

Тема 15. Рынок труда

1. Труд как фактор производства
2. Цена труда
3. Особенности предложения труда
4. Спрос на труд
5. Равновесие на рынке труда

1. Труд как фактор производства

- **Труд**, как фактор производства, представлен интеллектуальной или физической деятельностью человека, направленной на создание товаров или оказание услуг.
- **Труд** — целесообразная, материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.
- **Труд** является формой реализации способностей человека к соответствующей общественно-значимой деятельности.

Что продается и покупается на рынке труда?

- Физическая и интеллектуальная *способность человека* к производству материальных или духовных благ стала предметом купли и продажи на рынке труда. В данном случае речь идет о такой экономической категории, как **рабочая сила**, которая принимает форму товара.
- **В прямом смысле слова труд не продается**, поскольку труд – это процесс.
- Также следует критично отнестись к понятию «купля-продажа», «аренда». **На рынке труда происходит найм рабочей силы для создания товара.**

Что продается и покупается на рынке труда?

- Главная особенность этого рынка труда состоит в том, что в качестве собственников рабочей силы и ее потенциальных продавцов выступает значительная часть населения страны. В странах с развитой рыночной экономикой более 90% всей рабочей силы составляют наемные работники.

Человеческий капитал как форма рабочей силы

- Рабочая сила в рыночной экономике приобретает также форму человеческого капитала.
- **Человеческий капитал** представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход; он включает в себя врожденные способности и таланты, а также полученное образование, приобретенную квалификацию, накопленный опыт.

Инвестиции в человеческий капитал:

- **инвестиции в образование** - закладывают основу будущего развития и совершенствования знаний человека, дают ему определенную профессию и квалификацию;
- **инвестиции в здоровье** - затраты, позволяющие увеличить работоспособность, удлинить жизнь человека, повысить производительность его труда;
- **инвестиции в мобильность** - расходы на мобильность, способность человека к передвижению в поисках работы, с целью повышения квалификации и активизации на рынке труда.

Инвестиции в человеческий капитал

- ❖ **С точки зрения общества**, более квалифицированный рабочий при соответствующей высокой организации труда дает обществу большую массу производимых материальных благ и величину валового национального продукта.
- ❖ **С позиции предпринимателя**, такой труд обеспечивает меньший объем переменных и постоянных издержек производства и большую прибыль.
- ❖ **Для отдельного человека** рост профессионализма и квалификации создают дополнительные условия для реализации собственных способностей в трудовой и общественной деятельности, рост

2. Цена труда

- Ценой рабочей силы является **заработная плата**.
- Не работодатель выдает зарплату, работодатель только распределяет деньги. Зарплату выдает заказчик.
(Генри Форд)
- Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией РФ.

Заработная плата: определения

Заработная плата — это:

- **денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд.**
- цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.
- выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.
- часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.

Факторы, определяющие заработную плату:

- Издержки на воспроизводство рабочей силы;
- Расходование рабочей силы в процессе труда;
- Результаты труда.

Виды заработной платы

❖ По выражению:

- **номинальная** – количество денежных средств, получаемых за труд;
- **реальная** – количество благ, которое может купить индивид на номинальную заработную плату.

❖ По системе оплаты:

- **Тарифная** - совокупность нормативов, определяющих заработную плату в зависимости от сложности работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности и характера труда.
- **Бестарифная** - зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Виды заработной платы

❖ По форме:

- **сдельная** – зависит от количества выработанной наемным работником продукции.
- **повременная** – зависит от количества отработанного работником времени.

❖ **Минимальный размер оплаты труда** — официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или

МРОТ в Европе и США (в евро)

№	Страна	МРОТ в месяц	№	Страна	МРОТ в месяц
1	Люксембург	1682,76	...	Турция	387
2	Ирландия	1499,33	...	Чехия	318
3	Бельгия	1440,67	...	Словакия	307
4	Нидерланды	13898	...	Эстония	278
5	Франция	1343,77	...	Латвия	257
6	Великобритания	1202	...	Литва	231
7	США	735	...	Румыния	140
8	Греция	740	...	Болгария	123
9	Израиль	658	...	Россия	115
...	Испания	633	...	Украина	88

Основные тенденции, характеризующие динамику заработной платы:

- Рост номинальной заработной платы;
- Понижение реальной заработной платы, которая усиливается в условиях постоянной инфляции и кризисов;
- Рост дифференциации ставок заработной платы;
- Рост минимального размера оплаты труда.

3. Особенности предложения труда

- **Предложение труда** - выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях.
- Существуют различия в формировании индивидуального и отраслевого предложения труда.

