

Рынок труда

Функционирование
конкурентного рынка труда

Рынок труда

- в обыденном смысле представляет собой место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника, с целью заключения договора о найме.
- С позиций экономической науки **рынок труда** — это рынок товара, цена которого определяется взаимодействием спроса и предложения труда.

Главное отличие рынка труда

- от рынка других ресурсов в том, что его товар — **труд - является формой жизнедеятельности человека и поэтому неотделим от него.**

Основные элементы инфраструктуры рынка труда

- Биржа труда**
- Служба занятости и переподготовки кадров**
- Организация, занимающаяся территориальным переселением рабочей силы и межгосударственным обменом кадрами**
- Т.д.**

2 основные функции рынка труда:

- **Экономическая**

Состоит в вовлечении и распределении важнейшего ресурса-труда в экономику страны

- **Социальная**

Означает обеспечение доходов работников от труда и воспроизводство их трудовых способностей

Спрос на труд

- Спрос на труд- количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне заработной платы.

Спрос на труд со стороны отдельной фирмы зависит от:

- Спроса на производимый продукт**
- Производительности труда**
- Условий максимизации прибыли**

Предельная доходность труда

- Каждая дополнительно приобретенная единица трудового ресурса должна приносить фирме дополнительный доход, называемый предельной доходностью труда (MRP_L).

Величина предельной доходности труда

$$MRP_L = MR_L \times MP_L$$

**В условиях совершенной
конкуренции,**

- предельный доход равен цене
продукта, сложившейся на рынке:**

$$**MR = P**$$

**Фирма, максимизирующая прибыль,
нанимает рабочих до тех пор, пока
предельная доходность труда не
будет равна заработной плате ($MRP_L =$
 W).**

- Если в формуле $MRP_L = MR_L \times MP_L$ MRP_L заменить на заработную плату W , а предельный доход MR на P , получим :

$$W = P \times MP_L; MP_L = W/P$$

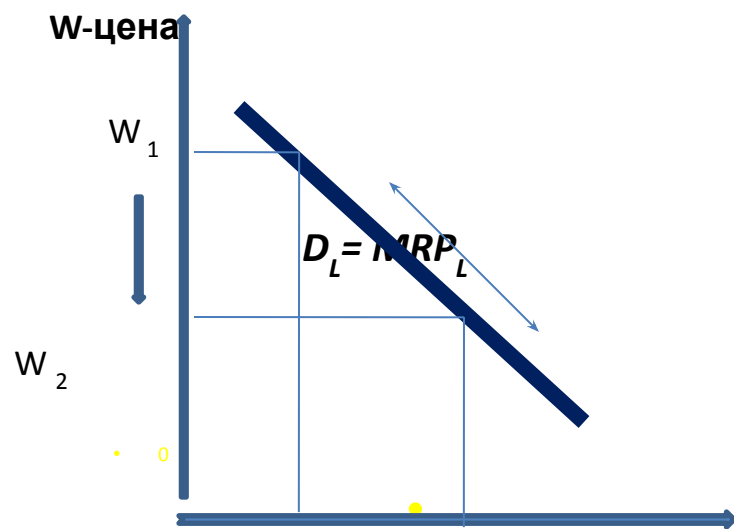
условием максимизации прибыли является равенство между предельным продуктом труда и реальной заработной платой.

Как должна вести себя фирма?

- Если $MR_L > MC$, то следует увеличить число занятых работников
- Если $MR_L < MC$, то следует уменьшить число занятых, т.к. прибыль уменьшается с каждым дополнительным рабочим
- Если $MR_L = MC$, то число занятых не следует изменять, т.к. прибыль тах

Кривая спроса на труд D_L

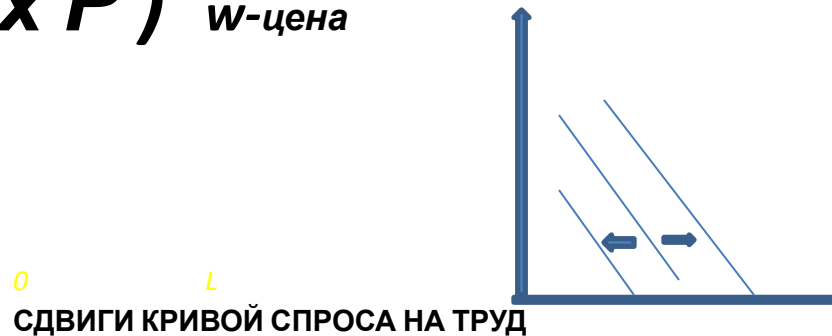
- совпадает с кривой MRP_L и отражает изменение величины стоимости предельного продукта труда (MRP_L)



Изменение кривой L спроса на труд при изменении его оплаты

Факторы, определяющие сдвиг кривой спроса на труд :

