациональные соображения принимаются во внимание только в ограниченной мере. Еще в теории рынка труда подчеркивается, что никто не может точно сказать, что определенный трудоспособный человек или даже «типичный» работник захочет трудиться.

3. Цена рабочей силы

Зависит от:

- положения экономики (спад, подъем);
- отраслевой структуры хозяйства;
- уровня развития технической базы;
- уровня доходов населения;
- развития рынков товаров, услуг, жилья, ценных бумаг;
- состояния социальной и производственной инфраструктуры;
- от демографических, этносоциальных, политических, экологических факторов.

Согласно **теории соотношения спроса и предложения*** на «свободном рынке труда» вознаграждение за труд складывается на основании текущего соотношения между спросом и предложением на конкретную рабочую силу.

Однако уровень зарплат сильно влияет на это взаимодействие. Если зарплаты на рынке труда не регулируются, то предложение и спрос на труд выравниваются. Но лица, не имеющие квалификации или дискриминируемые, получают низкие зарплаты.**

Пределы цены труда

Теоретической основой для определения минимальных границ заработной платы является теория трудовой стоимости.***

Для работодателя цена труда складывается из следующих элементов:

- денежной заработной платы
- отчислений на социальное обеспечение (в России – ЕСН)
- отчислений предприятия на поддержание заинтересованности в труде своих работников.

Для работников цена труда – это стоимость приемлемого уровня существования самого работника и его семейства.

Выводы:

1. Цена труда имеет социальное содержание. Она выполняет функцию воспроизводства, поскольку оплата труда должна обеспечивать нормальное удовлетворение материальных и духовных потребностей работника и нетрудоспособных членов его семьи.
2. На рынке труда участники обмена не равноправны. Работодатель имеет намного больше возможностей навязать свою цену труда. Противостоять этому призвано государство, которое регулирует цену на труд посредством таких механизмов, как социальное партнерство, МРОТ, социальные пособия.
3. Цены на труд менее эластичны, чем цены на товар.
4. Цены на труд тесно связаны с социальным развитием – с динамикой занятости и безработицей.

Взаимозависимость цены труда и конъюнктуры рынка труда

Экономика: в зависимости от состояния спроса на рабочую силу и предложения труда, на рынке труда может сложиться ситуация, характеризующаяся как:

- трудоизбыточная (предложение труда превышает спрос)
- трудодефицитная (недостаток предложения труда)
- равновесная (спрос соответствует предложению).

Соотношение спроса и предложения на рынке труда влияет на цену труда (величину заработной платы), и, наоборот, цена труда корректирует конъюнктуру рынка труда. Это взаимодействие может быть представлено в следующих отдельных примерах:

1. Из-за роста спроса на рабочие руки увеличивается цена труда. Предложение труда в этом случае показывает гендерную специфику: мужчины, как правило, отказываются от дополнительной работы, а женщины – соглашаются.
2. Рост предложения труда приводит к сокращению заработной платы, а не к снижению спроса на труд. Спрос на труд сокращается только в условиях экономических кризисов. Если предложение труда сильно превышает спрос на труд, возрастает конкуренция за рабочие места.
3. Сокращение заработной платы увеличивает предложение труда и способствует развитию дополнительных видов труда, часто имеющих нелегальный характер.* В этом случае возникают значительные «перекосы» рынка труда.

Значение МРОТ

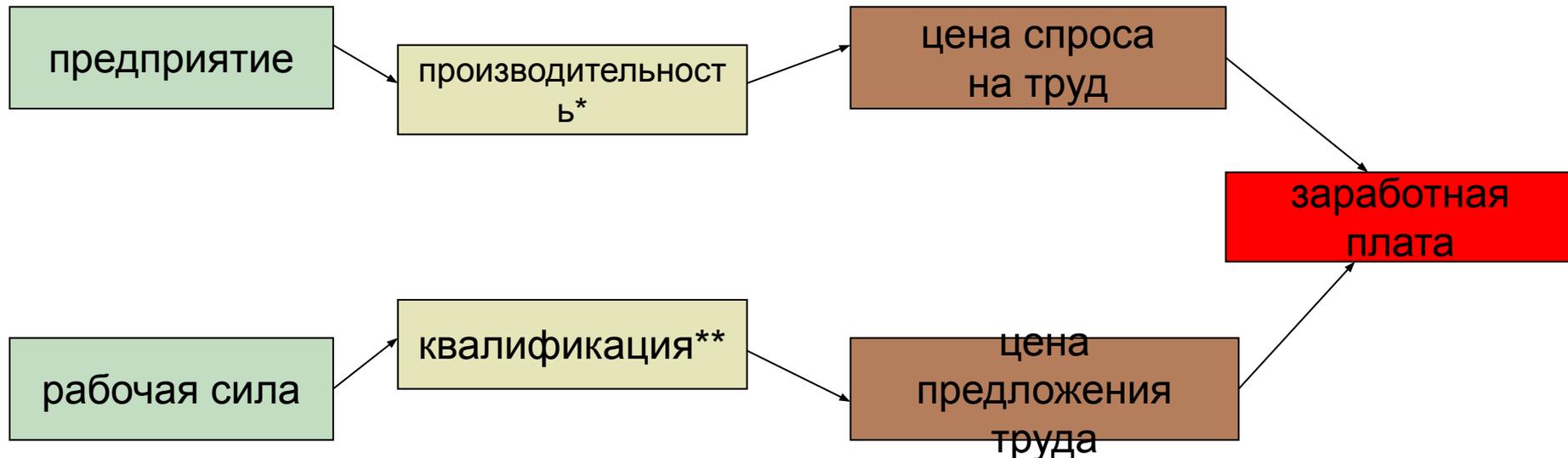
МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

