

ЕКОНОМИЈА ЗА ПРАВНИКЕ



ГЛАВА 11. ТРЖИШТЕ ПРОИЗВОДНИХ ФАКТОРА: РАДНА СИЛА

11. ТРЖИШТЕ
ПРОИЗВОДНИХ
ФАКТОРА:
РАДНА СНАГА

- Карактер тражње за производним факторима
- Тражња за радном снагом
- Понуда радне снаге
- Равнотежа на тржишту радне снаге
- Државна интервенција на тржишту радне снаге и незапосленост
- Синдикати: мотиви и ефекти њиховог деловања

Карактер тражње за производним факторима

- Тражња за радном снагом, као тражња за производним фактором, изведена је из тражње за производом, односно за робом која се производи употребом радне снаге
- Пораст тражње за производом доводи *ceteris paribus* до пораста тражње за производним факторима
- Привредни раст довод до пораста запослености производних фактора

Производна функција

- Производна функција - функционална веза између обима производње и количине ангажованих фактора производње.

$$Q = f(K, L)$$

- Одлике производне функције
 - позитивна вредност граничног производа
 - опадајући гранични производ ангажованог фактора производње
 - супституција производних фактора

Гранични производ и његова вредност

- Гранични производ неког производног фактора представља прираст укупног обима производње до кога долази ангажовањем додатне јединице тог производног фактора (остали су непромењени)
- Множењем цене производа и његовог граничног производа (физичке јединице мере) добија се вредност граничног производа, односно гранични приход фактора производње

Позитивна вредност граничног производа

- Последица: уколико се увећа ангажовање одређеног производног фактора, увећава се обим производње.
- Иста та последица из другог угла: уколико се жели увећање обима производње, мора да се ангажује додатна јединица производног фактора
- Објашњење порекла изведене тражње за производним факторима – из промене тражње за производом

Закон опадајућих граничних приноса

- Ако се повећа ангажовање једног фактора производње, а ангажовање других се не мења, долази до опадања (вредности) граничног производа фактора чије се ангажовање увећава – долази до испољавања закона о опадајућим граничним приносима
- Опадајући гранични приноси су одраз растућих граничних трошкова
- Саксија и жито као рани пример

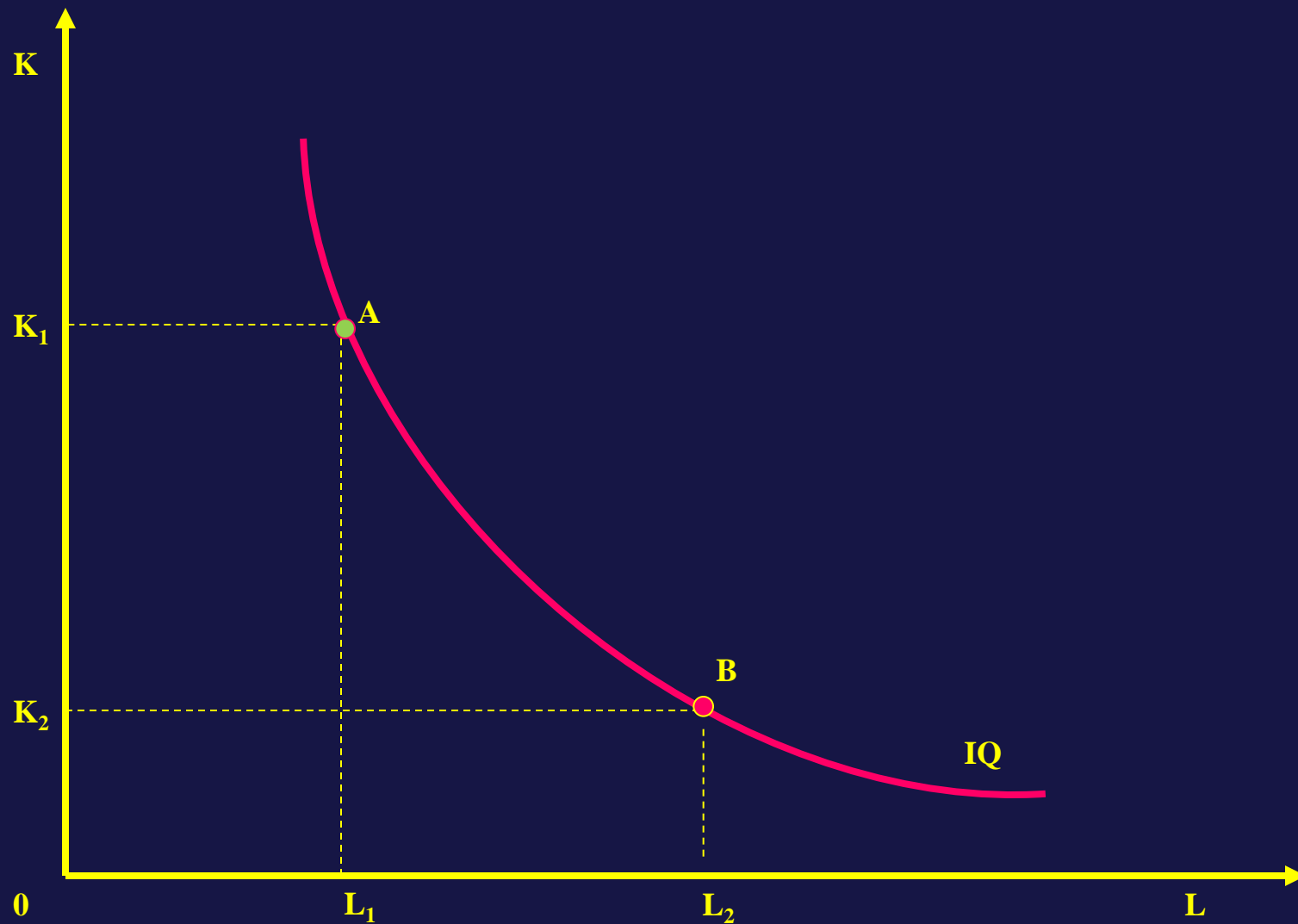


Међусобна заменљивост фактора

- Производни фактори су међусобно заменљиви – исти обим производње може се остварити уз различите комбинације производних фактора
- Заменљивост (супституција) тих фактора може бити више или мање еластична (гранична стопа супституције)
- Савршена нееластичност ($\text{ГСС} = +\infty$) и изокванта као L-крива
- Савршена еластичност ($\text{ГСС} = 1$) и изокванта као права линија



