

**РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ (РЫНОК ТРУДА):
СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА, МЕХАНИЗМ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ**

1. Особенности рынков факторов производства (производственных ресурсов). Правило максимизации прибыли. Правило минимизации издержек.

СПРОС НА РЫНКАХ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА (ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ):

ОСОБЕННОСТИ СПРОСА НА ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА:

- 1.ПРОИЗВОДНЫЙ**: зависит от спроса на товары и услуги, производимые с помощью данных факторов.
- 2.ВЗАИМОЗАВИСИМЫЙ**: спрос на данный фактор зависит от цены других факторов, которые могут использоваться как субституты.

ОПТИМАЛЬНЫЙ СПРОС НА ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА
ФОРМИРУЕТСЯ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ:

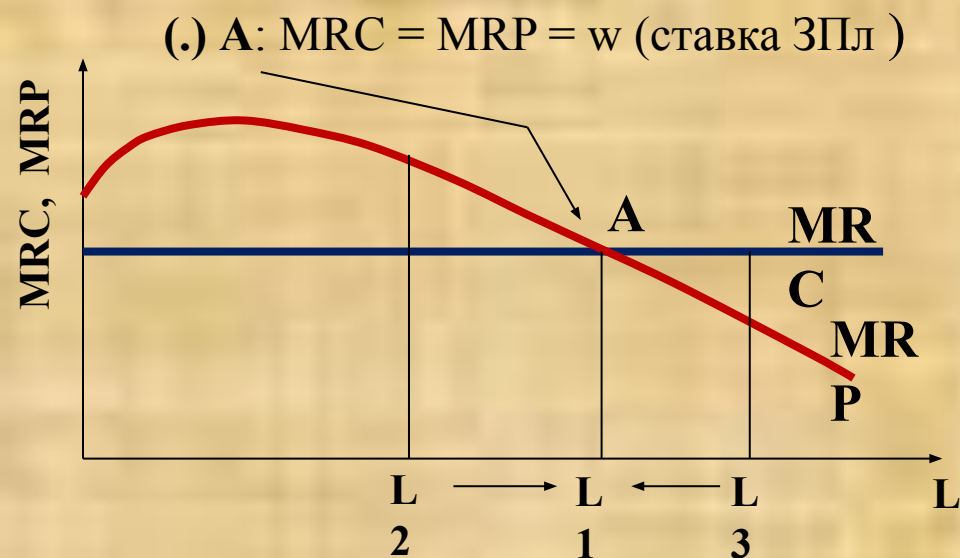
- правила максимизации прибыли;
- правила минимизации издержек

ОПТИМИЗАЦИЯ СПРОСА НА ОДИН ПЕРЕМЕННЫЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

ПРАВИЛО МАКСИМИЗАЦИИ ПРИБЫЛИ:

1. Предельные издержки на ресурсы (MRC) – издержки, связанные с приобретением и использованием *каждой дополнит. единицы ресурса*.

2. Предельный доход от ресурса (предельный продукт ресурса в денежном выражении) (MRP) – прирост дохода, получаемый в результате использования *каждой дополнительной единицы ресурса*.



ПРАВИЛО МАКСИМИЗАЦИИ ПРИБЫЛИ:

фирма должна использовать такое количество переменного ресурса, при котором

$$MRC = MRP$$

УСЛОВИЕ МАКСИМИЗАЦИИ ПРИБЫЛИ:

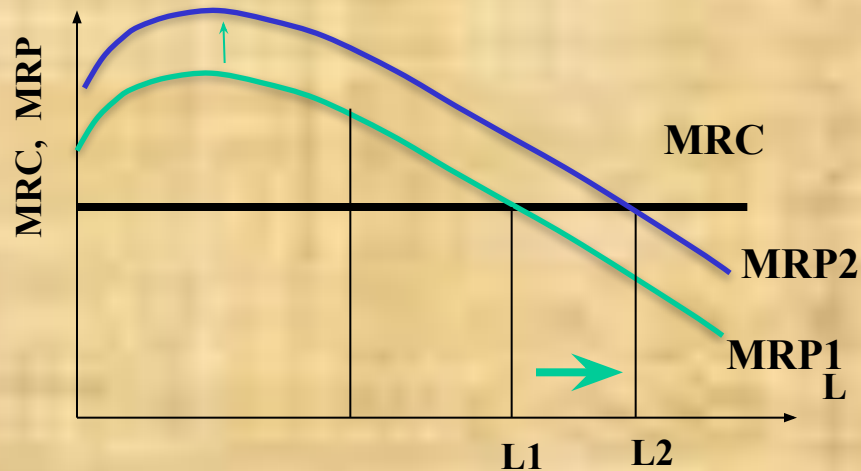
$$MRP_L : P_L = MRP_K : P_K = 1$$

2. Спрос и предложение на рынке рабочей силы. Формирование равновесной ставки заработной платы.

РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ –

система отношений между работодателями и наёмными работниками, в которой формируются спрос и предложение рабочей силы, её цена и система оплаты.