- **Цена производимой продукции**
 $(MRP_L = MP_L \times P)$ *w-цена*



- **Изменения технологии**
- **Предложение др. факторов**

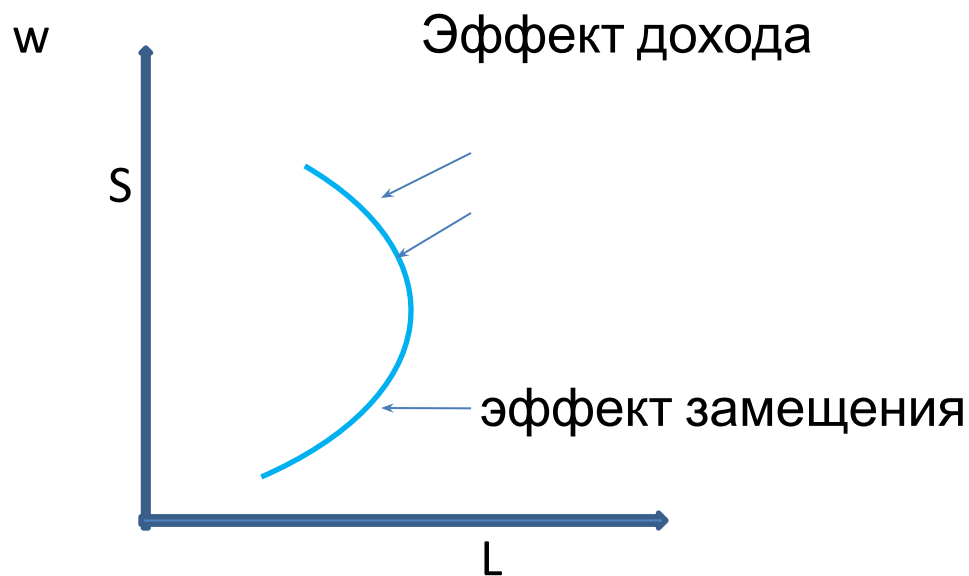
Предложение труда

- **Предложение труда - это количество рабочего времени, которое население хочет и может потратить на работу, приносящую доход.**
- **Особенность кривой рыночного предложения труда в том, что она может иметь наклон не только вверх, но и вниз.**

продавец рабочей силы выбирает, сколько часов
работать в день
данный выбор связан с наличием 2 основных
ограничений:

- - ограниченностью времени в сутках
двадцатью четырьмя часами, которые
нужно распределить между работой и
досугом
- - часовой ставкой заработной платы,
которая определяет возможный доход
продавца рабочей силы

КРИВАЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

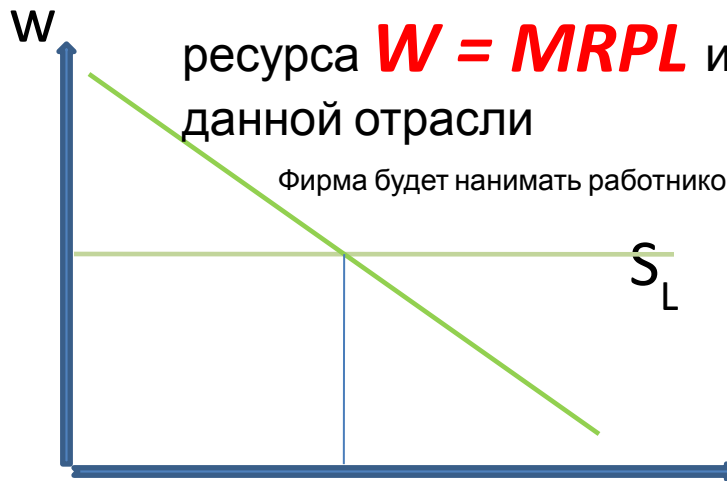


**на рынках труда предложение рабочей силы
формируется под воздействием
совокупности следующих условий:**

- - общей численности населения
- - численности активного трудоспособного населения
- - количества отработанного времени за год
- - качественных параметров труда (его квалификации, производительности, специализации)

Кривая предложения труда отдельной фирмы на конкурентном рынке является абсолютно эластичной, поскольку любое необходимое количество труда наниматель может купить по фиксированной цене

Равновесие на совершенно конкурентных рынках труда характеризуется тем, что равновесная ставка заработной платы равна предельной доходности ресурса $W = MRPL$ и одинакова для всех фирм данной отрасли