Эффективность МРОТ напрямую зависит от его величины.* Он способен:

- сокращать степень эксплуатации трудящихся;
- удовлетворять минимальные потребности работников (выступает гарантом экономической безопасности трудящихся);
- уравнивать конкуренцию между предприятиями (за счет функции установки начальной цены на труд).

Заработная плата

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Она устанавливается исходя из теории прибавочной стоимости: работодатель оплачивает работнику только одну часть его труда, а другая часть произведенного труда присваивается им в виде прибыли. Размер з/п зависит не только от колебаний спроса и предложения на рынке, но и от качества труда, квалификации и профессионализма работника. С другой стороны, большое влияние на размер з/п имеет производительность труда (за счет роста объема производимой продукции, улучшения ее качества и повышения продаж). Также, з/п сильно зависит от издержек производства, обучения и содержания производительных работников.



Рынок труда

Интерный
(трудоустроенные
работники)

Экстерный
(нетрудоустроенные
работники)

Комплексное трудовое и социальное законодательство

Институализированный рынок труда

Первый рынок труда

Естественный и свободный
механизм для заключения
договоров о купле/продаже
рабочей силы

Второй рынок труда

Регулируемый государством
и сильно зависящий от
инструментов по стимулированию
и поддержанию занятости

Третий рынок труда

Прямо создается государством
для лиц, имеющих серьезные
трудности в трудоустройстве

Сфера социально-
трудовых

занятость

Внешняя
гибкость
рынка
труда

Внешняя
гибкость
рынка
труда

Сфера
социально-
трудовых
отношений
(внутри
предприятий и
между
предприятиями)

неактивность

безработица

Внешняя гибкость рынка труда



Конкуренция на рынке труда

Различают два вида конкуренции:

- конкуренция наемных работников между собой;
- конкуренция работодателей при найме работников.

Ценовая конкуренция – это конкуренция, связанная с уровнем оплаты труда, в которой побеждают работники с более скромными притязаниями, а также работодатели, предлагающие более высокую оплату труда.

Неценовая конкуренция связана с предложением определенного вида труда и спросом на него.

Рынок труда характеризуется следующими **«идеально-типическими» чертами**:

- большое количество работодателей конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- многочисленные работники, независимо друг от друга предлагают данный вид труда;
- ни работодатели, ни работники не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.*

III. Инфраструктура рынка труда

Это средства, помогающие (облегчающие) заключению сделок о покупке/продаже рабочей силы (трудовых договоров, контрактов). К ним относятся:

- государственные и частные учреждения, структуры по содействию в организации занятости (службы занятости, агентства по найму персонала);
- кадровые службы предприятий
- общественные фонды и учреждения по содействию занятости (благотворительные организации, детские сады, общественный транспорт).

Сегментация и дискриминация наемных работников

Сегментация рынка труда – этот вопрос рассматривается с 1970-х гг. и характеризует неравенство в условиях труда, доходах и материальной защите трудящихся.

На основании критерия **качества рабочих мест** рынок труда разделяется на следующие сегменты:

- высококвалифицированные рабочие места (требующие инвестиций);
- малоквалифицированные рабочие места (не требующие инвестиций в человеческий капитал).

На основании **доходов** выделяется:

- экономически безопасный и низкооплачиваемый сегменты рынка труда.