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ

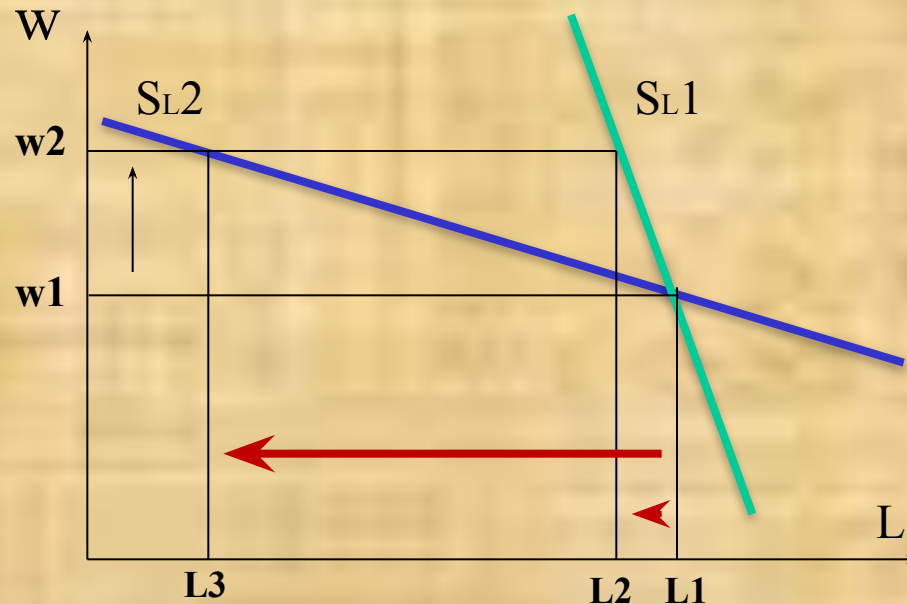


1. Изменение спроса на продукцию, производимую с использованием данного ресурса (\uparrow спрос \square \uparrow цена \square \uparrow предельный доход ресурса \square \uparrow спрос на ресурс).
2. Изменение уровня производительности труда (\square изменение предельного дохода ресурса). См. *показатели эффективности использования факторов производства*.
3. Изменение цен на другие ресурсы. (\uparrow цена станков \square \uparrow спрос на раб. силу).

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА

Виды факторов производства	Прямые показатели	Обратные показатели
Рабочая сила	Производительность труда = объём продукции : трудозатраты	Трудоёмкость = трудозатраты : объём продукции
Основные производственные фонды (основной капитал)	Фондоотдача = объём продукции : стоимость основных фондов	Фондоёмкость = стоимость основных фондов : объём продукции
Оборотные производственные фонды (оборотный капитал)	Материалоотдача = объём продукции : стоимость оборотных фондов	Материалоёмкость = стоимость оборотных фондов : объём продукции

ФАКТОРЫ ЭЛАСТИЧНОСТИ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ

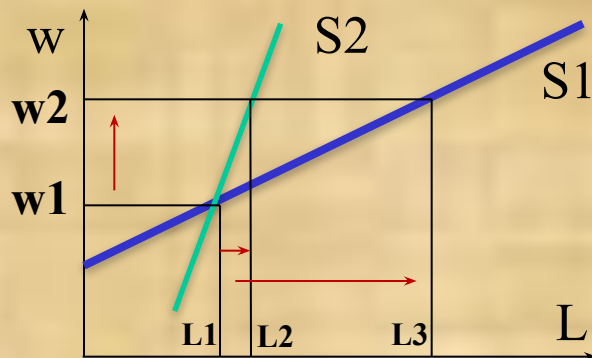


1. Эластичность спроса по цене на продукцию фирмы.
2. Наличие и доступность факторов-субститутов.
3. Доля затрат на рабочую силу в общем объёме издержек производства фирмы.

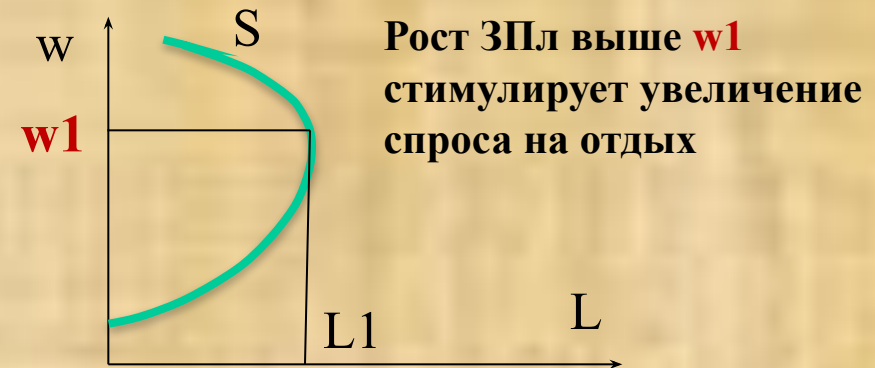
ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ И ЭЛАСТИЧНОСТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

1. **Норма участия** (доля рабочей силы в общей численности населения).
2. **Миграция населения** (прежде всего – международная).
3. Продолжительность **временного периода** с момента увеличения цены рабочей силы.
4. Степень **уникальности** ресурса (предложение уникального ресурса неэластично по цене).
5. **Масштаб рынка** рабочей силы (мировой, национальный, региональный).