Фирма будет нанимать работников до тех пор, пока

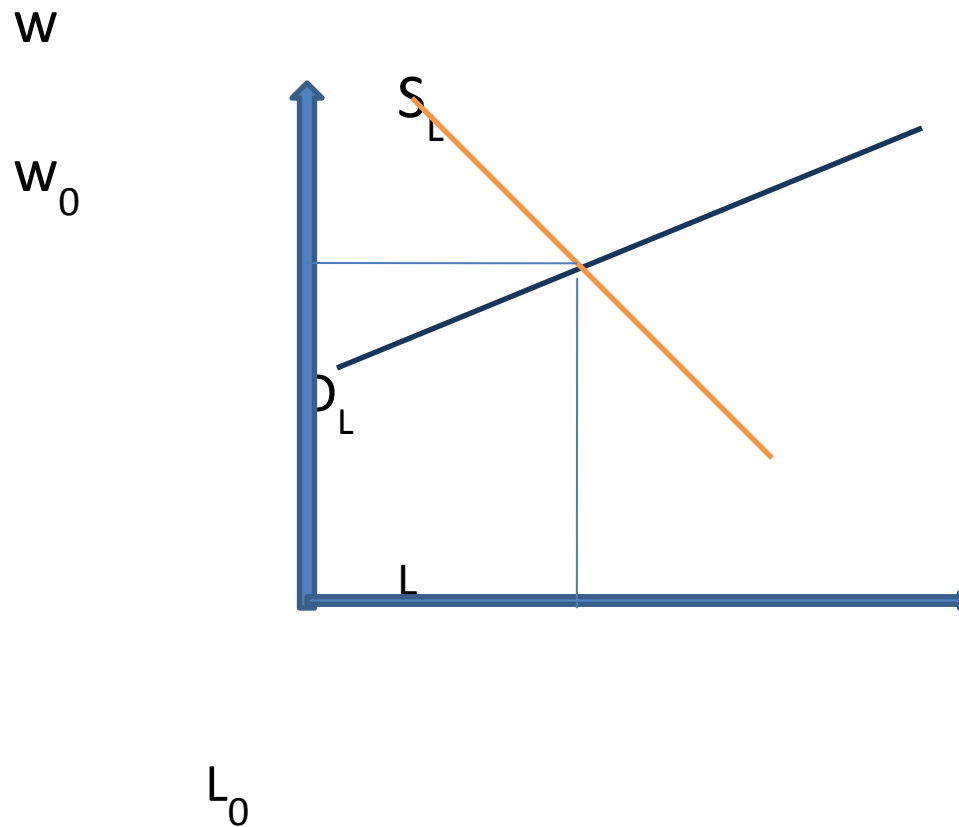
$$W = MRCL$$

Рынок труда в условиях совершенной конкуренции для фирмы

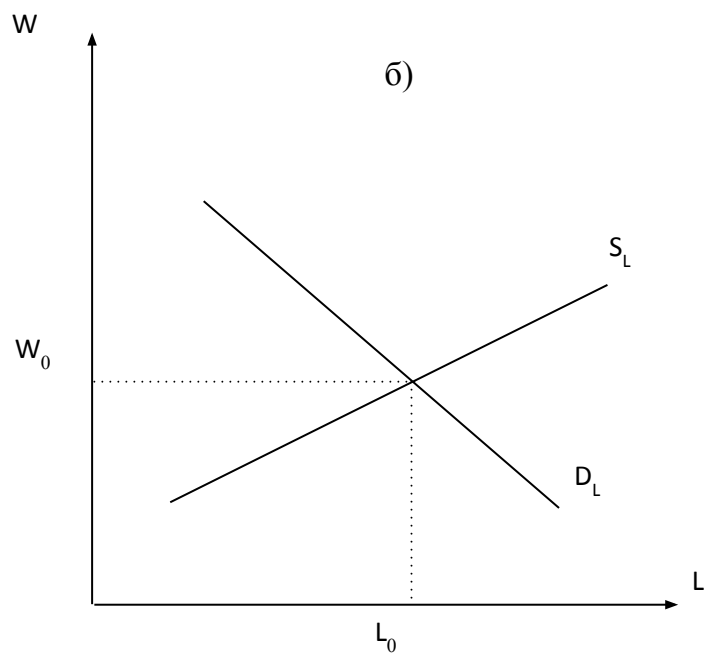
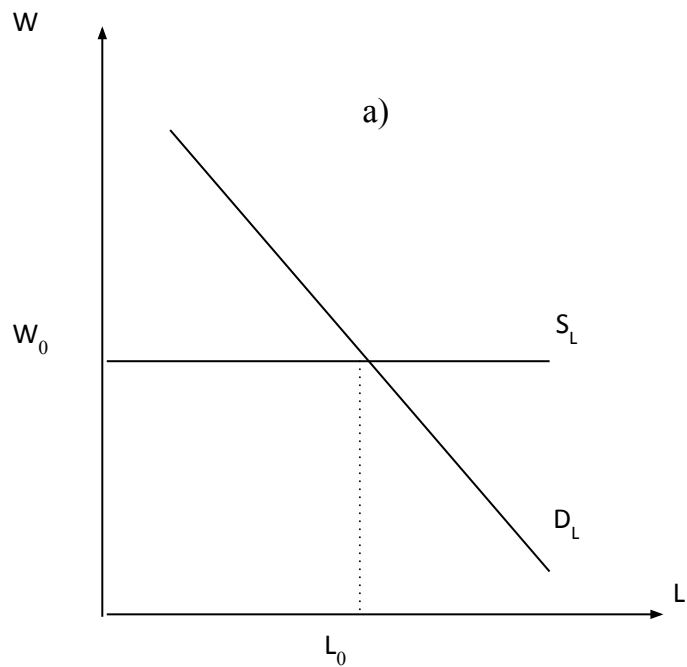
- Поскольку предложение труда абсолютно эластично, то фирма, максимизирующая прибыль, будет нанимать работников до тех пор, пока предельный доход от ресурса не станет равным его предельным издержкам:

$$MRP_L = MC_L$$

На рынке в целом кривая предложения труда имеет положительный клон



РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ ДЛЯ РЫНКА

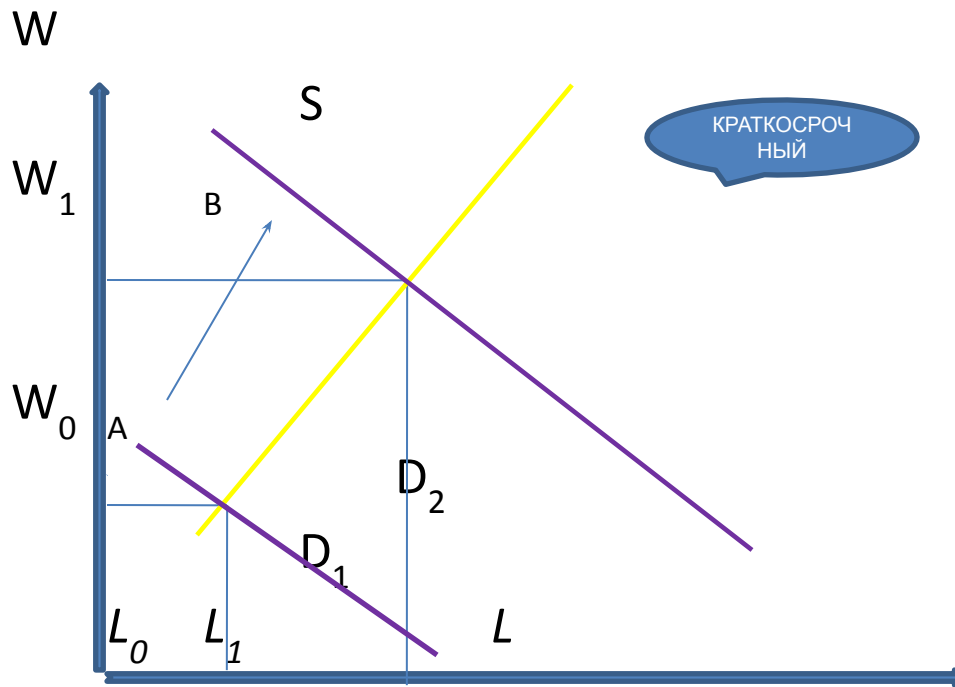


Рынок труда в условиях совершенной конкуренции:

