

Тема семинара:

Рынки ресурсов. Рынок труда



Вопросы:

1. Отличительные черты рынков ресурсов. Производный спрос
 2. Рынок труда: спрос и предложение. Факторы, влияющие на равновесие.
 3. Номинальная и реальная заработная плата.
 4. Формы и виды заработной платы.
 5. Профсоюзы и монополия на рынке труда.
 6. Человеческий капитал.
-

1. Рынки ресурсов

Ресурсы есть факторы производства (без их применения производство экономических благ невозможно)

В сферу спроса и предложения факторов производства включены такие группы ресурсов, как:

земля с природными ископаемыми, лесными, водными массивами, воздушным пространством, сферой распространения электромагнитных и радиоволн.

рынки труда, в том числе труда различных специальностей и квалификации.

рынки капитально-технических, сырьевых, информационных средств.

В условиях развитой экономики насчитываются десятки миллионов наименований ресурсов и факторов производства.

Их обращение в рыночной сфере обслуживается относительно самостоятельными рынками кредитных денег и ценных бумаг

Они превращают ресурсы в инвестиционные потоки для различных отраслей экономики.

Рынки ресурсов и обслуживающие их фондовые рынки регулируются соответствующей экономической политикой государства, смягчающей нежелательные противоречивые тенденции и стимулирующие рост производств

Основные функции рынков ресурсов

содействуют более эффективному производству товаров и услуг (при изменении цен фирмы стремятся совершенствовать свои методы производства, с тем чтобы применять больше дешевых и меньше дорогих ресурсов);

помогают определить, для кого производятся товары и услуги, так как плата за экономические ресурсы является основным доходом большинства людей.

Эластичность спроса (воздействующие факторы)

1. Эластичность спроса на готовую продукцию. Чем она выше, тем более эластичным будет и спрос на ресурсы. Когда повышение цены на товар вызывает значительное падение спроса на него, потребность в ресурсах уменьшается. В случае, когда спрос на изготавливаемую с помощью данных ресурсов продукцию неэластичен, неэластичен и спрос на ресурсы.
2. Замещаемость ресурсов. Эластичность спроса на них высока, если при повышении цены существует возможность их замены другими ресурсами (например, бензина - дизельным топливом) или внедрения более совершенной технологии (благодаря которой, к примеру, уменьшается потребность в бензине).
3. Доля в общих издержках производства готовой продукции. Если такой удельный вес велик, а цена на ресурсы растет, это приводит к падению спроса на данные ресурсы. Чем больше доля ресурсов в общих издержках производства, тем выше эластичность спроса.

Предложение ресурсов

это то их количество, которое поступает в сферу купли-продажи по существующим в данный момент ценам.

В качестве цен выступают:

Рента;

Арендная плата за землю и недвижимость;

Заработная плата;

Личные предпринимательские доходы от организаторской и интеллектуальной деятельности;

Процент на капитал и деньги

Цена по ресурсу уплачивается лишь за ту полезную услугу, которую намерены получить при использовании приобретенного фактора производства

Специфика предложения на рынках ресурсов связана со спецификой самих факторов

Предложение ресурсов

Хотя ресурсы ограничены, но на какой-то данный момент их общее предложение - величина вполне определенная (например, в таком-то году рабочая сила составила столько-то миллионов человек, посевные площади - столько-то тысяч гектар, добыто столько-то миллионов тонн нефти и т. д.).

Следовательно, величина ресурсов не строго фиксирована; больше того, величина ресурсов может изменяться и часто реально изменяется под воздействием тех или иных усилий людей.

Так, элементы физического капитала можно произвести (оборудование, станки) и построить (здания); изменяя продолжительность рабочего дня и величину заработной платы, можно влиять на предложение труда. Даже отличающееся от других факторов производства фиксированное природой предложение земли тоже может быть увеличено посредством, например, мелиоративных работ.

Производный спрос

Спрос и предложение на рынках ресурсов формируются под влиянием рынков потребительских товаров и услуг. Поэтому спрос на ресурсы выступает как производный спрос, а предложение ресурсов зависит в конечном счете от предложения потребительских благ.

$$MRP_F = MR \times MP_F,$$

где MRP_F — предельная доходность фактора;

MR — предельный доход;

MP_F — предельный продукт фактора.

Спрос на факторы производства колеблется в том же направлении, что и спрос на конечный продукт

Производный спрос

Каждый конечный продукт производится с применением большого числа ресурсов, и колебания на рынках данных ресурсов являются взаимосвязанными

НАПРИМЕР: высокая цена на труд (заработная плата) будет стимулировать рост спроса на заменяющие его факторы – станки с программным управлением, снижающие потребность в «дорогом» факторе

В случае роста цен на какой-либо фактор производства, начинают активно развиваться альтернативные виды ресурсов, его заменяющие

Специфика спроса на факторы производства проявляется и в характеристиках эластичности.

