

*Доцент к. э. н. Наталья Владимировна Маковская
Белорусский государственный экономический университет
(г. Минск, Республика Беларусь)*

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТОВ В УСЛОВИЯХ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

Определение категории «внутренний рынок труда»

Категория «внутренний рынок труда» научно оформляется в начале 1970-х годов в концепции П.Доринджера и М.Пайора [Doringer, Piore, 1971, р. 1-9, 13-28]. Анализируя положения данной концепции с точки зрения современного экономического развития, следует обратить внимание на следующие особенности.

1. П. Доринджер и М. Пайор определяют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур. Рабочие места на внутреннем рынке заполняются путем продвижения по службе или перевода занятых на предприятии. Однако в концепции не оговариваются условия и принципы заполнения рабочих мест.

2. П. Доринджер и М. Пайор настаивают на взаимосвязи внутреннего и внешнего рынков труда, так как переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные «ворота» внутреннего рынка труда. Тем самым, эти рабочие места защищены от воздействия конкурентных сил со стороны внешнего рынка. «Внутренний рынок труда представляет собой комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри предприятия, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации. В этом смысле внутренние рынки труда - антирыночные организации» [Фаворо, 1997, с. 90-103]. Это с одной стороны. С другой стороны, авторы концепции, констатируют механизм функционирования внутреннего рынка труда на основе осуществления материализации закона спроса и предложения рабочей силы при помощи различных внутрифирменных процедур. Представляется, что такого рода

дихотомия в концепции внутреннего рынка труда, возникла в результате:

- а) отсутствия четкого определения объекта данного рынка, вокруг которого строятся все рыночные отношения;
- б) одностороннего рассмотрения данной институциональной формы как организационно-производственной структуры в отношении, которой действует система нормативов и ограничительных правил.

3. Вместе с тем, значимым в концепции П. Доринджера и М. Пайора является:

- выделение трех факторов, формирующих состояние ВРТ: специфика квалификации, обучение на рабочем месте, образованный рабочий коллектив. Эти три фактора, защищая рабочие места, создают и расширяют коллективное знание, необходимое для производства конкретного товара;
- обоснование отличительных черт ВРТ и внешнего рынка труда. «Внутренние рынки труда определяют отношения, связанные с существующей квалификацией и, соответственно, занятостью и служебным продвижением. Внешние рынки касаются формирования новых отношений занятости: поиска места работы, найма работников. Это означает, что первые характеризуются как рынки «запасов», а вторые - как рынки «потоков» [Фаворо, 1997, с. 90-103].

В целом, Доренджер и Пайор определили, что наряду с неким внешним рынком труда, подобным рассматриваемому экономической теорией конкурентному рынку, крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние в значительной степени отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям.

Внутренний рынок труда (ВРТ) следует рассматривать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (заработка плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Особенности развития человеческого капитала в условиях внутреннего рынка труда организации

С учетом изложенного анализа дискуссионных формулировок, представляется возможным разработка концепции взаимодействия внутреннего рынка труда и человеческого капитала, основанной на изучении трансформации рыночного паритета отношений между работником и работодателем, которые строятся по принципу «снизу-вверх», и когда государству не принадлежит ключевая роль в формировании идеологии данных отношений. Рыночное взаимодействие между работником и работодателем должно формироваться на внутрифирменном уровне – в структурных подразделениях предприятия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) с целью полного и рационального использования человеческого капитала.

В рыночной экономике человек-работник выступает как, с одной стороны, производительная сила, и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой - как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств. Данные характеристики человека-работника концептуально оформлены в теории человеческого капитала.

Концептуально теория «человеческого капитала» была сформулирована такими экономистами, как Г. Беккер и Т. Шульц и др. К концу XX в. теория «человеческого капитала» получает свое признание присуждением Нобелевской премии по экономике Теодору В. Шульцу – в 1979 г. [Shultz, 1975] и Гэри Беккеру – в 1992 г. [Becker, 1962]. Общей характеристикой научных теорий этих экономистов является то, что дан анализ преобразований в структуре производительных сил в эпоху научно-технической революции и определен фактор экономического роста - непосредственно сам работник и эффективность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов.