а) для фирмы; б) для рынка

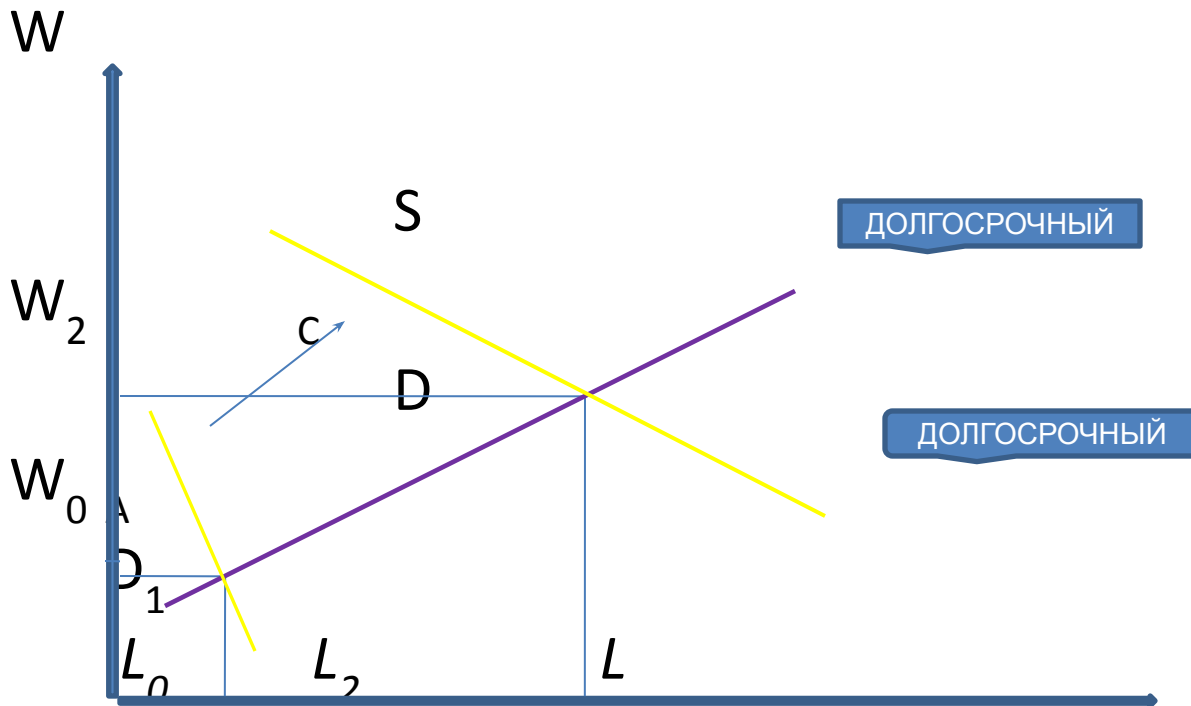
- При изменении спроса или предложения формируется новая точка равновесия.

Влияние увеличения спроса на рынке труда




СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА В КРАТКОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

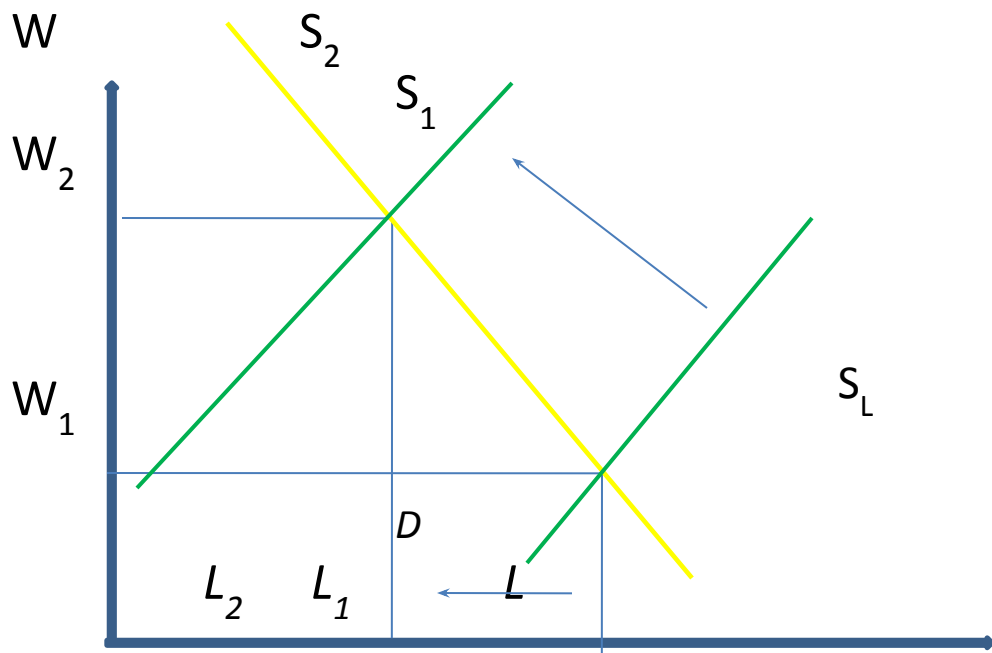
Влияние увеличения спроса на рынке труда



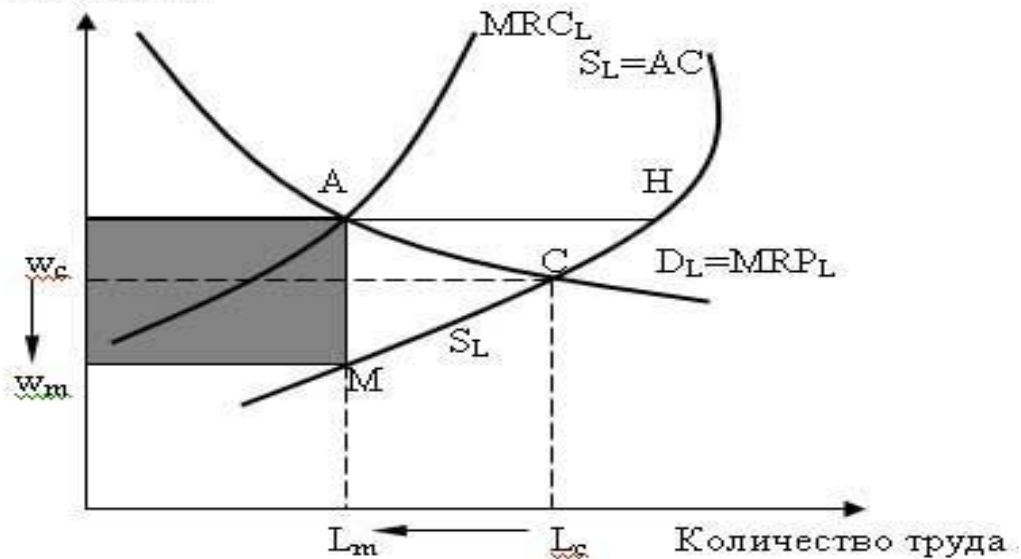
СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА В ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

- В условиях мобильности работников снижается предложение труда. Снижение предложения труда приводит к росту заработной платы и сокращению занятости на рынке труда: s_1 до s_2 w_1 до w_2 L_1 до L_2 

Влияние снижения предложения труда на занятость и заработную плату



Ставка зарплаты, долл.