Спрос более эластичен на те факторы, которые имеют более низкую цену. Это позволяет осуществлять взаимное замещение, вытеснять дорогостоящие ресурсы, снижать издержки производства.

Особенности рынка ресурсов

- Продавцы – в основном, домашние хозяйства, выступающие как владельцы рабочей силы, денежного капитала и объектов недвижимости. Передают их пользователям на время
- Покупатели – бизнес. Приобретенные им ресурсы становятся факторами производства, используемыми для производства экономических благ
- Средства на приобретение ресурсов включаются в издержки производства и возмещаются после реализации произведенных благ
- Плата за ресурсы – основной доход большинства людей, поэтому ситуация на рынках ресурсов жестко контролируется государством (отношения собственности, трудовое и финансовое законодательство)

2. Спрос и предложение на рынке труда

Рынок труда — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда

Рынок труда (рабочей силы) — важная многоплановая сфера экономической и экономико-политической жизни общества.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, гарантия занятости, возможность получения образования, профессионального роста и т.д.

Субъекты отношений на рынке труда

- работодатели
- наемные работники
- объединение работодателей
- объединения наемных работников
- безработные
- государство
- самозанятое население
- элементы инфраструктуры рынка труда

Функции рынка труда

выделяют две главные функции рынка труда:

Социальная функция — заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

Экономическая функция — рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда



Концепции моделей рынка труда

можно выделить четыре основных концептуальных подхода:

Классический: свободный перелив ресурса, цена устанавливается по законам спроса и предложения

Кейнсианский: цена практически никогда не движется в сторону уменьшения; необходим внешний регулятор - государство

Институциональный: рынок труда неоднороден по составу и структуре, в связи с чем его функционирование подчиняется разным законам

Марксистский: рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, в то же время активно влияет на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену

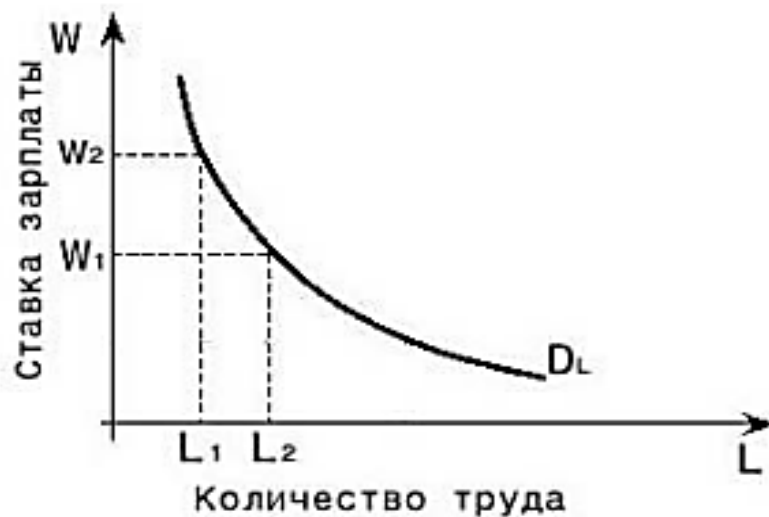
Факторы спроса и предложения на рынке труда

Спрос на рабочую силу находится в обратной зависимости от ставки реальной заработной платы, которая определяется как отношение номинальной зарплаты к уровню цен. На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает.

Предложение труда зависит от величины заработной платы. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается.

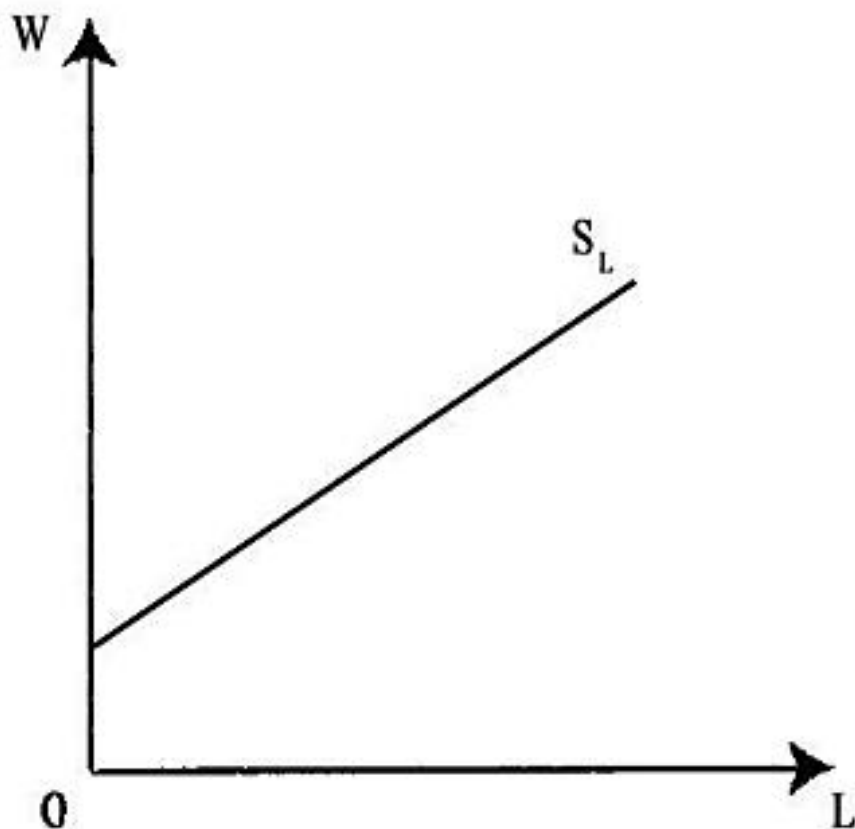
Спрос на труд - количество труда (рабочей силы), необходимое предприятиям и организациям для производства продукции. Спрос на труд предъявляет работодатель.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. **При росте заработной платы** предприниматель, в целях сохранения равновесия, **должен сократить спрос** на труд, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.



