**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ**

**МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (Университет)**

**МИД РОССИИ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра экономической теории

Курсовая работа на тему:

Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции.

Роль государства и профсоюзов.

Студента I курса I группы факультета МЭО

Яковлева А.М.

Научный руководитель

к.э.н., доц. Голиков А.Н.

Москва - 2000 г.

***Содержание:***

Введение. 3

Глава 1. Преобладание несовершенной конкуренции на рынке труда. 5

§1. Конкурентные модели рынка труда. 5

§2. Монопсония на рынке труда. 6

§3. Присутствие профсоюзов на рынке труда. 7

§4. Двусторонняя монополия на рынке труда. 11

Глава 2 Влияние профсоюзов на экономику. 13

§1. Преимущество в зарплате для членов профсоюза. 13

§2. Влияние профсоюзов на эффективность и производительность труда. 14

Глава 3. Влияние государства на рынок труда. 20

§1. Минимальная ставка заработной платы. 20

§2 Влияние налоговой политики на рынок труда 22

§3 Влияние трансфертов и субсидий на рынок труда. 24

Заключение. 27

Список использованной литературы. 28

## Введение.

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд - свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности. Возрастание роли человеческого фактора в производстве подтверждено результатами экономических исследований ведущих американских ученых. Начиная с 1929 года главным источником роста производительности труда и национального дохода США в триаде ‘ труд - земля - капитал ’ является первый фактор, охватывающий совокупность образовательных, квалификационных, демографических и культурных характеристик рабочей силы.

Рынок труда имеет свои характерные особенности. Это связано со спецификой товара, который продается и покупается на этом рынке. В отличие от других ресурсов (факторов производства) труд является функцией жизнедеятельности человека и неотделим от личности. Поэтому сам труд не может быть продан, и на «рынке труда» продаются и покупаются услуги труда. Важной особенностью рынка труда является большая продолжительность взаимоотношений продавца и покупателя. Если на рынке товаров контакт продавца и покупателя в большинстве случаев ограничивается передачей прав собственности, то есть крайне непродолжителен во времени, то на рынке труда взаимоотношения продавца и покупателя длятся все то время, на которое заключен контракт. Надо также отметить, что большую роль на рынке труда играют неденежные факторы — престижность и сложность работы, условия труда и социальные гарантии и так далее.

Одной из важнейшей особенностей рынка руда является преобладание на нем различных форм несовершенной конкуренции. Это обусловлено присутствием на рынке таких институтов, как государство, профсоюзы, крупные корпорации. В своей работе автор попытается, обобщив имеющуюся информацию, проанализировать воздействие вышеуказанных институтов на рынок труда, а также оценить конечные результаты их деятельности на рынке.

# Глава 1. Преобладание несовершенной конкуренции на рынке труда.

## §1. Конкурентные модели рынка труда.

Надо сказать, что ситуация совершенной конкуренции на рынке труда практически не встречается. Однако мы попытаемся смоделировать её, чтобы проанализировать спрос и предложение на рынке труда.

В условиях совершенной конкуренции на рынке большое количество фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда. При этом многочисленные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труда. И, что самое главное, ни рабочие, ни фирмы не осуществляют контроля над ценой.

В таком случае объем спроса на труд будет находиться в обратной зависимости от величины заработной платы. Так как при повышении ставки заработной платы предприниматель, при прочих равных условиях, будет вынужден сократить использование труда.

Рис 1. Предложение и спрос на конкурентном рынке труда.

***DL SL***

***E***

***W***

***WE***

***0 LE L***

Кривая предложения в условиях совершенной конкуренции будет плавно повышаться, что объясняется тем, что при отсутствии безработицы нанимающие фирмы будут вынуждены платить более высокие ставки заработной платы, чтобы привлечь рабочих. Дело в том, что заработная плата должна компенсировать возможность альтернативного использования времени либо на других рынках труда, либо в домашнем хозяйстве.

Равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости находятся на пересечении кривых спроса и предложения на труд (точка ***Е*** на Рис. 1). Этой точке соответствует определенный уровень заработной платы (***WE***) и заданное этим уровнем предложение труда (***LE***). В точке ***Е***спрос на труд равен предложению труда, а это означает, что рынок находится в состоянии равновесия. То есть все работники, согласные на данную заработную плату, трудоустроены, а все предприниматели, которые согласны платить заработную плату ***WE****,*находят на рынке необходимое им количество рабочей силы. Поэтому точка ***Е***отображает положение полной занятости.