Общий обзор, сложившихся научных взглядов, на категорию «человеческий капитал» позволяет ее рассматривать с позиций ВРТ как в узком, так и широком смысле. В узком смысле «человеческим» его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой

источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе» [Добрынин, Дятлов, 1999, 309 с]. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в рамках ВРТ в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья. Именно так раскрывает это понятие Г. Беккер.

Иначе, человеческий капитал является формой выражения качественного уровня рабочей силы, который, в свою очередь, определяет будущий размер прибыли (работодатель) и доходов (работник). Следовательно, человеческий капитал может быть представлен как капитализированная стоимость рабочей силы [Щетинин, 2003, с. 55-61].

По нашему мнению, реализация человеческого капитала в форме капитализируемой стоимости рабочей силы может осуществляться только в определенных производственно-организационных условиях, которые определены такой институциональной формой как внутренний рынок труда. Данное заключение аргументировано следующими положениями.

1. Человеческий капитал – это совокупность физических, личностных и профессионально-квалификационных качеств работника, попадающих под влияние социально-организационных сил в результате, которых происходит взаимодействие работника и работодателя. Такого рода взаимодействие имеет место на уровне организации и ее ВРТ.

2. Человеческий капитал (рабочник) — субъект всякого социально-экономического действия, но его субъектность зависит от степени активности, осознанности целей этой активности, от принципов построения человеком стратегии жизни, в которой присутствует диалектика внешних и внутренних условий и результатов. М. Маккуллох указывал, что: «Удовлетворение потребности или желания - это лишь шаг на пути к какому-либо занятию. На каждой ступени своего развития человеку суждено придумывать и изобретать, браться за новые дела, а завершив их, со свежими силами приниматься за другие». Данные обстоятельства определяют сущность и существование человека (человеческого капитала). Это с одной стороны. С другой стороны, хозяйственная система будет развиваться, и функционировать соответственно имеющемуся человеческому капиталу. При этом социальная политика и институты, ее осуществляющие (внутренний рынок труда), создают лишь организационные (управленческие) условия для эффективной реализации человеческого капитала.

3. Трудовая деятельность работников, в основе которой лежит труд, представляющий собой не только источник всякого богатства, но и первопричину развития человеческого капитала. Производственный процесс по своей природе органически сочетает две стороны: физические действия человека и деятельность его сознания, проявляющиеся в неразрывном единстве, в постоянномialectическом взаимодействии. И в этом своем качестве, единства проявления физических сил и духовного потенциала, труд объективно представляет для работника интерес не только как средство существования, но и как сознательная деятельность, форма реализации и развития его человеческого капитала. Понятно, что реализация трудовой функции человека происходит в процессе производства, где социально-трудовые отношения оформлены в институциональную систему ВРТ.

4. Реализации и развития человеческого капитала происходит в процессе труда, который опосредован ВРТ. Развитые качества человеческого капитала работника (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде и т.п.) обеспечивают быстрое включение его в конкретные условия организации и ее ВРТ. И наоборот, накопленные в трудовом процессе знания и навыки, синтезируются работником в новые качественные характеристики человеческого капитала, и поднимают его на качественно более высокий уровень, требующий более высококачественных условий реализации этого человеческого капитала. Поэтому развитие человеческого капитала как объективно необходимое, целенаправленное движение по качественному изменению свойств человеческого капитала возможно только в условиях ВРТ. Кроме этого, качественное изменение свойств человеческого капитала, характеризующиеся двумя направлениями, также указывает, что их реализация возможна в условиях конкретной организации, в рамках ее ВРТ:

Первое направление – это развитие специфических качеств человеческого капитала, которые формируются за счет опыта работы в конкретной организации: знание особенностей протекания технологического процесса в организации; знание «слабых мест» технологического процесса и «точек» возможного роста производительности труда; знание организационной культуры предприятия в целом и особенностей организации труда на данном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении; знание

способностей и особенностей личностных качеств своих коллег, начальника.