Как правило, продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся **увеличить предложение** труда при **росте заработной платы**.

Совокупное предложение труда



Факторы спроса и предложения на рынке труда

Факторы спроса на труд	Факторы предложения труда
Производительность труда	Численность населения
Технология производства	Доля предпринимателей в структуре населения
Отраслевые особенности производства	Среднее количество отработанных часов
	Квалификация и качество труда
	Престиж профессии и приносимое удовлетворение

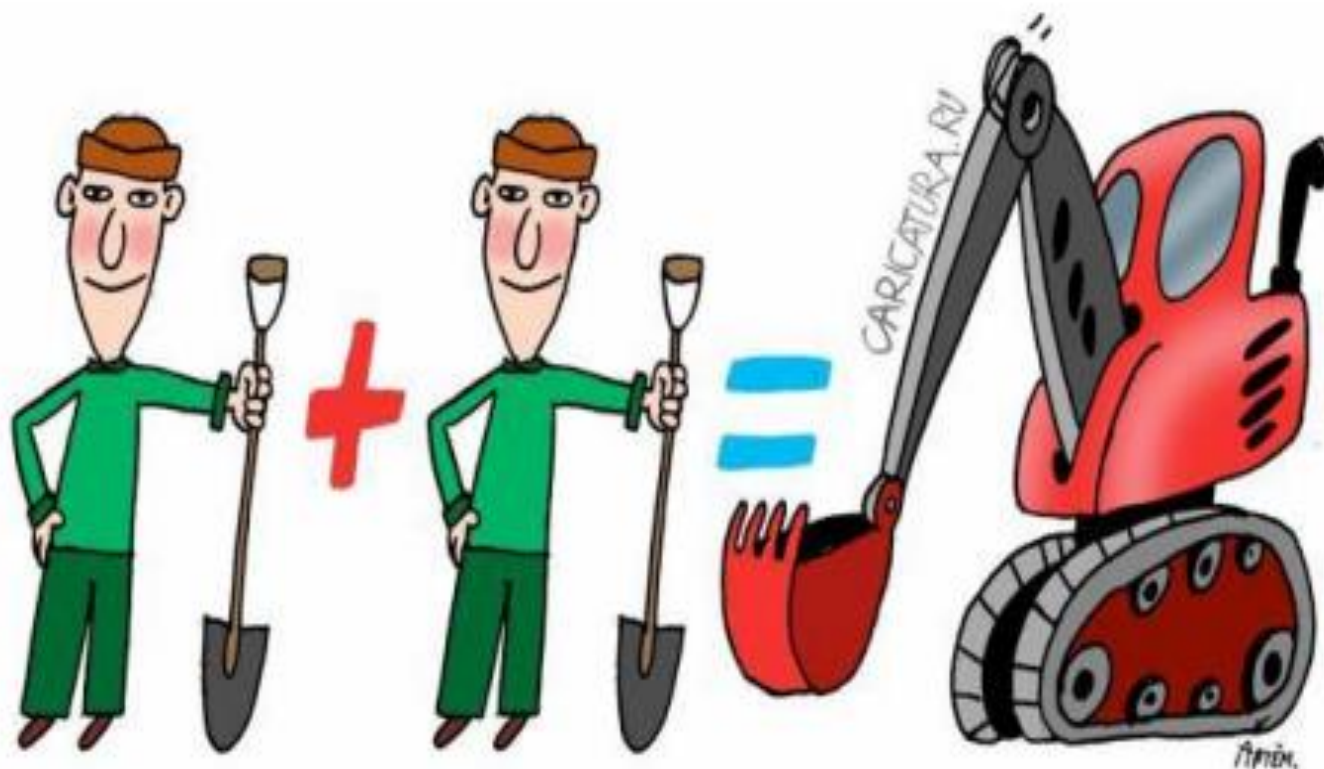
Производительность труда

Производительность труда – *соотношение объемов произведенной продукции и трудозатрат*

В условиях совершенной конкуренции цена труда формируется как цена любого другого товара. Все работники получают равную зарплату, которая не зависит от того, в какой фирме они работают. Для отдельной фирмы предложение труда абсолютно эластично. Сам уровень зарплаты максимален — рабочий получает полный продукт труда: $MRC = w$. Поэтому предельные затраты фирмы на труд равны зарплате.