Формирование индивидуального

предложения труда

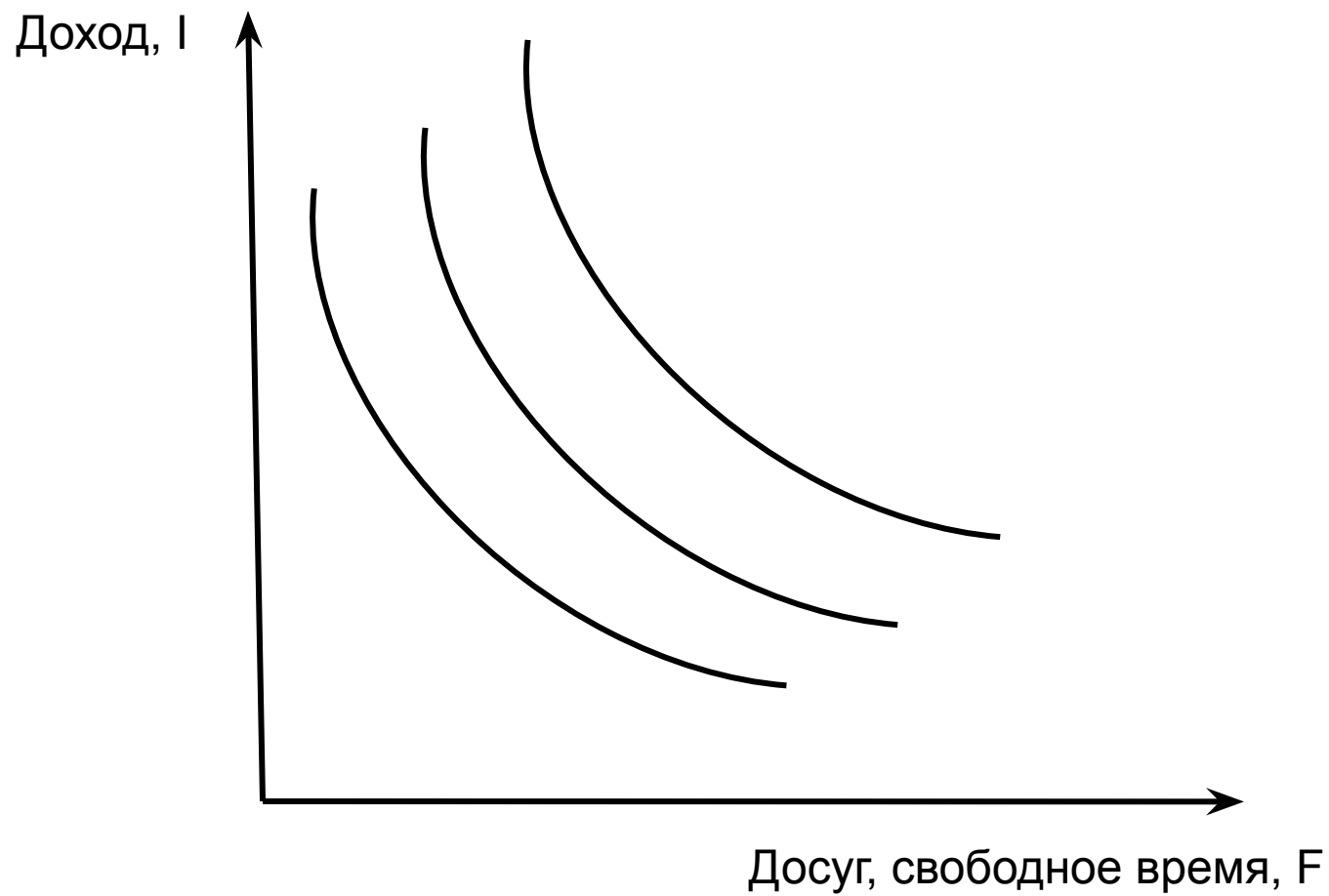
- Индивид свое время распределяет между **работой** (оплачиваемой деятельностью, источником дохода) – **H** и **досугом** (неоплачиваемой деятельностью) - **F**.
- Объем индивидуального предложения труда - часть суток, отводимая для работы, - выступает как результат этого распределения:

$$F + H = 16.$$

Формирование индивидуального предложения труда

- Индивидуальные предпочтения "труд-досуг" могут очень сильно различаться. Эти предпочтения выражаются в различной форме **кривых безразличия индивидов** (рис. 1).
- **На систему предпочтений оказывают влияние:**
 - ✓ индивидуальное отношение к характеру труда,
 - ✓ предпочтительные формы досуга,

Рис. 1. Кривые безразличия «доход-досуг»



Формирование индивидуального предложения труда

- **Бюджетная линия** (рис. 2) показывает величину ежедневного дохода индивида при любом возможном числе часов досуга.
- **Ежедневный доход** работника равняется произведению часовой ставки заработной платы (w) на продолжительность рабочего дня (H):