## §2. Монопсония на рынке труда.

На конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает настолько малое число работников, что не способен повлиять на ставку заработной платы. В случае с монопсонией фирма обладает монополистическим правом нанимать работников. В подобной ситуации занятые на данной фирме составляют основную часть всех занятых в отрасли. В итоге, фирма может «диктовать заработную плату», т. к. ставка заработной платы будет находиться в прямой зависимости от числа нанятых работников. Кривая спроса ***DL*** будет совпадать с кривой предельного продукта в денежном выражении. Но, так как монопсонист платит равную плату за каждую единицу товара, кривая предложения труда для него является кривой средних издержек (***SL=AC)***. Привлечение каждого дополнительного работника означает повышение ставки заработной платы для всех работников, в том числе и для ранее нанятых. Поэтому кривая предельных издержек ***MRCL*** лежит выше кривой средних издержек. При выборе числа работников монопсонист будет руководствоваться равенством предельного продукта и предельных издержек (точка ***Е1***). Проведя вертикаль до кривой ***SL*** и обозначив точку ***M***, можно определить уровень заработной платы ***WM***, а также количество используемого труда ***LM***. В то время как при совершенной конкуренции равновесная ставка заработной платы находилась бы на уровне ***WE,*** а равновесное количество занятых равнялось бы ***LЕ.***

Рис.2 Ставка заработной платы и уровень занятости на монопсоническом рынке труда.

***DL(MRPL) MRCL***

***SL(ACL)***

***E1***

***E***

***M***

***LМ LE L***

### W

***WE***

***WМ***

**0**

Итак, при прочих равных условиях монопсонист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества работников и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. В реальности ситуация монопсонии может сложиться на рынке труда в небольшом городе, где имеется, например, только один завод, одна больница, одна школа и т.д.

## §3. Присутствие профсоюзов на рынке труда.

Профсоюзы являются одним из основных внеконкурентных факторов на рынке труда. Профсоюз — это объединение работников, обладающее правом на ведение переговоров с предпринимателем от имени и по поручению всех своих членов. Цель профсоюза — максимизация заработной платы своих членов, улучшение условий их работы и получение дополнительных выплат и льгот.

Рассмотрим ситуацию, когда профсоюз возникает на конкурентном рынке. Он ведет переговоры с относительно большим числом нанимателей. Свои цели профсоюз может преследовать разными путями.

Наиболее желательным, с точки зрения профсоюза, способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд. В результате чего одновременно увеличится ставка заработной платы, а также вырастет число рабочих мест. Относительная величина такого повышения зависит от эластичности предложения труда.

Увеличивать спрос на труд профсоюз может путем влияния на факторы, определяющие спрос. В частности, профсоюз может попытаться: 1) увеличить спрос на конечную продукцию; 2) повысить производительность труда; 3) изменить цены на ресурсы- заменители.

Профсоюзы могут способствовать росту спроса на производимую продукцию, и, соответственно, повышению производного спроса на свои собственные услуги труда, путем рекламы или политического лоббирования. Эти методы достаточно широко распространены. Не вызывает удивления тот факт, что профсоюзы строителей используют лоббистов для получения контрактов на строительство новых шоссе или реконструкцию городских застроек. Аналогичным образом профсоюзы учителей выступают за увеличение государственных расходов на образование и так далее.

***D1 D2 S***

***=>***

***=>***

***W***

***WU***

***WE***

***0 LE LU L***

Рис. 3. Увеличение занятости и заработной платы при повышении спроса на производимый товар.

Повышению спроса на труд также способствует рост эффективности и качества труда. Это обеспечивается, в частности, работой кружков контроля качества, на которых работники (часто вместе с администрацией) ищут способы повышения производительности труда, более выгодного использования машин оборудования, экономии сырья и улучшения качества продукции.