В случае совершенной конкуренции равновесие устанавливается в точке С — точке пересечения кривых спроса и предложения труда. Зарботную плату w_c получило бы L_c работников.

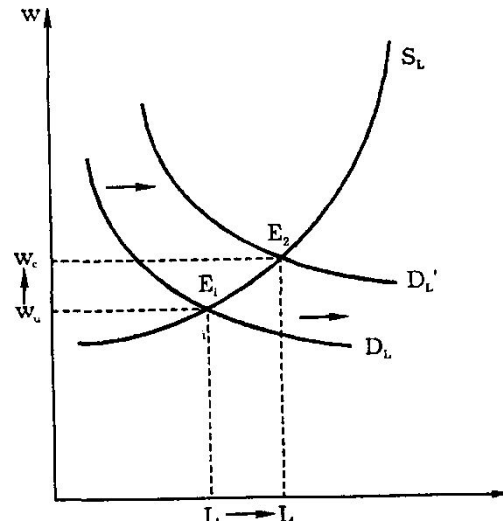
Так как монополист платит равную плату за каждую единицу труда, кривая предложения является кривой средних издержек. Привлечение дополнительных работников означало бы повышение заработной платы выше средней, поэтому кривая предельных издержек MRC_L лежит выше кривой предложения.

Пересечение ее с кривой предельного продукта труда в денежном выражении и определит размеры занятости. В условиях монополии $MRP_L = MRC_L$. Это означает, что, сократив число рабочих с L_c до L_m , монополия понизит заработную плату с w_c до w_m .

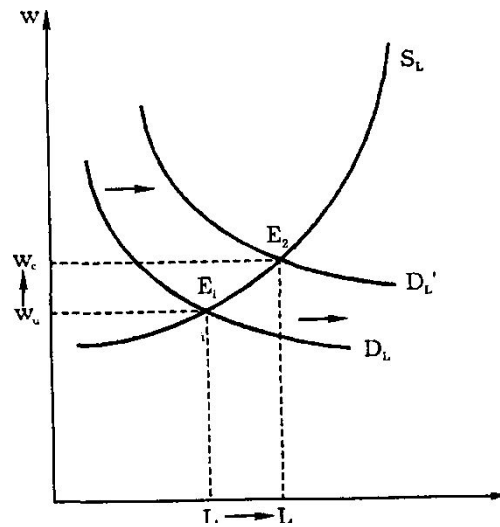
Таким образом, монополистическая власть обуславливает снижение и масштабов занятости, и уровня заработной платы одновременно увеличивает прибыль монополии на величину, равную площади $AHMw_m$.

В качестве примера монополии можно привести профессиональный спорт.

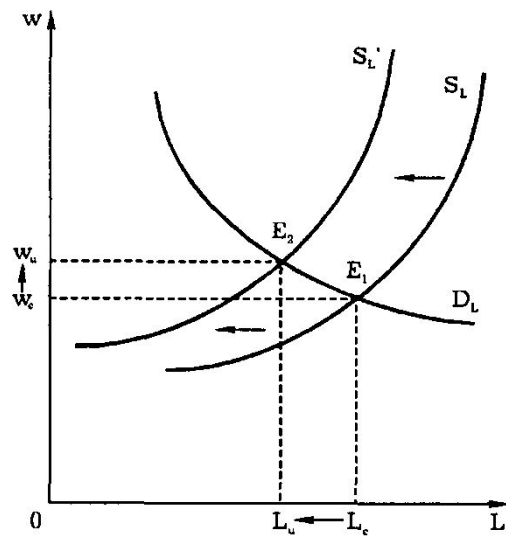
МОНОПОЛИЯ



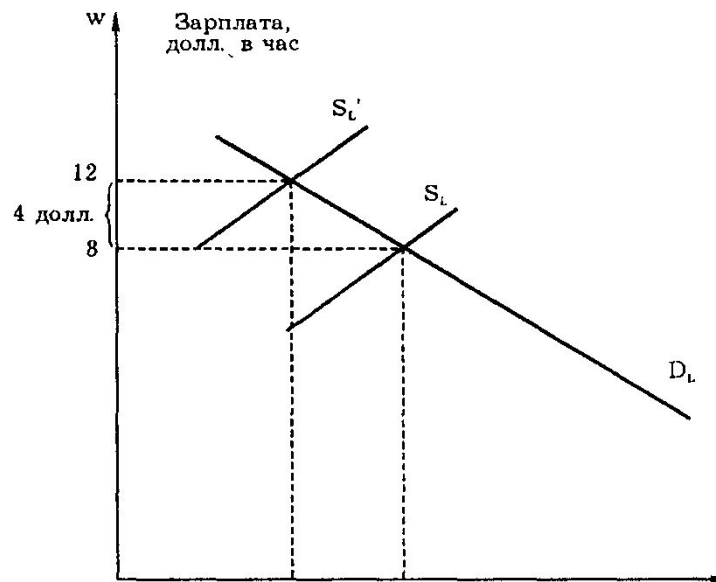
. Тактика профсоюзов: повышение спроса на труд