Второе направление – это развитие универсальных качеств человеческого капитала, которые формируются, главным образом, за счет трудового опыта в целом, а также за счет повышения образования, квалификации и т. п. Структурно универсальные качества человеческого капитала представляют собой набор следующих характеристик, которые совершаются в условиях ВРТ: образовательные характеристики (познавательные способности); психологические характеристики (работоспособность); квалификационные характеристики (профессиональные знания, умения, навыки); творческие характеристики (креативные и интеллектуальные способности); коммуникативные характеристики (способности к сотрудничеству, способности к коллективной организации и взаимодействию); нравственные характеристики (жизненные ценности и мотивация).

Таким образом, на внутреннем рынке труда имеют место два взаимосвязанных процесса: процесс реализации человеческого капитала, и как следствие, процесс развития человеческого капитала. Эти процессы обуславливают наличие конкретных правил и процедур на ВРТ, которые, в свою очередь, определяют отношения между работодателем и работником по поводу организации данных процессов.

Модели развития отношений субъектов на внутреннем рынке труда организации

Субъекты (от лат. *subjectum* – находящийся в основе) внутреннего рынка труда – это носители производственно-хозяйственной деятельности, направляющие свою экономическую активность на объекты ВРТ, и определяющие совокупность социально-трудовых отношений, связанных с процессом реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда организации.

К субъектам внутреннего рынка труда следует относить:

- а) наемных работников, как носителей человеческого капитала;
- б) работодателей, как хозяйственных субъектов, предъявляющих спрос на человеческий капитал определенного качества;
- в) профессиональный союз (профсоюз), как выразитель общих социально-экономических и профессиональных интересов работников (человеческого капитала) в условиях конкретного ВРТ.

Наемные работники – это лица, реализующие на внутреннем рынке труда свой человеческий капитал, заключившие при этом трудовое соглашение с работодателем и получающие в обмен в виде стоимостного эквивалента, проданной рабочей силы, заработную плату [Управление..., 1998, с. 453]. Наемных работников на ВРТ следует классифицировать согласно качественным показателям человеческого капитала, который определяет их квалификационный уровень.

Реализации и развитие человеческого капитала наемных работников на внутреннем рынке труда происходит в процессах социально-трудовых отношений. Наиболее значимый из них – внутрифирменная конкуренция между наемными работниками, обладающими равноценным качественным уровнем человеческого капитала (например, между сотрудниками одного должностного уровня в рамках структурного подразделения). Мотивом такой конкуренции служит либо квалификационный (получение более высокого разряда), либо экономический (получение высокого должностного оклада, премии), либо карьерный рост (получение более высокой должности).

Работодатели – это юридические или физические лица, независимо от формы собственности, постоянно нанимающие на работу одного и более наемных работников и являющегося инициатором заключения трудового соглашения с ними.

К работодателям на внутреннем рынке труда принято относить следующих лиц:

- а) административный руководитель (директор) организации, наделенный в соответствии с ее уставом (правилами) исключительным правом вступать с наемным работником в юридически закрепленные отношения найма;
- б) руководители структурных подразделений (менеджеры) организации, осуществляющие оперативное руководство трудовой деятельностью работников в процессе реализации их человеческого капитала.

Профессиональный союз, действующий в условиях ВРТ представляет собой внутриорганизационное общественное добровольное объединение наемных работников, создаваемой с целью представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов наемных работников.

