

Рынок труда. Заработная плата

Вопросы

1. Человеческий капитал.
2. Основы функционирования рынка труда. Заработная плата как цена труда.
3. Особенности рынка труда.
Дифференциация заработной платы.
4. Роль профсоюзов на рынке труда.
5. Распределение доходов. Кривая Лоренца.

1. Человеческий капитал

**Человеческий капитал –
совокупность способностей
человека создавать доход,
больший, чем стоят сами эти
свойства.**

Согласно Роберту Шиллеру из Йельского
университета,
человеческий капитал составляет 72,1%
национального богатства США

**Основоположниками
современной теории
человеческого капитала
считаются Нобелевские
лауреаты**

Г. Беккер и Т. Шульц

Инвестиции в человеческий капитал – это
вложение в активы, назначение которых –
развитие врожденных и
благоприобретенных способностей людей.

**Эти активы должны обладать двумя
свойствами:**

- носить характер долговременных инвестиций;
- генерировать на протяжении определенного периода времени поток дохода.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

- образование, подготовка на производстве;
- здравоохранение;
- мотивация;
- поиск информации и миграция;
- фундаментальные научные разработки;
- экология и здоровый образ жизни;
- культура и досуг.

Особенности инвестиций в человеческий капитал:

1. Отдача от инвестиций в ЧК непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода).
2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться.

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект».

5. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.
6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.
7. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Проблема принятия решений об ИНВЕСТИЦИЯХ

С экономической точки зрения инвестиции будут оправданы, если они будут обладать достаточно высоким уровнем окупаемости.

Рациональные инвесторы (государство, фирмы, семьи и индивид) будут вкладывать денежные средства только в том случае, если будут уверены, что риск от проекта будет минимальным и в будущем будет поток дополнительного чистого дохода от капиталовложений.

Для определения эффективности человеческого капитала используется техника анализа "**издержки- выгоды**".

Анализ делится на три этапа:

- 1) идентификация выгод и их стоимостная оценка с учетом фактора времени;
- 2) идентификация затрат и их стоимостная оценка также с учетом фактора времени;
- 3) сравнение приведенных к одному моменту времени величин затрат и выгод.

Пример: инвестиции в образование

Потери:

- прямые издержки - оплата обучения, учебников, библиотек, компьютерных классов
- альтернативные издержки - связанные с отвлечением от деятельности, способной давать сиюминутный доход.

Выгоды:

- получение образования гарантирует более высокую оплату труда в будущем, а также длительный характер доходов
- способствует обретению важных связей, позволяет существенно повысить статус, иметь широкий и интересный круг общения и т.д.

2. Основы функционирования рынка труда. Заработная плата как цена труда

Понятие заработной платы

- В широком смысле: форма оплата труда как фактора производства
- В узком смысле: цена за использование единицы труда в течение определенного времени — часа, дня и т. д.

Виды заработной платы

- **Номинальная заработная плата** – это сумма денег, которую получает работник за свой дневной, недельный или месячный труд.
- **Реальная заработная плата** – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную зарплату.

Виды зарплаты

1. Повременная

2. Сдельная

- простая сдельная
- сдельно-премиальная
- сдельно-прогрессивная
- аккордная

Факторы, влияющие на размер заработной платы

1. Неоднородность работников
 - стоимость рабочей силы;
 - производительность труда работника;
 - квалификация и характер труда;
2. Разная привлекательность работы
 - конъюнктура рынка труда;
 - степень налогообложения и вычеты из суммы заработной платы;
 - половые, национальные, расовые и другие признаки.
3. Несовершенная конкуренция на рынке труда

Рынок труда в условиях совершенной конкуренции

- большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- большое число рабочих, имеющих одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают свой труд;
- ни одна фирма и ни один рабочий не контролирует ставку заработной платы.

При совершенной конкуренции

- Цена труда формируется подобно цене любого другого товара. Т.е. все работники получают равную зарплату, которая не зависит от того, в какой фирме они работают, и воспринимается фирмой как заранее заданная величина.
- Поэтому для отдельной фирмы предложение труда абсолютно эластично.

При совершенной конкуренции

- **Уровень зарплаты максимален** — рабочий, согласно теории предельной производительности, получает полный продукт труда.
- **Поэтому предельные затраты фирмы на труд равны зарплате: MRC = w.**
- Т.о. от предпринимателя зависит только количество нанимаемых рабочих.