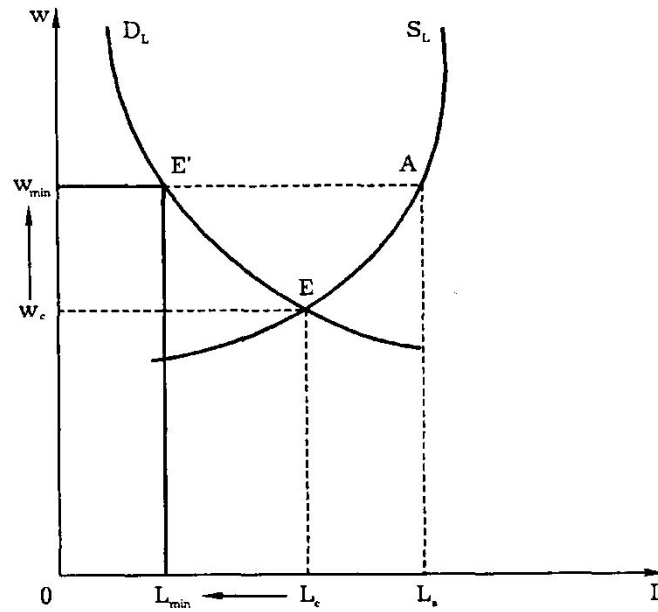
Тактика профсоюзов: повышение спроса на труд



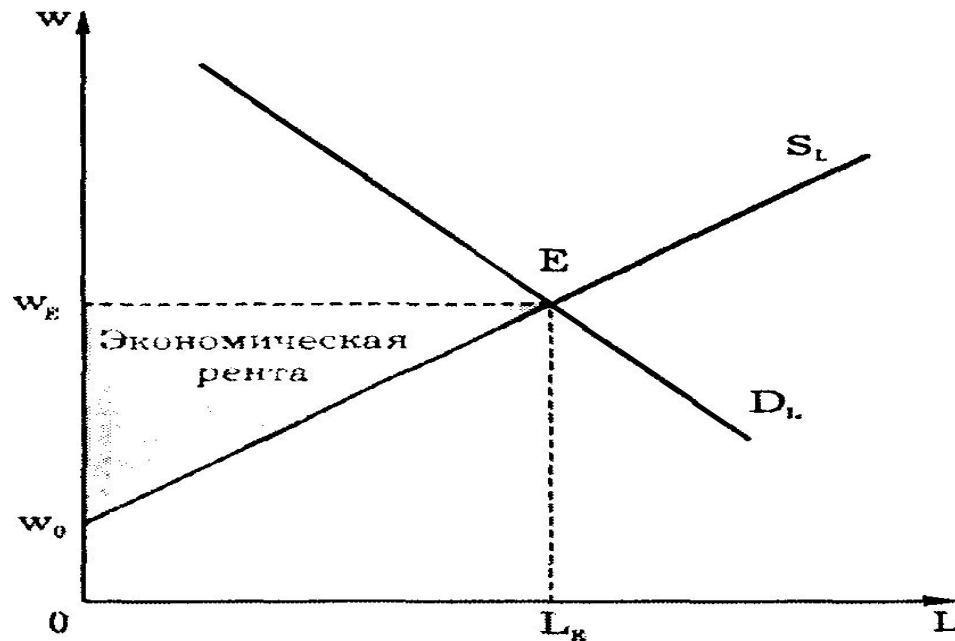
Ограничение предложения труда



. Влияние на заработную плату различий в условиях труда



Влияние законодательства о минимуме заработной платы на уровень занятости



Экономическая рента. работники готовы были работать, получая зарплату, равную w_0 , однако реально они получают w_E .

Более квалифицированные работники могут получать устойчивый избыточный доход – экономическую ренту, плату за редкий ресурс – их квалификацию или способности. **Разница между минимальной (резервированной) ценой труда и рыночной ценой составляет экономическую ренту.**

Для всех работников она равна площади треугольника $w_0 E w_E$. В условиях совершенной конкуренции наличие экономической ренты является стимулом для притока новых работников в отрасль.

Зарбототная плата

Формы и системы заработной платы





определения заработной платы:

Заработная плата – это

...

~ выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

~ денежное выражение стоимости рабочей силы.

~ часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.

~ сумма денежных выплат за работу, выполняемую по трудовому договору.

~ денежное вознаграждение, получаемое работником за свой труд в размере, определяемом законодательством и трудовым договором.

Функции заработной платы:

1) МОТИВАЦИОННАЯ

Основана на мотивации труда — процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов:

- ~ человек осознает свои потребности;
- ~ выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения;
- ~ принимает решение о реализации этого способа;
- ~ получение вознаграждения;
- ~ удовлетворение своей потребности.



2) ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ

- ~ уровень з/п должен обеспечивать воспроизводство;
- ~ обеспечивает длительную трудоспособность;
- ~ обеспечение семьи;
- ~ обеспечение роста профессионального и культурного
интеллектуального уровня.



3) СТИМУЛИРУЮЩАЯ



...ты труда важна с позиций
...буждать работника к трудовой
...даче, повышению эффективности
...новление размера зарплаток в
...каждым результатов труда. Отрыв
...илий работников подрывает
...аты, ведет к ослаблению
...отной платы, к превращению ее в
...сит инициативу и трудовые усилия

4) СТАТУСНАЯ

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах).

Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и



5) РЕГУЛИРУЮЩАЯ

Воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции – дифференциация в оплате труда по группам работников.



6) ПРОИЗВОДСТВЕННО - ДОЛЕВАЯ

Определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.



Причины различий в заработной плате:

- **1. Разнородность работников** (знаниями, опытом, профессионализмом и др.)

Обычно выделяют рынки с:

- заработной платой неквалифицированных работников;
- заработной платой квалифицированных работников;
- заработной платой работников престижных профессий; (рис. 1.)