Влияние ставки заработной платы на величину предложения рабочей силы

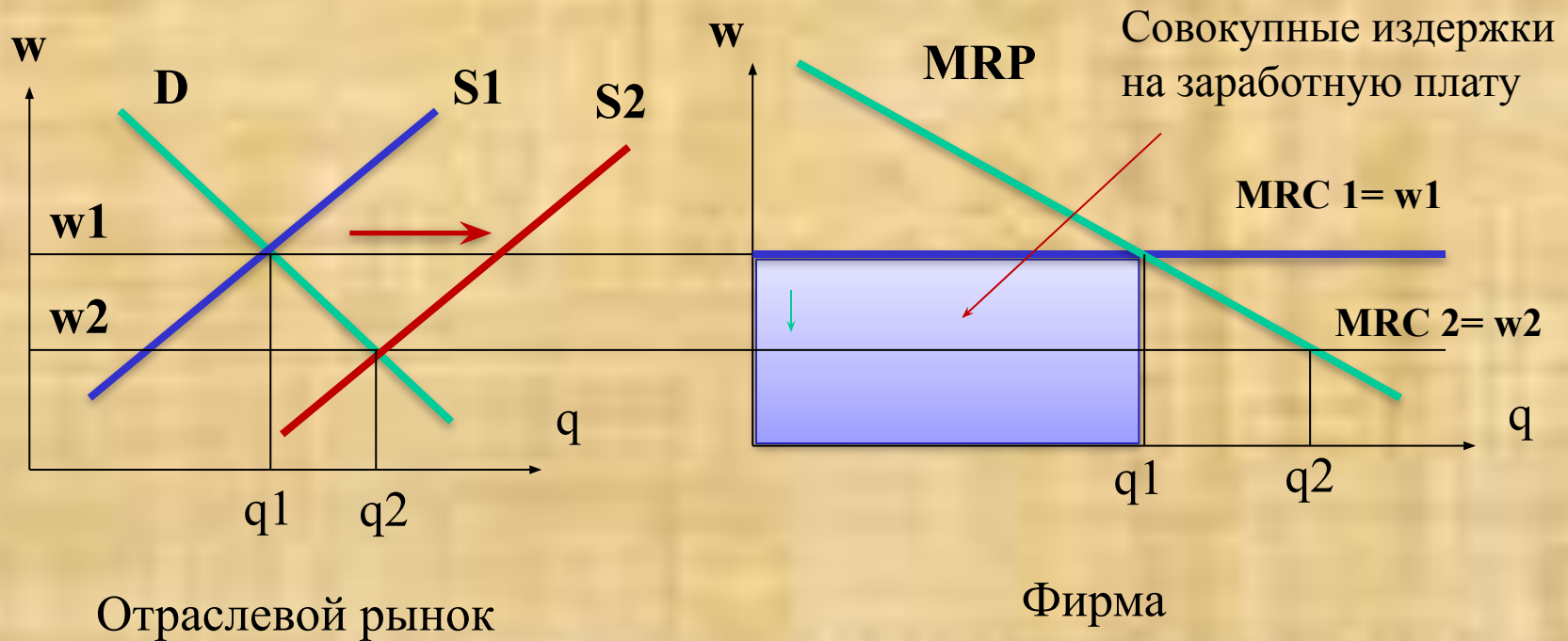


Отраслевое предложение



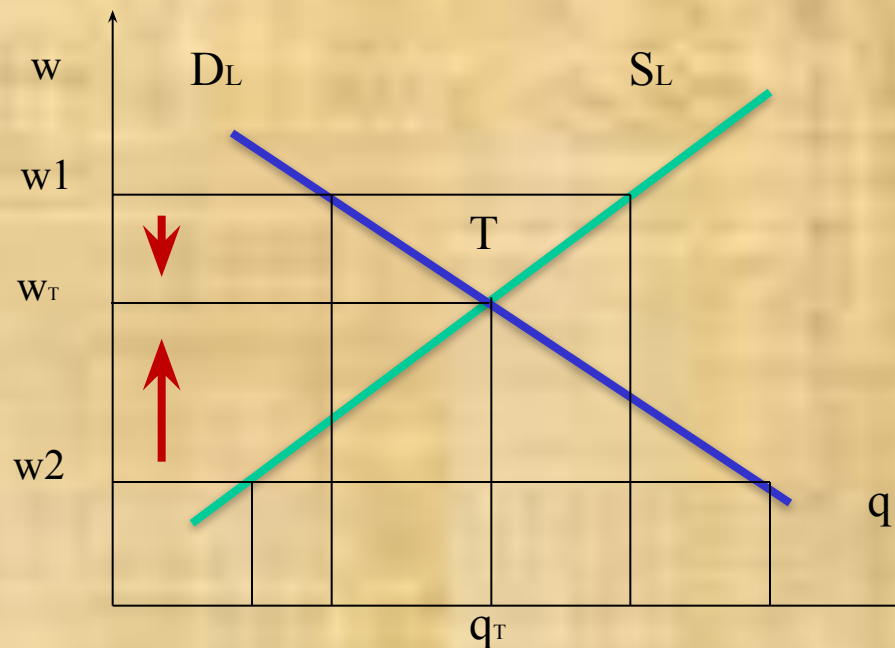
Индивидуальное предложение

ОТРАСЛЕВОЙ РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ФИРМА: МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА:

- часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.
- часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.