$$I = w \cdot H$$

- При этом $H = 16 - F$ $0 \leq F \leq 16$

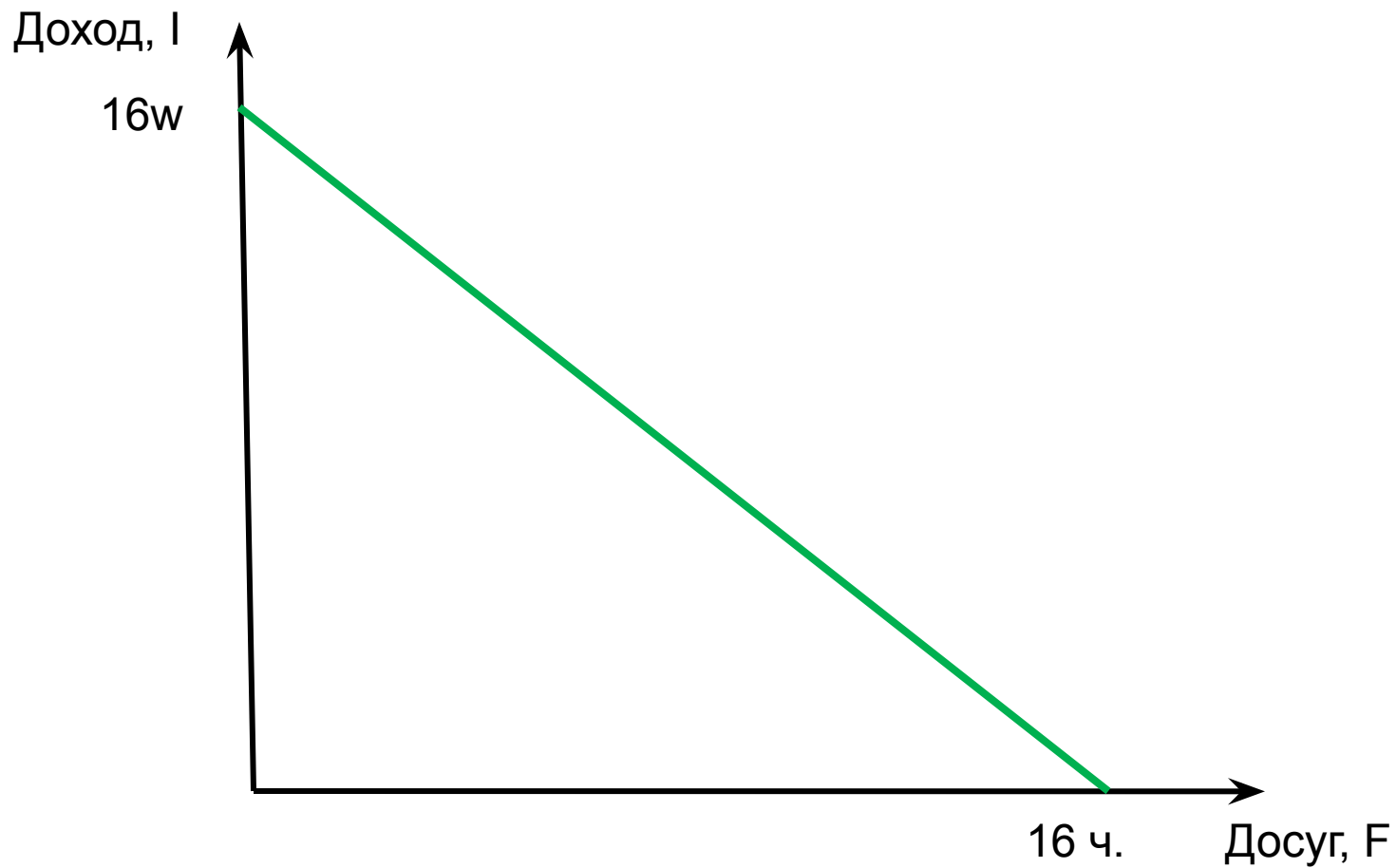
Формирование индивидуального предложения труда

- Уравнение бюджетной линии:

$$I = w(16 - F) = 16w - wF.$$

- Свободный член ($16w$) задает точку, в которой бюджетная линия пересекает ось ординат. В этой точке, т. е. рабочий день индивида равен 16 ч.
- Ось абсцисс бюджетная линия пересекает в точке, где $F = 16$.

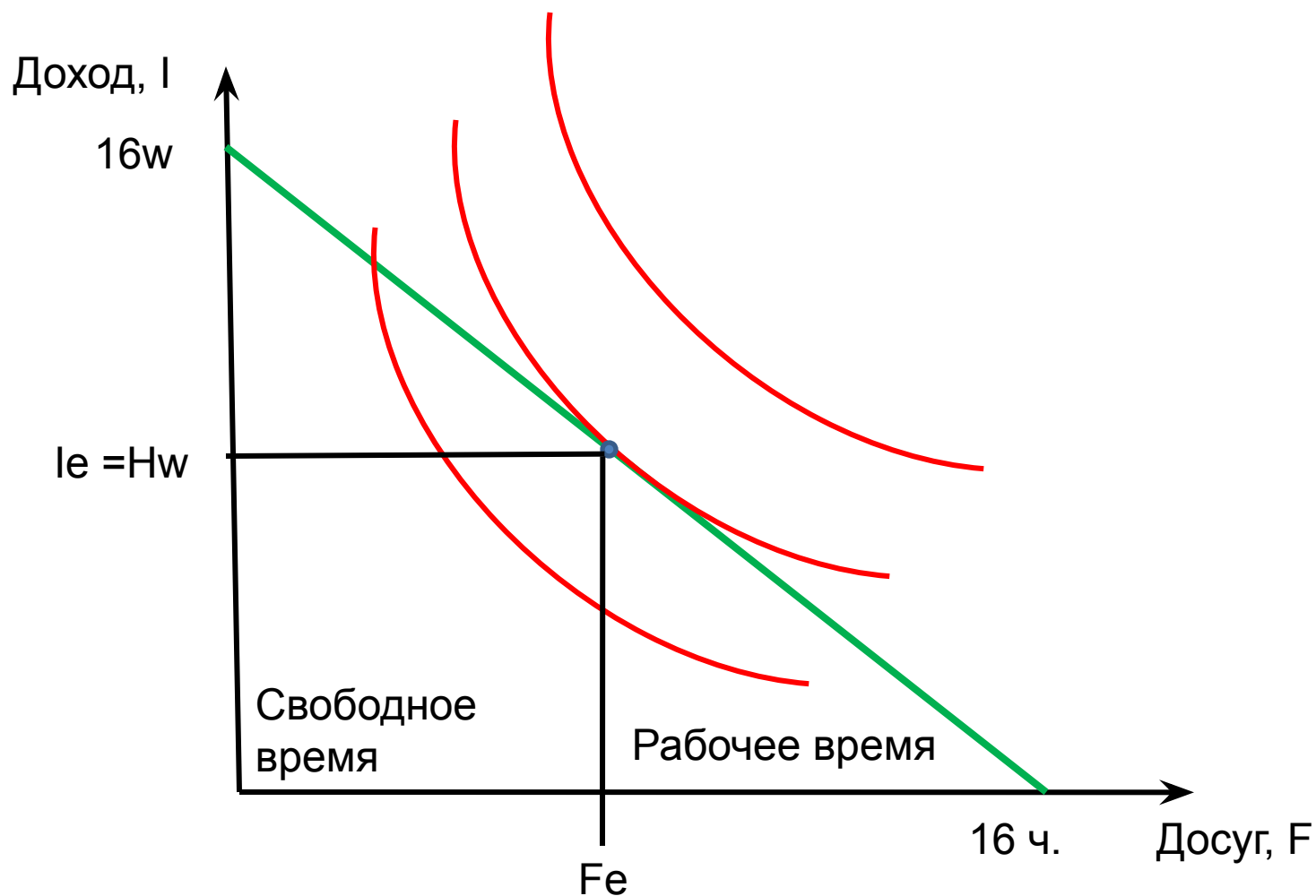
Рис. 2. Бюджетная линия при выборе доход-досуг



