


Гипкость, мобильность и дискриминация на рынке труда



Гибкость и виды Гибкости на рынке труда

Гибкость – это способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

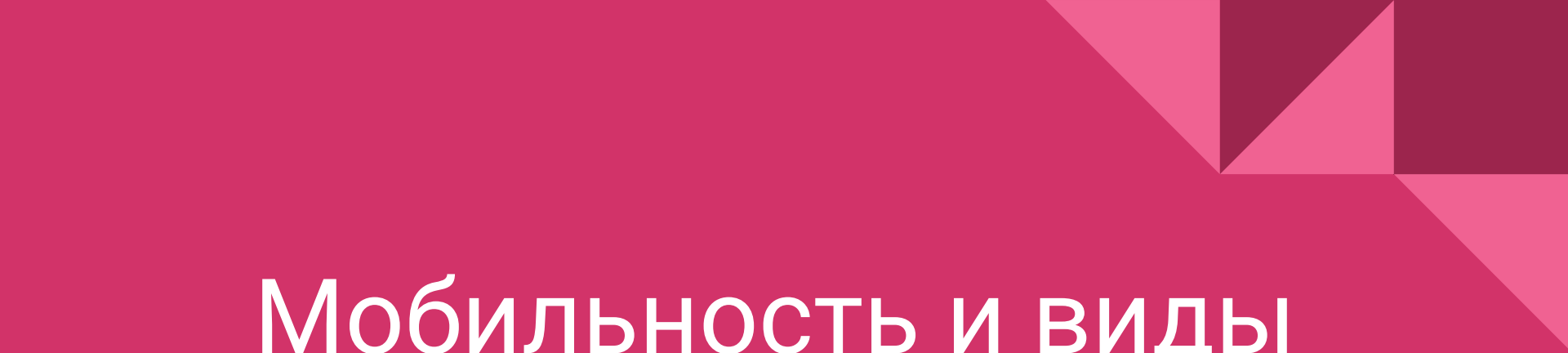
Гибкость рынка труда, будучи многоплановым понятием, затрагивает интересы всех сторон трудовых отношений и предоставляет новые возможности субъектам отношений занятости. Со стороны работодателя гибкость рынка труда в первую очередь связана со снижением расходов на наем, увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости и повышения эффективности деятельности предприятия. Со стороны занятых более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм и системы оплаты труда, режимов рабочего времени и форм занятости, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что гибкость рынка труда может приводить к ослаблению социальной защиты работников.

Основные направления

Реорганизация рабочего времени заключается, с одной стороны, во внедрении гибких режимов труда в соответствии с необходимостью более полного использования производственных мощностей или приспособления к сезонным колебаниям спроса, с другой стороны, в решении проблем занятости в ряде стран путем сокращения рабочего времени и ограничения сверхурочных работ.

Нестандартные режимы использования полного рабочего времени практикуются в разных формах: подвижное использование рабочего времени, функциональная смена рабочих мест и др. Подвижное использование рабочего времени – перспективная форма, учитывающая запросы потребителей (например, работа предприятий сферы услуг вечером и в выходные дни), организация работы научно-исследовательских и проектных институтов, некоторых видов производств в плане равномерной загрузки в течение суток и ускоренной отдачи дорогостоящего оборудования. Графики выхода на работу могут строиться с учетом пожеланий работников. За годы реформ произошли определенные позитивные изменения в сфере торговли.

К нестандартным формам занятости относят: 1) занятость неполное рабочее время – частичная занятость (занятость на половину или четверть ставки заработной платы и соответственно столько же от установленного рабочего времени), деление рабочих мест (когда на одно рабочее место принимается двое или трое работников); 2) временные работы и работы на принципах субподряда, когда фирмы выводят за рамки своей производственной структуры те виды деятельности, которые на являются для них основными (охрана, питание сотрудников, юридические консультации), дистанционная занятость, а также домашняя работа.



Мобильность и виды мобильности на рынке труда

Виды мобильности

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости, территории, работодателя.

Территориальная мобильность – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим, социальным, или другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

Выделяют миграцию внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связанную с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную.

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает влияние на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнительным к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников.

Межфирменная мобильность.

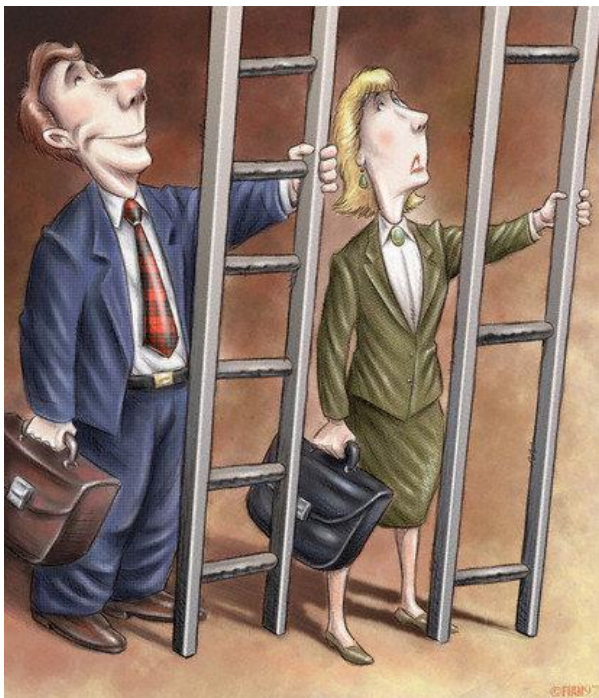
Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными или вынужденными.

Увольнения являются проявлением стремления работника к максимизации своей полезности, а работодателя – к максимизации прибыли. В силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а так же того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

Двойственность и сегментированность рынка труда.

Теория сегментированности рынка труда опирается на существование неконкурентных групп работников, которые привязаны к определенным рабочим местам при ограниченной мобильности между этими группами.

Дискриминация на рынке труда



Дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы). Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют. Отражением такой ситуации будет более высокий уровень безработицы у таких групп населения.

Дискриминация при оплате труда. Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т. е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.



Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям (профессиональная сегрегация). Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы.

Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере. Она наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности. Этот вид дискриминации аналогичен профессиональной сегрегации, но в данном случае сегрегация происходит по вертикали, в должностной иерархии.

Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки. Она может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Дискриминация со стороны работодателя выражается в неодинаковом отношении работодателя к различным группам работников, одинаковым по производительности, но разным по характеристикам, по которым работодатель предпочитает одну группу другой.

Дискриминация со стороны работников основана на личном предубеждении работников. Возникает тогда, когда большая часть работников избегает сотрудничества в трудовом коллективе с дискриминируемыми работниками.

Дискриминация со стороны потребителей порождается неодинаковым отношением потребителей к работникам, предоставляющим им один и тот же вид данной услуги (предпочтение обслуживания). Этот вид дискриминации может привести к профессиональной сегрегации.

Дискриминация со стороны предложения труда возникает как реакция работодателей на различные характеристики предложения труда работников, имеющих одинаковую производительность. Пример дискриминации со стороны предложения – монопсоническая дискриминация на рынке труда.

Статистическая дискриминация. Причина существования этого типа дискриминации – вид и качество информации, используемой при принятии решения о найме работника. Работодатель в условиях несовершенства информации судит о работниках на основе средних характеристик о производительности, присущих группе, к которой принадлежит данный работник, а не на основе информации о его индивидуальной производительности. Основной выход – это правильный механизм отбора.