

Рынок труда и заработная плата

Выполнил студент группы О-716

Воронин Виталий

Введение:

- Среди рынков ресурсов рынок труда занимает особое место, ибо объектом взаимоотношений здесь выступает труд – ресурс, который неотделим от человека, наделенного специфическими психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, национальными и т.п. особенностями. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей, отражаются на состоянии рынка труда и цене труда – заработной плате (*W*).
- Существует множество *теорий заработной платы*.
- Согласно К.Марксу, заработная плата при капитализме – это *превращенная форма стоимости товара рабочая сила*, которая определяется стоимостью средств существования, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы (при этом под рабочей силой понимается способность человека к труду). Таким образом, заработная плата – это стоимость средств существования рабочего.
- В отличие от заработной платы при капитализме *зарплата при социализме* трактовалась как часть национального дохода страны, распределяемая между работниками государственного сектора экономики пропорционально количеству и качеству вложенного труда, т.е. заработная плата – это *оплата по труду*.
- Теория рыночной экономики исходит из того, что **заработная плата – это цена труда**, доход, получаемый наемным работником за предоставление услуг труда в единицу времени (час, день, неделя, месяц).

О рынке:

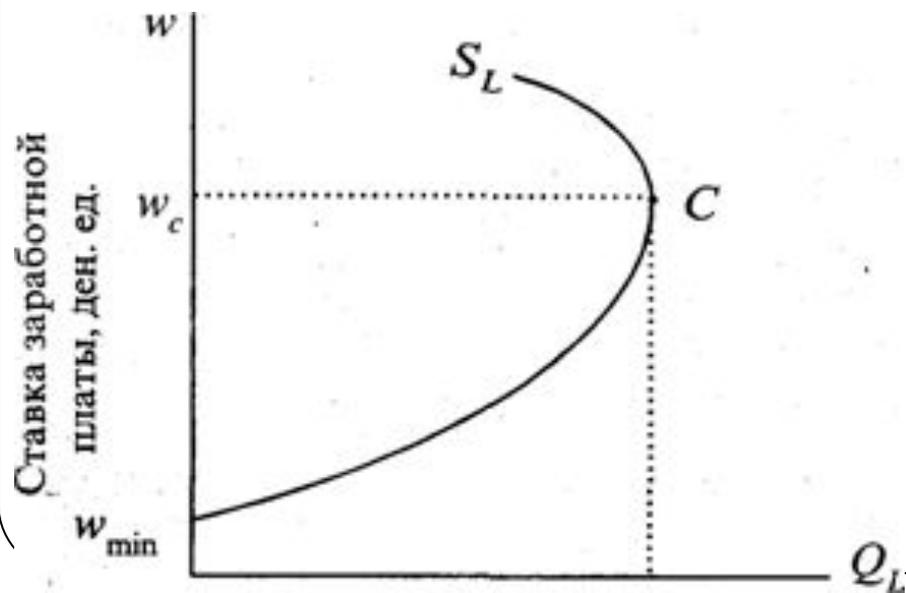
- *Заработная плата* – важнейшая и наиболее массовая форма дохода в любой рыночной экономике, она составляет примерно $\frac{3}{4}$ национального дохода страны. Регулирование многих процессов в экономике связано с движением заработной платы.
- **Рынок труда** – это система экономических механизмов, норм и институтов, устанавливающих связи между фирмами, предъявляющими спрос на труд, и предложением труда со стороны населения. Субъекты рынка труда – наемные рабочие, предприятия, профсоюзы и государство.
- *Наемные рабочие* – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму – источник средств существования. Рынок труда обычно анализируется на двух уровнях: рынок труда в целом по стране и отраслевой рынок труда, где предъявляется спрос и предлагается труд работников определенных профессий (рынок труда программистов и шахтеров, юристов и водителей автобусов и т.п.). Основные параметры рынка труда как и всякого рынка – спрос, предложение, равновесная цена (заработная плата) и равновесный объем (занятость).

Спрос на труд:

- формируют предприниматели, исходя из предельной производительности труда и сложившейся на рынке цены труда (ставки заработной платы), т.е. руководствуясь правилом $MRP_L = W$, спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы.
- **Предложение труда** – это активный спрос работников на рабочие места, оно представляет собой то количество рабочего времени, которое работники готовы предложить предпринимателям при каждом конкретном уровне заработной платы.
- Предложение труда в целом по стране зависит от:
 - • общей численности населения;
 - • доли трудоспособного населения в общей численности;
 - • продолжительности годового рабочего времени;
 - • качества, квалификации труда;
 - • уровня заработной платы.

Кривая индивидуального предложения труда показывает, что при *увеличении* ставки заработной платы предложение труда может либо *увеличиваться*, либо *сокращаться*. В форме этой кривой отражается одновременное действие двух эффектов – «эффекта замещения» и «эффекта дохода».

