

**ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный
университет имени Питирима Сорокина»**

Модели рынка труда

**Выполнила: студентка 731 гр.
Исакова Диана Андреевна**

Модели рынка труда

Модели рынка труда, отражающие зависимость трудовых рыночных отношений от степени конкуренции:

- * чисто конкурентный рынок труда;
- * монополистический рынок труда;
- * модели с учетом действий профсоюзов;
- * модель двусторонней монополии.

Национальные модели рынка труда- рынок труда отдельно взятой страны.

- * японская модель;
- * американская модель;
- * шведская модель.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

- a) большое число фирм конкурируют друг с другом при найме работников;
- b) многочисленные работники, имеющие одинаковую квалификацию, предлагают данный вид услуг труда, независимо друг от друга;
- c) ни фирмы, ни работники не осуществляют контроля над рыночной ставкой заработной платы.

Монопсония характеризуется следующими чертами:

- a) занятые на данной фирме составляют основную и большую часть всех занятых каким-то конкретным видом труда;
- b) данный вид труда в силу различных факторов относительно немобилен и не имеет альтернатив;
- c) заработную плату диктует фирма.

Модели с учетом профсоюзов:

- Основной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы своих членов.
- Повышение спроса на труд достигается путем увеличения спроса на производимые продукты и услуги.
- Рост ставок заработной платы достигается через ограничение предложения труда.

Модель двусторонней МОНОПОЛИИ

Фирма-монопсонист будет стремиться к установлению ставки заработной платы ниже конкурентной равновесной и сокращению занятости.

Классификация моделей рынка труда по Р.И. Каплюшенко:

Уровень интенсивности	Низкая интенсивность движения рабочих мест	Высокая интенсивность движения рабочих мест
Низкая интенсивность движения рабочей силы	Модель «лежачего камня»	Модель «стрелы»
Высокая интенсивность движения рабочей силы	Модель «волчка»	Модель «летающей пули»

Японская модель

- Пожизненный найм, который предусматривает гарантии занятости постоянным работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии в 55–60 лет.
- Заработная плата, премиальные, социальные выплаты устанавливаются в соответствии со стажем и квалификацией.
- Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану.
- Сокращения производства не за счет увольнения работников, а за счет перевода работников на дочерние предприятия или на предприятия другой фирмы по взаимному соглашению.

Американская модель

- * Децентрализация рынка труда.
- * Взносы предприятий и самих работников вносятся отдельно в фонды штатов и федеральный фонд.
- * Налоговые ставки различаются не только в разных штатах, но и для разных предпринимателей в одном штате.
- * При изменении конъюнктуры и необходимости сокращения объемов применяемого труда и производства фирмы США прибегают к увольнению работников

Шведская модель

- * Проведение ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы.
- * Проведение политики «солидарности» в заработной плате, которая означает, что все рабочие и служащие должны получать равную оплату за равный труд независимо от финансового положения своего предприятия.

Шведская модель

- * Активная политика на рынке труда, в соответствии с которой определенные категории работников обеспечиваются социальной помощью, а предприниматели получают значительные субсидии с целью сохранения определенных рабочих мест на своем предприятии.
- * Поддержка отраслей, определенных государственной программой предпочтительного развития. Она заключается в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но обеспечивающих социально-необходимые услуги.



**Спасибо за
внимание!**