



Фактически сходство рынка труда с другими рынками производственных ресурсов, которое позволяет говорить о маркетинге рынка труда, заключается прежде всего в действии законов спроса и предложения. Чем выше требования к заработной плате сотрудников, тем меньшее количество кадров работодатель сможет привлечь. И, соответственно, закон предложения формулируется так: чем меньше заработная плата, которую работодатели соглашаются и могут платить за выполнение определенного круга задач, тем меньше человек, желающих выполнять данные виды работ. На пересечении интересов работников и работодателей появляются контуры равновесной цены рабочей силы, то есть уровень заработной платы, соответствующий количеству людей, желающих работать, и количеству рабочих мест, которые предприниматели готовы предоставить.

На самом деле для разных сегментов рабочей силы существуют разные рынки. Однако с макроэкономической точки зрения можно говорить о едином рынке труда, поскольку под угрозой социальных бедствий люди обычно готовы к работе, не соответствующей их профессии и квалификации. Для определенных групп профессий кривые спроса и предложения могут не пересекаться, хотя это обычно исключается на рынке труда.

Основное отличие — очень специфический объект рынка труда. Из самого определения следует, что таков труд. Термин «рабочая сила» часто используется как синоним (в том числе и в нашей книге). При этом стоит помнить, что этот термин при некоторых теоретических подходах (в первую очередь марксистских) приобретает самостоятельное значение и противопоставляется труду.

Согласно Карлу Марксу, рабочая сила — это особый вид товара, единственная собственность, принадлежащая пролетарским рабочим (а другие категории наемных рабочих Маркс не рассматривал) и которую они предлагают рынку. Покупателями этого продукта становятся капиталистические работодатели. Купив рабочую силу, они полностью избавляются от нее, заставляя рабочего работать на пределе своих физических возможностей и платя ему не больше и не меньше, чем необходимо для поддержания рабочей силы (по сути, эти выплаты являются стоимостью труда).

Эта теория также объясняет тот факт, что некоторые рабочие получают относительно высокую заработную плату: это связано с более высокой квалификацией, которая улучшает качество рабочей силы и приводит к тому, что для ее поддержания необходимо не только есть, но и хотя бы одеваться. что-нибудь, но хорошо поесть, прилично одеться и даже читать книги и т. д., а также иметь больше свободного времени.

Современная экономическая теория отвергает такое понимание. Даже если он был подходящим для своего времени (не будем здесь обсуждать, так ли это), сегодня он явно не подходит. На самом деле, о какой продаже труда может идти речь, если все время наемные работники не довольны своей заработной платой, а работают неполный рабочий день, занимаются малым бизнесом, оказывают платные услуги или просто производят еду для себя, работая в стране. Ведь это означает, что вне рамок, предусмотренных трудовым договором, у них есть полная возможность распоряжаться своей рабочей силой.

Так или иначе, сам факт теоретических несоответствий говорит о том, что на этом рынке мы имеем дело с необычным товаром.

Очевидно, здесь не имеет места обычная обменная ситуация, когда покупатель и продавец, заключив сделку, расходятся. Однако на товарном рынке есть ситуация, более близкая к ситуации на рынке труда: это договор поставки, который предполагает регулярную поставку товара и множественные платежи за него.

В целом можно выделить следующие различия рынка труда от других ресурсных рынков:

- продавцы на рынке труда — это наемные работники, предлагающие свою рабочую силу на продажу, а покупатели — работодатели в лице государства и предпринимателей;
- рабочая сила конкурентоспособна;
- трудовые отношения более длительные;
- договорное поведение агентов рынка труда позволяет нам рассматривать их отношения как возможно оппортунистическое, что выражается в пренебрежении выполнением условий контрактов, заключенных всеми сторонами сделки, и влияет на существенное увеличение транзакционных издержек;
- с помощью рынка труда человек достигает реализации своей цели — возможности удовлетворить свои потребности как работника и как личность;

- в ценообразовании на рабочую силу преобладают субъективные факторы, как правило, цены здесь монопольно низкие, в большинстве случаев ниже стоимости рабочей силы;
- рынок труда менее гибкий, несбалансированное состояние рынка труда является нормой, а совпадение спроса и предложения следует рассматривать как редкое кратковременное и нестабильное состояние.

Таким образом, между рынком труда и другими ресурсными рынками есть как сходства, так и отличия. Вне сомнения рынок труда является очень важным звеном всего общества и связан с большинством других ресурсных рынков напрямую.

Список литературы:

1. Агабекян Р. Л. Российский рынок труда: особенности, проблемы и перспективы. – Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом-Юг, 2014.
2. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учебное пособие. – 2015.