Профсоюзы могут расширить спрос на труд своих членов, воздействуя на уровень цен на ресурсы-заменители. Например, профсоюзы, члены которых получают значительно больше минимума заработной платы, часто выступают в поддержку повышения минимальной ставки оплаты труда. Что повлечет за собой рост цены на неквалифицированный труд

Другой способ, позволяющий профсоюзу добиться своих целей, — это ограничение предложения труда. Для ограничения предложения труда профсоюзы активно содействуют принятию таких законов, которые ограничивают иммиграцию, сокращают использование детского труда, способствуют сокращению рабочей недели, вводят лицензирование работников и так далее.

Добиться уменьшения предложения труда профсоюз может путем сокращения численности членов профсоюза. Профсоюзы зачастую вынуждают нанимателя принимать на работу только своих членов, получая при этом полный контроль над предложением труда в отрасли. Затем, путем проведения политики сокращения своих членов (непомерно высокие вступительные вносы, длительный срок обучения и даже запрет на принятие новых членов) профсоюз добивается искусственного сокращения предложения труда.

Другим широко используемым средством ограничения предложения является лицензирование работников. Профсоюз оказывает влияние на власти, побуждая их принять законы, в соответствии с которыми, работники определенных профессий могут наниматься на работу, только если их квалификация отвечает определенным требованиям. Эти требования могут включать уровень образования, стаж работы по специальности, сдачу специальных экзаменов и т.д. Таким образом, предъявление слишком высоких требований, проведение непомерно строгих экзаменов могут существенно ограничить предложение труда в отрасли. Профсоюзы, которые действуют вышеописанными методами, часто называют «закрытыми».

Рис. 4. Деятельность закрытого профсоюза.

***DL S`L SL***

***E***

***W***

***Wu***

***WE***

***0 LU LE L***

Однако большинство профсоюзов не стремятся ограничить число своих членов. Наоборот, они пытаются объединить всех имеющихся или даже потенциальных работников. Ведь в этом случае фирма оказывается под сильным давлением профсоюза при заключении договора о ставке заработной платы. Такое сильное влияние профсоюза на фирму объясняется тем, что с помощью забастовки профсоюз может полностью лишить фирму предложения труда. Смысл деятельности открытого профсоюза отображен на Рис. 5. Допустим, что первоначальная равновесная ставка заработной платы равна ***WE***, а уровень занятости — ***LE***. Предположим, что профсоюзу удалось навязать нанимателю более высокую ставку зарплаты, скажем ***WU***. Это приводит к видоизменению кривой предложения для нанимателя (***SLSL=> WUaSL***). Таким образом, если предприниматели считают, что целесообразней заплатить повышенную ставку, чем довести дело из забастовки, то они при этом будут вынуждены уменьшить найм с ***LE*** до ***LU***.

Рис 5. Деятельность открытого профсоюза.

***DL SL***

***a***

***E***

***SL***

***W***

***W***u

***WE***

***0 LU LE L***

Действующие таким путем профсоюзы называют открытыми, или *отраслевыми*, так как они зачастую объединяют работников целых отраслей промышленности, таких, например, как автомобилестроение, металлургия и т.д.

## §4. Двусторонняя монополия на рынке труда.

Особая ситуация на рынке труда складывается в том случае, если встречаются профсоюз-монополист и наниматель-монопсонист. Чтобы проанализировать эту ситуацию графически, необходимо совместить два графика — один, отражающий деятельность монопсонии, другой — профсоюза. В условиях совершенной конкуренции равновесная ставка заработной платы установилась бы на уровне ***W***, при этом было бы занято ***L*** человек. Однако фирма-монопсонист всегда будет стремиться понизить зарплату до уровня ***Wm*** путем сокращения числа занятых с L до Lm. Профсоюз, в свою очередь, будет стремиться поднять заработную плату до W­U , также сокращая предложение труда. Таким образом, при относительно незначительном различии в числе нанятых работников желаемая ставка заработной платы у профсоюза и монопсонии будет существенно различаться. Каков будет уровень заработной платы, однозначно сказать невозможно. Все зависит от силы противостоящих монополий, не исключено также, что ставка зарплаты приблизится к равновесному уровню. Таким образом, двусторонняя монополия может привести к результатам, которые гораздо ближе условиям конкурентного рынка, чем к условиям рынка, где действует монополия с той или иной стороны.

Рис.6 Состояние двусторонней монополии на рынке труда.

