

ТЕМА:

**Ценообразование
на рынке труда**

Вопросы лекции:

1. Характеристика рынка труда. Заработная плата и ее функции
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Определение уровня заработной платы в условиях совершенной конкуренции.
4. Определение уровня заработной платы в условиях несовершенной конкуренции.
Роль профсоюзов.
5. Двусторонняя монополия

1. Характеристика рынка труда

Рынок труда -

система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использование труда.

Элементы рынка труда:

- *субъекты рынка* - работодатели и работники, занятые в производстве, и лица не занятые, но желающие работать и ищущие работу;
- *институты рынка*, регламентирующие отношения субъектов рынка труда и деятельность его инфраструктуры;
- *инфраструктура рынка* - службы занятости населения, службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и т.д.

Функции рынка труда:

- *посредническая* - соединение продавца и покупателя труда;
- *информационная* - предоставляет субъектам рынка информацию об уровнях спроса и предложения, оплаты труда и т.д.
- *ценообразующая* - устанавливает размер заработной платы;
- *распределительная* - распределяет рабочую силу по рабочим местам, обеспечивая соответствие между ними.

2. Заработная плата и ее функции

Заработная плата (W) -

доход, получаемый наемным работником за предоставление услуг труда в единицу времени (час, день, неделя, месяц), т.е. заработная плата выступает как цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.

Функции заработной платы:

- *воспроизводственная* - зарплата должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворять и воспроизводить жизненные потребности человека;
- *стимулирующая* - зарплата стимулирует вовлечение в процесс труда и эффективное исполнение последнего;
- *распределительная* - с помощью зарплат определяется место, где будет трудиться каждый работник, перераспределяется труд между сферами, отраслями, предприятиями и т.д.

Виды заработной платы:

Номинальная зарплата - денежная заработная плата, которую работник получает за свой труд.

Реальная зарплата - количество товаров и услуг (в натуральном выражении), которое работник может купить на свою номинальную зарплату.

$$W_P = W_H / I$$

где W_P - реальная заработная плата;

W_H - номинальная заработная плата;

I - индекс цен.

Формы оплаты труда:

Повременная заработная плата - оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени.

Сдельная заработная плата - оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции.

3. **Спрос и предложение на рынке труда**

Рыночное предложение труда

количество рабочего времени, которое работники готовы предложить предпринимателям при каждом конкретном уровне заработной платы.

Факторы, влияющие на рыночное предложение труда:

- общая численность населения;
- доля в нем трудоспособного населения;
- продолжительность годового рабочего времени;
- качество труда, квалификация работников;
- уровень заработной платы и др.