Изменение зарплаты обуславливает объем спроса на труд

Возможность замены одного ресурса на другой зависит от **технологических особенностей производства** и **принципа экономической рациональности**.



Количество населения является основным неценовым фактором, определяющим предложение труда.

Чем больше экономически активного население в стране, тем при прочих равных условиях больше предложение труда.

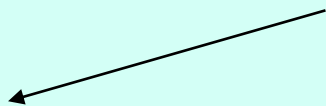
Например:

В России всего - 142 млн. человек, из них работоспособных – 65 млн (46%), остальные нетрудоспособные.

В Китае всего - 1347 млн. чел., из них работоспособных – 939 млн. (70%)

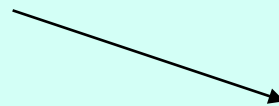


Спрос и предложение на рынке труда



Совершенная конкуренция

Фирма будет нанимать работников, пока предельный доход от использования труда не будет равен издержкам (т. е. зарплате)

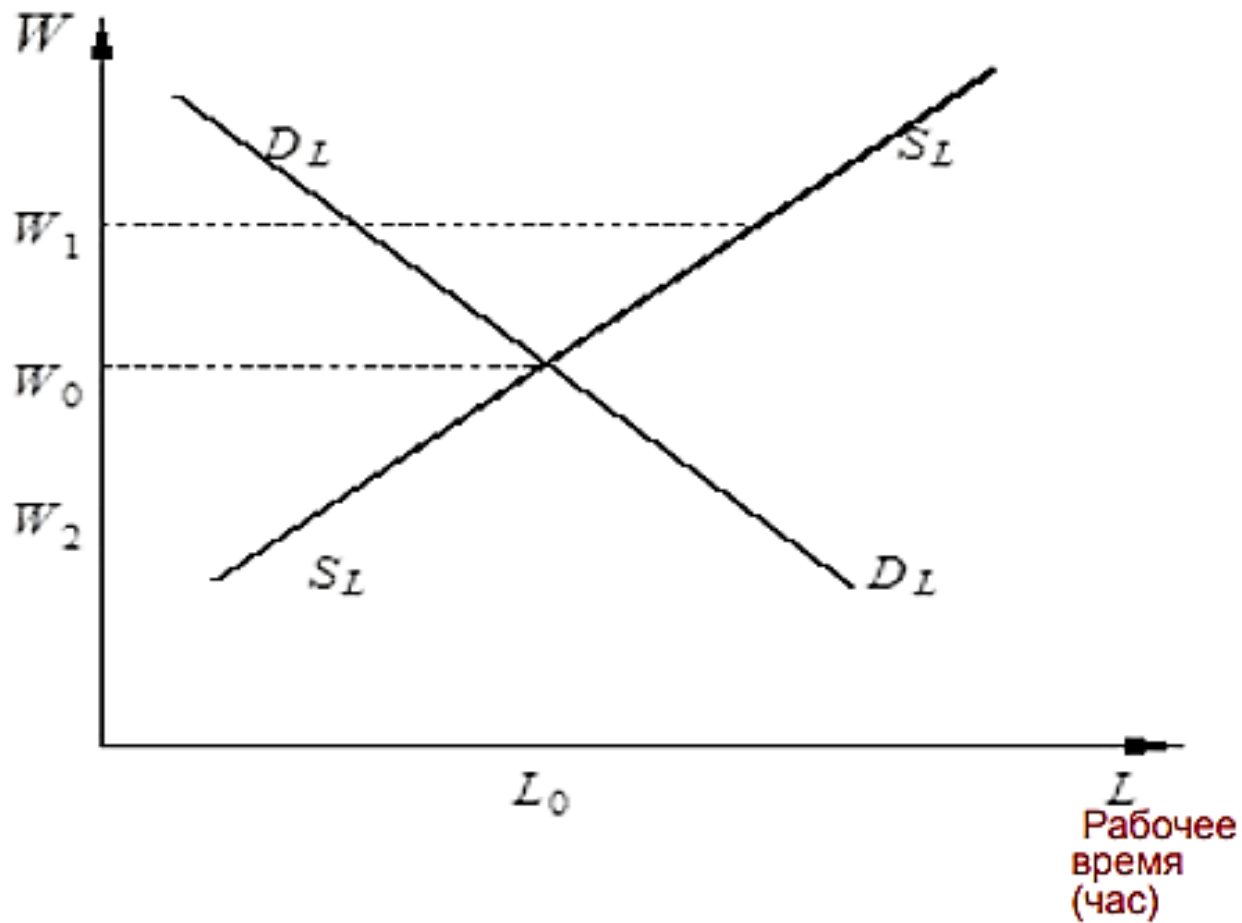


Несовершенная конкуренция

Наличие профсоюзов, которые воздействуют на спрос на труд и могут ограничить предложение на рынке труда, чтобы обеспечить повышение уровня заработной платы