***MRCL***

***DL(MRPL)***

***SL***

***E1***

***E***

***E2***

***Lm*** ***Lu L L***

### W

***WU***

### W

***WМ***

**0**

# Глава 2 Влияние профсоюзов на экономику.

Оценить влияние профсоюзов на экономику нелегко, так как оно крайне противоречиво. Вы этой главе будет рассмотрен ряд проблем, касающихся деятельности профсоюзов. Влияют ли профсоюзы на повышение зарплаты? Повышают ли они экономическую эффективность? Способствуют ли более равномерному распределению доходов?

## §1. Преимущество в зарплате для членов профсоюза.

Теоретически все рассмотренные выше модели профсоюзов могут способствовать повышению заработной платы. Но происходит ли это на самом деле? Практические исследования вполне однозначно показывают, что профсоюзы действительно повышают зарплату своих членов в сравнении с зарплатой нечленов профсоюза, хотя размер этой надбавки очень существенно зависит от профессии, отрасли промышленности, расовой принадлежности и пола. По различным оценкам средняя разница в зарплате составляет около 15%.

Однако, по всей видимости, оценки преимущества в зарплате, которую получают члены профсоюзов, занижены. Дело в том, что последние получают гораздо больше дополнительных выплат, чем не принадлежащие к профсоюзам. Члены профсоюзов чаще получают пенсии от частных предприятий, имеют бесплатную медицинскую страховку, оплаченные отпуска и больничные листы и так далее. В тех случаях, когда дополнительные выплаты получают как члены, так и нечлены профсоюзов, первые получают пособия большего размера. Поэтому преимущества в заработной плате для членов профсоюза в целом составляют больше, чем вышеуказанные 15%.

Вместе с этим, большинство экономистов признает, что профсоюзы не оказывают никакого, или оказывают несущественное влияние на средний уровень заработной платы всех трудящихся. На первый взгляд это противоречит выводу относительно того, что члены профсоюзов имеют преимущества в зарплате. Объясняется этот парадокс тем, что члены профсоюза получают прибавку к зарплате за счет нечленов профсоюза. Если предприниматель соглашается на более высокую ставку заработной платы для членов профсоюза, то он будет вынужден нанимать меньше работников, то есть спрос на труд уменьшится. Оставшиеся незанятыми работники будут искать работы на рынке, где рабочая сила не организована в профсоюзы. В результате на этих рынках предложение труда увеличится, и равновесная ставка зарплаты снизится. Чистый результат сводится к тому, что уровень заработной платы практически не изменится.

## §2. Влияние профсоюзов на эффективность и производительность труда.

Очевидно, что профсоюзы могут оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на эффективность производства. Рассмотрим сначала отрицательное влияние. Существуют три основных методики, пользуясь которыми профсоюзы могут ухудшить экономическую эффективность предприятия.

Многие профсоюзы, несомненно, способствовали снижению производительности труда путем искусственного завышения объема работ, известного как практика вымогательства. Зачастую профсоюзы препятствовали внедрению новых технологий и процессов, которые повышали производительность труда. В коллективном договоре профсоюзы могут устанавливать размеры производственных бригад, а технологически это может быть оправдано лишь на момент заключения договора. Уже через короткий промежуток времени развитие трудосберегающих технологий сделает установленные размеры бригад неоправданно большими. Однако профсоюз будет настаивать на сохранении числа рабочих мест. Классическим стал пример компании *Brotherhood of Locomotive Fireman and Engineers*, которая на протяжении многих лет включала пожарника в состав поездных бригад, несмотря на то, что необходимость в нем отпала после замены паровых двигателей дизельными.[[1]](#footnote-1) Аналогичным образом профессиональные союзы художников часто запрещали своим членам пользоваться аэрозольными красками и даже устанавливали максимальный размер кисточки. В другом случае профсоюзы работников типографий стремились ограничить использование компьютерной техники в издательском деле.

Обобщая вышесказанное, необходимо признать, что профсоюзы несут ответственность за установление таких правил и производственной политики, которые препятствуют повышению эффективности производства.