Социально-трудовые отношения между субъектами внутреннего рынка труда могут быть определены как составляющие структурные элементы ВРТ на том или ином уровне его

функционирования (бригада, участок, цех и т.п.), имеющие правовой статус и характер социальных и трудовых взаимосвязей. Это предопределяет возможность широкого использования данных отношений как инструмента эффективного использования человеческого капитала на ВРТ. Однако трудовые отношения между субъектами на ВРТ могут проявляться в двух формах (моделях):

1. Рыночная модель трудовых отношений, в которой участвуют только два субъекта ВРТ: работодатель и наемный работник. Механизм функционирования данной модели опосредован законом спроса и предложения человеческого капитала. Объектом трудовых отношений в данной модели является человеческий капитал наемного работника.

Рассматривая данную модель с позиции субъект-объектных отношений по поводу состояний человеческого капитала в условиях ВРТ следует отметить ее специфику, которая состоит в следующем:

- в качестве объекта данной модели выступает человеческий капитал, как наемного работника, так и работодателя, что обуславливает отношения взаимовлияния данных объектов в процессе их реализации. Другими словами, высокоразвитый человеческий капитал работодателя будет стремиться к обеспечению качественного уровня этого же капитала у наемных работников. И наоборот, высокоразвитый человеческий капитал наемных работников будет не в состоянии полностью реализовать свой профессионально-квалификационный потенциал в тех условиях, которые не обеспечивают высокий уровень такой реализации (как правило, в системе рынка, такие условия результат функционирования администраторов с низким качественным уровнем человеческого капитала). Следовательно, срабатывает объективный закон несоответствия, который влечет принятие кардинальных мер для ликвидации такого дисбаланса в реализации человеческого капитала работодателя (администратора) с одной стороны, и наемного работника, с другой. Механизм ликвидации таких дисбалансов является движущей силой развития рыночной модели социально-трудовых отношений субъектов внутреннего рынка труда;
- субъекты данных отношений: работодатель и наемный работник, обладающие определенным качественным уровнем человеческого капитала. Отношения внутри данных субъектов

представляют собой сложную и многоуровневую систему [Ванкевич, 2000, с 238], которая координирует эти отношения по поводу условий и форм реализации человеческого капитала на ВРТ (условия и формы занятости работников и их квалификационного развития, организация и оплата труда). Механизм реализации данных субъектных отношений представляет собой совокупность следующих реализаций:

А) Отношений по поводу спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ. Отношения работодателя и работника по поводу спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ характеризуются субъективными отношениями, касающимися оценки и экономической значимости человеческого капитала работника. Работодатель, как субъект данных отношений, оценивает предложенный объект - человеческий капитал работника с точки зрения его соответствия предъявленным требованиям, конкурентоспособности, отличительных преимуществ и слабых мест. Эта оценка соотносится с общей экономико-технологической оценкой производства и стратегией его развития и принимается решения о предъявлении спроса, со стороны работодателя, на конкретный человеческий капитал.

Кроме этого, складывающиеся отношения между работником и работодателям на ВРТ влияют на изменение оценочных ориентиров работников (носителей человеческого капитала). Работники как субъекты ВРТ в процессе данных отношений апробируют объект этих отношений – человеческий капитал и в результате чего, складывается определенное понимание существования и развития своего человеческого потенциала. Данные отношения, по мнению Е.В.Ванкевич, идентифицируются как внутрисубъектные отношения занятости: «они предполагают внутреннюю самооценку субъекта, его самоопределение и развитие».

Б) Отношений по поводу качества трудовой деятельности. Объективная сторона данных отношений (работодатель- работник) выражается характеристиками производственной деятельности работника (производительность и качество труда, дисциплина труда и т.п.), а субъективная сторона характеризуется состоянием осознанности качества этой деятельности со стороны работодателя (уровень прелагаемого работнику дохода). Отношение по поводу качества труда, по мнению А. П. Моровой, «существует в процессе экономического (трудового) взаимодействия одного субъекта с другим. А это означает, что отношение одного субъекта

(работодателя) к труду предполагает отношение данного субъекта к другому субъекту (работнику). Рассмотрение отношения к труду одновременно с точки зрения обоих субъектов замыкает систему и составляет целостное экономическое отношение» [Морова, 2000, с. 176].