Изокванта



Понашање послодавца

- Мотив послодавца: максимизација профита
- Цена радне снаге (плата/надница) одређена је на тржишту: параметарска је величина за послодавца
- Послодавац ангажује додатног радника све док је гранични приход од ангажовања тог радника (вредност његовог граничног производа) већи од граничних трошкова његовог ангажовања.
- Престаје са додатним ангажовањем радне снаге када се граничне вредности изједначе

Гранични приходи и гранични трошкови радне снаге

<i>L</i> број радника	ГП (ком)	<i>P</i> (цена)	ГПрих	УП	ГТ	УТ	Профит
1	10	10	100	100	40	40	60
2	9	10	90	190	40	80	110
3	8	10	80	270	40	120	150
4	7	10	70	340	40	160	180
5	6	10	60	400	40	200	200
6	5	10	50	450	40	240	210
7	4	10	40	490	40	280	210
8	3	10	30	520	40	320	200
9	2	10	20	540	40	360	180
10	1	10	10	550	40	400	150

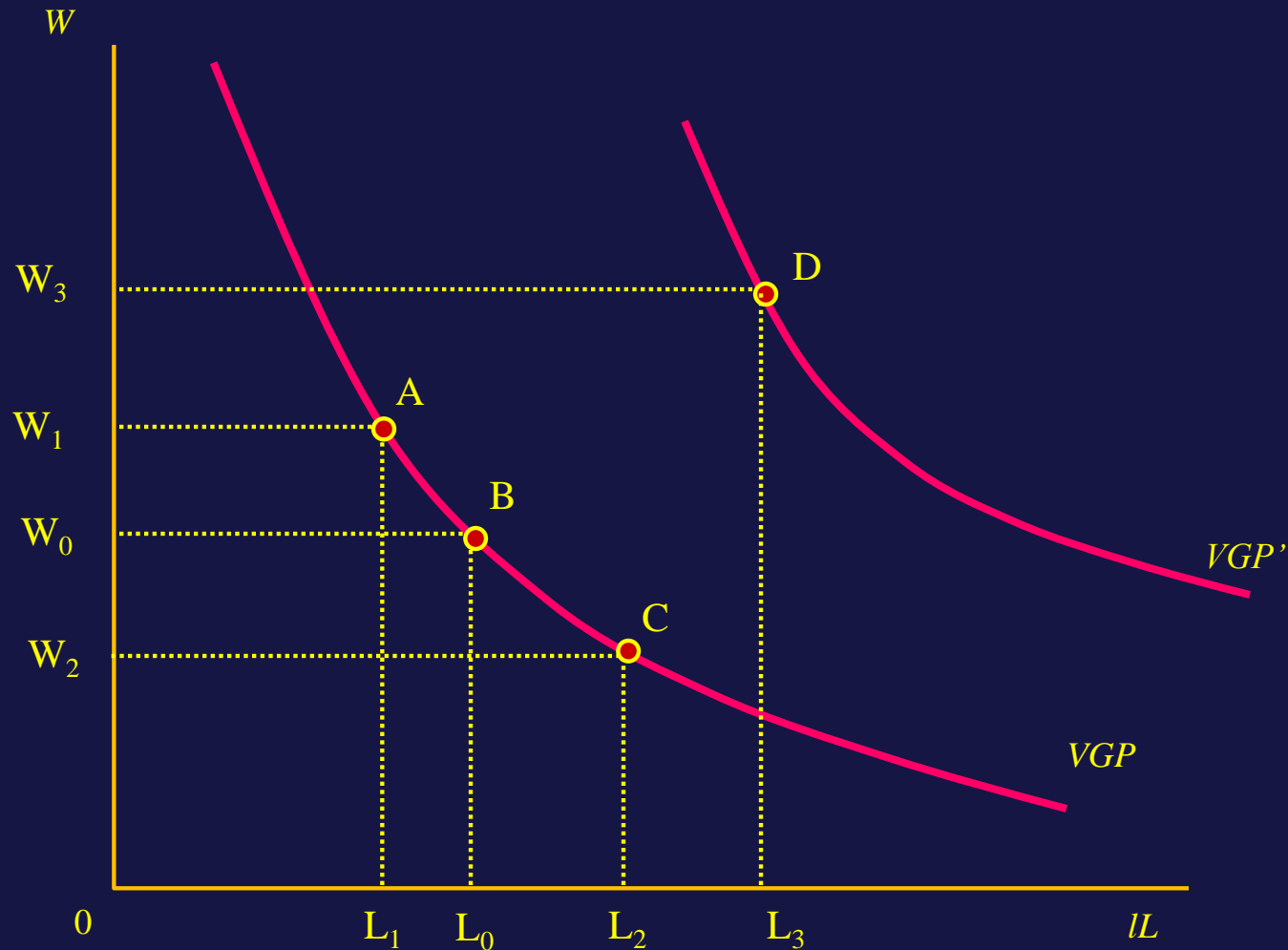


Фактори тражње за радном снагом

- Продуктивност рада: износ/вредност граничног производа рада
 - Повећање продуктивности доводи до пораста запослености
 - Опadaње продуктивности доводи до пада запослености
- Цена радне снаге (надница/плата)
 - Са порастом плата, опада количина тражње за радном снагом
 - Са падом плата, расте количина тражње за радном снагом



Крива тражње за радном снагом



Цена радне снаге: механизам деловања на тражњу

- Два механизма деловања цене радне снаге
- Ефекат супституције: са порастом плата долази до супституције радне снаге капиталом
- Еластичност супституције и питање рока посматрања
- Ефекта производње, јер повећање плата неминовно доводи до повећања трошкова производње, а тиме, за дате цене, и пада понуде
- Снага ефекта производње: учешће трошкова и могућност супституције

Индивидуална понуда радне снаге

- Индивидуалну понуду радне снаге објашњавамо на основу одлуке појединца како да алоцира своје време (24 часа дневно) и у којој мери да остварује корисност у личној потрошњи, а у којој у доколици.
- Функција корисности има два аргумента:

$$U = f(C, H)$$

при чему је U корисност коју ужива појединац, док су C потрошња, а H слободно време (доколица)



Функција корисности и понуда радне снаге

- Ниво потрошње зависи од времена проведеног на послу – претпоставка о радном дохотку као једином дохотку појединца
- Што је више времена алоцирано на посао, виши је доходак, већа је потрошња, виши је ниво корисности појединца
- Што је више времена алоцирано на доколицу, виши је ниво корисности појединца
- Радно ангажовање, доколица, љубав према послу и аматеризам

Одлуке појединаца на страни понуде радне снаге

- Индивидуалну понуду радне снаге објашњавамо на основу одлуке појединца како да алоцира своје време и у којој мери да остварује корисност у личној потрошњи (радно ангажовање), а у којој у доколици.
- Однос плате и броја радних сати које је појединац спреман да понуди зависи од два ефекта:
 - ефекта супституције
 - ефекта дохотка.