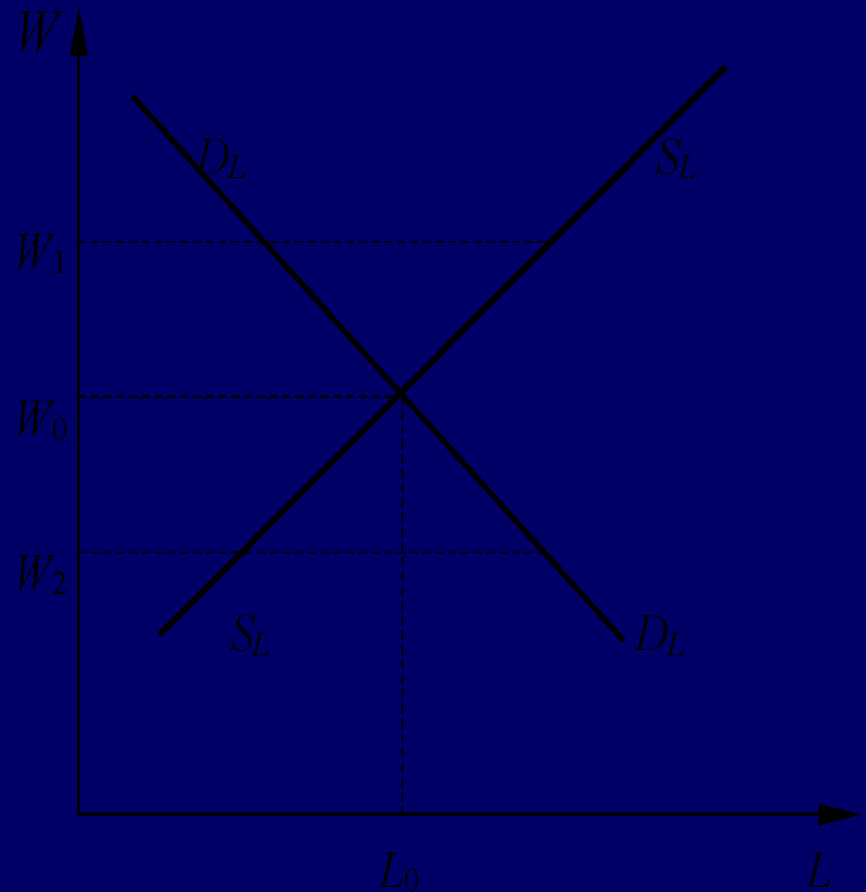
Спрос на любой товар есть
функция его предельной
полезности, а мерой
предельной полезности труда
является его предельная
производительность - **MP**.

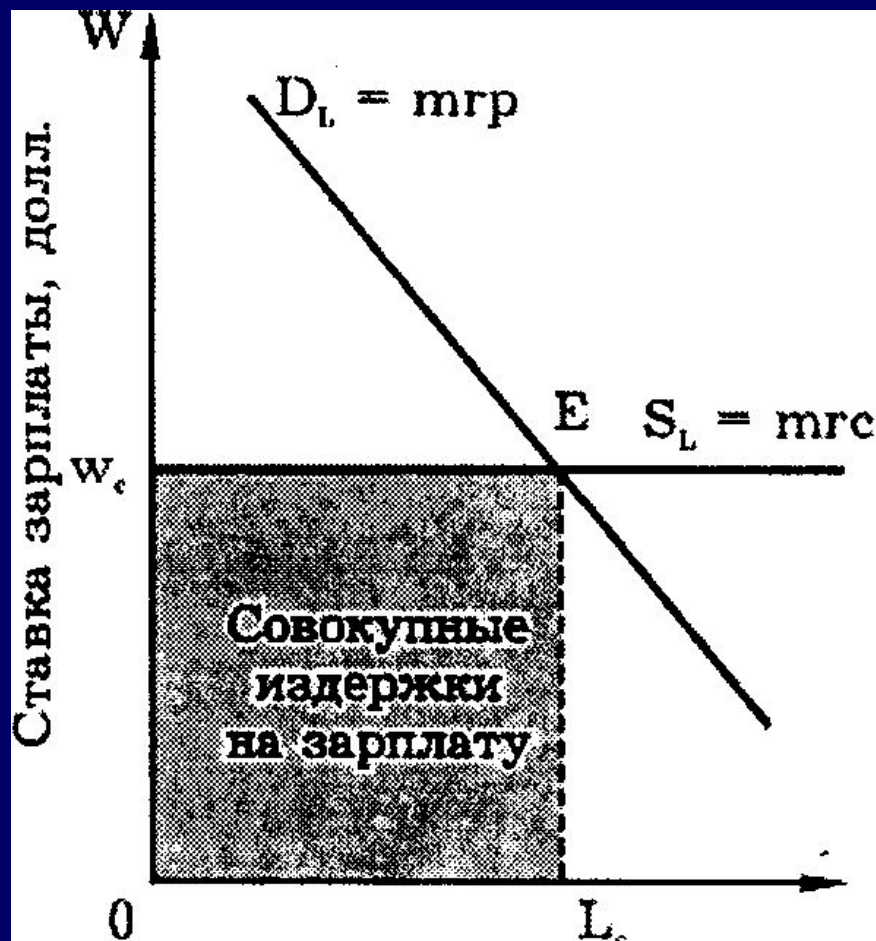
Факторы предельной производительности труда

- 1) степени насыщенности труда другими факторами производства и, прежде всего, основным капиталом (оборудование, здания, сооружения и т. д.);
- 2) количества и качества применяемых ресурсов (пахотные земли, минеральные ресурсы и т. д.);
- 3) уровень технологий и степени их применения в производстве;
- 4) качества труда (здоровье, решительность, образование и подготовка, а также отношение к труду).
- 5) эффективность и гибкость системы управления;
- 6) деловой, социальный и политический климат;
- 7) размер внутреннего рынка, обеспечивающий возможность реализации продукта.

