



Конкуренция на рынке труда квалифицируется как комплекс экономических отношений, возникающих между отдельными экономическими субъектами в лице поставщиков и потребителей рабочей силы в результате столкновения их интересов - индивидуальных, групповых, общественных. Целью конкурентного взаимодействия субъектов рынка труда является возможность присвоения благ для удовлетворения потребностей.

Как социальный институт, конкуренция - это одна из форм согласования общественных интересов субъектов рынка труда. Как экономический институт, она предстает в виде правил и ограничений их экономического поведения. Институт конкуренции в экономических отношениях может носить формальный и неформальный характер. Формально он определяется в виде официально принятых правовых норм, закрепляющих тот или иной допустимый уровень конкурентного поведения субъектов рынка труда. Неформально институт конкуренции устанавливает для всех его участников нормы поведения, складывающиеся на основе экономической культуры, системы ценностей, привычек и традиций, менталитета, других факторов, которые влияют на каждого в отдельности и процессы развития трудовых отношений в целом. Формальные и неформальные нормы рассматриваемого института находятся в тесном взаимодействии.

Конкуренция на рынке труда существует в следующих формах:

- 1) между работодателями - за привлечение рабочей силы;
- 2) между работниками - за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда;
- 3) между наемными работниками и работодателями - за условия трудового соглашения и оплаты труда;

В качестве субъектов рассматриваются:

1. Наемные работники, формирующие предложение рабочей силы;
2. Работодатели, формирующие спрос на рабочую силу;

3. Государство и его органы: функции создания условий для развития рыночных отношений; обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы; разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка; защиту всех субъектов рынка труда; регулирование

рынка труда; функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Юридические нормы и экономические программы. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является слабым местом российского государства. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Определены объекты конкурентных отношений: рабочие места и должности, дифференцированные по ценовым и неценовым параметрам, за которые конкурируют работники; квалифицированные работники, по поводу которых вступают в конкурентные отношения работодатели; условия найма как объект конкуренции между наемными работниками и работодателями.

Конкуренция служит основой формирования и проявления конкурентоспособности на разных уровнях. Конкурентоспособность рабочей силы как объект отношений найма на рынке труда представляет собой интегрированную категорию, объединяющую в себе систему качественных и коммерческих характеристик рабочей силы, а также ее привлекательность для работодателя.

Основные субъекты конкурентной борьбы на рынке труда - наемные работники и работодатели; в качестве их представителей часто выступают профсоюзы и

объединения работодателей. Как показывает опыт, цели руководителей профсоюзной организации далеко не всегда совпадают с настроениями основной массы ее членов. Государство, которое может выступать и в качестве работодателя, играет особую роль, устанавливая правила игры и формируя институциональную среду, в которой действуют субъекты рынка труда.

Наемные работники конкурируют между собой за рабочие места и должности, работодатели за работников, особенно высококвалифицированных и продуктивных, работодатели и наемные работники (профсоюзы) - за условия найма. Объектом соперничества иногда оказывается доступ к привлекательным сегментам рынка труда, информация о вакантных рабочих местах, требуемой рабочей силе и т.д.

Рынок труда, как известно, распадается на отдельные сегменты, нередко почти не связанные между собой. Конкуренция возможна внутри каждого из них - среди взаимозаменяемых работников одного уровня квалификации (внутрифирменная и межфирменная) или работодателей, предлагающих однородные рабочие места, и между ними - когда преодолеваются отраслевые и территориальные барьеры.

Учитывая, что наниматель и работник соперничают за условия найма, в их отношениях также легко обнаружить сочетание добросовестной и недобросовестной конкуренции. К примеру, возможно "оппортунистическое поведение" работника, когда он максимизирует собственную выгоду, прибегая к неблагоприятным средствам (ослаблению трудовых усилий, снижению качества производимого продукта, передаче ценной информации конкурентам, воровству и др.), а также групповой оппортунизм работников, направленный против "общего врага", - вплоть до круговой поруки. Иногда наниматель специально снижает конкурентные возможности работников, делая их менее мобильными, например, вносит деньги за их обучение с условием, что они отработают у него определенный срок там же.

Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда противоречивы. Конечно, этот феномен позитивно меняет структуру рабочей силы, побуждая людей следовать техническому прогрессу и запросам рынка. Соперничество между работниками стимулирует их индивидуальную трудовую мобильность, стремление повышать свой квалификационный уровень и т.д. Конкуренция между работодателями заставляет их повышать зарплату, предлагать работникам весомый социальный пакет, предоставлять возможности для развития, самореализации и служебного роста, улучшать рабочие места и

психологический климат в трудовом коллективе. В итоге повышается результативность использования ресурсов.

Вместе с тем конкуренция обладает разрушительной силой. Предприятия, потерпевшие в ее ходе поражение, причиняют обществу немало хлопот. Будучи в целом полезными, банкротства, если их слишком много, чреватны замедлением экономического роста, снижением занятости, обострением социальных проблем, ростом преступности. Позитивные последствия банкротства проявляются тогда, когда его терпят неэффективные фирмы; если же банкротства обусловлены монопольной позицией конкурентов, их близостью к властным структурам, связями с криминальным миром, давлением на судебные органы, то вред от этого трудно переоценить.