Другим средством профсоюзов, которое может негативно повлиять на эффективность производства, являются забастовки. В случае, если переговоры профсоюза и администрации заходят в тупик, начинается забастовка и производство на данном предприятии останавливается. Предприятию нечего продавать, оно теряет прибыль, а работники приносят в жертву свои доходы. По статистике забастовки случаются достаточно редко, и поэтому связанные с ними экономические потери относительно невелики. Большинство забастовок продолжаются всего несколько дней, и среднее ежегодное количество времени потерянного из-за забастовок составляет не более 0,2% всего рабочего времени. Следует добавить, что экономический ущерб от забастовок может быть как больше, так и меньше прямых издержек, обусловленных потерями рабочего времени. Издержки могут сильно возрасти, если нарушатся деятельность небастующих фирм. Например, продолжительная забастовка на транспорте окажет серьезное негативное влияние на производство и занятость во многих других отраслях промышленности.

Третий инструмент, с помощью которого профсоюзы могут негативно влиять на эффективность производства, — это преимущество членов профсоюзов в зарплате. Эта ситуация отображена на рисунке 7. Если бы изначально не существовало профсоюза, то равновесная ставка заработной платы зависела бы от числа нанятых работников и была бы равна ***WE***. Теперь предположим, что в первом секторе возникает профсоюз и ему удается повысить ставку заработной платы до уровня ***WU***. Вследствие этого ряд рабочих потеряет работу и передут в сектор 2, где нет профсоюза. Допустим, что все они были трудоустроены. Это повышение предложения труда во втором секторе приведет к понижению ставки зарплаты до уровня ***WS***.

а) есть профсоюз б) нет профсоюза

Рис. 7. Влияние преимуществ в зарплате членов профсоюза на размещение трудовых ресурсов.

### W

***WU D***

***WE***

***0 LU LE L***

### W

***DL***

***WE***

***WS***

***0***

***LE LS L L***

***L***

Однако профсоюзы оказывают не только отрицательное воздействие на экономику, в ряде случаев они могут внести позитивный вклад в повышение производительности и эффективности.

Деятельность профсоюза может вызвать так называемый «эффект шока». Он заключается в том, что повышение заработной платы, которого добился профсоюз, может заставить фирму ввести усовершенствованные методы управления и организации труда, что повысит эффективность. На практике это означает, что столкнувшись с увеличением издержек в связи с повышением зарплаты для членов профсоюза, работодатели будут вынуждены сократить общие издержки путем использования большего количества оборудования и поиска усовершенствованных методов производства, которые потребуют меньше трудовых ресурсов и больше капитала на единицу продукции. В итоге, высокая зарплата членов профсоюза приведет к повышению производительности труда.

Профсоюзы могут в конечном счете способствовать повышению производительности фирмы, благодаря своему воздействию на текучесть рабочей силы и гарантию занятости. Профсоюзы, выступая от имени своих членов при разрешении трудовых конфликтов, выполняют функцию коллективного голоса. Это значит, что, если группа работников не удовлетворена условиями труда, у нее есть два возможных средства для выражения своего несогласия: механизм добровольного увольнения и механизм устных контрактов. Механизм добровольного увольнения предполагает уход с настоящего места работы в поисках лучшего, как средство борьбы с «плохими» предпринимателями и «плохими» условиями труда. Механизм устных контрактов предусматривает переговоры рабочих с работодателем по поводу улучшения условий труда и разрешения трудовых споров. Конкретный рабочий вряд ли станет предъявлять претензии к администрации, так как может быть уволен. Но профсоюзы наделяют рабочих коллективным голосом при обсуждении проблем и претензий к администрации и настаивают на их удовлетворительном решении.

Таким образом, профсоюзы способствуют уменьшению текучести рабочей силы двумя путями. Во-первых, они используют механизм устных контрактов вместо добровольного увольнения. Они эффективно регулируют производственные конфликты, которые в противном случае разрешались бы путем добровольной смены места работы. Во-вторых, профсоюзы предоставляют своим членам преимущество в заработной плате, что также удерживает их от перехода на другую работу. В свою очередь сокращение текучести рабочей силы ведет к повышению эффективности производства. Во-первых, повышается опыт работников, а следовательно, растет их производительность. Во-вторых, уменьшаются расходы фирмы на найм новых работников. В-третьих, сокращение текучести побуждает нанимателей более охотно вкладывать капитал в обучение своих работников.