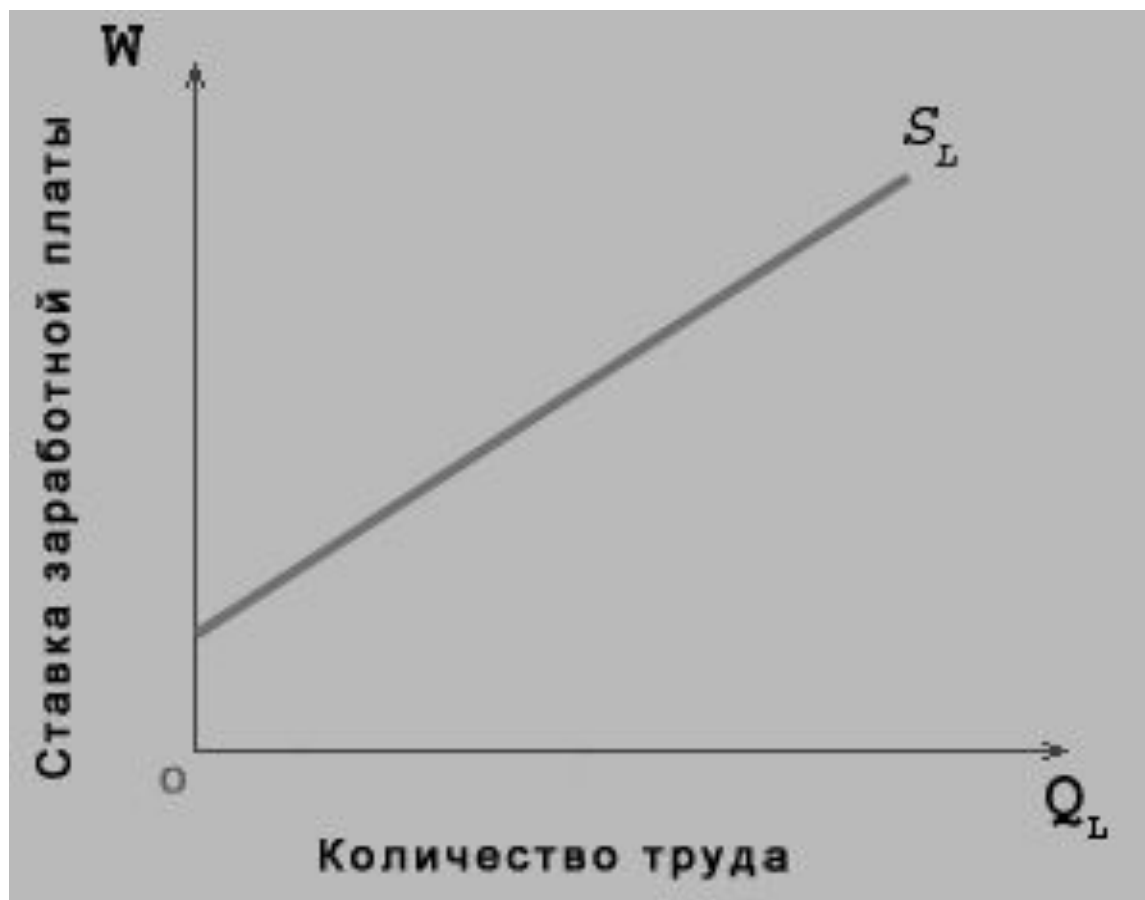


Рис.1. Кривая предложения труда

Кривая индивидуального предложения

описывает зависимость предложения труда отдельным работником от уровня заработной платы

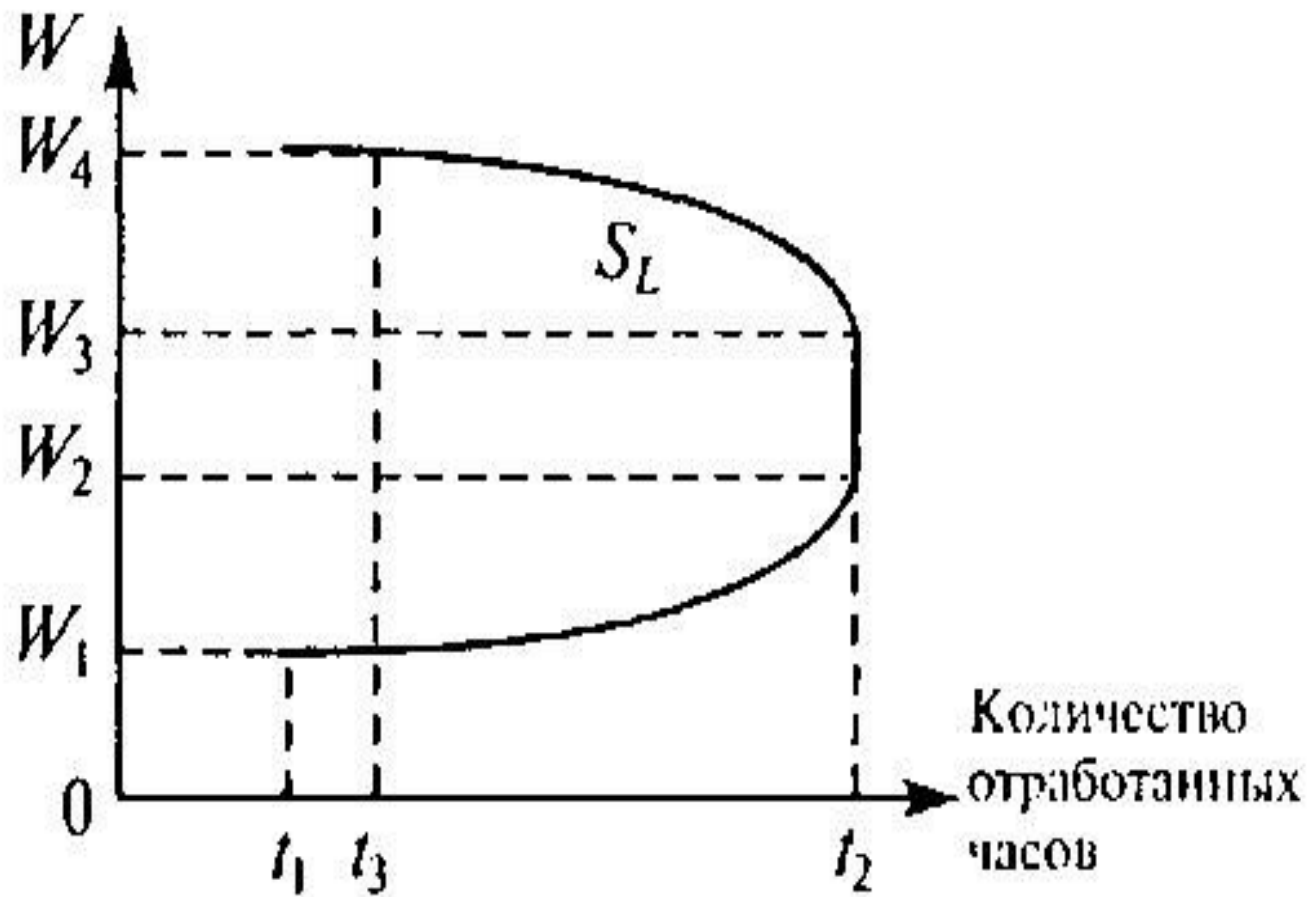


Рис.2. Кривая индивидуального предложения труда

Эффект замещения

увеличение предложения труда ведет к росту благосостояния (потребления), сокращая в то же время свободное время человека - свободное время замещается рабочим временем и, следовательно, потреблением.