Формирование равновесной заработной платы

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА:

НОМИНАЛЬНАЯ — количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

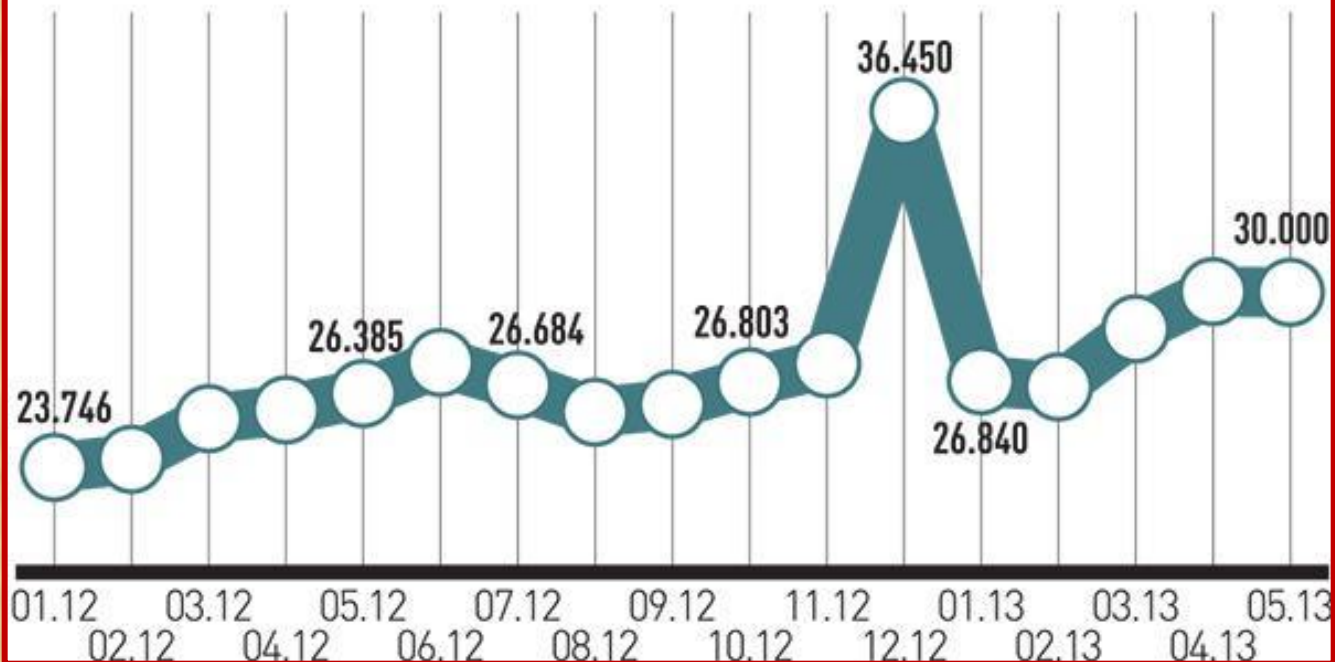
РЕАЛЬНАЯ — количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату («покупательная способность» номинальной заработной платы).

**Реальная заработная плата = номинальная заработная
плата / индекс потребительских цен**

**Изменение реальной ЗП (%) = изменение номинальной ЗП
(%) - изменение уровня цен (%)**

ДИНАМИКА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ НОМИНАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТЫС. РУБ.

Источник: Росстат



27339,4

рублей составляет средняя
зарплата по России

*По данным Росстата на 2013 год

Источник: <http://vsezarplati.ru>

Средняя зарплата в России в октябре упала на 10,9%

INTERFAX.RU – Реальные располагаемые денежные доходы россиян в октябре уменьшились на 5,6% по сравнению с октябрём 2014 года, сообщил Росстат. Реальная зарплата при этом упала сразу на 10,9%.

В номинальном выражении среднедушевые доходы в октябре составили 31 тыс. рублей (рост на 7,2% в годовом выражении).

Средняя зарплата в октябре, по предварительным данным Росстата, составила 33,2 тыс. рублей, по сравнению с октябрём 2014 года она повысилась на 3%.

В то же время в реальном выражении средняя зарплата упала в октябре в годовом исчислении на 10,9%, а в целом за 10 месяцев она снизилась на 9,3%.

<http://www.interfax.ru/business>

21 ноября 2015 г.

РЕЙТИНГ СТРАН

(распределение по величине средней заработной платы)

	Страна	Ежемесячная средняя ЗП (\$ ППС)
1	<u>Люксембург</u>	4089
2	<u>Норвегия</u>	3678
3	<u>Австрия</u>	3437
4	<u>С Ш А</u>	3263
5	<u>Великобритания</u>	3065
6	<u>Бельгия</u>	3035
7	<u>Швеция</u>	3023
8	<u>Ирландия</u>	2997
9	<u>Финляндия</u>	2925
10	<u>Южная Корея</u>	2903
11	<u>Франция</u>	2886
12	<u>Канада</u>	2724
13	<u>Германия</u>	2720
.....
37	<u>Россия</u>	1215

Данные рассчитаны
по методологии МОТ

Источник:
<https://ru.wikipedia.org>

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ «ПРИНЦИПАЛ-АГЕНТ»

ПРОБЛЕМА «ПРИНЦИПАЛ – АГЕНТ»: уклонение владельцев фирм и наёмных работников от выполнения условий контракта, обусловленное разнонаправленностью интересов.

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(предконтрактное, постконтрактное)

поведение индивида, который стремится получить одностороннюю выгоду за счет партнера, уклоняясь от соблюдения условий контракта.

(О. Уильямсон, 1996).

ФОРМЫ ОПОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ:

- сокрытие истинной информации усиление информационной асимметрии отрицательная селекция;
- «отлынивание» (при работе в составе трудового коллектива);
- «вымогательство».