Также надо учитывать, что во многих случаях подготовка работников, повышающая их производительность, осуществляется неформально. Более квалифицированные рабочие могут объяснять менее квалифицированным, как они выполняют свою работу во время обеденного перерыва или «прекура». Однако более опытный рабочий не захочет делиться своими знаниями с менее опытными, если в будущем они могут составить ему конкуренцию. Благодаря тому, что по настоянию профсоюза при решении вопросов о повышении в должности или увольнении первостепенное значение имеет трудовой стаж, такая опасность исчезает. Будучи защищенными, опытные рабочие с большей готовностью предают свои знания и опыт новичкам.

Итак, мы видим, что влияние профсоюзов на производительность и эффективность труда всеобъемлюще и разносторонне. Каков его конечный результат — положительный или отрицательный, оценить не представляется возможным. Поэтому в настоящее время не существует общепринятого мнения по поводу воздействия профсоюзов на экономику.

# Глава 3. Влияние государства на рынок труда.

Значительное влияние государства — еще одна из специфических особенностей рынка труда. Причем это влияние выражено как в специальных мероприятиях, призванных регулировать ситуацию на рынке труда, так и в многочисленных мерах государства, не имеющих своей изначальной целью воздействие на рынок рабочей силы.

Для регулирования условий труда и режима рабочего времени государство может использовать законодательные меры. Например, государством устанавливается минимальная ставка заработной платы, определяется максимальная продолжительность рабочей недели, разрабатываются нормы техники безопасности и так далее. Законами запрещается дискриминация, регулируется деятельность монополий и профсоюзов, определяется порядок проведения забастовок.

Помимо законодательных, государством используются и экономические меры. Это, с одной стороны, выплата различных субсидий и трансфертов, с другой — налогообложение (как предприятий, так и отдельных граждан).

Кроме того, государство влияет на рынок труда непосредственно, нанимая работников. Государственные закупки товаров и услуг оказывают косвенное влияние на рынок труда.

## §1. Минимальная ставка заработной платы.

Во многих странах мира государство законодательно устанавливает минимальный уровень заработной платы. Эффект оказываемый этой мерой на рынок труда неоднозначен, и многие экономисты уже давно исследуют этот феномен, по-разному его интерпретируя.

Дж. Стиглером была предложена модель конкурентного рынка труда, в соответствии с которой превышение зарплатой равновесного уровня приводит к безработице. До введения минимальной заработной платы её равновесный уровень установился в точке ***WE***. При новом уровне оплаты труда ***Wmin*** готовы трудиться ***L1*** работников, а фактически будет нанято только ***Lmin*** работников. Так что в результате оказывается, что благие устремления государства приводят к возникновению безработицы (***L1 – Lmin***).

***DL SL***

***Lmin LE L1 L***

#### W

***Wmin***

***WE***

0

Рис. 8. Введение ставки минимальной зарплаты на конкурентном рынке труда

Однако на практике такая теория не нашла подтверждения — значительного снижения занятости в ответ на рост ставки минимальной заработной платы не наблюдалось. Поэтому многими экономистами было сделано предположение относительно того, что существуют два сектора рынка труда — первый, где действует законодательный минимум заработной платы, и второй, где зарплата устанавливается ниже минимума. Это так называемый «вторичный» рынок труда, на котором мелкие фирмы нанимают работников без контрактов, часто с нарушением законодательства.

Пусть до введения обязательного минимума в обоих секторах рынка установилась равновесная ставка заработной платы на уровне ***WE***. После введения в первом секторе обязательного минимума ***Wmin*** занятость падает до ***Lmin***. Часть рабочих из первичного сектора (***LE – Lmin***) согласны работать при более низкой ставке заработной платы, поэтому они будут искать себе работу во вторичном секторе. В результате чего предложение труда во вторичном секторе увеличится (***S1b=>S2b***). Установится новый уровень заработной платы ***W1E*** и соответствующий ему уровень занятости ***L1E***. Тем не менее работу получат не все, и (***L2-L2E***) человек пополнят ряды безработных. При этом чем выше эластичность предложения труда во вторичном секторе, тем более значительными будут потери занятости. Приведенная модель «двухсекторного рынка» достаточно хорошо объясняет, почему не наблюдается значительного роста безработицы при введении законодательного минимума зарплаты.

а) первичный сектор б) вторичный сектор

Рис. 6. Модель двухсекторного рынка труда.