Эффект дохода

при увеличении уровня оплаты труда предложение труда сокращается, т.е. потребление замещается свободным временем.

Спрос на рынке труда

суммарный спрос, предъявляемый
отдельными фирмами.

Спрос на труд зависит от:

- предельной производительности труда, измеряемой предельным продуктом труда;
- предельного дохода (цены) товара;
- предельных издержек труда.

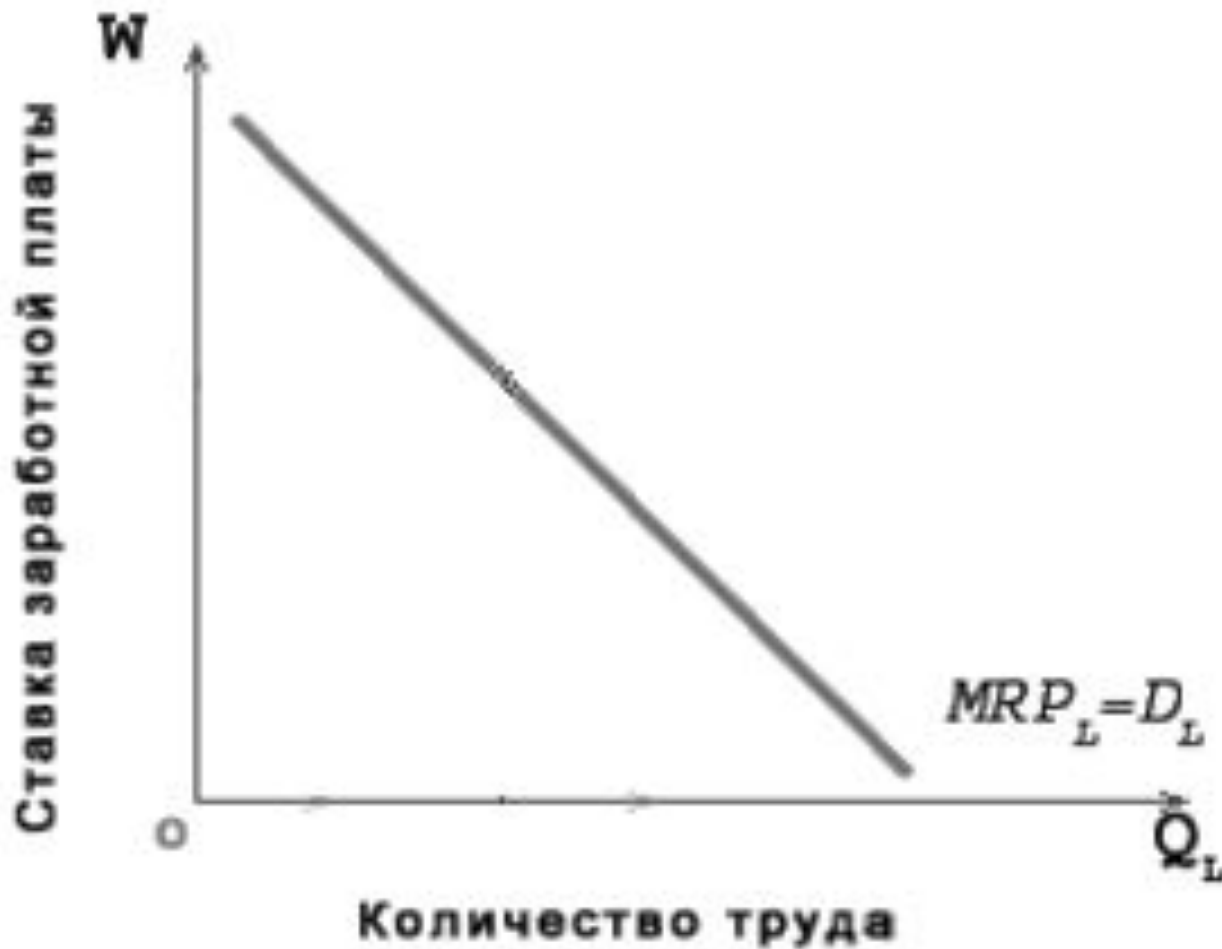


Рис.3. Кривая спроса на труд конкурентной фирмы

4. Определение уровня заработной платы в условиях совершенной конкуренции

Конкурентный рынок труда

характеризуется абсолютным равенством условий купли-продажи рабочей силы:

- большое число фирм, конкурирующих друг с другом при найме конкретного вида труда;
- многочисленность работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих данный вид услуг труда;
- наличие полной информации о свободных рабочих местах и уровне заработной платы;
- мобильность рабочей силы;
- невозможность воздействовать на заработную плату ни со стороны покупателя, ни со стороны продавца.