**СРЕДСТВА, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ВЛАДЕЛЬЦАМИ
(РУКОВОДИТЕЛЯМИ) ФИРМ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ
«ПРИНЦИПАЛ-АГЕНТ»**

- 1. Установление сдельной оплаты труда (см. формы оплаты труда).**
- 2. Выплата комиссионных и гонораров (стимулирование продаж).**
- 3. Выплата премий и «участие в прибылях».**
- 4. Выплата надбавок за выслугу лет (сокращение текучести кадров).**
- 5. Оплата выше равновесного уровня.**
- 6. Выплата части заработной платы опционами.**

1. ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

(часовая тарифная ставка * количество отработанных часов)

1. Простая повременная (часовая тарифная ставка * количество отработанных часов).

2. Повременно-премиальная.

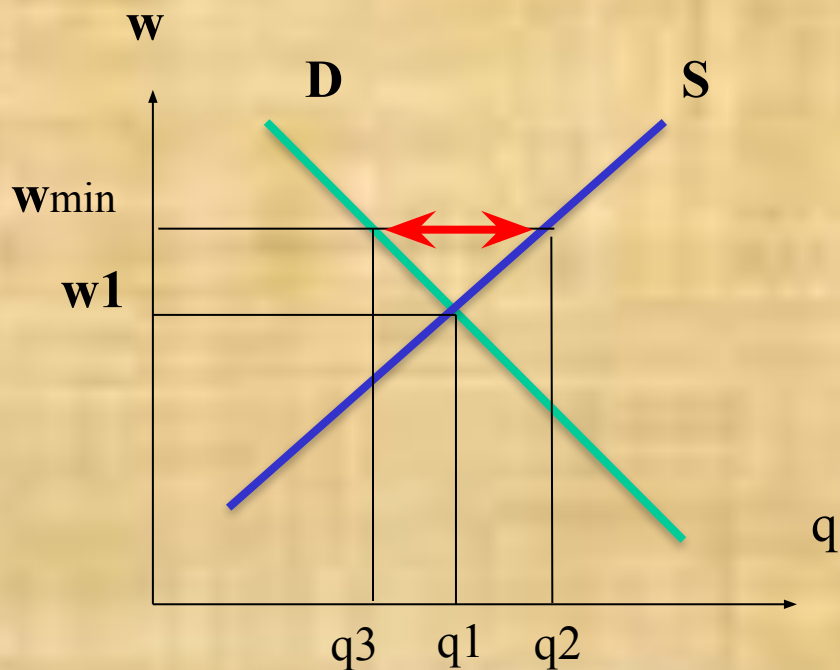


2. СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

(ЗП - в соответствии с количеством произведенной продукции)

- 1. Простая сдельная** (за единицу произведенной продукции);
- 2. Сдельно-премиальная** (оплата по основным расценкам + премии за выполнение установленных показателей).
- 3. Косвенно-сдельная** (заработок зависит от результатов труда бригады).
- 4. Аккордная** (за весь комплекс работ).
- 5. Сдельно-прогрессивная** (оплата за продукцию сверх нормы по повышенным расценкам).

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – нижний предел уровня оплаты труда, законодательно устанавливаемый для обеспечения гарантированного прожиточного минимума .



Установление минимальной ЗП выше равновесного уровня приводит к увеличению уровня безработицы.

Эффективность производства растёт: лучшие (q_3) остаются на рабочих местах.

q_2q_3 - объём вынужденной безработицы

q_3 – количество работников, получивших выигрыш от повышения уровня ЗП

МРОТ (в России) — законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда.

ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ	ВЕЛИЧИНА МРОТ
01/10/ <u>1991</u> —30/11/1991	180 руб.
.....
.....
01/09/2005—30/04/2006	800 руб.
01/05/2006—01/09/2007	1 100 руб.
01/09/2007—31/12/2008	2 300 руб.
01/01/2009—31/05/2011	4 330 руб.
01/06/2011—31/12/2012	4 611 руб.
01/01/2013—31/12/2013	5 205 руб.
01/01/2014—	5 554 руб.

В России МРОТ и величина прожиточного минимума на душу населения (6307 руб. вс1 кв. 2012 г.), различаются почти на 20 %, что ухудшает уровень жизни.

**Минимальная зарплата для работников, которые не
получают чаевые:**

(Minimum Wage Laws in the States –
January 1, 2013)

\$9.92 – San-Francisco

\$9.19 – Washington

\$8.95 – Oregon

\$8.60 – Vermont

\$8.25 – Connecticut, Illinois, Nevada, Washington, D.C.

\$8 – California, Massachusetts

Источник: <http://vschicagomagazine.com> - на основе данных:
<http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>

МРОТ: отрицательные эффекты установления

- препятствует сокращению издержек производства во время спадов;
- стимулирует рост безработицы;
- сдерживает рост малого бизнеса;
- стимулирует инфляцию издержек;
- снижает заинтересованность в повышении квалификации.