Формирование индивидуального предложения труда

- Точка равновесия отображается точкой касания наивысшей из доступных кривых безразличия с бюджетной линией (рис. 3).
- В точке равновесия предельная норма замены досуга доходом равна ставке заработной платы. Это означает, что в состоянии равновесия индивид оценивает дополнительный час досуга в размере ставки заработной платы.

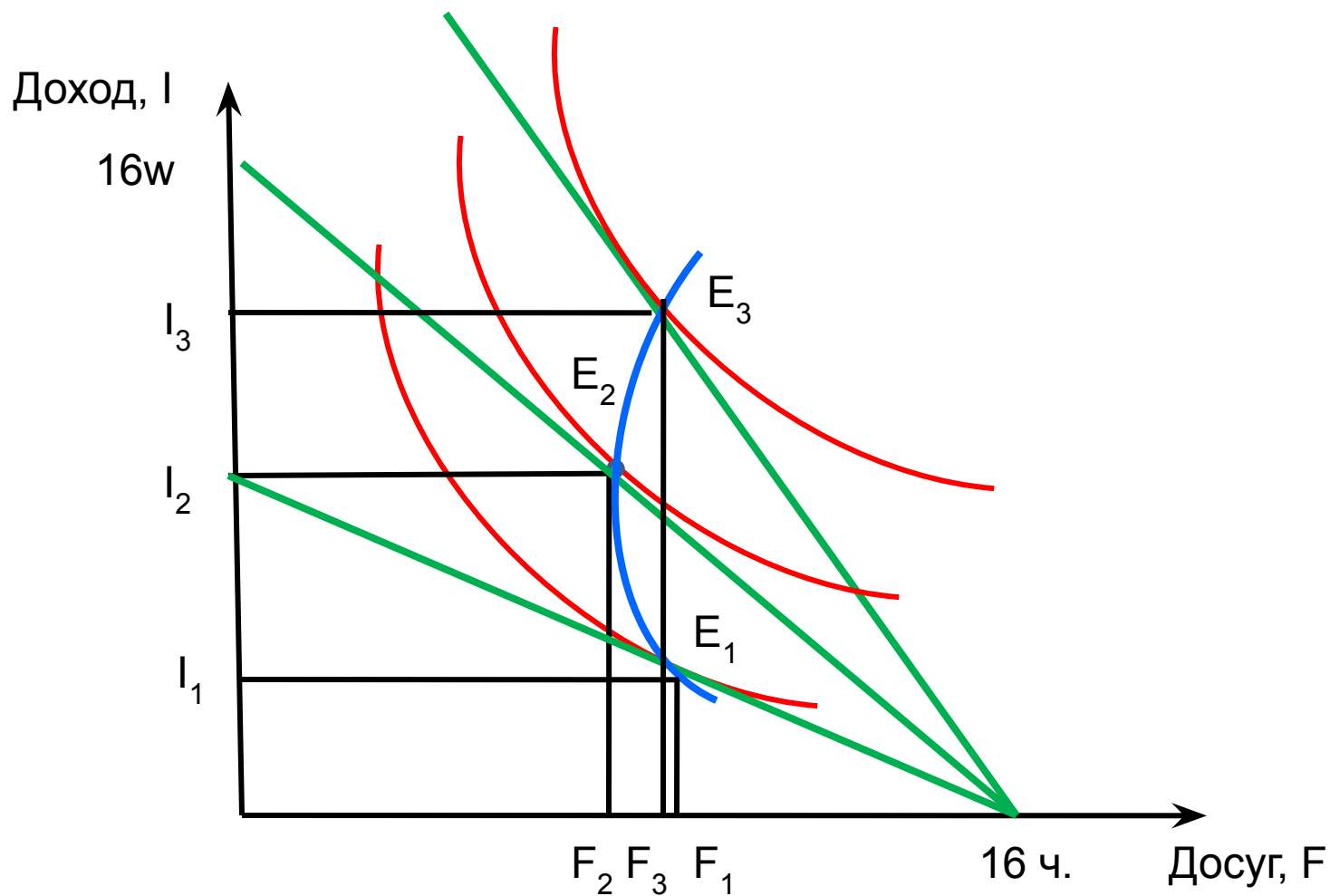
Рис. 3. Равновесие индивида при выборе доход-досуг