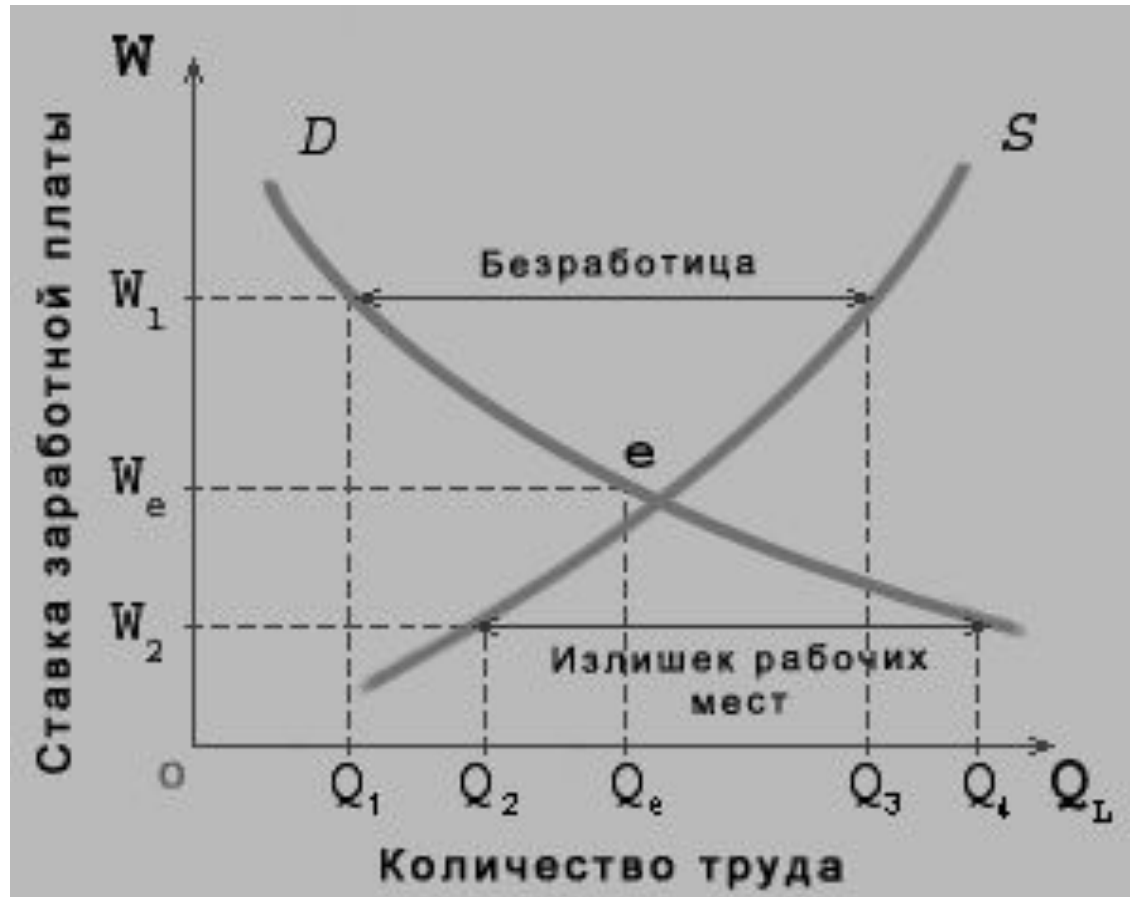


Рис. 4. Равновесие конкурентного рынка труда

Равновесие рынка труда:

спрос на труд полностью удовлетворен и имеется полная занятость.

Работу находят все работники, желающие трудиться при ставке W_e .

*Равновесие отдельной фирмы
(правило оптимального
найма труда):*

$$W = MRP_L$$

где MRP_L – предельная доходность труда;
 W – ставка заработной платы.