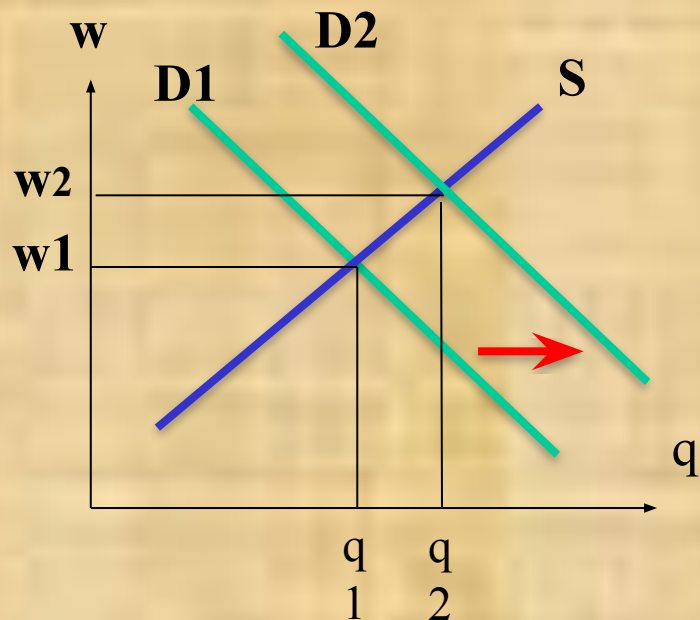
МРОТ: положительные эффекты установления

- повышает средний уровень жизни;
- стимулирует потребление;
- сокращает текучесть кадров;
- сокращает социальные расходы государства;
- особенно эффективен в условиях монополии на рынке труда (решение социальных проблем в российских моногородах).

ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Средства, используемые для повышения уровня заработной платы:

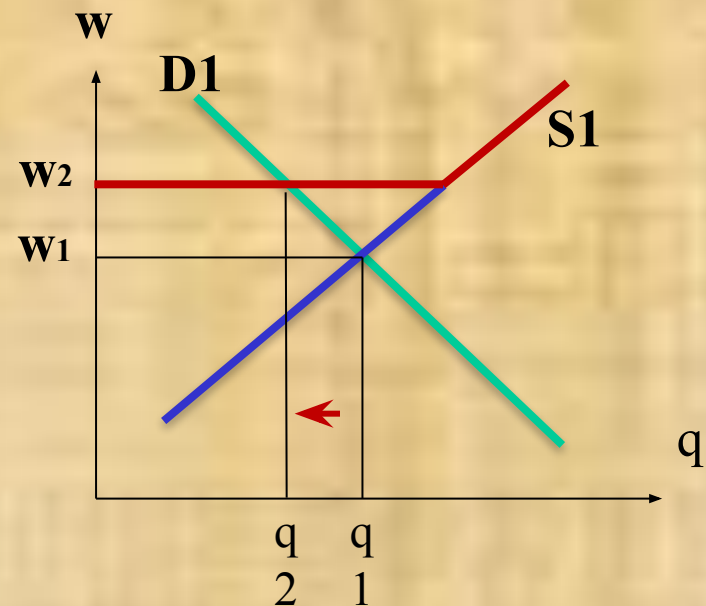
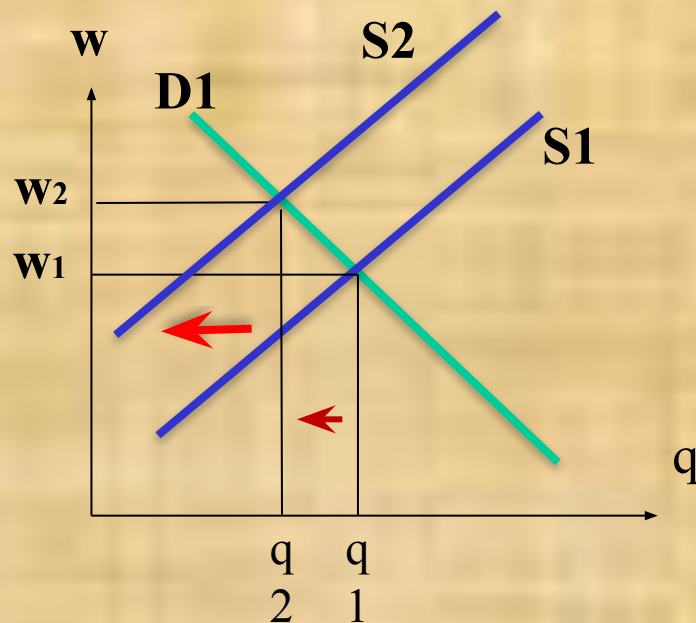
- Повышение спроса на рабочую силу за счет увеличения спроса на производимую продукцию:**
 - финансирование рекламных кампаний;
 - стимулирование государственных закупок;
 - лоббирование законов об усилении протекционизма во внешней торговле.
- Участие в стимулировании роста производительности труда.**
- Изменение цен на заменяющие (рост) и дополняющие (снижение) ресурсы.**



4. Сокращение предложения рабочей силы:

- ограничение иммиграции;
- установление завышенных требований при гос. лицензировании;
- сокращение раб. недели, масштабов использования детского труда.