Формирование индивидуального предложения труда

- **Кривая индивидуального предложения труда** показывает зависимость желания работать от ставки реальной заработной платы.
- При росте заработной платы отдельные люди увеличивают предложение своего труда лишь до некоторых пор, после чего их предложение труда сокращается. (рис. 4)
- На рис. 5 приведена кривая предложения труда.

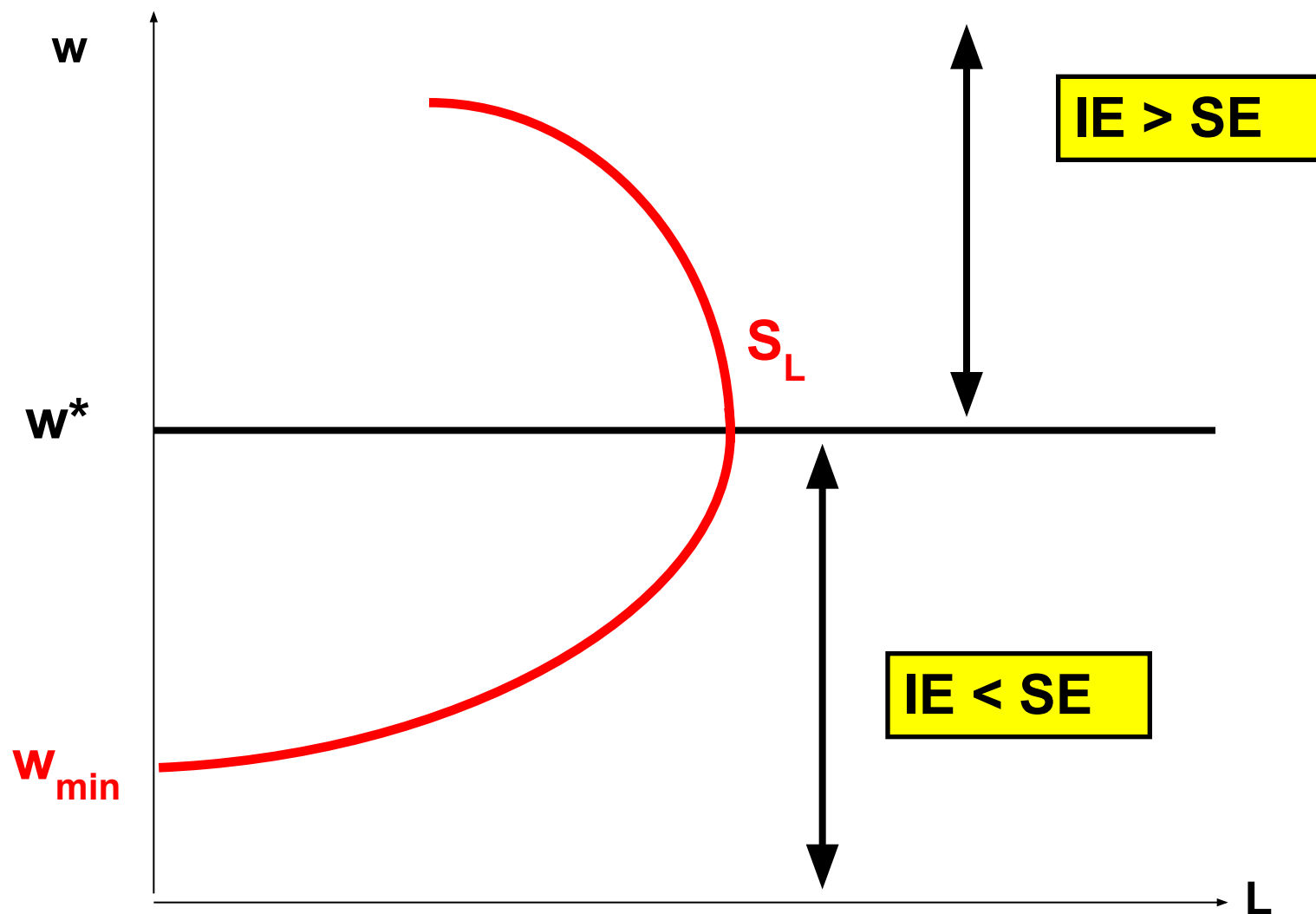
Рис. 4. Изменение равновесия при изменении ставки заработной платы.