Ефекат дохотка и ефекат супституције

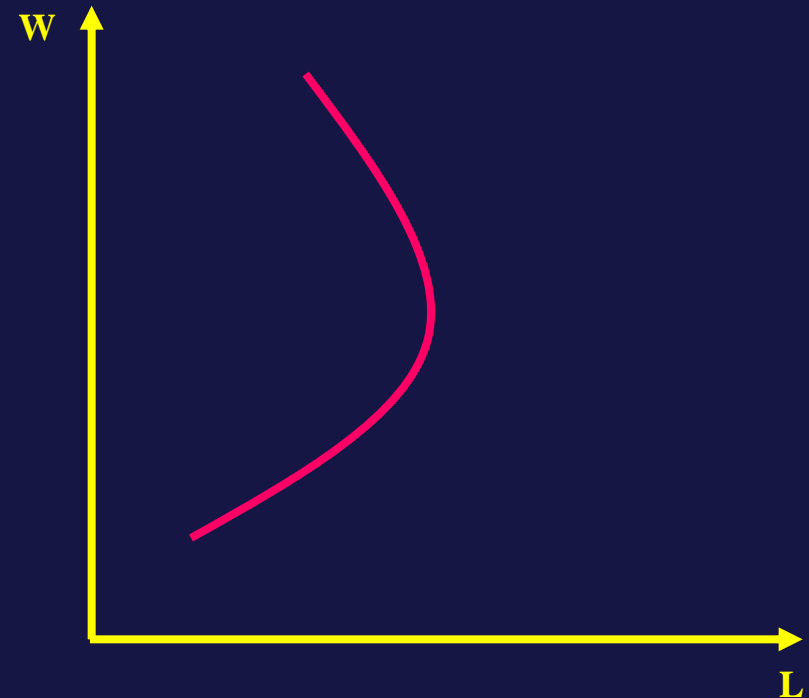
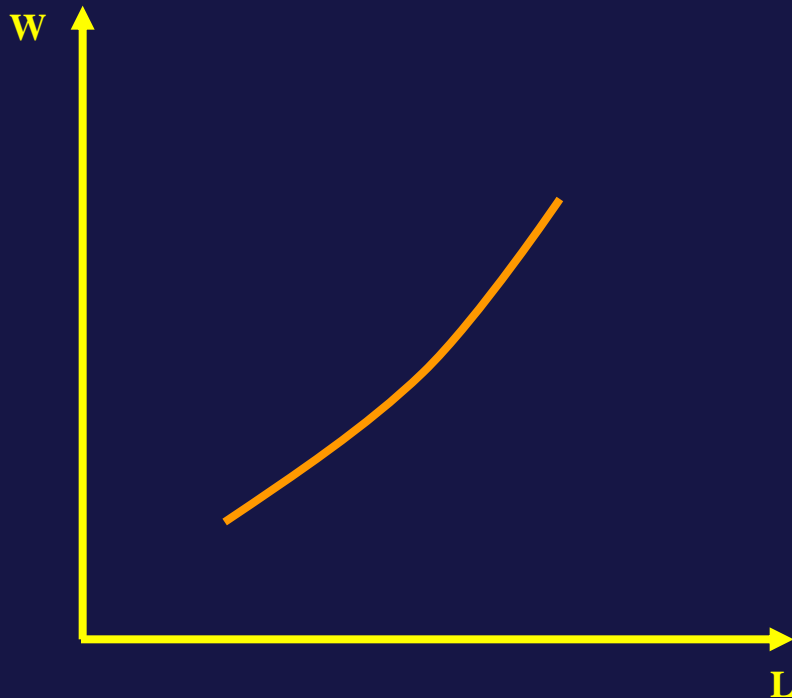
- Ефекат супституције делује тако да је појединац спреман да за већу плату замени часове доколице додатним радним ангажовањем: расте опортунитетни трошак доколице (пропуштена плата, тј. потрошња)
- Ефекат дохотка делује тако да појединац услед пораста расположивог дохотка смањује спремност да се додатно радно ангажује за већу плату, јер тражи додатне часове доколице: расте опортунитетни трошак радног ангажовања (пропуштена доколица)



Однос ефекта дохотка и ефекта супституције

- Ефекат супституције и ефекат дохотка постоје при свим нивоима плате
- Када који доминира?
- При нижим нивоима плате доминира ефекат супституције
- При вишим нивоима плате доминира ефекат дохотка
- Када ефекат дохотка доминира у односу на ефекат супституције, крива понуде радне снаге се повија уназад