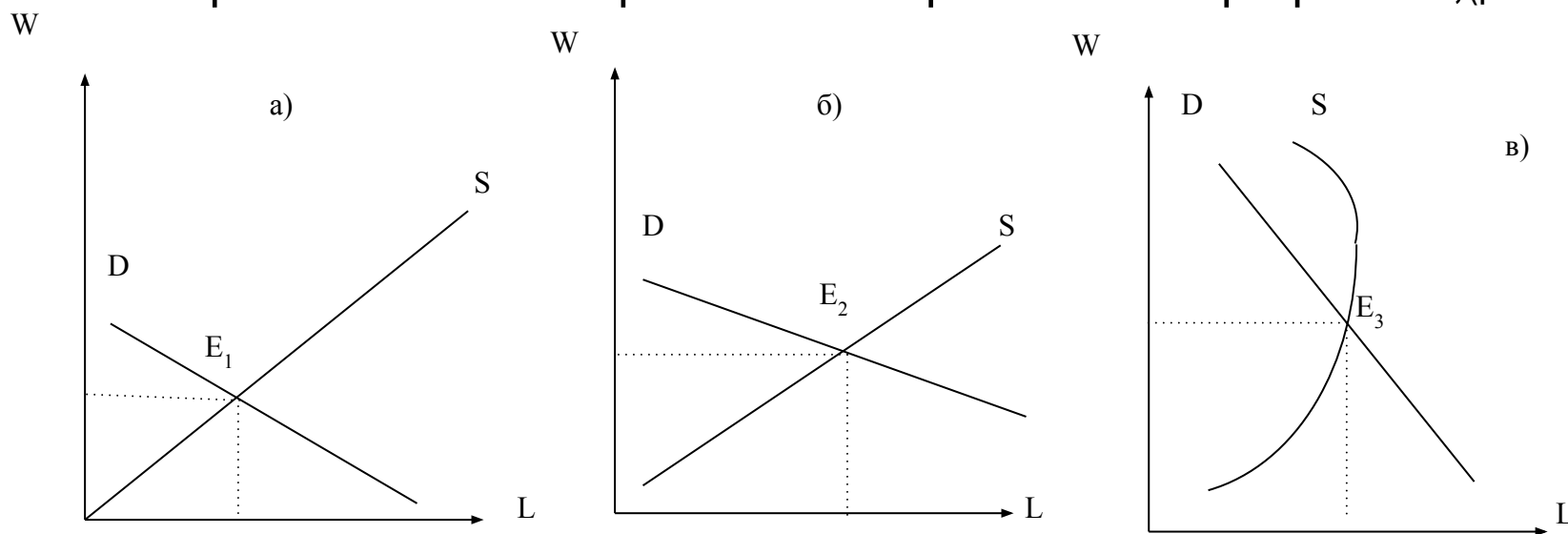


Рис. 1. Равновесие на рынке труда: а) неквалифицированной рабочей силы; б) квалифицированной рабочей силы; в) престижной рабочей силы

- **2. Разнородность рабочих мест** (отличаются условиями труда, местоположением, близостью от дома, возможностью получения пособий, льгот, различных неденежных вознаграждений, а также статусом)
- **3. Несовершенство рынка** (выраженное в ограничении мобильности, несовершенстве информации и в возможности получения ее при наличии определенных издержек)

- **4. Дискриминация на рынке труда** (выраженная в выплате различной заработной платы за труд одинаковой производительности).
- Наиболее опасной является дискриминация, уничтожающая стимулы к добросовестной интенсивной работе и инвестированию в человеческий капитал у целых групп людей. Это происходит при «уровниловке» – ситуации, при которой способности отдельных людей оцениваются на основе представления о типичном поведении людей, принадлежащих к одной социальной группе.
- Дискриминация часто осуществляется с помощью создания преград определенным группам населения для получения работы на «элитных» рабочих местах.

Теория «человеческого капитала»

- В 60-е годы XX в. появилась теория «человеческого капитала» разработанная Г. Беккер, Дж. Минцер, Т. Шульц. По их мнению, в производстве взаимодействуют два фактора – «физический капитал» и «человеческий капитал». Величина «человеческого капитала» оценивается потенциальным доходом, который он способен приносить.
- **Человеческий капитал – качественные характеристики рабочей силы, способность человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки.** Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки, можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал

- Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо *текущие* расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в *будущем*. **В целом инвестиции в человеческий капитал бывают трех видов:**
 - **Расходы на образование**
 - **Расходы на здравоохранение**
 - **Расходы на мобильность** (благодаря которым рабочие мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью)

Формы и системы заработной платы

- *Формы и системы заработной платы* – это способы установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Форма заработной платы определяет то, как оценивается труд при его оплате:
- по конкретной продукции;
- по затраченному времени;
- по индивидуальным или коллективным результатам деятельности.

От того, какая из этих форм используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Структура заработка