Формирование индивидуального предложения труда

- Изменение выбора индивида при повышении ставки заработной платы обусловлено двумя обстоятельствами:
 - ✓ увеличиваются возможности выбора: доступными становятся некоторые сочетания дохода и досуга, ранее располагавшиеся над бюджетной границей.
 - ✓ в новом состоянии равновесия норма замены досуга дохода должна равняться новой, более высокой, ставке заработной

Рис. 5. Кривая индивидуального предложения труда



Формирование индивидуального предложения труда

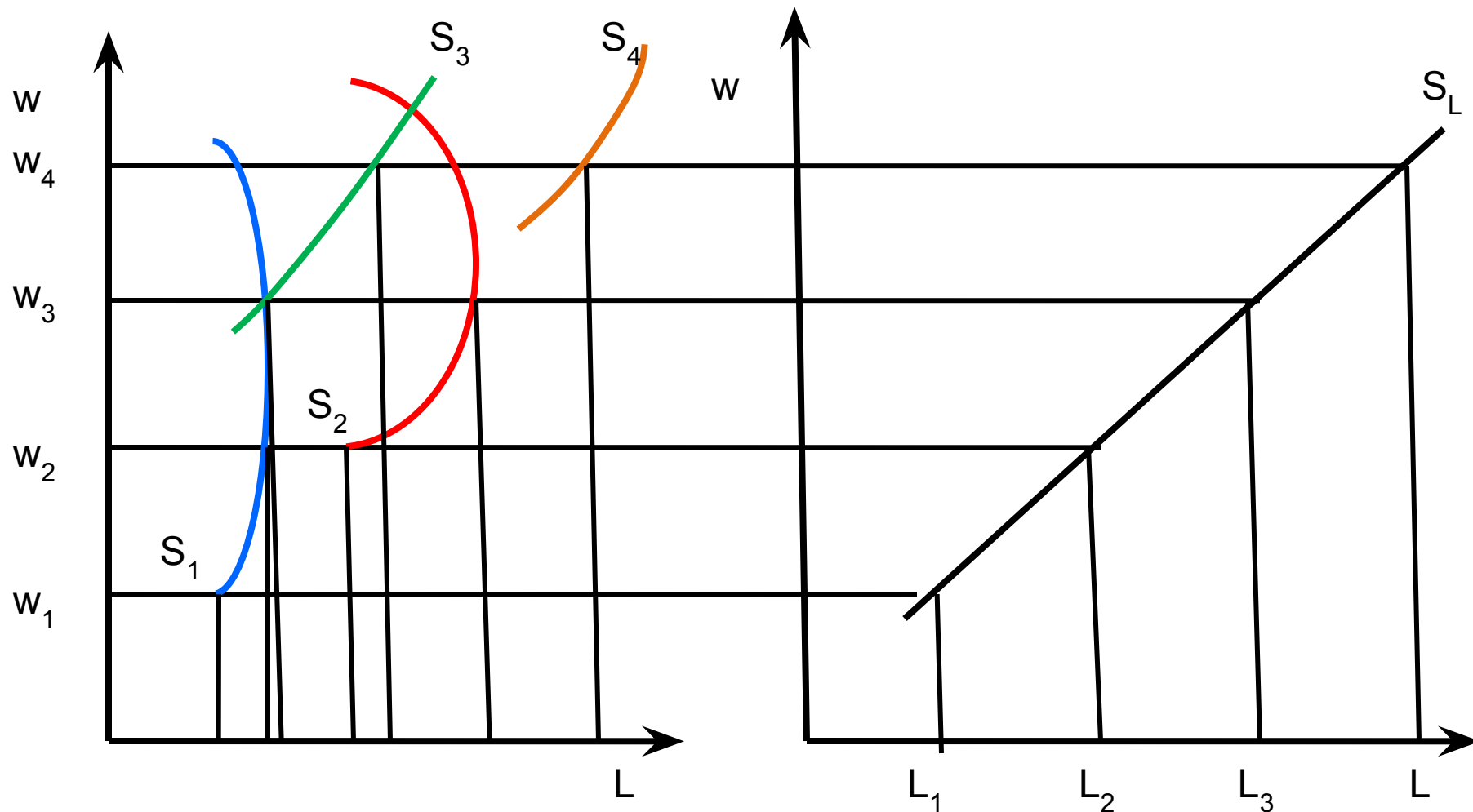
Вид кривой индивидуального предложения труда определяется соотношением эффекта дохода и эффекта замещения:

- До определенного момента рост заработной платы увеличивает предложение труда.
- После достижения максимального уровня при дальнейшем росте заработной платы предложение труда начинает сокращаться.
- Таким образом, **увеличение заработной платы приводит и к росту, и к сокращению предложения труда.**

Формирование рыночного предложения труда

- Обычно кривая рыночного предложения труда имеет **положительный наклон** на всем диапазоне реальных ставок заработной платы.
- На рис. 6 показано, как при суммировании кривых индивидуального предложения труда образуется восходящая кривая рыночного предложения труда.

Рис. 6. Рыночное предложение труда



Формирование рыночного предложения труда

Факторы сдвига кривой предложения:

- Изменение заработной платы на других рынках труда.
- Изменение доходов, не связанных с трудом.
- Изменение предпочтений "труд-досуг" (вкусов, профессиональной структуры, обстоятельств жизни людей).
- Изменение неденежных характеристик профессии.
- Изменение числа людей, обладающих данной квалификацией, вследствие изменения численности и демографической структуры населения.
- Изменение цен на товарных рынках, влияющее на

4. Формирование спроса на труд

- **Спрос на труд** определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг с учетом совокупного спроса.
- Спрос на труд предъявляют фирмы.
- **Кривая спроса на труд** имеет отрицательный наклон: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает.