Понуда радне снаге: ефекат супституције и ефекат дохотка

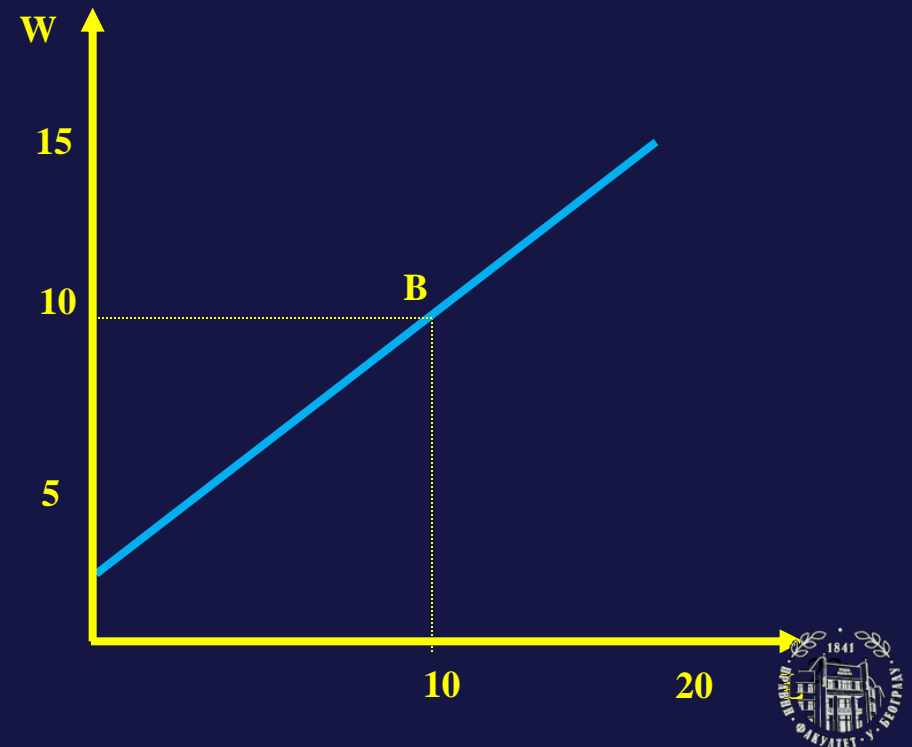
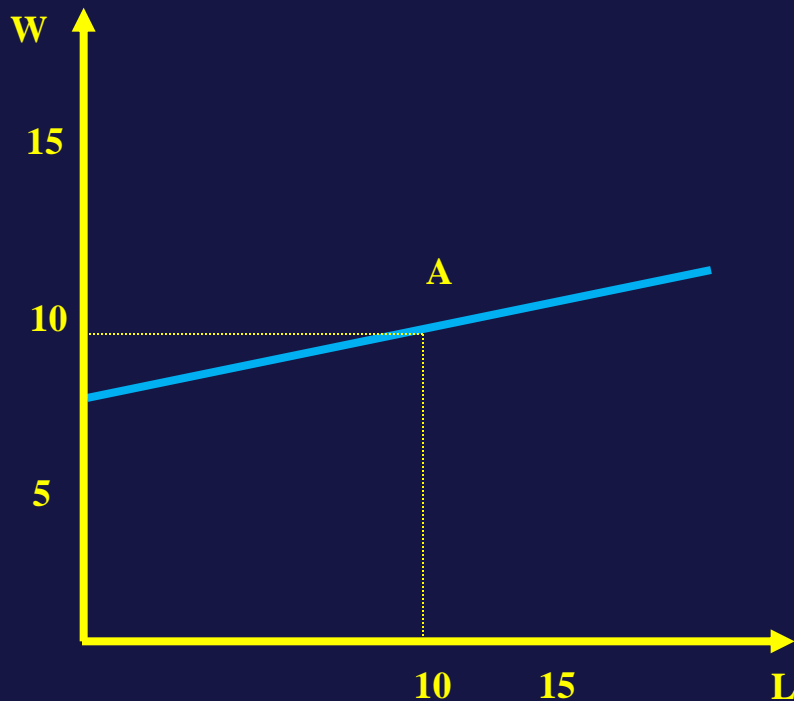


Деловање и доминација ефеката супституције

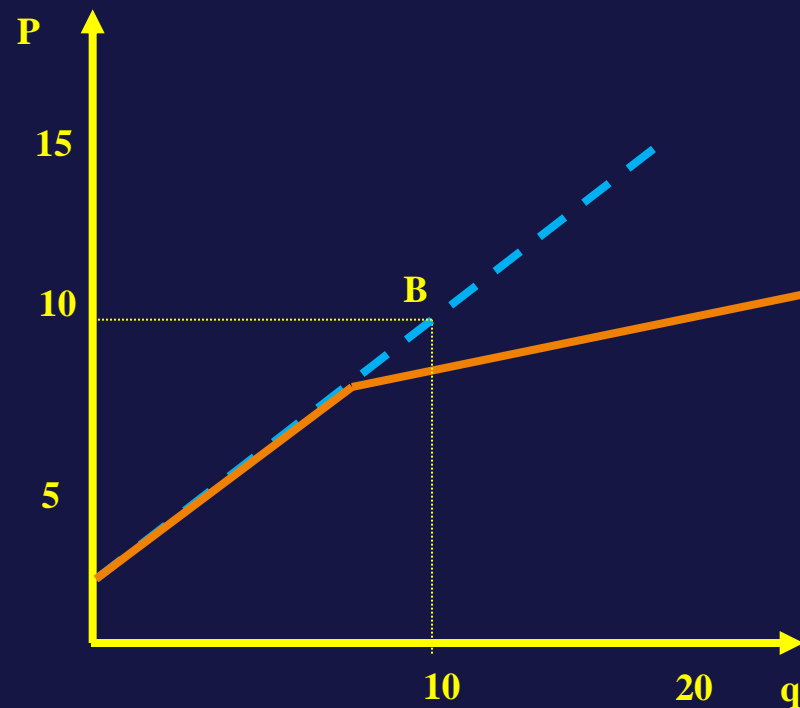
- Ефекат дохотка може да доминира на:
 - дуги рок и
 - при (веома) високим плата
- Умањење радне недеље у европским земљама
- Рад са скраћеним и флексибилним радним временом
- Рад жена, специфичности плате и три фазе: мала понуда, велика понуда, умањење понуде

Тржишна (агрегатна) понуда радне снаге

- Тржишна (агрегатна) понуда радне снаге добија се хоризонталним сабирањем индивидуалних понуда.