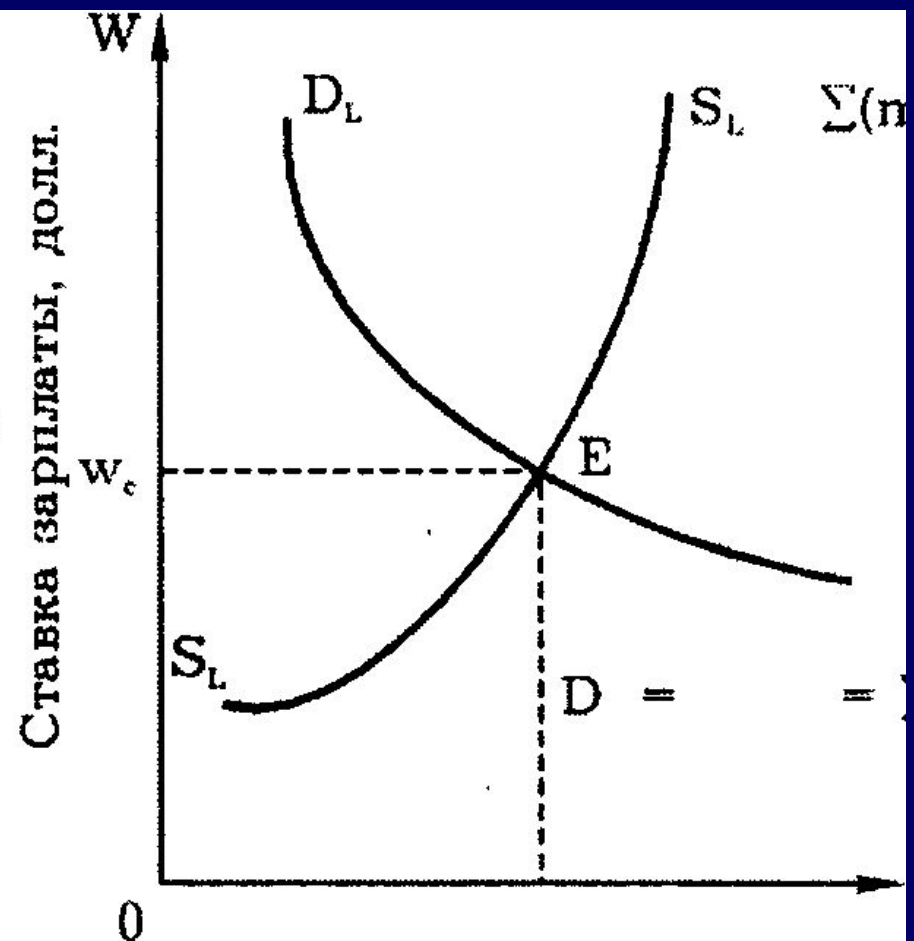
Прибыль, максимизирующая занятость

- $MRP_L = W$
где MRP_L – предельный доход от продукта труда;
 W – ставка заработной платы.





а) Фирма



б) Отраслевой рынок

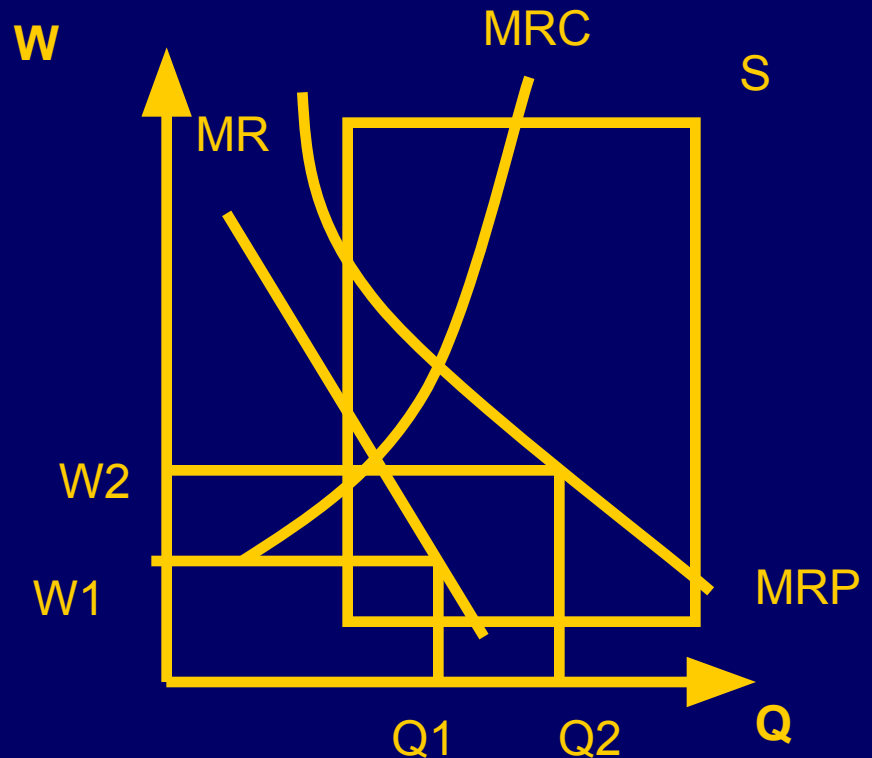
Зарплата как равновесная цена труда в условиях совершенной конкуренции

- Для фирмы выгодно нанимать дополнительных работников до тех пор, пока увеличение выручки превосходит рост издержек, т. е. пока предельный продукт труда (в денежном выражении) не сравняется с предельными издержками, т. е. с зарплатой:

$$\text{mrp} = \text{mrc} = w$$

Монопсония на рынке труда

- Наибольшая часть рабочих мест труда данного профиля предлагается данной фирмой;
- Данный вид труда количественно фиксирован и относительно не мобилен;
- Фирма диктует зарплату



Предложение труда

Труд – своеобразный товар.

Фактически продается не наемный работник, а его рабочее время.