4. Формирование спроса на труд

- **Фирма максимизирует прибыль на рынке товаров.**
- **Предельным доходом фирмы от найма** дополнительного рабочего будет выручка от продажи продукции, произведенной этим рабочим, которая равна произведению цены товара (P_Q) на предельный продукт труда (MP_L).
- **Предельными издержками** – номинальная (денежная) заработная плата рабочего.
- **Итак, чтобы прибыль фирмы была максимальной, должно выполняться равенство:**

$$P_Q \times MP_L = W$$

4. Формирование спроса на труд

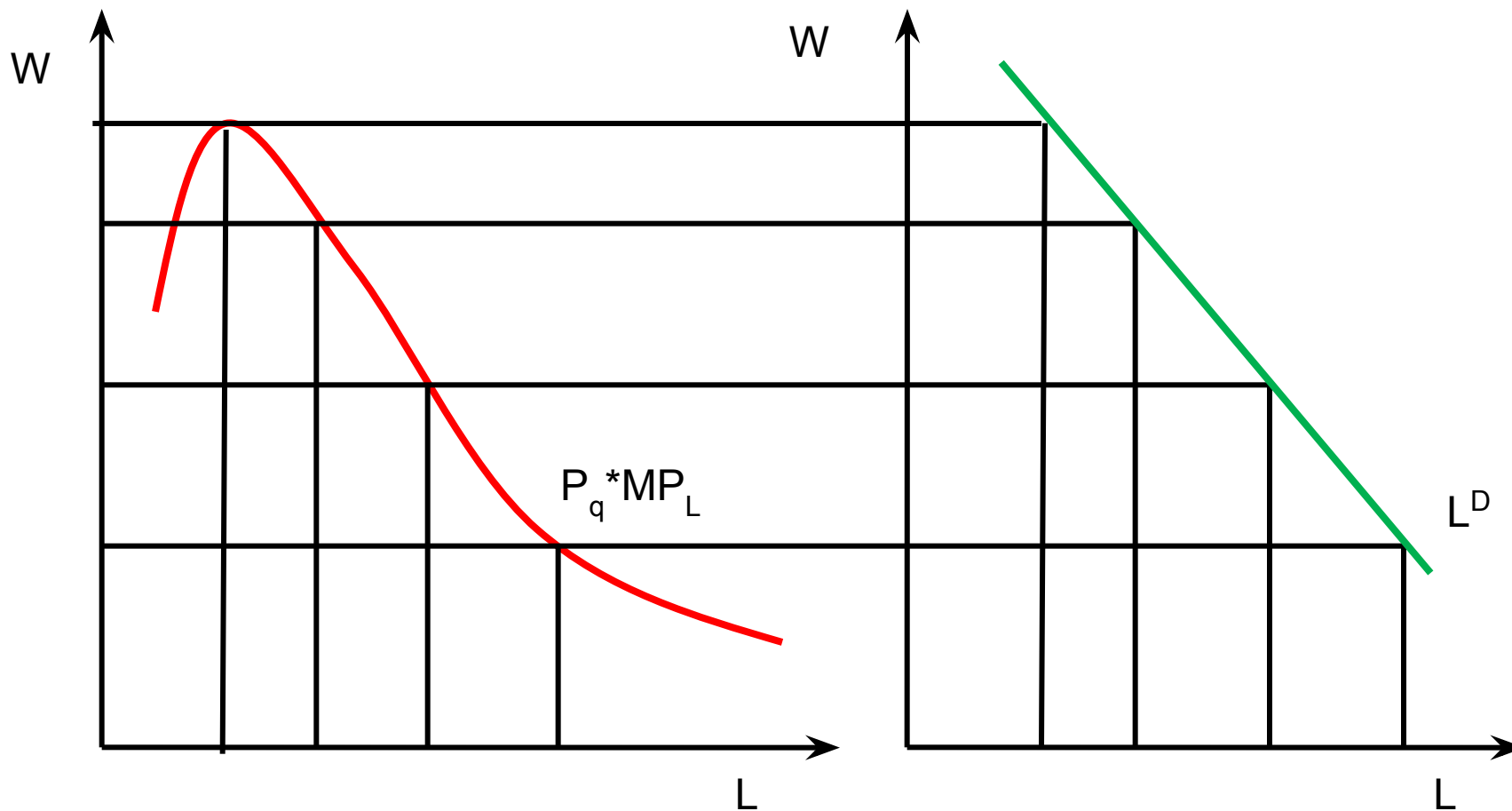
- Поскольку действует закон уменьшающейся предельной производительности труда, то кривая имеет отрицательный наклон.
- Спрос на труд является функцией предельного продукта труда:

$$L^D = L^D(MP_L)$$

- Из условия максимизации прибыли следует, что

$$MP_L = W/P, \text{ тогда } L^D = L^D(W/P)$$

Рис. 7. Кривая спроса на труд



Основные трактовки спроса на труд

- **Классики** считают, что спрос на труд определяется только величиной предельного продукта труда и реальной заработной платой:

$$MP_L = w (W/P)$$

- **Кейнсианцы** считают, что спрос на труд определяется прежде всего величиной эффективного спроса, в пределах спроса на готовую продукцию – величиной предельного продукта труда и номинальной заработной платой.

5. Равновесие на рынке труда

- **Рынок труда** - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.
- Основными компонентами рынка труда являются:
 - спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
 - стоимость рабочей силы;
 - цена рабочей силы;
 - конкуренция.