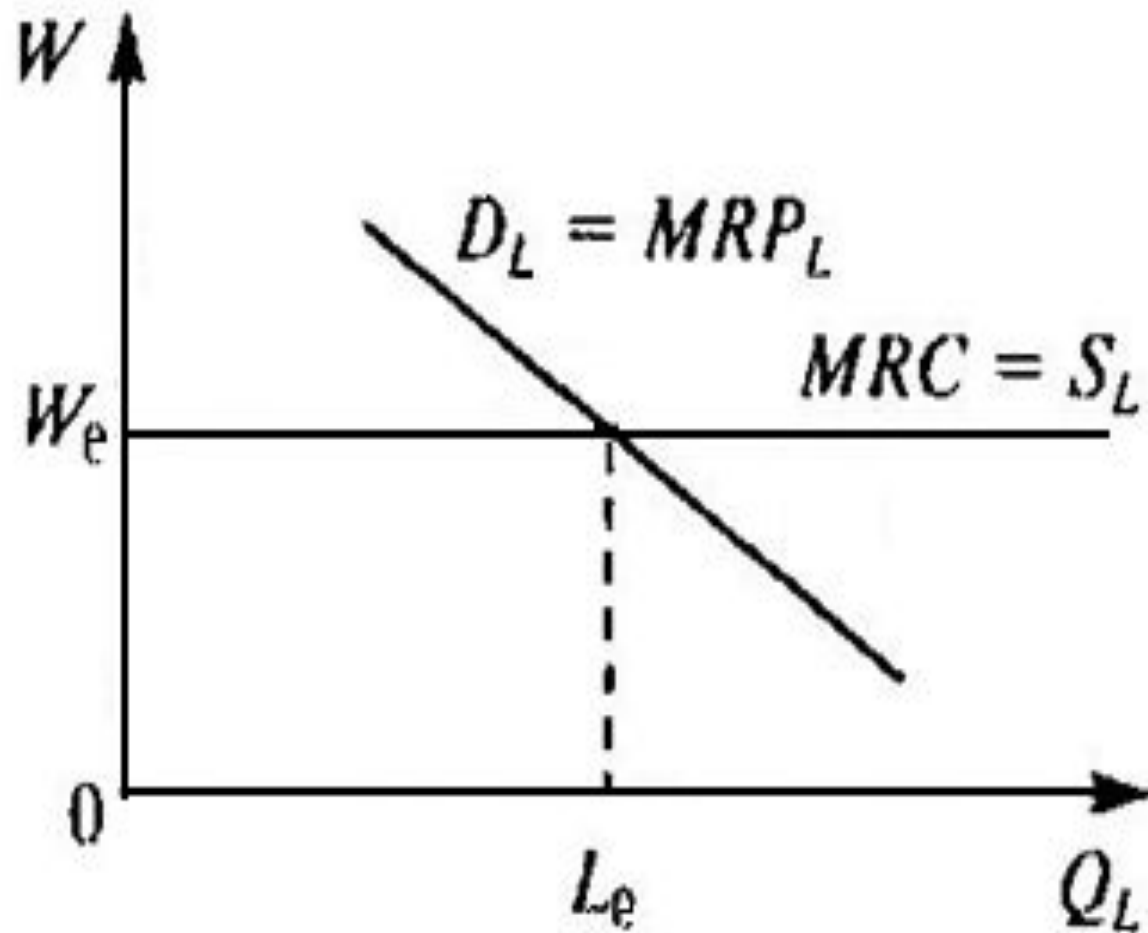


Рис. 5. Равновесие для конкурентной фирмы

5. Определение уровня заработной платы в условиях несовершенной конкуренции

Монопосония —

ситуация, когда фирма выступает как монополист на рынке, где она является покупателем.

Характеристика

монопсонического рынка труда:

- работающие на одной фирме составляют основную часть занятых данным видом труда;
- трудовые ресурсы маломобильны;
- отсутствуют другие (альтернативные) варианты занятости;
- уровень заработной платы и число нанимаемых работников определяет одна фирма.