На основании **условий труда, социальной защиты**, выделяется:

- социально защищенный и социально незащищенный рынки труда.*

Причины:

- Флексибилизация рынка труда („flexible” – гибкий) – устойчивое выражение в экономике, означающие повышение „приспособляемости“ рынка. Может выражаться в снижении трудовых издержек, либерализации трудового законодательства, легализации нетипичных форм труда, стимулировании создания рабочих мест.
- Часто с флексибилизацией рынка труда связывают децентрализацию тарифных переговоров и снижение активности государства в области политики доходов.
- Проблемы могут усиливается за счет механизма социального партнерства и дефицита спроса на отдельный труд: некоторая часть рабочих может воспользоваться своим привилегированным положением и требовать высокие зарплаты, тогда как другие систематически дискриминируются.

Дискриминация работников на рынке труда – это предложение худших условий труда, доступа к рабочим местам, более низкого уровня заработной платы, не связанных с различиями в качестве рабочей силы.

Формы дискриминации:

- препятствия при найме
- высокий риск увольнения
- сегрегация (ограничение доступа определенных групп работников в престижным рабочим местам) по профессиональному, должностному уровню, уровню доходов и условиям труда
- статистическая дискриминация – ориентация работодателя на заранее усредненные характеристики определенной группы наемных работников, к которой относится конкретный работник.

Одним их способов преодоления дискриминации выступает высокая мобильность рабочей силы.

Мобильность на рынке труда

Мобильность - это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, когда переход на новое рабочее место сопровождается изменением либо вида занятости, либо места занятости, либо работодателя, либо сложности выполняемого труда.

- Рынок труда не однороден. Он распадается на локальные рынки труда по видам деятельности, отраслям, профессиям, квалификации работников. Между этими рынками существует взаимодействие – определенная мобильность рабочей силы.
- **Территориальная мобильность** (горизонтальная) – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением.
- **Вертикальная мобильность** (внутри одного предприятия, между предприятиями) предполагает перемещение работника с одного рабочего места на другое, сопровождаемая повышением/понижением дохода, сложностью выполняемого труда, изменением условий труда и квалификации.

Мобильность зависит:

- от изменения спроса и предложения труда;
- от инфраструктуры рынка труда;
- от уровня доходов, извлекаемых в секторах экономики;
- от уровня профессионального образования и квалификационной структуры;
- от гендерных, семейных и аскриптивных доминирующих признаков трудящихся.

Центральные признаки подоходного налогообложения (2000, основа – годовые доходы)

Признаки	Германия	Франция	Великобритания	Дания	Швеция	Нидерланды	США
Вступительный налог (в %)	22,9	9,5	10,0	7,0	0,0	33,9	15,0
«Нулевая зона», евро	6902	3999	7092	1436	154	4061	2762
Наивысшие ставки (в %)	51,0	54,0	40,0	59,0	25	60	39,6
Доходы, облагаемые по самой высокой ставке, евро	58643	44983	45929	35949	43505	48898	284453

Регулирование «нормальных трудовых отношений» в индустриальной экономике

- Регулирование длительности и времени труда (40 часов/45 лет), ориентация на мужской труд
- Регулирование найма и увольнения (бессрочные трудовые договоры)
- Тарифное назначение з/п, МРОТ
- Создание профессиональной и квалификационной структуры (профессия, уровень образования, языковые знания)
- Социальное страхование по безработице, болезни, старости, инвалидности, несчастном случае на производстве



Обязанности работодателя

- Участие в переговорах с профсоюзами и государством (механизм социального партнерства) на отраслевом и центральном уровне с целью тарификации з/п

Эффект: искусственное повышение з/п

- Участие в оплате части социальных взносов за своих работников в фонды социального страхования

Эффект: увеличение издержек на рабочую силу

- Производственная социальная политика («социальный пакет»)

Эффект: увеличение издержек на рабочую силу

Обоснование:

- стабилизация занятости, заинтересованность трудящихся
- сглаживание противоречий между трудом и капиталом
- социальная справедливость



«Моральный кодекс» работодателя в социальном государстве



- ❖ Работодатель осознает, что для широких слоев населения доходы являются прямым следствием занятости, поэтому люди, приходящие на рынок труда, претендуют на постоянную занятость в течение большого отрезка жизненной биографии;
- ❖ Работодатель должен согласовывать свои требования к наемным работникам с образованием и квалификацией, которые работники приносят на рынок труда, и которые зависят от действующей системы образования, ее эффективности и качества;
- ❖ Работодатель понимает, что в индустриальных обществах наемный труд и труд вообще является центральным фактором общественной жизни, поэтому человек приносит на рынок труда свои жизненные риски и шансы, которые едва ли можно разрешить вне этой системы;
- ❖ Работодатель осознает, что социальный и материальный статус работника во многом зависит от его положения на рынке труда;
- ❖ Работодатель знает, что занятость имеет для работников не только экзистенциальное, но еще и социальное значение, поэтому предприятие и работа образуют социальное пространство, в котором формируется самооценка работника.