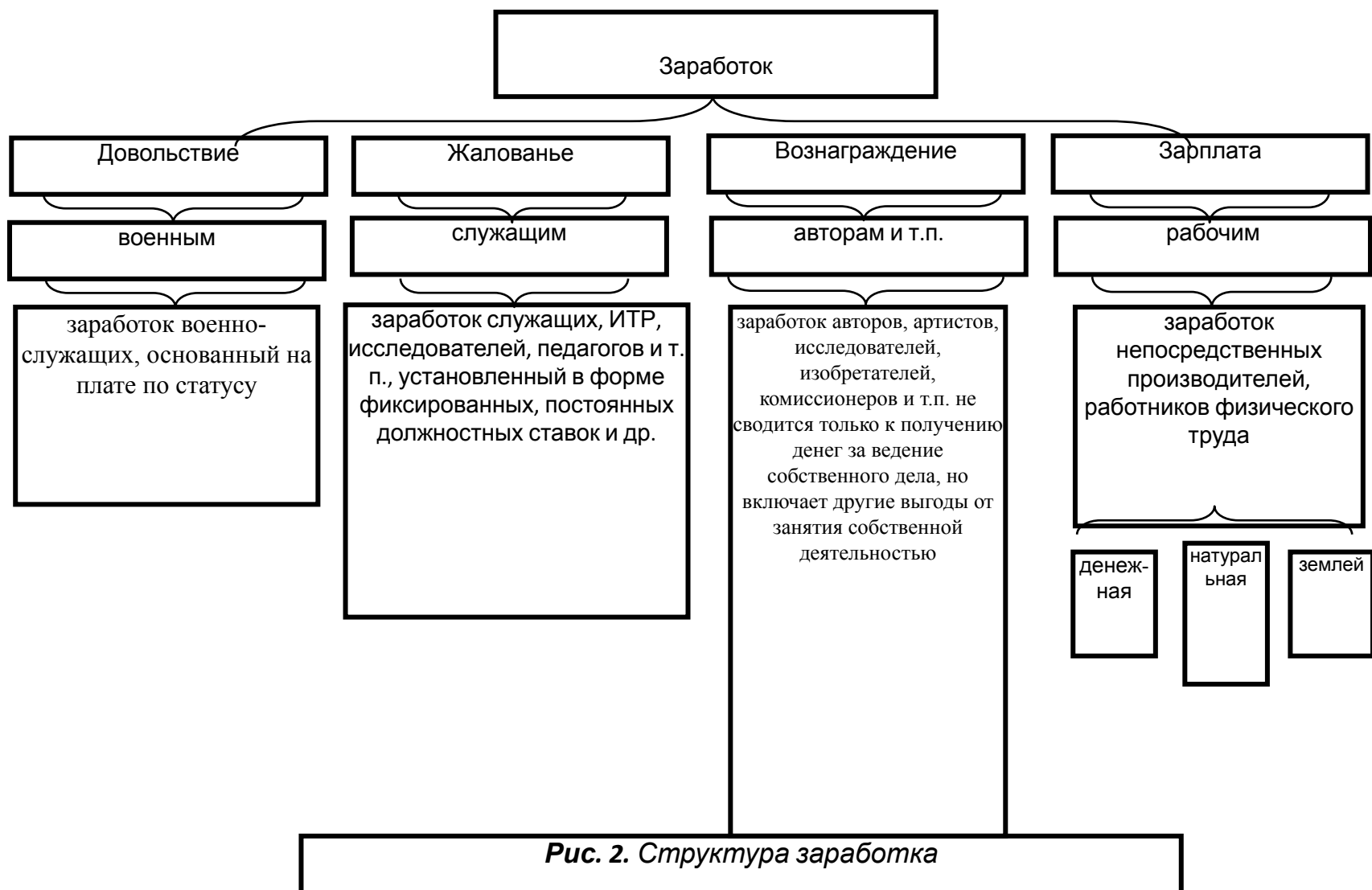


Рис. 2. Структура заработка

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

Существует три системы оплаты труда:

1) Тарифная система оплаты труда

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

- **Тарифная ставка** – это установленный размер оплаты труда соответствующего разряда за определенное время труда. Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде «веток», определяющих предельные значения.



Сдельная форма оплаты труда

- *Сдельная форма заработной платы* предполагает, что основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции
- По методу начисления заработной платы имеет следующие виды: прямая сдельная, косвенная, сдельная аккордная, сдельно-прогрессивная. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При *прямой индивидуальной сдельной системе* размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену, или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При *косвенно сдельной системе* заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых им рабочих. При этом для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

- При **аккордной системе** размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения.

- **Сдельно-прогрессивная** система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Коллективно-сдельная система оплаты труда означает, что заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Повременная форма оплаты труда

Повременной называется такая форма заработной платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труд рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

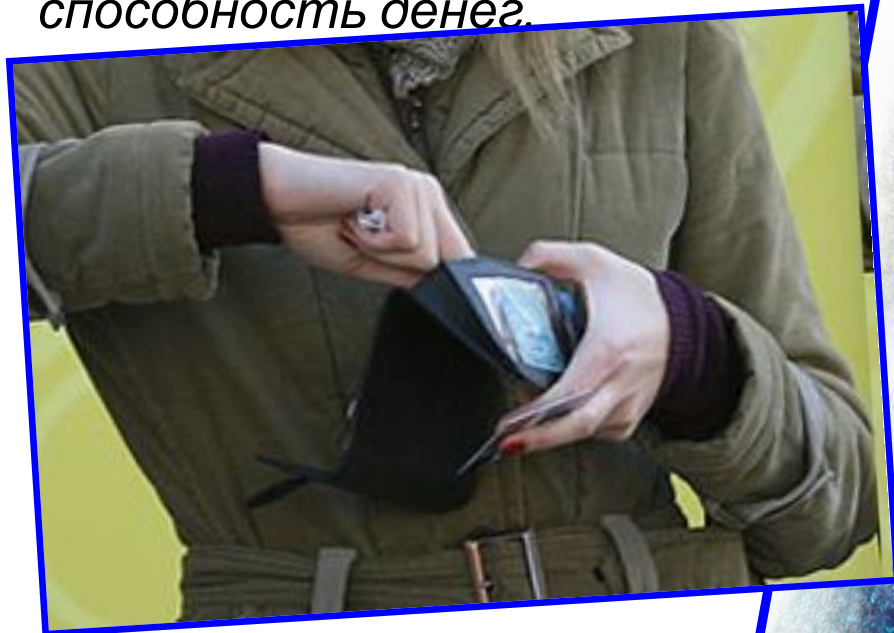
- При **простой повременной системе** заработной платы размер ее зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

- При **повременно-премиальной системе** оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с большей результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом данного работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

- **НОМИНАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА -**

установленная, зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах величина заработной платы в денежном выражении, характеризующая уровень оплаты труда вне связи с ценами на товары и услуги и денежными расходами работника. В отличие от номинальной реальная заработная плата учитывает покупательную способность денег.



- **РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** - заработная плата, исчисленная, определяемая в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести. Реальная заработная плата определяется как размером номинальной заработной платы, так и уровнем цен на потребительские товары и услуги, а также налогов, выплачиваемых из заработной платы. Реальная заработная плата уменьшается при наличии инфляции, если инфляция не компенсируется увеличением, индексацией заработной платы.