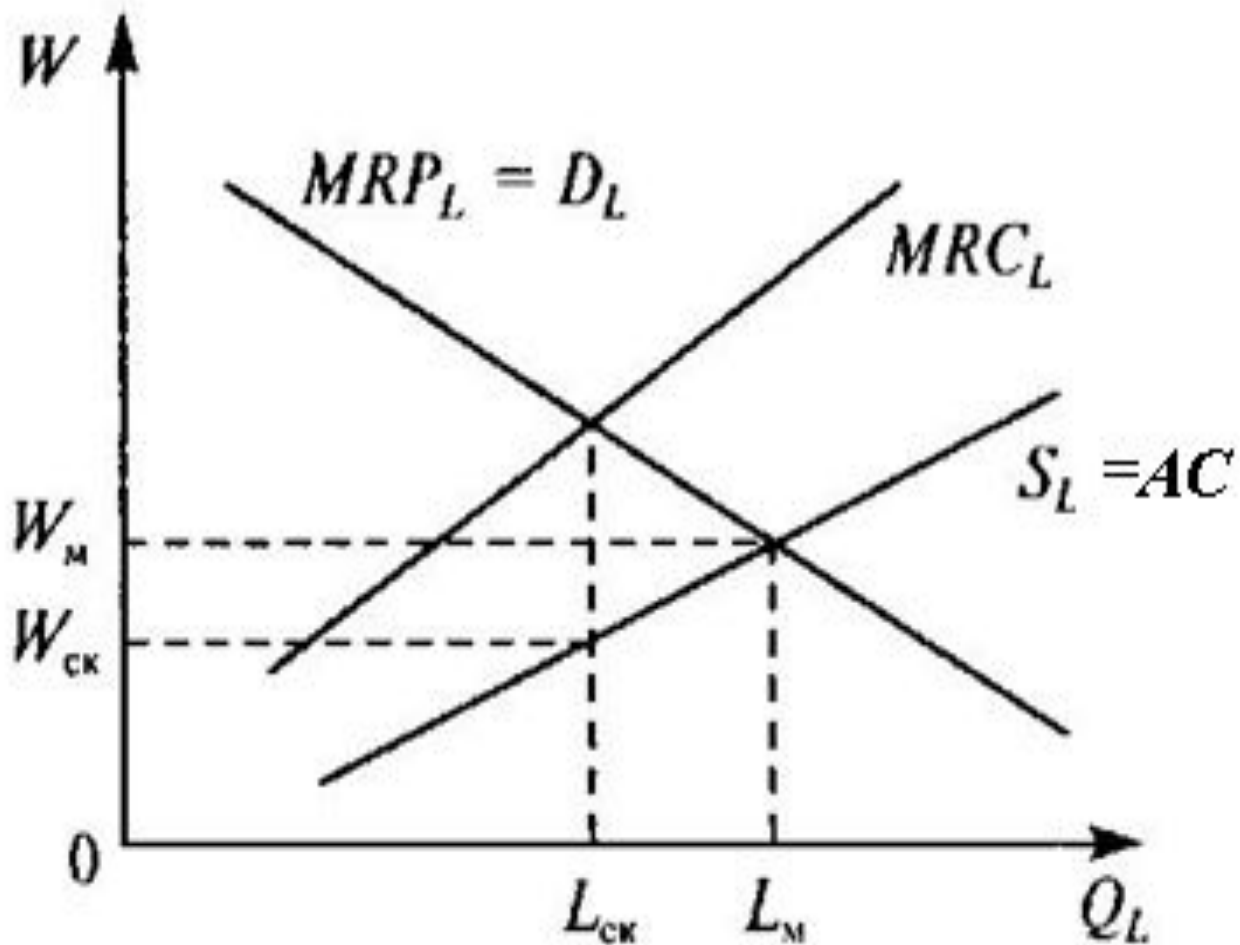


Рис. 6. Принятие решений о найме
МОНОПОСНИСТОМ

Правило оптимального найма:

$$MRC_L = MRP_L$$

где MRC_L – предельные издержки труда;

MRP_L – предельная доходность ресурса.

6. Роль профсоюзов на рынке труда

Профсоюзы —

объединения работников, обладающие правом на ведение переговоров с предпринимателем от имени и по поручению своих членов.

Их цель — максимизация заработной платы и занятости.

Модели рынка труда с участием профсоюзов:

1. Совершенная конкуренция на рынке труда.
2. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Монопольная власть профсоюза.
3. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Двусторонняя монополия.

Профсоюз на конкурентном рынке труда

ведет переговоры с относительно большим числом нанимателей.

Для достижения своей цели - максимизации заработной платы своих членов - профсоюзы могут способствовать росту спроса на труд или сокращению предложения труда.