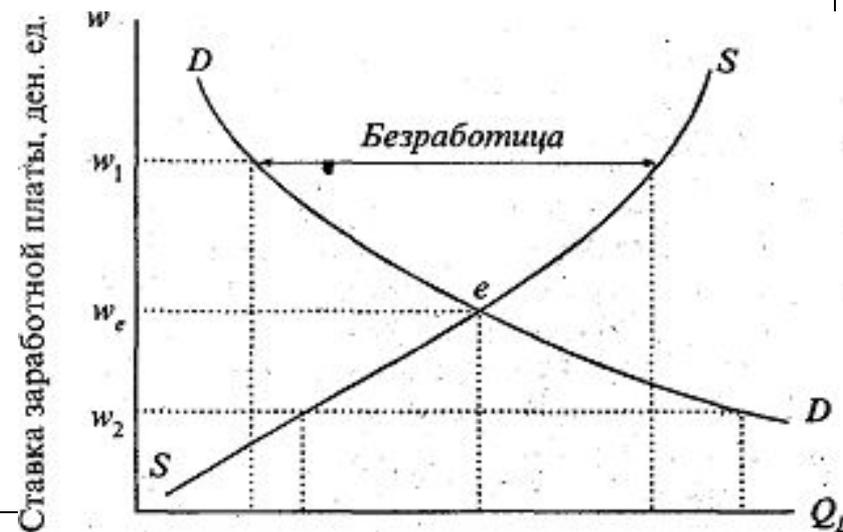
Суть этих эффектов состоит в том, что увеличение предложения труда ведет к росту благосостояния, сокращая в то же время свободное время человека. Экономические блага «замещают» свободное время. Однако существует и «эффект дохода»: при повышении заработной платы работник может позволять себе иметь больше свободного времени, сохраняя достигнутый уровень дохода. До точки *C* «эффект замещения» преобладает над «эффектом дохода», после точки *C* – наоборот.



Кривая рыночного отраслевого предложения труда имеет обычную, традиционную форму.

Купля-продажа рабочей силы может происходить в условиях совершенной и несовершенной конкуренции.

Совершенно конкурентный рынок труда характеризуется полным, абсолютным равенством условий купли-продажи рабочей силы: одинаковыми квалификацией, качеством труда, наличием полной информации о свободных рабочих местах и уровне заработной платы, мобильностью рабочей силы, невозможностью воздействовать на заработную плату ни со стороны покупателя, ни со стороны продавца.



- Однако реальная ситуация на рынке труда отличается от идеальных условий полностью конкурентного рынка труда. Отклонение фактической заработной платы от равновесной, неравенство спроса и предложения происходят под влиянием ряда внеконкурентных факторов.
- 1. *Государство*, которое, регулируя рынок труда в целях обеспечения социальной справедливости, законодательно устанавливая продолжительность рабочего дня, отпуска, минимальную заработную плату, индексацию доходов, пособия по безработице и т.п., способствует нарушению рыночного равновесия.
- 2. Если в каком-либо небольшом городе или районе имеется одно крупное предприятие, на котором работает большая часть населения этого города или района, то такое предприятие, являясь *монопсонистом*, имеет возможность влиять на уровень заработной платы. Монопсонист будет устанавливать заработную плату на уровне, ниже равновесного, создавая тем самым возможность получения большей прибыли.
- 3. На рынке труда *профсоюзы* выступают в качестве *монополистов*, имеющих возможность воздействовать на цену труда – заработную плату. Профсоюзы, добиваясь повышения заработной платы выше ее равновесного уровня, содействуют длительному и устойчивому нарушению рыночного равновесия. Методы, используемые профсоюзами, зависят от характера профсоюза.

- Профсоюзы бывают двух типов – закрытые, или цеховые, объединяющие лиц одной профессии (врачи, программисты, полицейские и т.п.), и открытые, или отраслевые, объединяющие всех работников данной отрасли независимо от профессии.
- Закрытые профсоюзы стремятся повысить заработную плату для своих членов, ограничивая предложение труда (поддерживая законодательство, ограничивающее иммиграцию, запрещающее применение детского труда, поддерживая обязательный уход на пенсию, добиваясь сокращения рабочей недели). Сокращение предложения при заданном спросе позволяет достичь повышения заработной платы.

- Другой стратегии придерживаются открытые (отраслевые) профсоюзы. Они в ходе заключения коллективных договоров добиваются от предпринимателей повышения заработной платы. Но, соглашаясь повысить заработную плату, предприниматели, не желая терять прибыль, сокращают численность работающих. В результате генерируется безработица.
- Формой согласования спроса на труд и предложения труда в экономике рыночного типа служит трудовой контракт (договор) между нанимателем рабочей силы и самим работником, выступающим в качестве продавца своего труда. В трудовом контракте фиксируется уровень оплаты. Контракт (договор) может носить индивидуальный или коллективный характер. Там, где существует профсоюз, уровень оплаты труда складывается под воздействием тройственного соглашения: нанимателя, нанимаемого и представителей профсоюза.
- До сих пор речь шла о средней заработной плате, но на практике заработная плата в разных отраслях и у разных работников существенно колеблется. *Различия в заработной плате* обусловлены: профессиональными отличиями (разные специальности); квалификацией работника; престижным или непрестижным характером работы (грязные, тяжелые работы оплачиваются выше); наличием или отсутствием конкуренции между профессиональными группами (между сталеварами и медиками, танцорами и математиками, или между бухгалтерами и экономистами); качеством выполняемой работы; членством в профсоюзе и др.

Заключение:

- На рынке при уровне заработной платы, равном w_e , достигается равновесие: спрос на труд полностью удовлетворен и все, кто готов работать при заработной плате, равной w_e , могут иметь работу. При повышении заработной платы (w_1) предложение труда (Q_2) превышает количество рабочих мест, которые могут предложить предприниматели (Q_1), – возникает безработица. Рынок – трудоизбыточен. При заработной плате ниже равновесного уровня (w_2) желающих работать при такой заработной плате оказывается меньше, чем предлагаемое число рабочих мест. Рынок трудонедостаточен. Обе эти ситуации в условиях рынка совершенной конкуренции не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны рыночного механизма в направлении восстановления равновесия.
- Однако реальная ситуация на рынке труда отличается от идеальных условий полностью конкурентного рынка труда. Отклонение фактической заработной платы от равновесной, неравенство спроса и предложения происходят под влиянием ряда внеконкурентных факторов.