Рынок труда

- Субъектами рынка труда выступают:
 - работодатели и их представители (союзы);
 - работники и их представители (профсоюзы);
 - государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т. д.

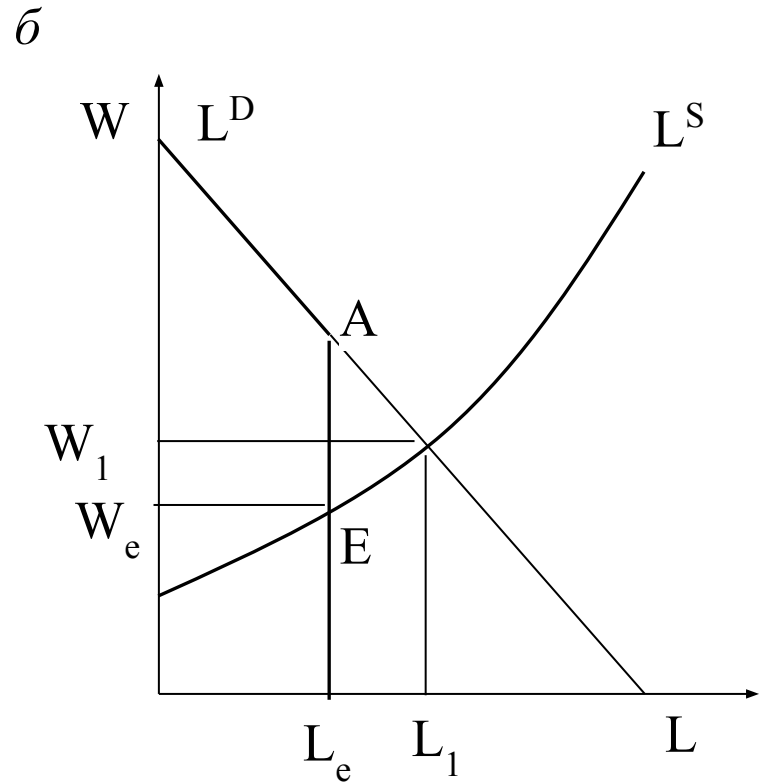
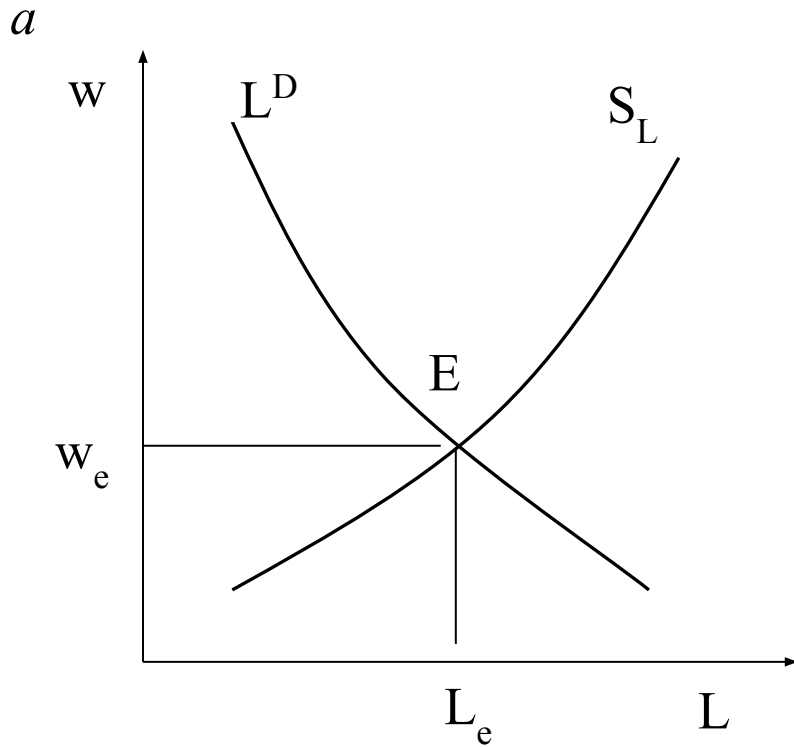
Неоклассическая трактовка равновесия на рынке труда

Классики считают, что:

- Рынок труда является совершенно конкурентным.
- Заработная плата и занятость являются гибкими.
- В условиях равновесия на рынке труда всегда достигается полная занятость
(рис.8, а).

Рис. 8. Равновесие на рынке труда:

a – неоклассическая модель; *б* – кейнсианская модель



Кейнсианская трактовка равновесия на рынке труда

Кейнсианцы считают, что:

- Рынок труда не является гибким.
- Наемные работники реагируют на номинальную заработную плату.
- Рынок труда может достигать равновесие в условиях безработицы *(рис.8, б)*.
- Регулятором рынка труда является государство, поскольку оно уменьшает или увеличивает совокупный спрос и устанавливает нижние границы заработной платы.

Монетаристская трактовка равновесия на рынке труда

Монетаристы считают, что:

- Рынок труда рассматривается как равновесный.
- Безработица носит естественный характер.
- Для устранения рыночного неравновесия предлагается использовать инструменты денежно-кредитной политики.

Марксистская трактовка равновесия на рынке труда

Маркс считал, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, являясь товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.