Установление равновесия на рынке труда

Заработная
плата
(руб./час)



3. Номинальная и реальная заработная плата

Зарботная плата - *цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника*

Номинальная заработная плата – *сумма денег, полученную наемным работником*

Реальная заработная плата - *совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательной способности*

Фактически ресурсом является не человек, а его рабочее время

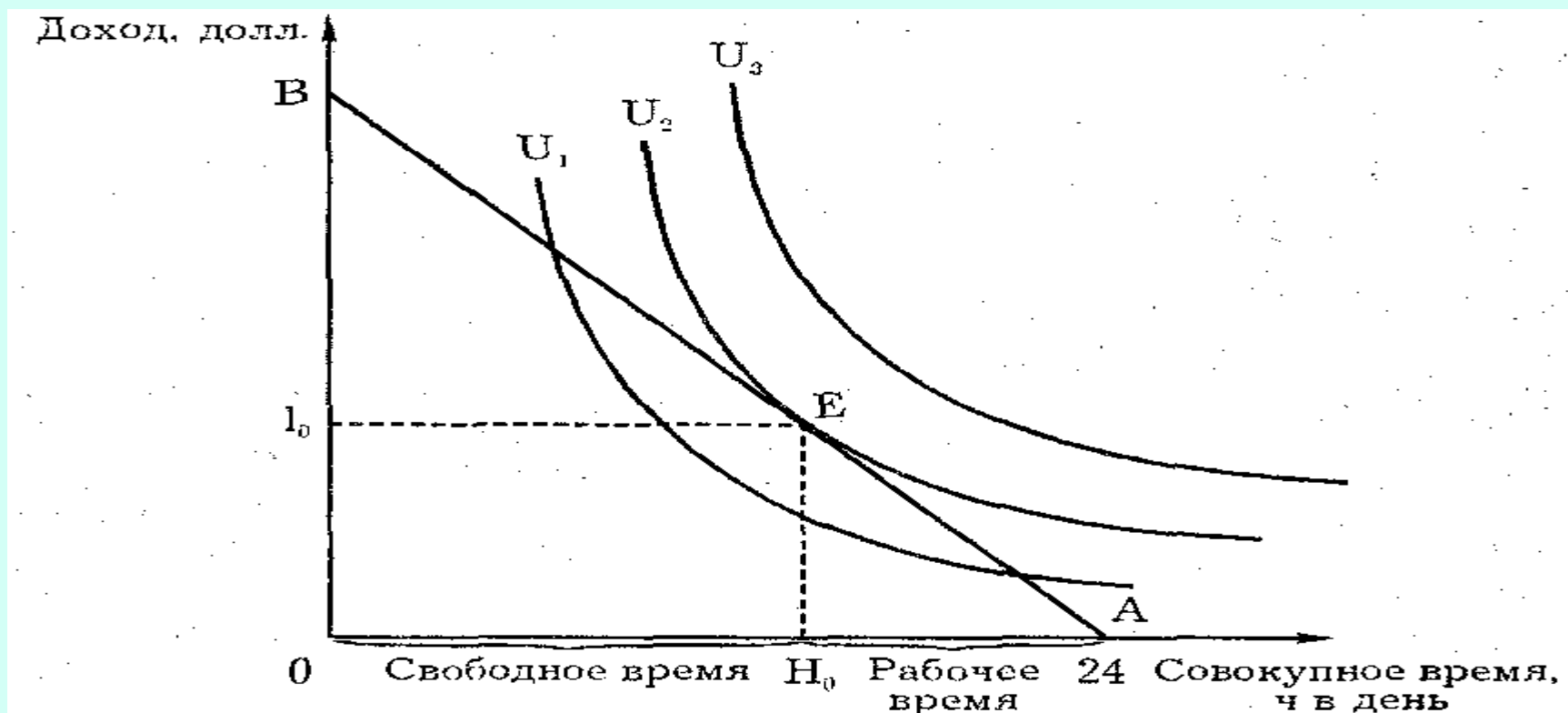
Факторы, влияющие на уровень заработной платы