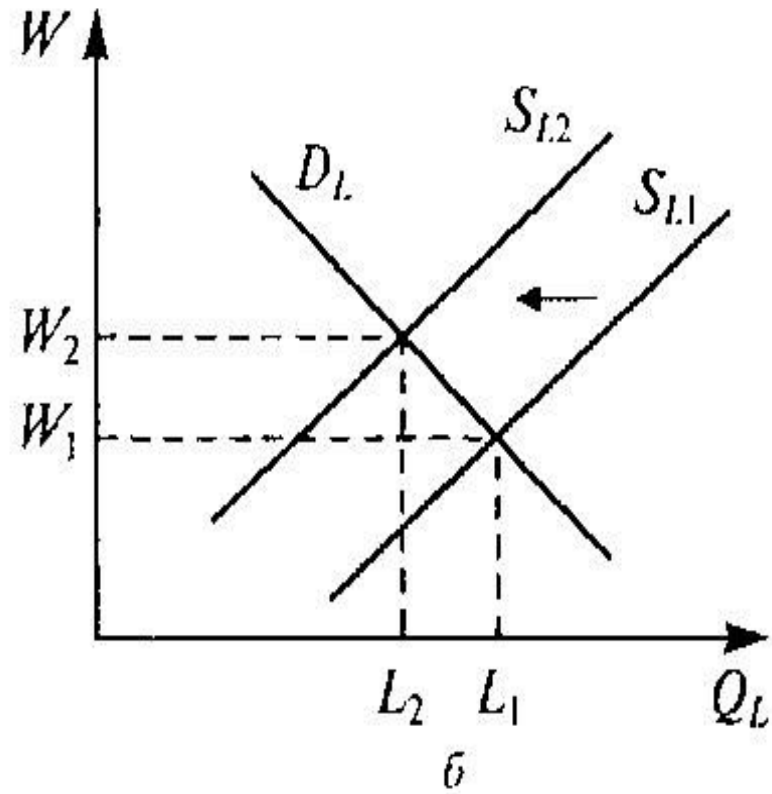
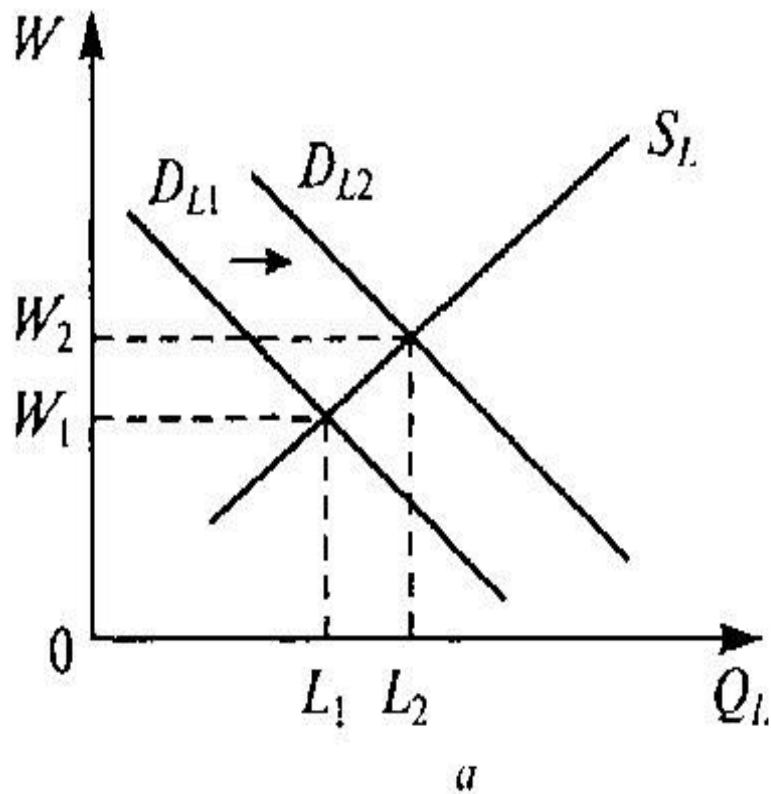


Рис. 7. Профсоюзы на рынке труда:
 а) стимулирование роста спроса на труд;
 б) сокращение предложения труда

Роста спроса на труд:

- рост спроса на продукт (реклама, политическое лобби и т. д.);
- рост производительности труда (лучшее использование оборудования, улучшение качества продукции и т. д.);
- повышение цен на ресурсозаменители (повышение минимальной ставки заработной платы и т. д.).

В этом случае происходит рост как ставки заработной платы, так и занятости.

Сокращения предложения труда:

- законодательным путем (сокращение или запрет детского труда или сверхурочных работ, понижение пенсионного возраста и обязательный уход на пенсию; ограничение иммиграции рабочей силы, лицензирование профессий и т. д.);
- путем внутренней профсоюзной политики (ограничение приема членов).