Время (сутки) = 24 часа =

= свободное время + рабочее время

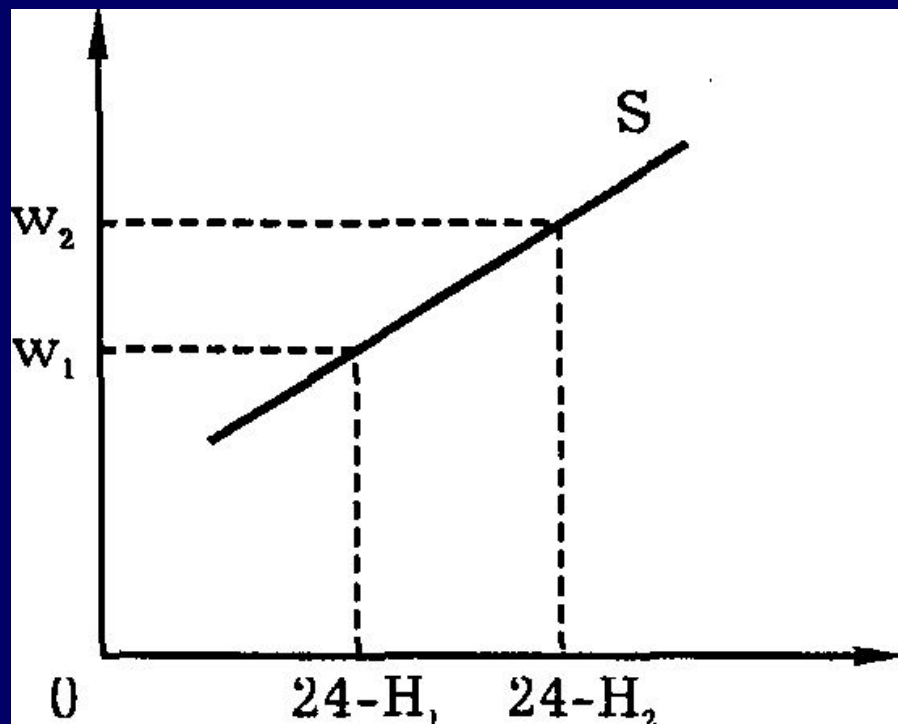
H_0 - свободное время

$(24 - H_0)$ - рабочее время

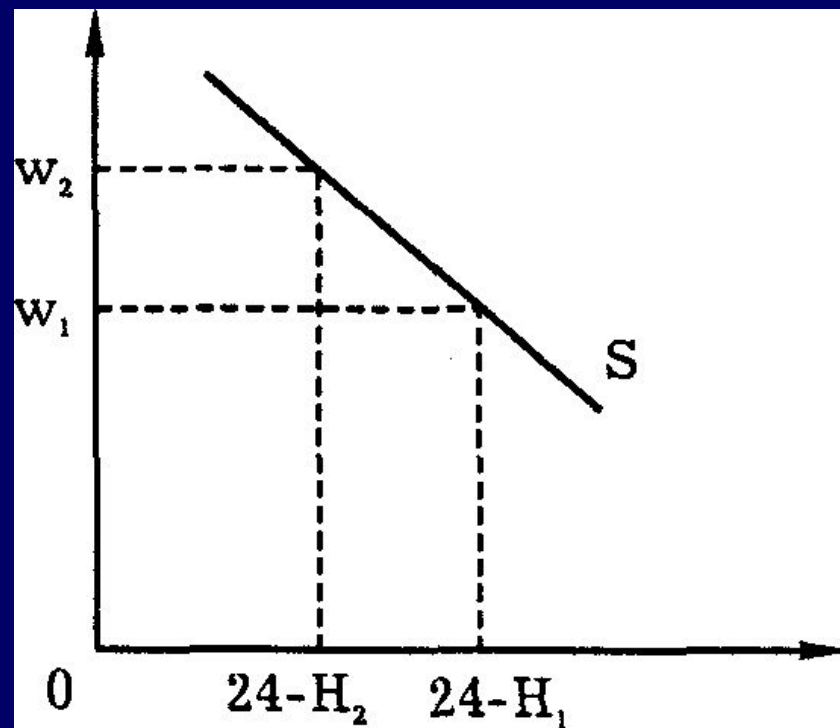
$I_0 = w(24 - H_0)$ - дневной доход

Работник максимизирует полезность, когда предельная норма замещения свободного времени доходом равна заработной плате:

$$MRS_{HI} = w$$

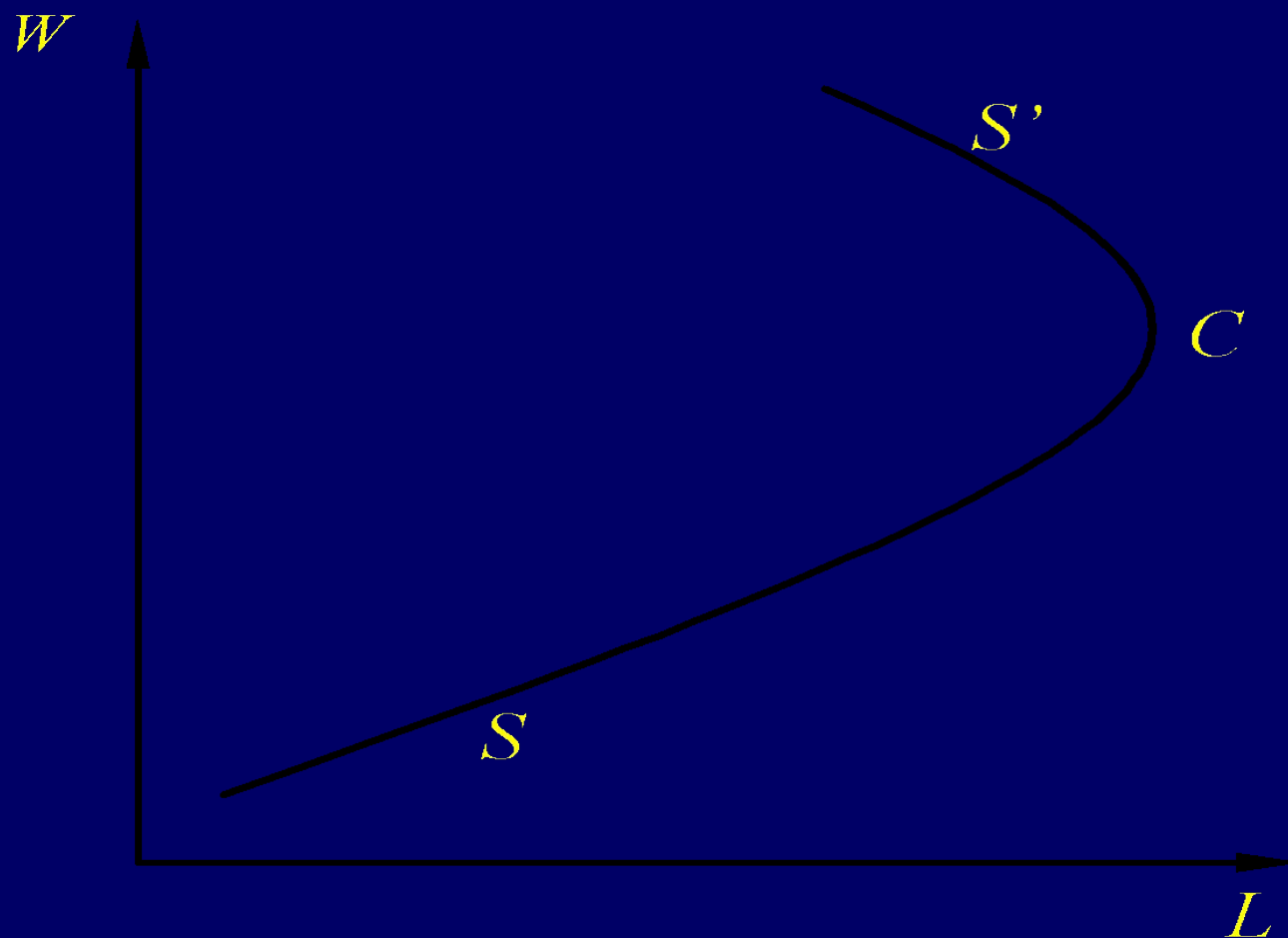


**увеличение рабочего дня
с ростом заработной
платы**



**сокращение рабочего
дня с ростом
зарплатной платы**

Кривая индивидуального предложения труда



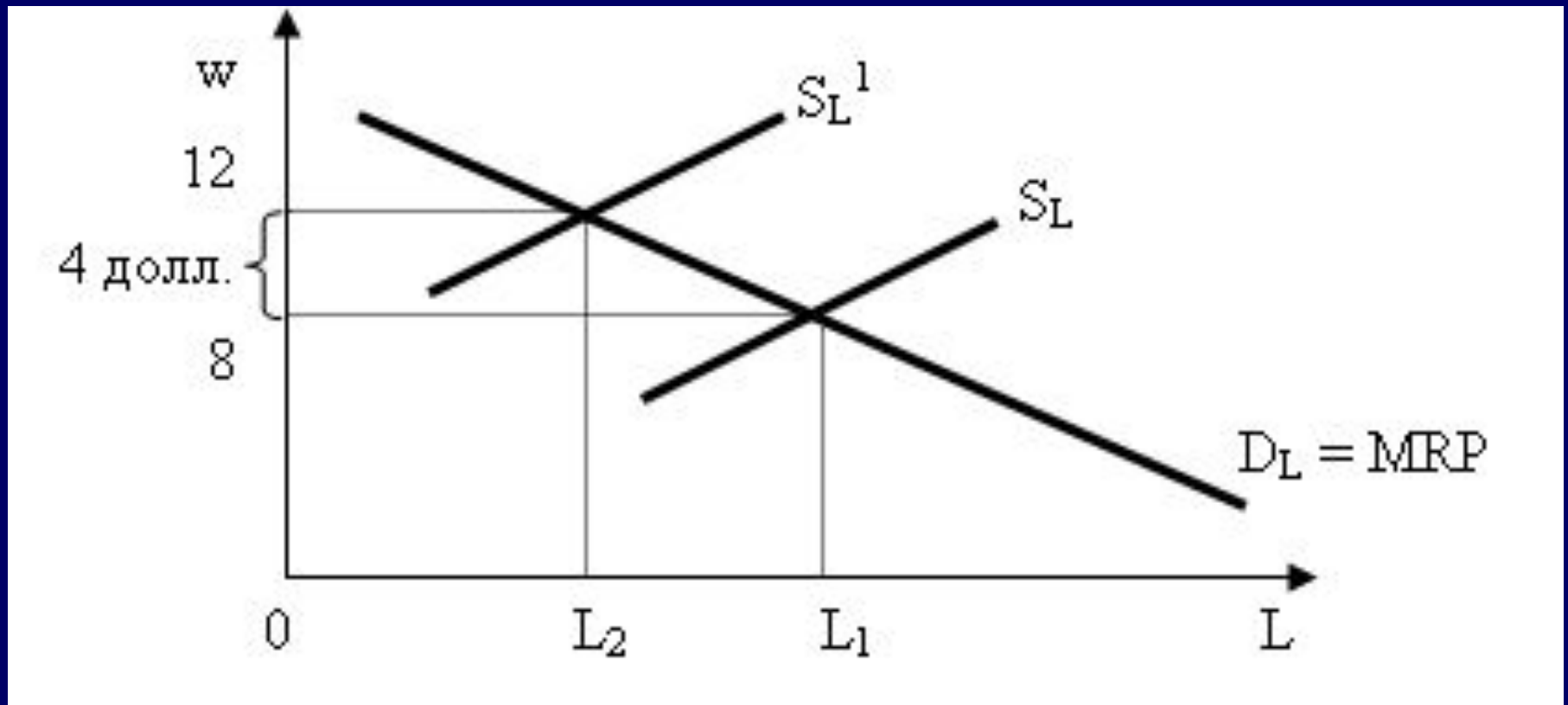
3. Особенности рынка труда. Дифференциация заработной платы