- **Возрастная и половая структура рынка труда**
- **Уровень жизни населения**
- **Характер интенсивности общественного труда**
- **Производительность общественного труда**
- **Уровень социально-экономического развития национальной экономики**
- **Уровень научно-технического развития национальной экономики**
- **Географическое, природное и климатическое размещение трудовых ресурсов**
- **Параметры выбора между трудом и отдыхом (привлекательность труда)**

Выбор между трудом и отдыхом

Человек всегда стоит перед выбором – больше работать или больше отдыхать

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



- Эффект замещения - это замена времени отдыха на время работы (увеличение предложения количества труда) вследствие увеличения зарплаты.
- Эффект дохода - снижение предложения количества труда при увеличении зарплаты (она становится менее ценной по отношению к свободному времени)



Классификация структуры заработной платы

Основная и дополнительная – за отработанное время и выполненную работу в нормальных условиях труда, а также дополнительные выплаты, гарантированные государством (праздничные дни, вредные условия труда, региональные надбавки – например, труд в условиях Крайнего севера)



В Трудовом кодексе РФ установлено, что максимальная продолжительность рабочего времени на одну ставку не должна превышать 40 часов в неделю (8 часов 5 дней в неделю)

Для отдельных категорий работников установлены более низкие лимиты.

Например, для учителей и преподавателей – 36 часов в неделю (6 часов 6 дней в неделю), для медработников не более 39 часов.

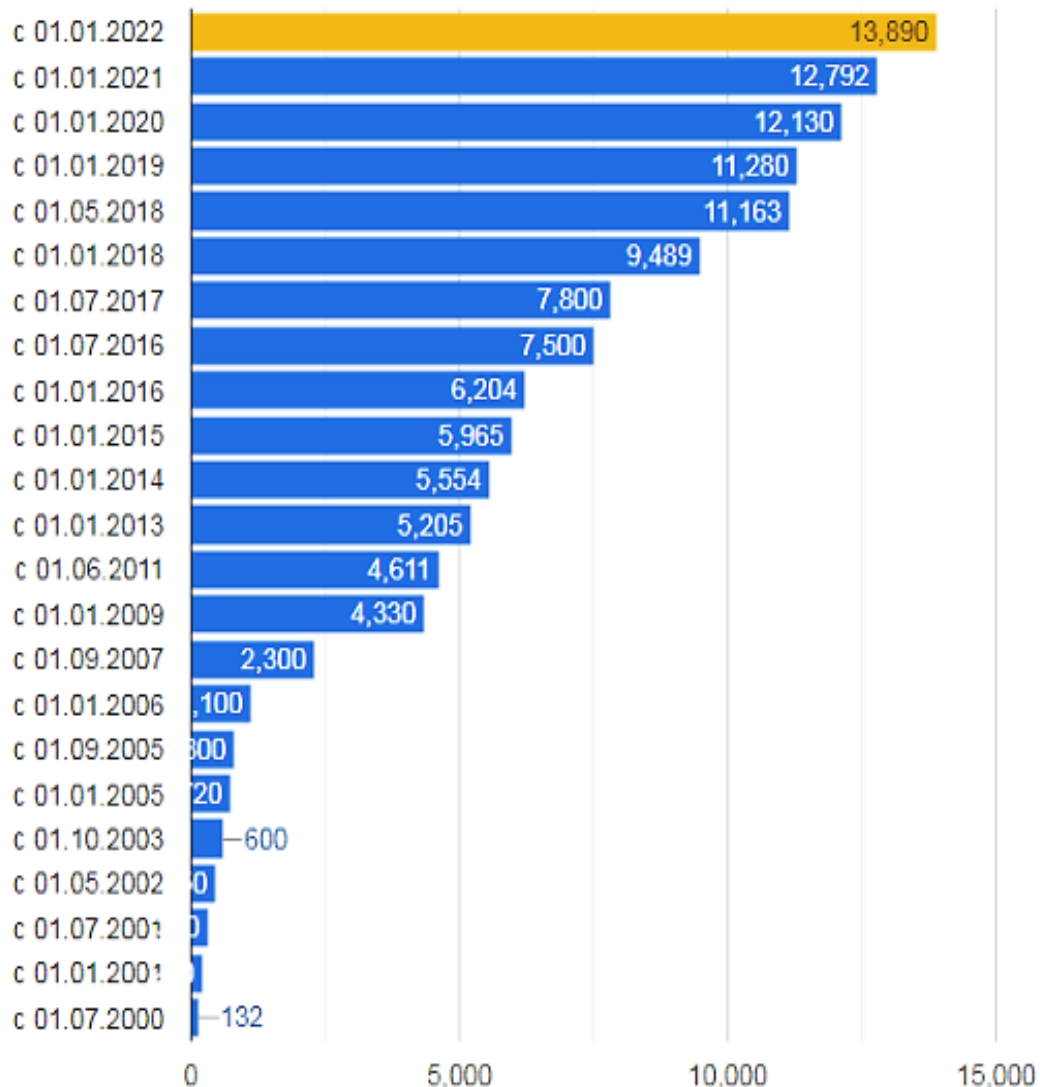


ЕСЛИ ТЫ БУДЕШЬ
РАБОТАТЬ ПО 8 ЧАСОВ
В ДЕНЬ, ТО ОБЯЗАТЕЛЬНО
СТАНЕШЬ БОССОМ
И НАЧНЕШЬ
РАБОТАТЬ ПО 12.