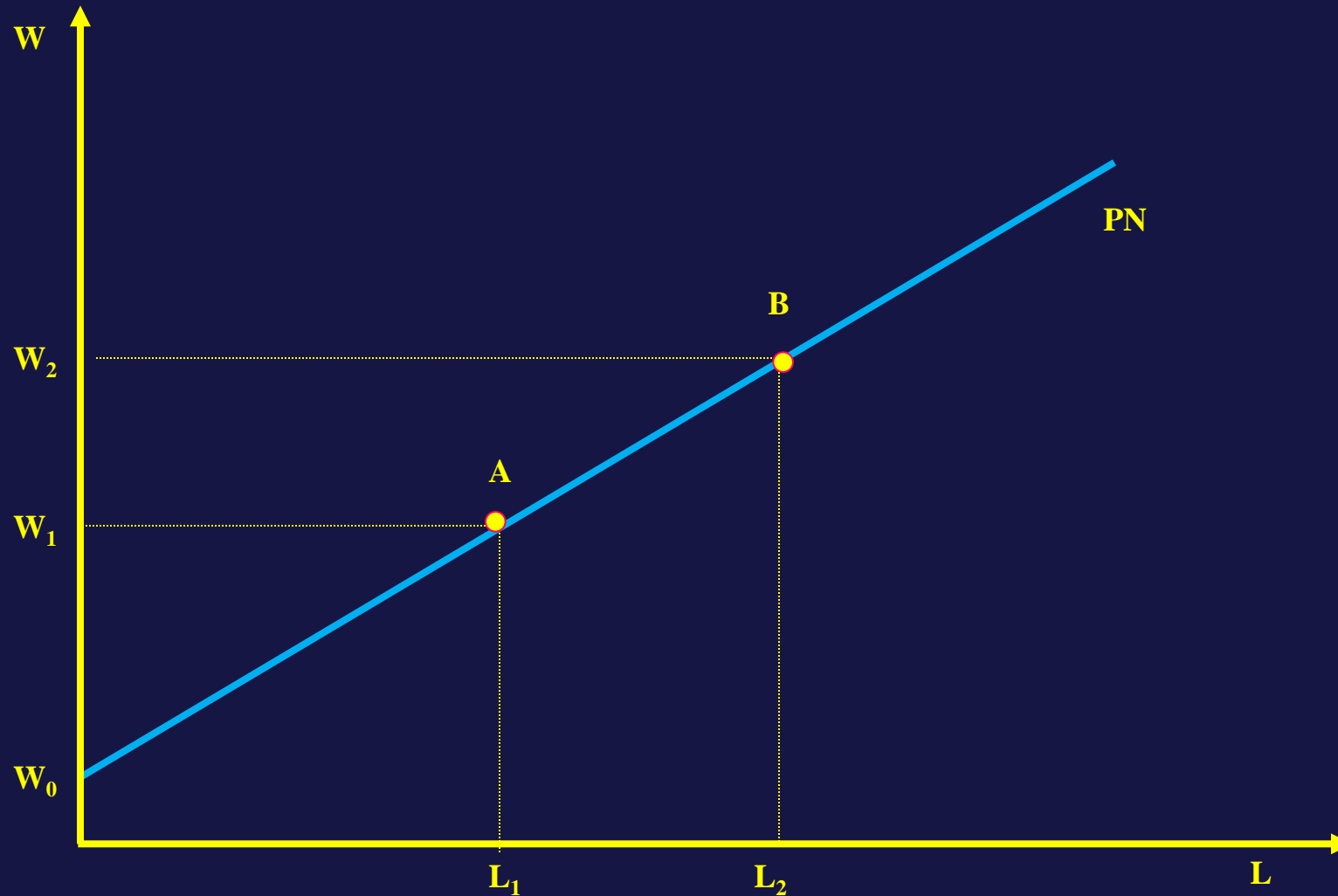
Тржишна (агрегатна) понуда радне снаге



Нулта понуда радне снаге

- Постојање минималне наднице испод које не постоји понуда радне снаге
- Крива индивидуалне понуде радне снаге полази из вертикалне осе (различите тачке у зависности од преференција појединца)
- Алтернативни дохоци: приходи од капитала
- Трансфери:
 - Приватни унутар породице
 - Приватни изван породице
 - Јавни/државни трансфери

Тржишна (агрегатна) понуда радне снаге и рента



Теорија алокације времена појединца

- Време има своје опортунитетне трошкове
- На основу тога се доносе одлуке о алокацији тог времена
- Понуда радне снаге као специјални случај алокације времена
- Одлуке о броју деце и избор локације становање могу се објаснити истом теоријом
- Универзалност економске науке:
- Знање није роба?
- Радна снага није роба?