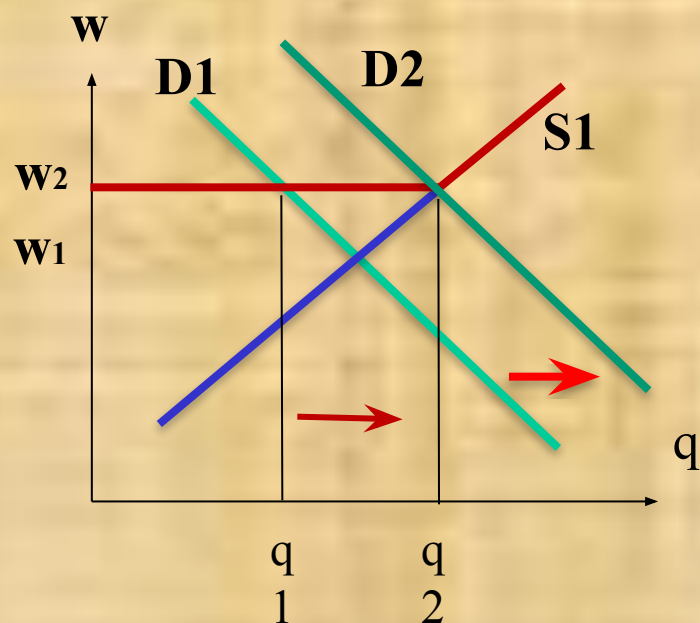
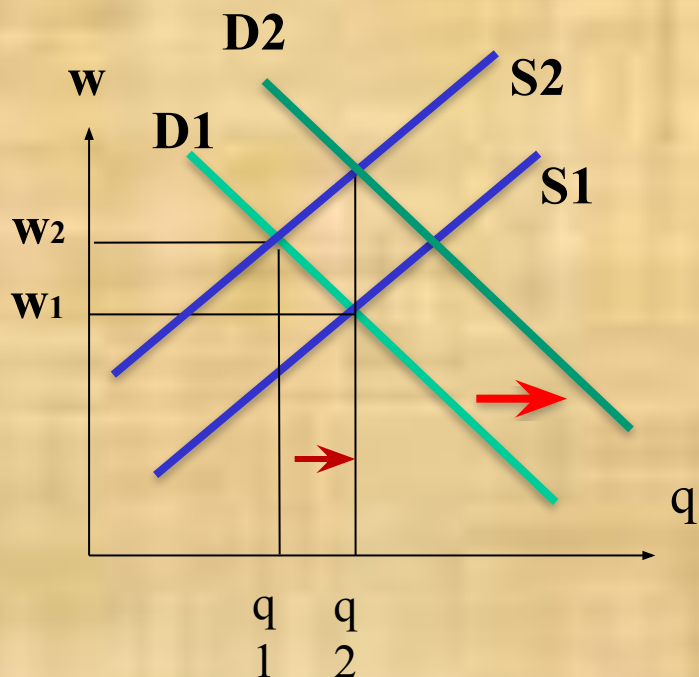
5. Создание открытых профсоюзов, объединяющих всех работников отрасли (□ достижение монопольного положения на рынке раб. силы □ требование установить ЗП не ниже w_2).



Результат деятельности профсоюзов (4,5):

рост среднего уровня заработной платы + **рост уровня безработицы.**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ, ВЫЗВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОФСОЮЗОВ



Экономический рост приводит к увеличению спроса на рабочую силу с $D1$ до $D2$ □ сокращение числа безработных ($q_1 - q_2$).

3. Причины и последствия дифференциации ставок заработной платы. Рентные отношения на рынке рабочей силы. Человеческий капитал.

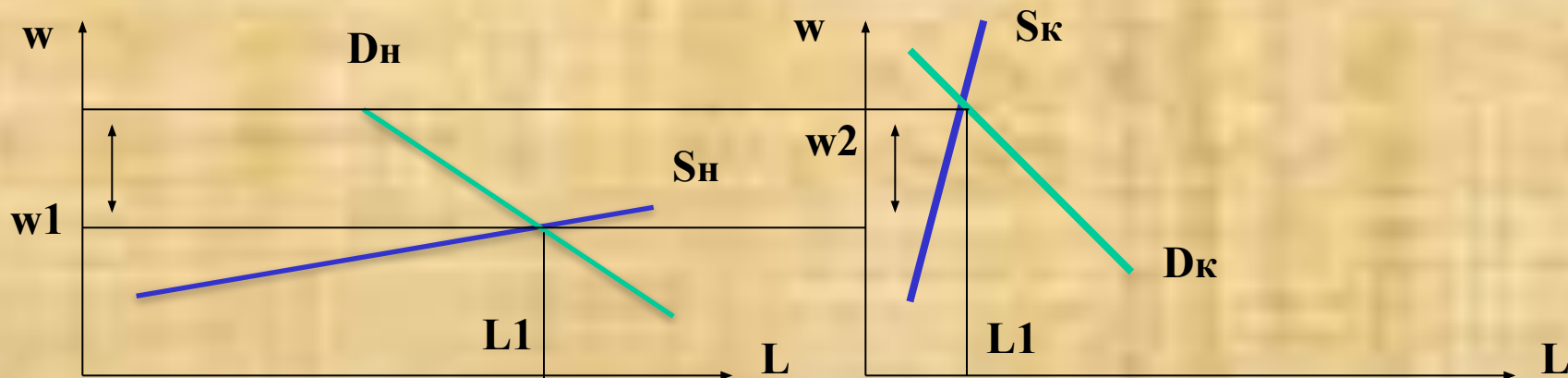
ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В США

	Уровень зарплаты в валюте США (за год)	Уровень зарплаты в пересчете на наши деньги (рублей в месяц)
Зарплата врача	80000\$-250000\$	200000-625000
Зарплата учителя	50000\$-150000\$	125000-375000
Зарплата инженера	40000\$-150000\$	100000-375000
Зарплата полицейского	40000\$-70000\$	100000-175000
Зарплата IT-специалиста	50000\$-130000\$	125000-325000
Зарплата программиста	60000\$-130000\$	150000-325000
Зарплата пожарного	20000\$-35000\$	50000-87500
Зарплата водителя	40000\$-60000\$	100000-150000
Зарплата оператора станка	40000\$-80000\$	100000-200000
Зарплата менеджера среднего звена	40000\$-90000\$	100000-225000
Зарплата автоинструктора	60000\$-100000\$	150000-250000
Зарплата разнорабочего, грузчика, дворника	25000\$	62500

Таблица составлена на основе данных национального портала вакансий США

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (1)

1. Наличие **«неконкурирующих групп»** на рынке труда. Обусловлено различиями: - в физических и интеллектуальных способностях;
- в уровне профессиональной подготовки.