Экономические факторы дифференциации зарплаты

Дифференциация является следствием различий в:

- способностях (врожденных и приобретенных),
- образовательном уровне (общем и специальном),
- профессиональной подготовке,
- опыте,
- квалификации, которой обладают различные категории работников.

Различия в привлекательности труда. Компенсационная заработная плата



Влияние на заработную плату различий в
условиях труда

4. Роль профсоюзов на рынке труда

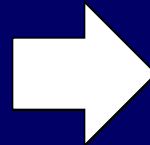
- **Профсоюз** – объединение работников, обладающее правом на ведение переговоров с предпринимателем от имени и по поручению своих членов

На конкурентном
рынке труда
профсоюзы
действуют двояким
образом:

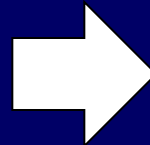
- они стремятся либо
к повышению спроса
на труд
- либо к ограничению
предложения труда

Типы профсоюзных
объединений

Замкнутый тред-
юнионизм



Открытые профсоюзы



Повышение спроса на труд

Достигается за счет увеличения

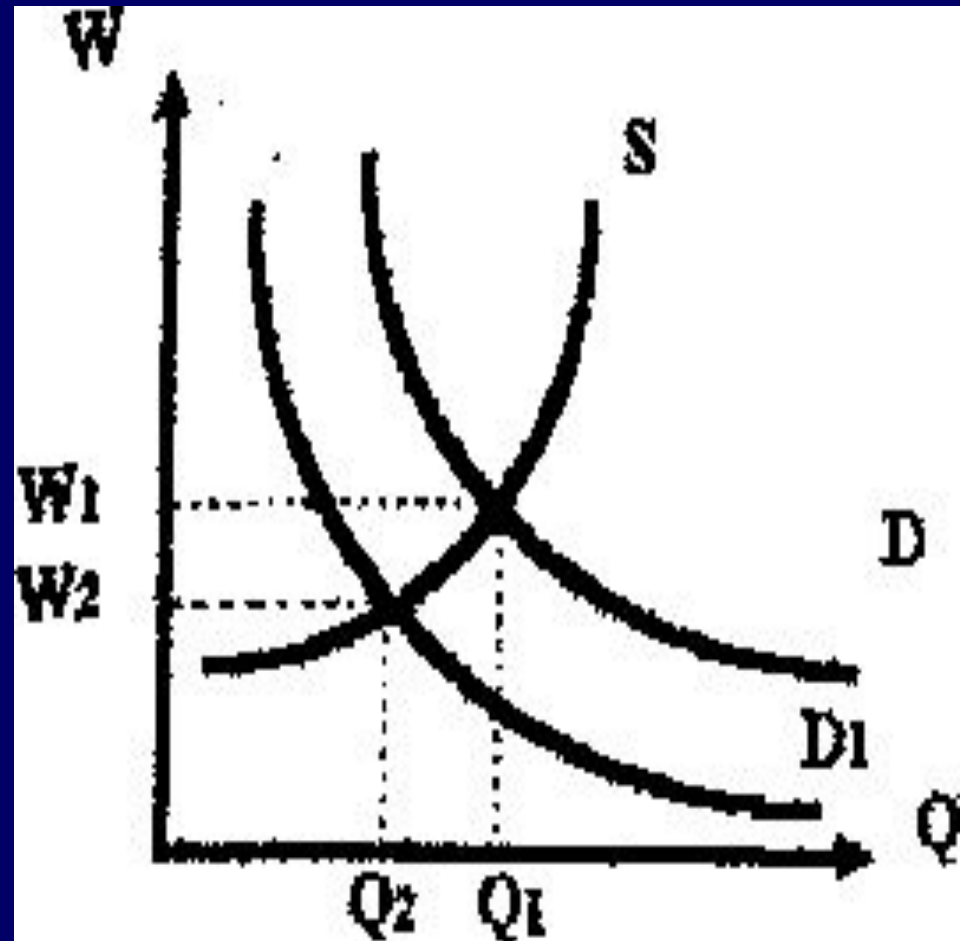
- спроса на продукт (реклама, использование политического лобби и т. д.)
- роста эффективности и качества труда

Успех деятельности профсоюзов в значительной мере зависит от степени эластичности кривой предложения труда:

- **чем менее эластична** кривая предложения труда, тем **больше увеличится** заработная плата при незначительном росте числа занятых
- **чем более эластична** кривая предложения труда, тем **меньше возрастает** зарплата