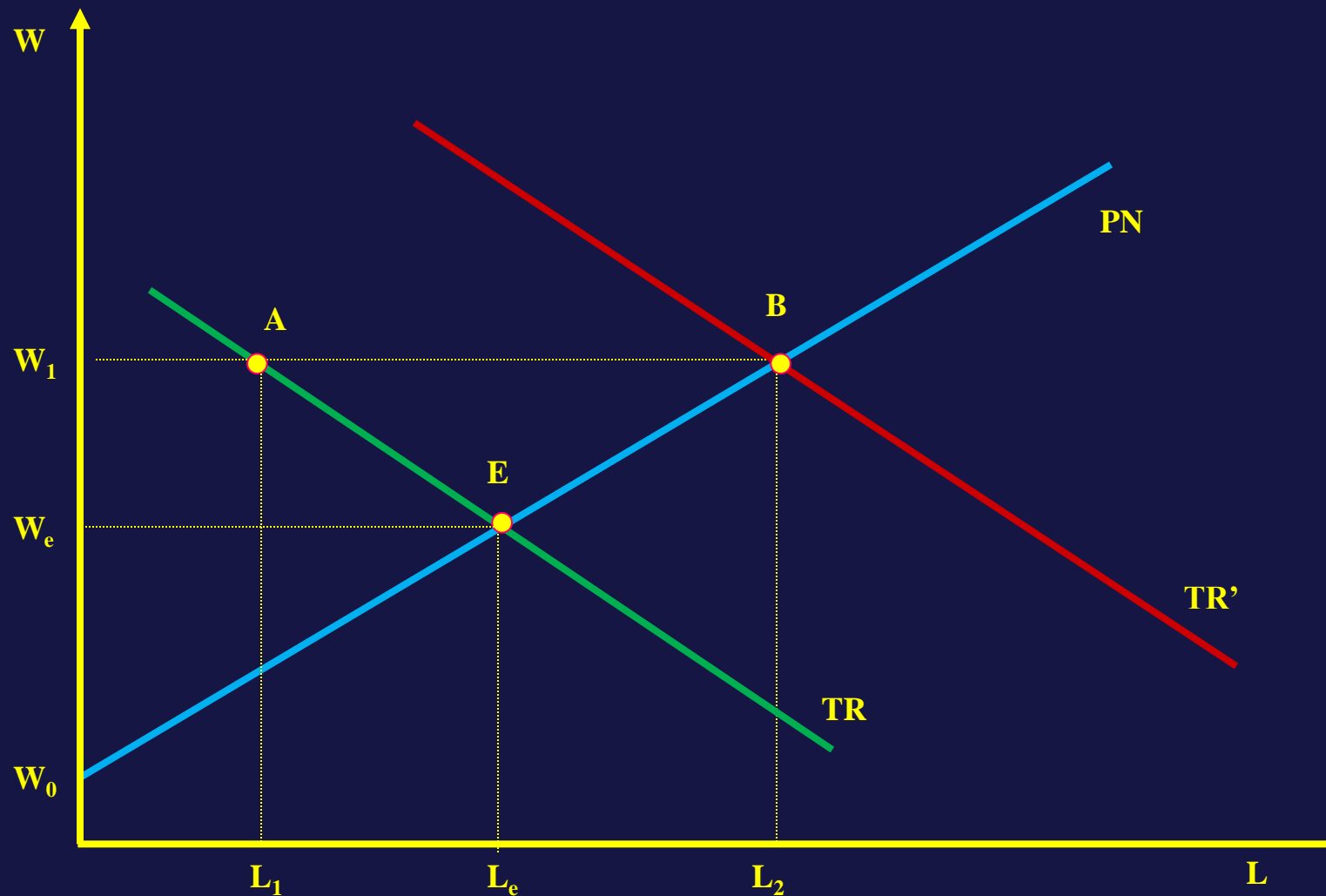


Равнотежа на тржишту радне снаге

- Равнотежом на тржишту радне снаге успоставља се равнотежна плата и равнотежна запосленост.
 - у субјективном смислу, сви они који су желели да запосле раднике или да се запосле при равнотежном нивоу запослености то су и учинили и немају подстицај да било шта мењају у свом понашању
 - у објективном смислу не постоји вишак, како непопуњених радних места, тако и незапослености.



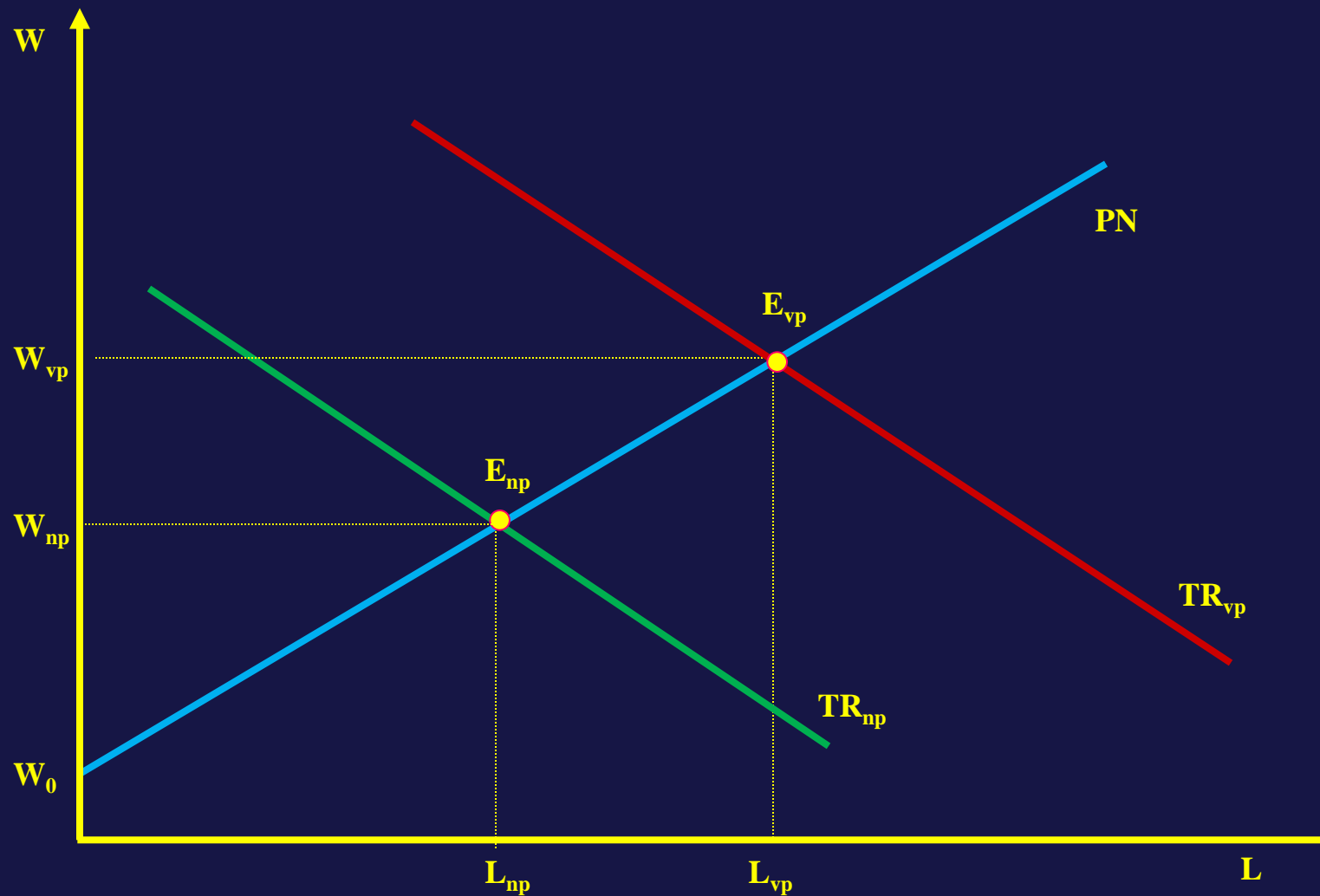
Равнотежа на тржишту радне снаге



Сегментираност тржишта радне снаге: продуктивност

- Различити људи примају различите плате
- Тржиште радне снаге је изразито сегментирано, јер људи имају битно различиту продуктивност рада.
- Последица тога су специфичне криве тражње за радном снагом.
- У случају високопродуктивних радника, крива тражње је удаљенија од координатног почетка, те је и равнотежна плата знатно виша.