Это ведет к росту ставки заработной платы при сокращении занятости

*Профсоюз на неконкурентном
рынке труда -*

выступает в роли монополиста

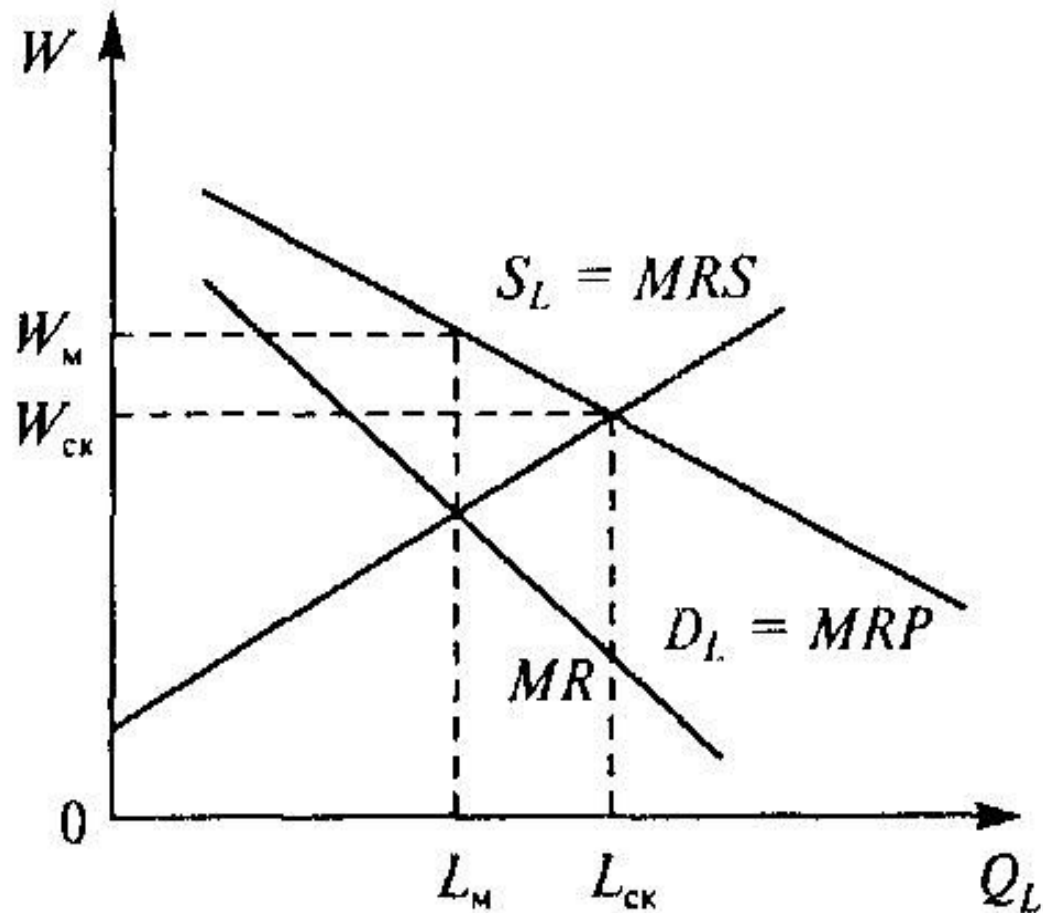


Рис. 8. Монопольное предложение труда профсоюзом

Двусторонняя монополия на рынке труда —

работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда (профсоюз) обладает монопольной властью.

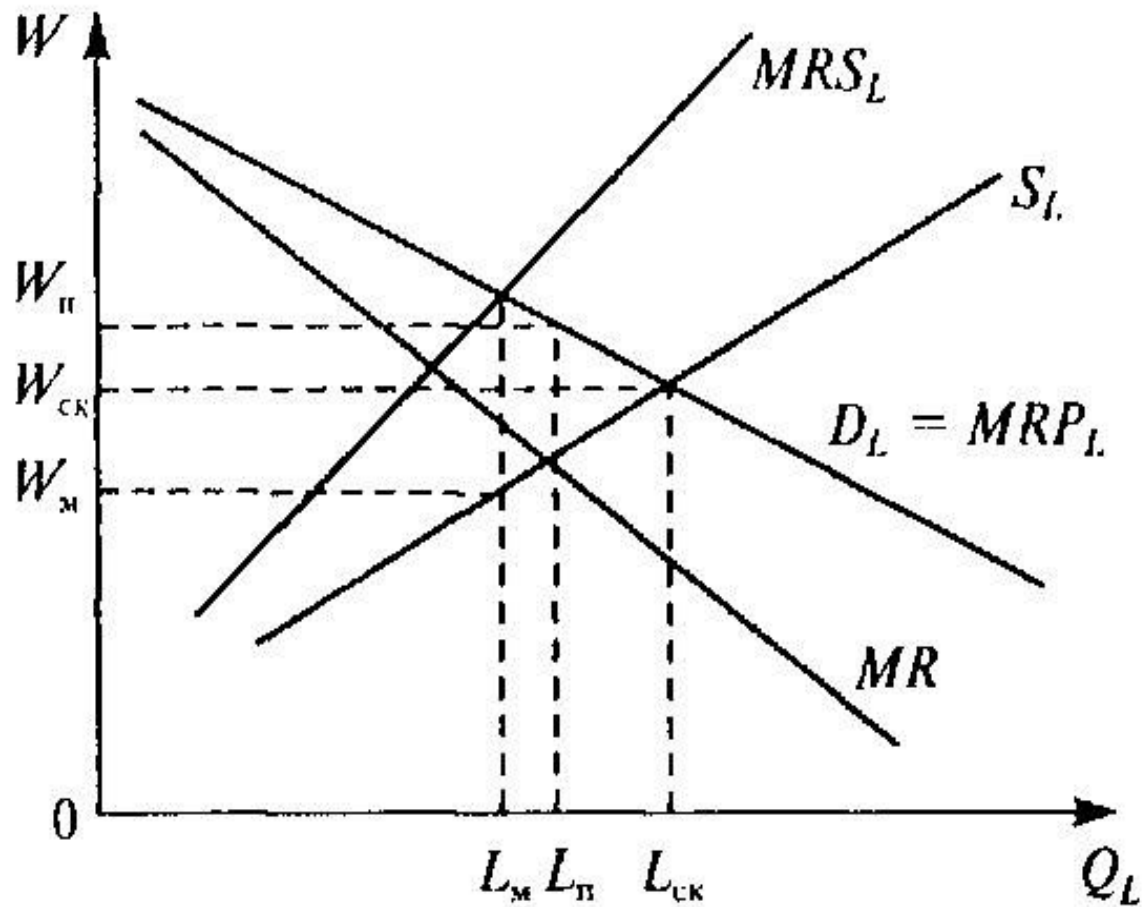


Рис. 9. Двусторонняя монополия на рынке труда