***L1E L2E L2 L***

### W

***W2E***

***W1E***

***0***

***DL S1L***

***E S2L***

### E`

***DL SL***

***Lmin LE L1 L***

#### W

***Wmin***

***WE***

0

Специфическая ситуация при введении минимальной ставки зарплаты на рынке, где действует монопсонист.

## §2 Влияние налоговой политики на рынок труда

Любому государству необходимо собирать налоги, как с фирм, так и с отдельных граждан, и это обстоятельство оказывает значительное влияние на рынок труда.

Во всех странах мира граждане обязаны платить подоходный налог. В большинстве государств мира используется система прогрессивного налогообложения. Как это воздействует на рынок труда показано на рис. 9. Равновесный уровень заработной платы до введения налога установился в точке ***W0,*** а уровень занятости — в точке ***L0***. Подоходный налог снижает реальную заработную плату, получаемую работниками. То есть возникает определенная разница между уровнем зарплаты, которую готов платить наниматель (***W1***), и той зарплатой, которую реально получат работники (***W`1***). В итоге, с точки зрения работников спрос на их труд падает (***DL=>D`L***). Устанавливается новая равновесная ставка заработной платы в точке ***W`1***, и новый уровень занятости в точке ***L1***. Оказывается, что в результате введения налога падает и зарплата, и занятость. Надо сказать, что конечные последствия введения налога сильно зависят от эластичности кривых спроса и предложения. При абсолютно эластичном предложении произойдет резкое падение уровня занятости, при неизменной ставке заработной платы. Наоборот, при абсолютно неэластичном предложении упадет ставка зарплаты, а не уровень занятости.

### W

***W1***

***W0***

***W`1***

***0 L1 L0 L***

***DL***

***SL***

***D`L***

Рис. 9. Влияние налоговой политики на рынок труда.

Кроме граждан, налоги обязаны платить и предприятия. Например, все работодатели обязаны производить отчисления в фонды социального страхования соцобеспечения, в фонд занятости и в пенсионный фонд — это так называемый налог на фонд зарплаты. Рассмотрим изменения, происходящие на рынке труда, при введении этих налогов. В отсутствие налогов равновесные уровни занятости и зарплаты устанавливаются соответственно в точках ***L0*** и ***W0***. Введение налога фактически означает, что каждый работник будет обходиться нанимателю дороже, так как кроме зарплаты, фирма будет вынуждена выплачивать за него определенные отчисления. Налог повышает цену труда для нанимателей или снижает предельный продукт труда в стоимостном выражении. Так как спрос на труд определяется его предельным продуктом, то ясно, что наниматели не захотят нести убытки и снизят спрос на труд. При этом кривая ***DL*** переместится в положение ***D`L***, а уровни ставки заработной платы и занятости установятся в точках ***W1*** и ***L1*** соответственно. Что означает снижение и зарплаты, и числа нанятых работников.

### W

***W0***

***W`1***

***0 L1 L0 L***

***DL***

***SL***

***D`L***

Рис.10. Налог на фонд заработной платы

## §3 Влияние трансфертов и субсидий на рынок труда.

Государство может выплачивать отдельным гражданам трансферты или субсидии, которые становятся прямым приращением их денежного дохода. Возникает чистый эффект дохода, который, при прочих равных условиях, снижает индивидуальное предложение труда. Но вместе с тем, эти выплаты повышают спрос населения на товары и услуги, а, следовательно, и на спрос на труд, так как он является производным.

Субсидии, в отличие от трансфертов, имеют целевое назначение и, следовательно, ведут к росту спроса на определенные товары и услуги. Например, субсидирование медицинской помощи вызовет повышение спроса на лекарственные препараты и на услуги здравоохранения. Соответственно, именно в сфере здравоохранения возрастет спрос на труд.

Трансферты целевого назначения не имеют, но они обычно затрагивают определенные категории население. Следовательно, выплата трансфертов увеличит спрос на товары и услуги в соответствии с потребностями данной категории населения. Например, дополнительные пособия многодетным матерям приведут, вероятнее всего, к повышению спроса на детские товары и продукты питания, в то время, как повышение стипендии вызовет увеличение спроса на товары молодежного ассортимента. Что, несомненно, приведет к увеличению спроса на труд именно в этих сферах.