ADME

Классификация структуры заработной платы

Размер МРОТ по периодам, руб.



Минимально

гарантированная и премиальная – установленный государством МРОТ и стимулирующие повышение качества работы надбавки (премии). По состоянию на сегодняшний день равен **13 890 рублей**

Тарификация –

установление разного уровня заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника

Классификация структуры заработной платы

Тарифная система - совокупности нормативов (узаконенных правил, норм), который регулируют уровень заработной платы рабочих и служащих. В эту систему входят:

- 1) тарифные ставки;
- 2) тарифные сетки
- 3) тарифно-квалификационный справочник.

Тарифные ставки показывают размеры оплаты труда работников за час или день.

Классификация структуры заработной платы

Эти величины распределяются в *тарифной сетке* - шкале, определяющей отношение тарифных ставок рабочих 2-го, 3-го и последующего разрядов (в зависимости от уровня квалификации) к ставке 1-го разряда. Шкала указывает число разрядов (диапазон сетки, то есть соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов сети) и межразрядные соотношения (абсолютные и относительные - в процентах - нарастания таких коэффициентов от разряда к разряду). *Если известны величина ставки 1-го разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, то можно определить ставку работника любого разряда.*

Классификация структуры заработной платы

Тарифно-квалификационный справочник - это нормативный документ для тарификации работ и присвоения людям квалификационных разрядов. В нем все профессии характеризуются с учетом содержания и сложности труда, с которым должен справляться рабочий соответствующей квалификации.

Помимо тарифной системы в настоящее время все чаще встречается бестарифная система оплаты труда - заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Классификация структуры заработной платы

При бестарифной системе оплаты труда фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

1. квалификационного уровня работника (который устанавливается каждому работнику индивидуально);
2. коэффициента трудового участия (который утверждается руководством предприятия с учетом мнения всего коллектива);
3. фактически отработанного времени.

4. Системы и формы оплаты труда

Существует 2 основных системы оплаты труда:

Повременная предполагает оплату за отработанное время

В этом случае подсчитывается величина оплаты за 1 час, день, неделю, месяц, а затем умножается на проработанное время.

Сдельная означает оплату за объем произведенной продукции

Модификации указанных выше форм оплаты труда называются видами заработной платы:

повременно-премиальная,

сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная,
многофакторная, аккордная

Повременная система оплаты труда

Заработная плата, определяемая количеством отработанного времени (за час, день, неделю).

Используется для отраслей и видов деятельности, где невозможно точно определить вклад каждого работника в процесс создания продукта. Тем более, что продукта в традиционном понимании также нет.

Повременная система не предполагает премиальных, за исключением случаев превышения максимально установленного лимита рабочего дня (недели, месяца) – так называемая оплата за сверхурочную работу – в выходные, праздничные дни, ночное время.



Задача 1

Почасовая оплата труда служащего равна 1,5 ден.ед. Экономист Трудягин отработал 22 рабочих дня по 8 часов. Какую заработную плату он получит в конце месяца?

Задача 1

$1,5 * 8 = 12$ ден. ед за один день.

$12 * 22 = 264$ ден. ед за месяц

Сдельная система оплаты труда

Заработная плата, определяемая количеством сделанной работы (единицами выпущенной продукции, объемными показателями – например, площадь убранной территории для дворника).

Выгодна для тех отраслей, где можно точно измерить производительность труда работника в единицах продукции (сельское хозяйство, промышленность, торговля, некоторые виды услуг и т.д.)



$$\text{Часовая (дневная) ставка} / \text{Часовая (дневная) норма выработки} = \text{Сдельная расценка}$$

Сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная заработная плата

Сдельно-премиальная система оплаты труда

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работнику помимо заработной платы начисляются премии.

Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам.

Заработная плата при сдельно-премиальной системе оплаты труда рассчитывается так же, как и при простой сдельной системе оплаты труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда

При этой системе оплаты труда сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц). Чем больше работник изготовил продукции, тем больше сдельная расценка.

Аккордная система оплаты труда (аккордная заработная плата) — система оплаты труда, которая предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Задача 2

Сдельная оплата труда рабочего равна 150 ден. ед. за партию в 50 штук. Рабочий Горбунков за отведенное время произвел 70 изделий. Какую заработную плату он получит, если вид заработной платы – сдельно-прогрессивная, и коэффициент премирования составляет 1,2?