Такой подход к отношениям по поводу качества труда позволяет рассматривать заработную плату работника как оценочно-результативную категорию, характеризующую ценность конкретного человеческого капитала для работодателя с учетом характеристик его трудовой деятельности и складывающегося соотношения между спросом и предложением на этот капитал в условиях ВРТ.

Б) Отношений по поводу внутри и межличностных взаимодействий в трудовом коллективе. Такого рода отношения в коллективе основываются на взаимодействии работника и работодателя в форме кооперации, конкуренции и конфликта. Основу данного взаимодействия определяют способы при помощи, которых субъекты согласуют или не согласуют свои цели, средства их достижения и результаты. Следует заметить, что всякое взаимодействие субъектов в коллективе, и возникающие объективные отношения между ними, будут иметь социальный характер. Поэтому, реализация человеческого капитала в процессе межличностных взаимодействий субъектов в коллективе будет осуществляться на основе социальных действий (действия, для которых характерны мотивы типа «для того, чтобы», подчеркивающие целенаправленность деятельности того или иного субъекта), и иметь социальную направленность. Кроме этого, социальная специфика межличностного взаимодействия субъектов на ВРТ характеризуется, по определению А. П. Моровой следующими понятиями: «зависимость и независимость, социально-экономическая ординация (координация и субординация), социально-экономическое равенство и неравенство, гуманизация и дегуманизация, адекватность и противоречивость, принуждение и свобода, стимулирование и дестимулирование, ответственность и безответственность, коллективизм и индивидуализм, эквивалентность и неэквивалентность и т.д.» [Морова, 2000, с. 176].

Г) Отношений по поводу нормативно-правового обеспечения реализации человеческого капитала работников в условиях ВРТ. Данные отношения между субъектами регламентированы нормами трудового права и организационно оформлены в трудовом договоре (контракте), который является соглашением между работником

и работодателем, где определены все возможные (для данного ВРТ) формы и условия реализации человеческого капитала работника (условия и формы занятости, условия труда и отдыха, условия, формы организации и выплаты заработной платы, права и обязанности субъектов и т.п.).

2. Социальная модель трудовых отношений (модель социального партнерства), в которой участвуют все три субъекта ВРТ: работодатель, наемный работник и профсоюз. Механизм функционирования данной модели опосредован социально-экономическими требованиями профсоюза по поводу трудовых интересов работников. Объектом трудовых отношений в данной модели являются трудовые права и интересы наемных работников.

Базу современной модели социально-трудовых отношений, основанных на системе социального партнерства заложили Конвенции Международной организации труда (№ 91 (1951 г.) – «О коллективных договорах», №94 (1952 г.) – «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия», №154 (1981 г.) – «О содействии коллективным переговорам»). В связи с этим, рассматривая социальную модель трудовых отношений субъектов ВРТ, следует выделить ее содержательную специфику.

А) Наемные работники и работодатели как субъекты социально-трудовых отношений на ВРТ принципиально различные, а нередко противоположны и их социально-экономические (иногда политические) интересы, так как:

- наемные работники в системе партнерских отношений выступают в основном как носители и продавцы своего человеческого капитала в целях получения необходимых средств для своего жизнеобеспечения;
- работодатель, как частный или ассоциированный собственник заинтересован в получении более высокого уровня прибыли, дохода в результате использования данного человеческого капитала работника.
- но, интересы и позиции работников и работодателей в общей стратегической цели, могут совпадать, но никогда не могут полностью слиться. Каждый из субъектов партнерства выполняет свою, присущую только ему социальную функцию.