Такая ситуация отображена на Рис. 11. В результате субсидирования или трансфертных платежей спрос на товар А повысился. Это, в свою очередь, привело к повышению спроса на труд в отрасли, производящей товар А. Также при прочих равных в отрасли повысится равновесная ставка заработной платы и возрастет уровень занятости.

*а) рынок товара А* б*)рынок труда в отрасли, производящей товар А*

Рис. 11. Влияние трансфертов и субсидий на спрос на рынке труда

### P

***D1***

***D***

***0 Q***

### W

***D`L***

***DL***

***0 L***

Различные субсидии, выплачиваемые фирмам, также могут привести к росту спроса на рынке труда. Существуют специальные субсидии, стимулирующие занятость — это так называемые субсидии найма и субсидии занятости. В первом случае наниматель получает определенную сумму в расчете на каждого вновь нанятого работника, а во втором — в расчете на всех нанятых. Это делает работников «дешевле» для фирмы, и поэтому она увеличивает свой спрос на труд. Однако реальный эффект от этих субсидий во многом зависит от эластичности спроса и предложения на рынке труда.

На рис.12 представлены последствия от выплаты субсидий при «нормальной» конфигурации кривых спроса и предложения. В этом случае кривая спроса сместиться вверх-вправо, что приведет к одновременному росту зарплаты и занятости. При абсолютно неэластичном предложении труда (рис. 13) весь эффект субсидий трансформируется в рост заработной платы, поэтому стимулировать занятость не имеет никакого смысла. В случае совершенно неэластичного спроса на труд (рис. 14) число занятых не увеличится. И наоборот, случай на рис. 15 показывает, что при абсолютно эластичном предложении труда введение субсидии приведет к максимальному росту занятости.

***SL***

***DL***

***0 L0 L***

### W

***W1***

***W0***

Рис. 14. Неэластичный спрос на труд

***SL***

***D`L***

***DL***

***0 L0 L1 L***

### W

***W1***

***W0***

Рис. 15. Абсолютно эластичное предложение труда

***SL***

***D`L***

***DL***

***0 L0 L***

### W

***W1***

***W0***

Рис. 13. Неэластичное предложение труда.

***SL***

***D`L***

***DL***

***0 L0 L1 L***

### W

***W1***

***W0***

Рис. 12. Общий случай

# Заключение.

Итак, очевидно, что на рынке труда практически всегда преобладает несовершенная конкуренция. Это происходит из-за наличия многочисленных внеконкурентных факторов. Прежде всего, это такие институты, как крупные корпорации, профсоюзы, государство. Именно на рынке труда встречаются такие экзотические формы несовершенной конкуренции, как монопсония или двусторонняя монополия, что также свидетельствует об отсутствии на рынке труда совершенной конкуренции.

Государство, активно регулирующее рынок труда, законодательно лишает заработную плату рыночной гибкости. Оно устанавливает минимальный уровень заработной платы, осуществляет индексацию доходов, выплачивает субсидии и трансферты, вводит налоги тем самым, оказывая непосредственное влияние на спрос и предложение на рынке труда.

Значительное воздействие на рынок труда оказывают также крупные корпорации. Они тяготеют к установлению сравнительно стабильной во времени ставки заработной платы, отказываясь часто пересматривать её в зависимости от конкретного соотношения спроса и предложения на рынке труда.

Профсоюзы, выступающие как монополисты в предложении рабочей силы, оказывают значительное влияние на уровень заработной платы. Как правило, они добиваются достаточно значительного её повышения для своих членов. Это в свою очередь сильно влияет на ситуацию на всем рынке труда.

## Список использованной литературы.

1. Ивашковский С.Н. Экономика: микро- и макроанализ, М., Дело, 1999
2. Колосницына М.Т. Экономика труда М. Магистр 1998
3. Курс экономической теории. Учебник под общей ред. проф. Чепурина М.Н., проф. Киселевой Е. А. Киров, «АСА», 1999.
4. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс, М.: ИНФРА-М, 1999.
5. Нуреев Д.М. Основы экономической теории: Микроэкономика, учебник, М., Высшая школа, 1996
6. Самуэльсон П.А., Нордхауз В.Д., Экономика, М., Бином-Кнорус, 1997

1. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс, М.: ИНФРА-М, 1999. С. 795 [↑](#footnote-ref-1)