Рынки: **неквалифицированной** и **квалифицированной** раб. силы.

2. Развитие средств коммуникации и информационных технологий □
(*Различия* в возможностях использования СМИ, средств манипулирования массовым сознанием).

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (2)

3. Наличие «компенсирующей разницы» в уровне заработной платы (*Различия* в уровне привлекательности, качестве рабочих мест).
4. Сохранение факторов, ограничивающих мобильность рабочей силы :
 - **Географические:** привязанность к месту проживания (поставщики, клиенты и др.);
 - **Институциональные** (членство в цеховых профсоюзах и др.)
 - **Социальные:** (расовая и этническая дискриминация и др.).

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕНТА НА РЫНКЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – образовательный и квалификационный потенциал, который используется или может использоваться в производственной деятельности.

ВИДЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:

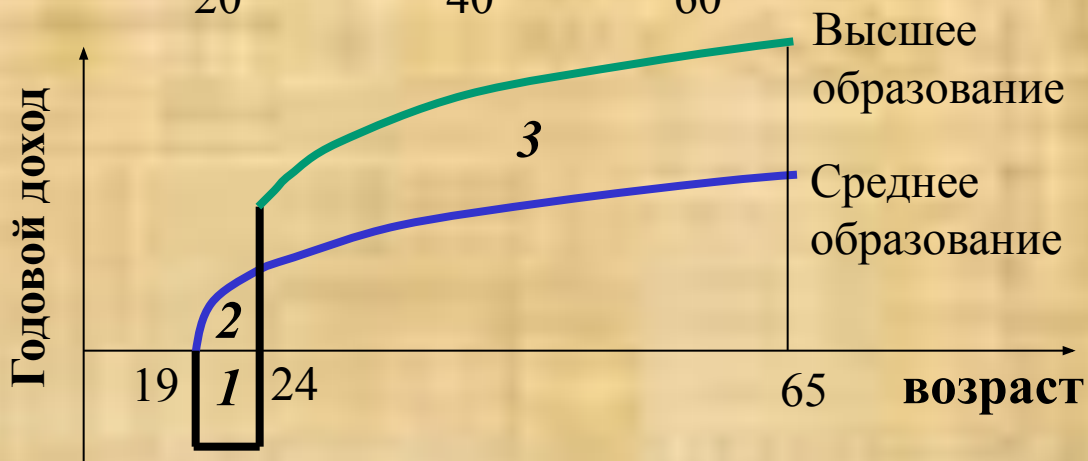
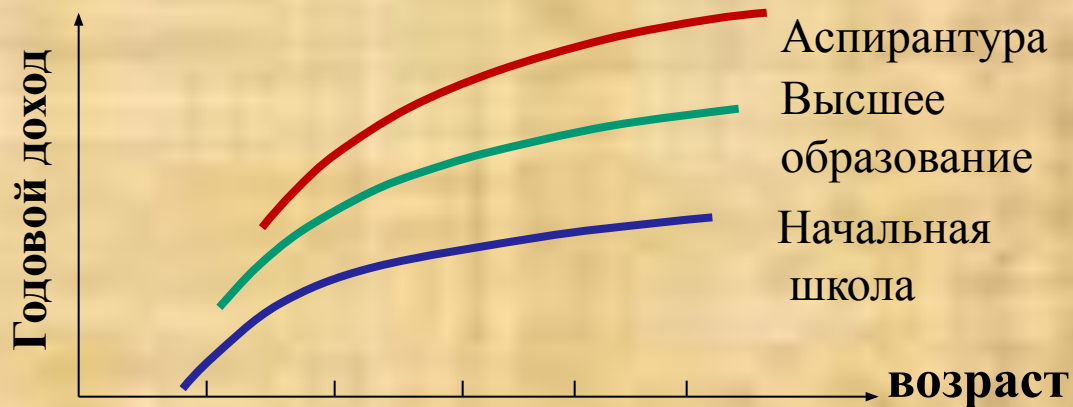
- расходы на образование;
- расходы на поддержание здоровья;
- расходы на обеспечение мобильности.

ОБЛАДАТЕЛЬ УНИКАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
МОЖЕТ:

- перейти в более привлекательную «неконкурирующую группу»;
- занять монопольное положение на рынке рабочей силы;
- получать **экономическую ренту**.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:

(оценка целесообразности расходов на образование)



Издержки на получение образования (1) +
+ упущенный доход (2)



Превышение доходов у лиц с высшим образованием (3)

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:

(оценка целесообразности расходов на образование)

СРЕДНЯЯ НОРМА ОТДАЧИ ОТ ИНВЕСТИЦИЙ (США):

В акции: примерно 6%

В облигации: примерно 2%

В получение среднего образования: 10-13%;

В получение высшего образования: 8-10%.

СТОИМОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

(удельный вес в общей стоимости факторов производства):

□ в США - более 60%

□ в Японии - более 80%.