Тактика профсоюзов: повышение спроса на труд

- *Увеличение спроса на продукт.*
- *Рост производительности труда*
- *Рост цен на ресурсозаменители*



Ограничение предложения труда

Достигается при помощи:

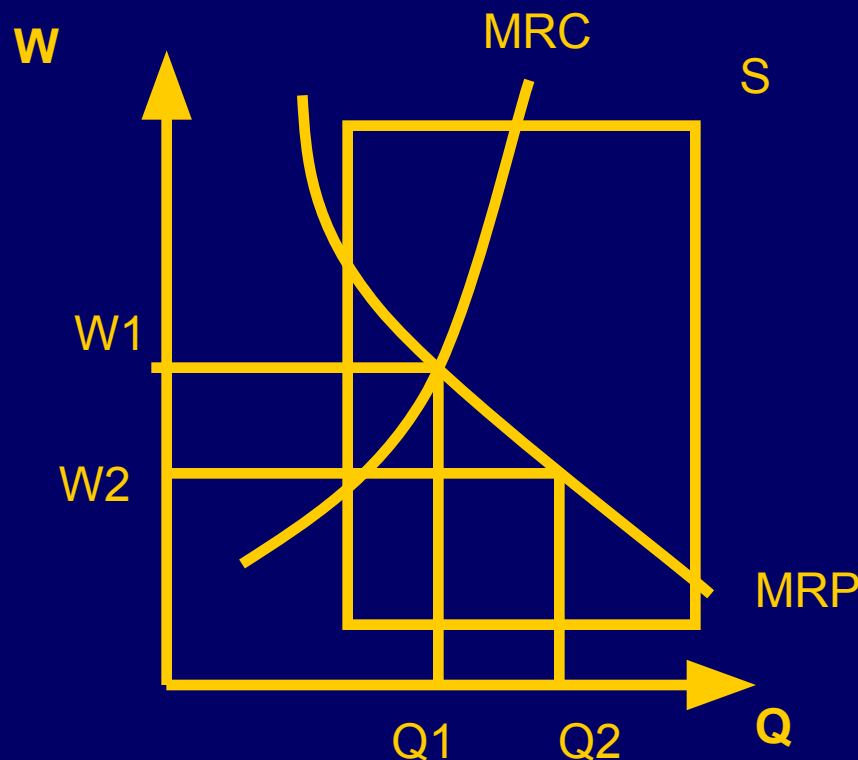
- включения данной специальности в список лицензируемых профессий
- сокращения рабочей недели
- запрета или уменьшения объема сверхурочных работ
- понижения пенсионного возраста
- ограничения детского и женского труда
- сдерживания иммиграции иностранных рабочих

Успех будет зависеть и от эластичности кривой спроса:

- чем менее эластична кривая спроса на труд, тем выше поднимется зарплата при незначительном сокращении занятых
- чем более эластична кривая спроса на труд, тем скромнее будут успехи: незначительный рост зарплаты будет достигнут за счет существенного увеличения безработицы

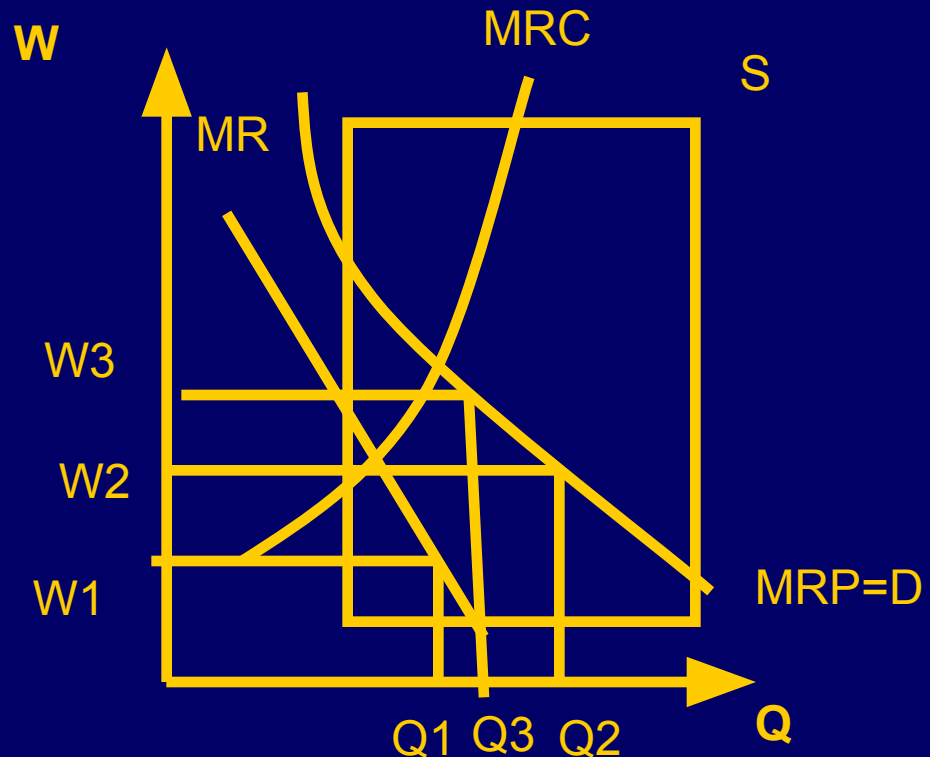
Действия открытого профсоюза

- Успех профсоюзов в установлении ставок платы выше равновесной сопровождается уменьшением числа занятых