Разлике у плати као последица различите продуктивности



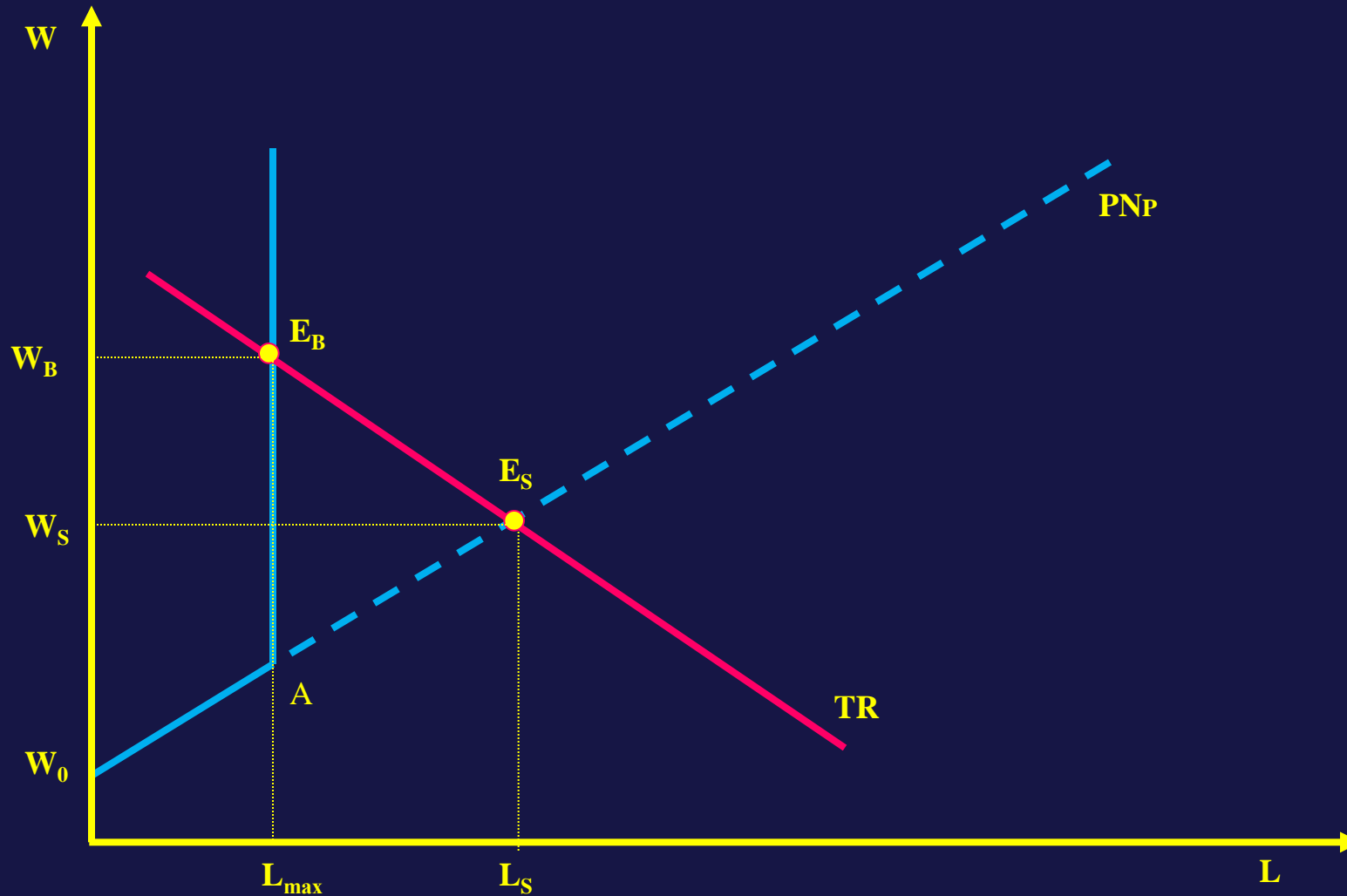
Извори разлике у продуктивности

- Различити људи су различито природно обдарени (талентовани)
- Улагање у сопствени људски капитал: образовање
- Трошкови улагања:
 - Сопствено време и његов опортунитетни трошак (сопствени напор)
 - Новчани одливи за покривање издатака
- Немогућност експропријације и мобилност људског капитала

Баријере уласку

- У случају неких занимања постоје баријере уласку на тржиште радне снаге, односно једна његов сегмент
- Природне баријере: изузетно талентовани људи
- Мали број врхунски професионалаца у одређеној струци
- Правне баријере: лиценцирање одређених делатности
- Већа баријера доводи до више плате

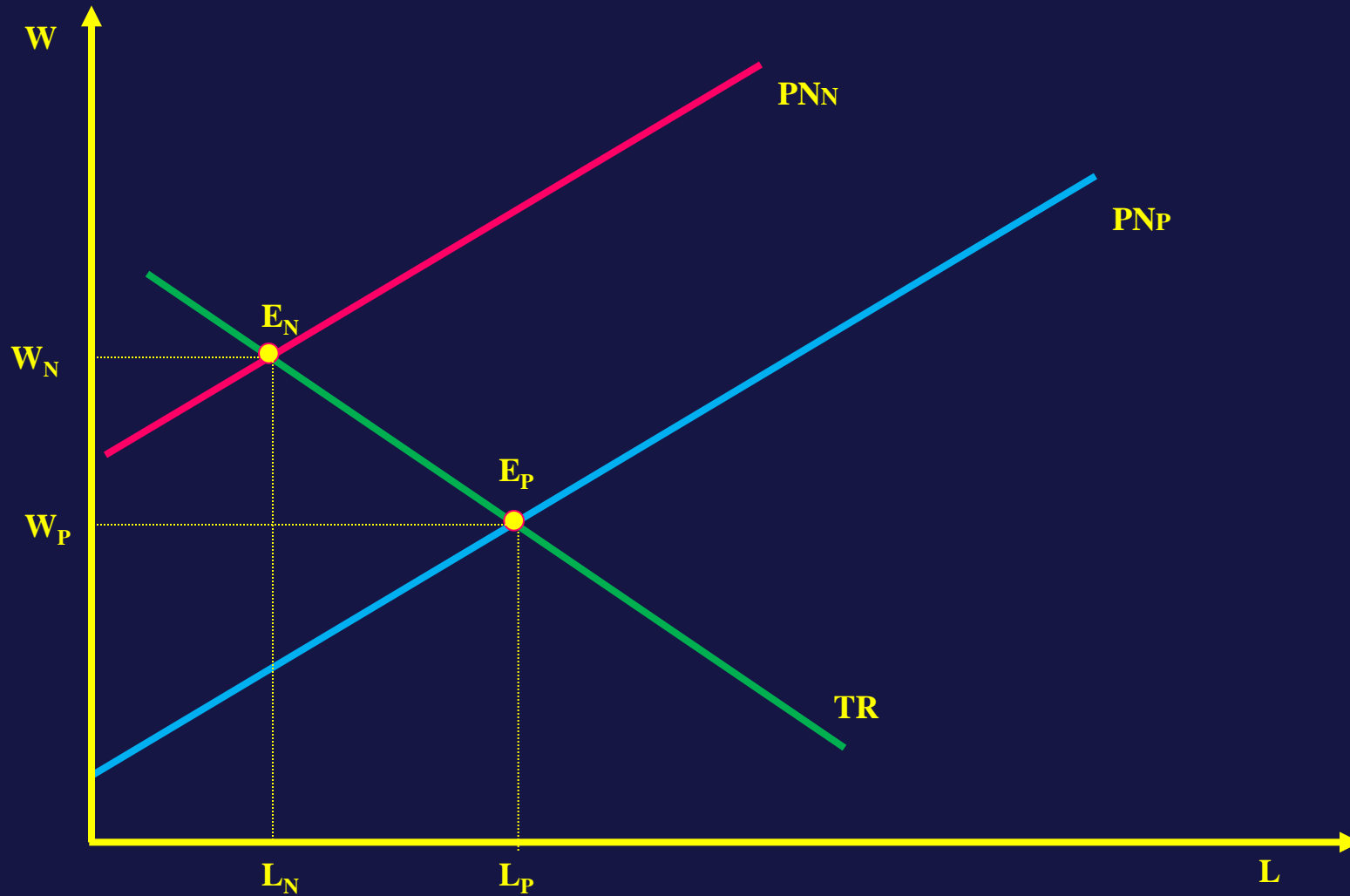
Разлике у плати као последица баријера уласку