Б) Именно по этой причине возникает социальная необходимость в третьем взаимовыгодном субъекте ВРТ (профсоюз), в котором

объективно заинтересованы субъекты (работник, работодатель). Посредством регулирования профсоюзом социально-трудовых отношений в организации происходит обеспечение оптимального баланса интересов субъектов ВРТ в реализации и развитии их человеческого капитала (собственно, что и характеризует систему социального партнерства).

В) С точки зрения принципов рыночного функционирования ВРТ социальное партнерство есть альтернатива монополии (исключительное право субъекта на ведение хозяйственной деятельности исходя только из собственных экономических интересов), со стороны работодателя, так как реализуется на основе договоров и соглашений, взаимных разумных уступок, путем достижения компромисса, консенсуса, согласия и установления социального мира.

Г) Система социального партнерства на ВРТ нередко характеризуется двойственностью отношений, которые формируются внутри организации, и которые содержат в себе как позитивные, так и негативные стороны. Социальное партнерство строится и развивается на осуществлении максимально возможного согласования интересов субъектов ВРТ, которые имеют нормативно-правовую регламентацию и организационно оформлены в коллективном договоре организации. Уровень согласования, мера согласия выступают в качестве исходного критерия партнерских отношений. Низкий уровень согласования интересов, потребностей, ценностных установок, позиций субъектов социального партнерства создает условия для неприязненных отношений, а порой остро конфронтационных действий, стимулирует нарастание социальной напряженности.

Именно по этой причине социальная модель трудовых отношений на ВРТ имеет более выраженный субъективный характер, чем рыночная модель.

Таким образом, социальное развитие субъектов в условиях внутреннего рынка труда организации определяется двумя моделями, которые характеризуются наличием социальных или рыночных приоритетов. Выбор этих приоритетов обусловлен спецификой социально-экономического положения организации и развития государства в целом.

ЛИТЕРАТУРА

- Becker G. S., *Investment in human capital: a theoretical analysis*, LXX (October), 1962.
- Becker G. S., *Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Columbia University Press, N.Y 1964.
- Ванкевич Е. В., *Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования*, Мин.:БГЭУ, 2000.
- Добрынин А. И., Дятлов С. А., *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*, СПб: Наука, 1999.
- Doringer P., Piore M., *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath, Lexington:1971.
- Фаворо О., *Внутренние и внешние рынки*, „Вопросы экономики” 1997, №10.
- Маршал А., *Принципы экономической науки*, Т.1., М.:Прогресс, 1993.
- Морова А. П., *Социальная политика в сфере трудовых отношений*, Мин.: ИСПИ, 2000.
- Shultz T. W., *Human capital: policy issues and research opportunities*, [in:] *Human resources*, fiftieth anniversary colloquium VI, №5, 1975.
- Щетинин В. П., *Человеческий и вещественный капитал*, „МэйМо” 2003, №8.
- Управление персоналом: энциклопедический словарь, А. Я. Кибанова (ред.), М.: Инфра – М, 1998.

Аннотация

Проблемы, происходящие в рамках внутренних рынков труда, представляются мало изученными в отечественных экономических исследованиях. Изучение данных процессов является актуальным вследствие того, что они являются слагаемыми социально-трудовых отношений на региональном и национальном уровнях рынка труда в государстве.

Społeczny rozwój jednostek na wewnętrznych rynku pracy

Streszczenie

Problemy wewnętrznego rynku pracy i procesy mające miejsce w jego instytucjonalnych formach stanowią nowy i niewystarczająco zgłębiony obszar w naukach ekonomicznych. Konieczność badań aktualnych procesów wewnętrznego rynku pracy wynika z ekspansji i rozwoju relacji rynkowych na poziomie mikroekonomicznym i przeniesienia specyfiki tych relacji na makroekonomiczny poziom rynku pracy.

The Social Development of Individuals on Internal Labour Market**Summary**

The problem of internal labour market and the processes taking place in its institutional form is a new and insufficiently well explored issue in economic science. The urgency of the exploration of internal labour market is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level and the transfer of the peculiarity of these relations to a macro-level of the labour market.