Гибкость и жесткость 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 приспосабливаться 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 внимаение!