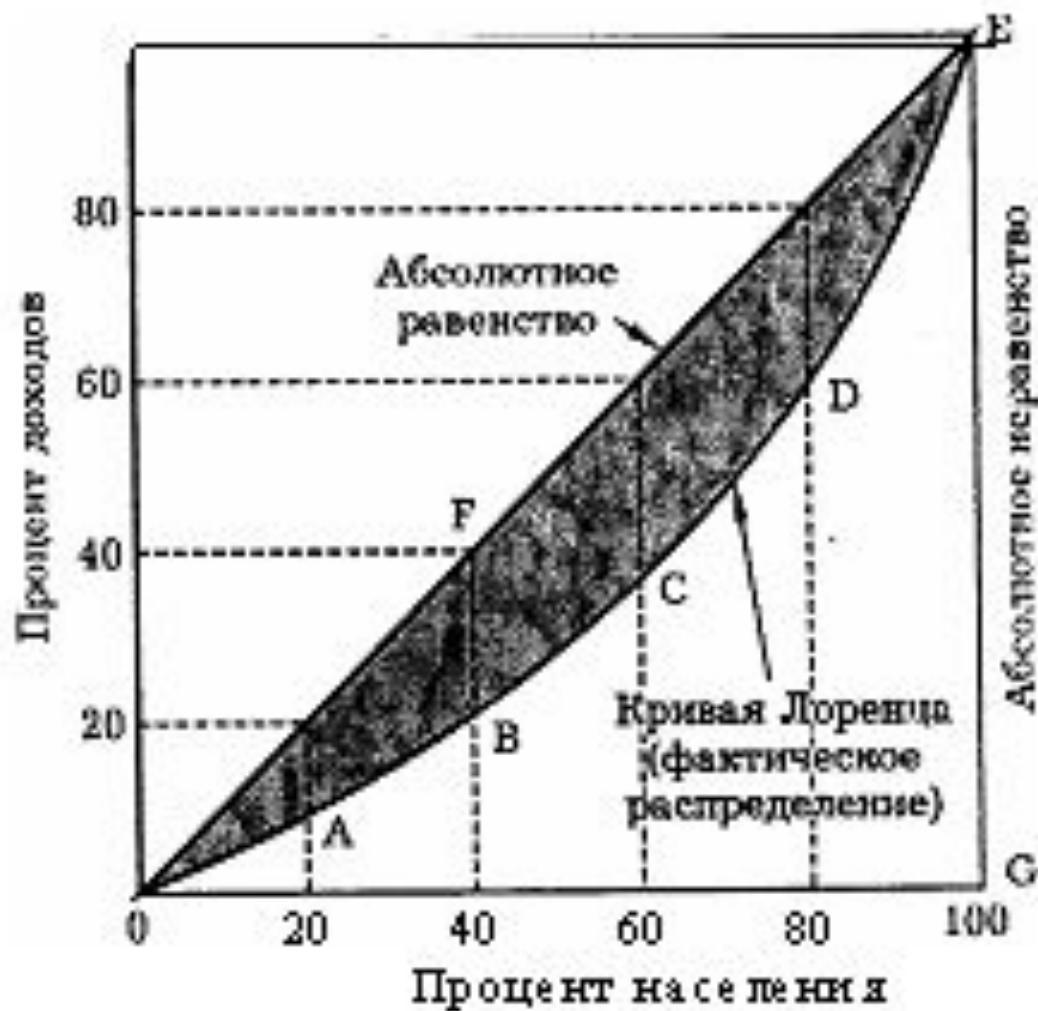
Двухсторонняя монополия на рынке труда

- Фирма – монополист будет стремиться понизить зарплату до W_1 , путем сокращения количества занятых, а профсоюз – поднять зарплату также сокращая предложение труда



5. Распределение доходов. Кривая Лоренца

Кривая Лоренца



Уровень неравенства определяется
с помощью коэффициента Джини

$$K_G = \frac{S \text{ фигуры } OAB CDEF}{S \text{ треугольника } OEG}$$

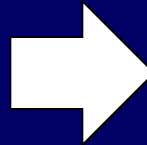
Чем больше данный коэффициент, тем
больше неравенство.

Системы перераспределения доходов

- Система, отражающая распределение номинального дохода, к которому относятся все денежные выплаты, которые получает население (з/пл, дивиденды, %, трансферты).
- Система, учитывающая доходы, не получившие денежной оценки (доходы от садово-огородного хозяйства, работы в домашнем хозяйстве, государственной помощи на образование, государственных субсидий на оплату жилья, помощи благотворительны фондов, продовольственных талонов и т. д.).

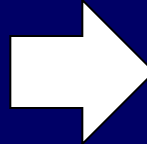
Государственная поддержка

- Прогрессивный характер налоговой системы



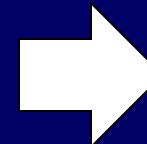
- наиболее обеспеченная часть населения облагается большим в процентном отношении налогом, чем беднейшая.

- Трансфертные платежи наименее обеспеченным слоям населения



- страхование по старости, нетрудоспособности, в случае потери кормильца или работы (пособия по безработице).

- Программы государственной помощи



- социальное и медицинское страхование; помощь многодетным семьям; выделение продовольствия и различных льгот (в том числе снижение платы за жилье, за образование и медицинское обслуживание).

Кривая Лоренца до и после уплаты налогов и получения трансфертных платежей



Вопросы для самопроверки

- 1. Какова сущность заработной платы?
- 2. Какие формы заработной платы вам известны?
- 3. В чем заключается роль профсоюзов на рынке труда?

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!