

Гибкость и жѐсткость рынка труда

Понятие

- Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. Рынок труда регулируется спросом и предложением

Двойственность рынков труда порождает проблему их гибкости и жесткости, т. е. проблему гибкости или жесткости социально-трудовых отношений. Основные факторы гибкости рынков труда – это развитость конкурентной среды, рациональность затрат на рабочую силу, степень интеграции в мировой рынок.

- Рынок труда может быть гибким или жёстким в зависимости от того, какие отношения складываются между наёмными рабочими и работодателями, как и какими силами регулируются эти отношения.



Выделяют три аспекта рынка труда, к которым применимы понятия гибкости и жёсткости:

- затраты на рабочую силу;
- занятость;
- мобильность трудящихся.



В связи с этим гибкость рынка труда предусматривает:

- 1. большую территориальную и профессиональную мобильность трудящихся;
- 2. гибкость издержек на рабочую силу в ответ на изменения экономической ситуации;
- 3. гибкость внутриотраслевой и межотраслевой дифференциации заработка;
- 4. гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятий;
- 5. гибкость использования трудящихся во всевозможных формах найма;
- 6. гибкость режимов работы, распределения рабочего

Несмотря на всю привлекательность гибких форм занятости, необходимо отметить и определённые позитивы жесткого рынка труда.

Жесткий рынок труда отличается следующими характеристиками:

- гарантия занятости;
- стабильность занятости;
- обеспечение трудящихся стабильными доходами;
- стабильность содержания работы ;
- безопасность работы .

Во многих странах жёсткость рынка труда объясняют действием шести групп факторов:

- 1) структурой налогов и социальных доплат, которые сдерживают рабочую силу на рынке труда и не стимулируют изобретательность, стремление к риску;
- 2) наличием социальных мер защиты занятости;
- 3) негибкостью системы оплаты труда из-за «монопольной» силы профсоюзов и положений трудового законодательства;

4) отсутствием у трудящихся достаточно высокой квалификации или доступа к проф.подготовке, которые позволяли бы приспособливаться к структурным и технологическим изменениям;

5) наличием ряда ограничений в области организации частного бизнеса, которые мешают процессу расширения контингента лиц, работающих на себя;

6) жесткими правилами тарификации работ, которые тормозят мобильность рабочей силы, что способствует увеличению затрат на рабочую силу на единицу продукции и уменьшает конкурентоспособность товаров.

**Спасибо за
внимание!**