Задача 2

1) $150/50=3$ ден. ед. ставка за одно изделие.

2) $170-150=20$ изделий произведено сверх нормы

3) $20*3*1,2=72$ ден. ед. получит Горбунков за перевыполнение нормы

4) $150+72=222$ ден. ед. получит Горбунков

5. Монопсония на рынке труда. Профсоюзы

Рынок труда тесно связан с понятием **рабочей силы** – всех занятых (включая военнослужащих) и безработных на рынке.

Структура рабочей силы классифицируется по следующим признакам:

- *Отраслевая (резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг и наукоемком производстве)*
- *Профессионально-квалификационная (повышение числа людей умственного труда, связанных с НТП, развития новых профессий - аналитиков систем, специалистов в области генной инженерии, инженеров по электронно-вычислительной технике)*

Расширение спектра профессий повышает конкуренцию

5. Монопсония на рынке труда. Профсоюзы

Монопсония на рынке труда – наличие на локальном рынке градообразующего предприятия, которое имеет возможность диктовать жителям условия найма (например, администрация шахты в шахтерском поселке). Основные черты:

- Количество занятых в одной фирме близко к числу всех занятых в отрасли
- Вид труда является немобильным
- Фирма может диктовать уровень заработной платы

Профсоюз – объединение наемных работников одной профессии, которое может воздействовать на работодателя, регулируя уровень спроса на труд и предложение труда

4. Монопсония на рынке труда. Профсоюзы

Профсоюз – добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д.

Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Профсоюз может воздействовать на работодателя, регулируя уровень спроса на труд и предложение труда

5. Человеческий капитал. Экономическая рента

Человеческий капитал (ЧК) – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Термин ввел Т. Шульц, а его последователь — Г. Беккер развил идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и экономический подход к человеческому поведению.

ЧК в широком смысле — это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК.

6. Человеческий капитал. Экономическая рента

Человеческий капитал классифицируется на 3 элемента:

- Индивидуальный человеческий капитал.
- Человеческий капитал фирмы.
- Национальный человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал – забота работодателей, государства и домохозяйств о повышении качества рабочей силы в будущем за счет инвестиций в образование, здравоохранение и социальное обеспечение подрастающего поколения

Виды инвестиций в человеческий капитал формируют его структуру

6. Человеческий капитал. Экономическая рента

Типы ЧК:

Отрицательный — это часть накопленного ЧК, не дающая какой-либо полезной отдачи от инвестиций в него для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни населения, развитию общества и личности.

Особо значительный вклад в отрицательный накопленный человеческий капитал способна вносить активная часть нации — её элита, поскольку именно она определяет политику и стратегию развития страны, ведет за собой нацию по пути либо прогресса, либо стагнации (застоя) или даже регресса

6. Человеческий капитал. Экономическая рента

Типы ЧК:

Положительный (креативный или инновационный) — определяется как накопленный ЧК, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в него в процессе развития и роста.

В частности, от инвестиций в повышение и поддержание качества жизни населения, в рост инновационного потенциала и институционального потенциала. В развитие системы образования, рост знаний, развитие науки, улучшение здоровья населения. В повышение качества и доступности информации.

5. Человеческий капитал. Экономическая рента

Типы ЧК:

Пассивный — человеческий капитал, не вносящий вклада в процессы развития страны, в инновационную экономику, направленный в основном на собственное потребление материальных благ.

ЧК является инерционным производительным фактором. Инвестиции в него дают отдачу только через некоторое время.

Величина и качество человеческого капитала зависят, прежде всего, от менталитета, образования, знаний и здоровья населения.

Методы оценки ЧК. Экономическая рента

Дж. Кендрик (США) включил в инвестиции в ЧК следующие компоненты:

затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и др.

вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, затраты на научные исследования и разработки.

Экономическая рента – дифференциация в доходах, связанная с квалификацией, способностями, отрасли, в которой занят человек

Задача 3 (прислать ответы преподавателю по электронной почте spicyna@tpu.ru не позднее 21.00 30.03.2022)

Определить, какие из описанных ниже явлений относятся к таким факторам дифференциации заработной платы: а) наличие специфики профессий; б) разные условия труда; в) ограниченность мобильности рабочей силы.

- 1. отличие в зарплате учителя и врача;*
- 2. существование градообразующего предприятия в отдаленном городке;*
- 3. получение высшей зарплаты работниками «горячих» сталелитейных цехов;*
- 4. разные уровни оплаты труда популярного телеведущего центрального и местного каналов;*
- 5. договорённость профсоюзов шахт с правительством про повышение заработной платы работникам угольной промышленности.*

Ответ должен содержать краткое пояснение выбора студента.

Критерии оценки (0-5 баллов):

- 1. Корректность ответов (0-2 балла)**
- 2. Наличие пояснений (0-2 балла)**
- 3. Своевременность ответа (0-1 балла)**