Различити послови: сегментирање понуде

- Разлике између послова у погледу:
 - Ризика
 - Напора
 - Пријатности
- Потреба за привлачењем одговарајуће радне снаге
- Премија коју запослени захтева да би обављао тешке/непријатне/ризичне или одговорне послове

Разлике у плати као последица разлике у пословима



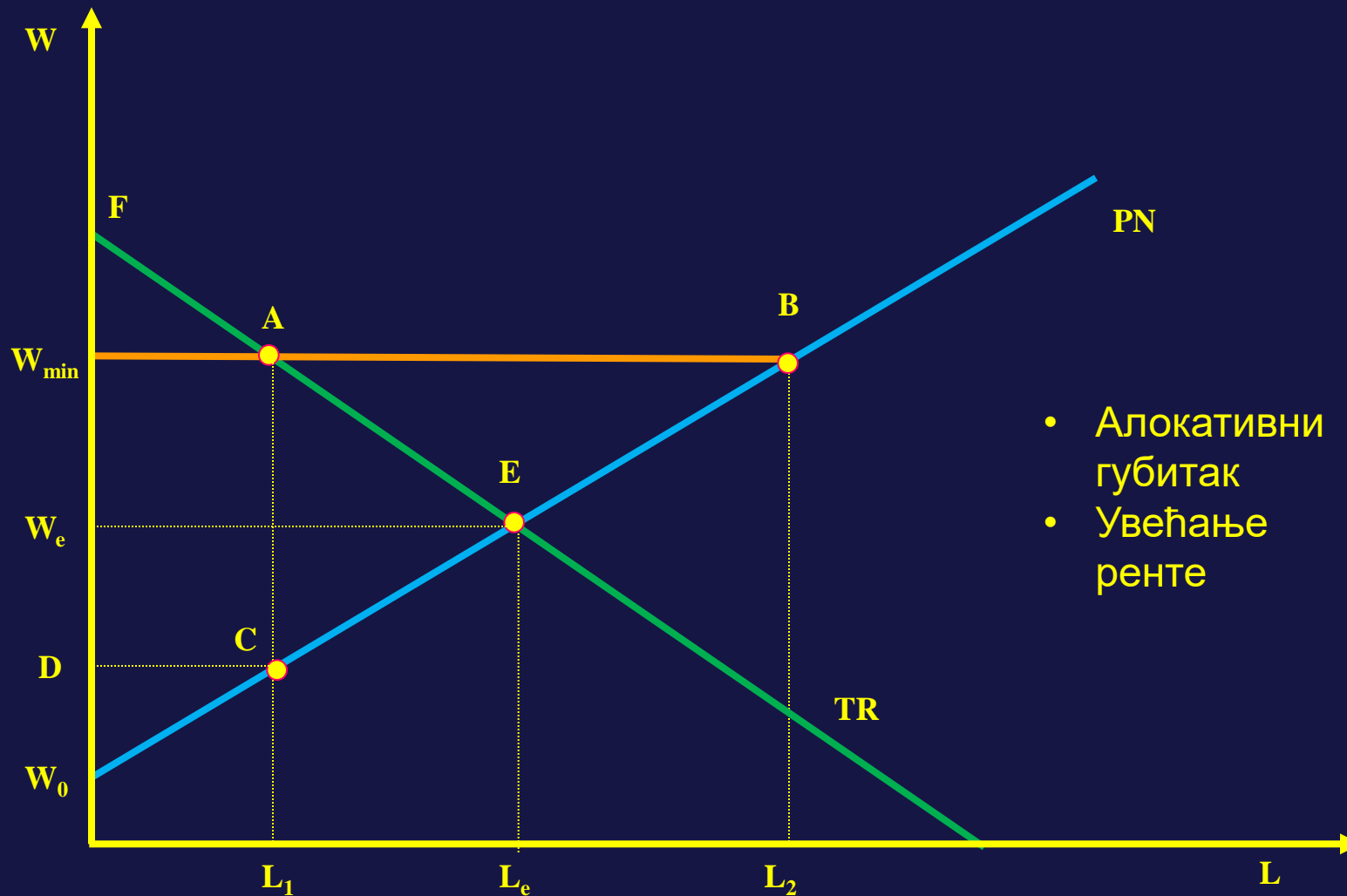
Државна интервенција

- Држава често интервенише на тржишту радне снаге (радно и сродно законодавство): постојање снажних политичких притисака
- Механизми интервенције:
 - увођење минималних плата,
 - регулисање начина отпуштања радне снаге,
 - утицај на трошкове запошљавања (порезима и доприносима на плате).

Државна интервенција

- У сва три случаја државне интервенције долази до умањења укупне запослености, губитка друштвеног благостања, а често и до обарања нивоа равнотежних плата.
- Циљ ових мера је, пре свега, заштита на кратак рок оних који су већ запослени, чиме се смањује вероватноћа губитка њиховог посла и увећава њихова рента.

Минималне плате: краткорочне последице



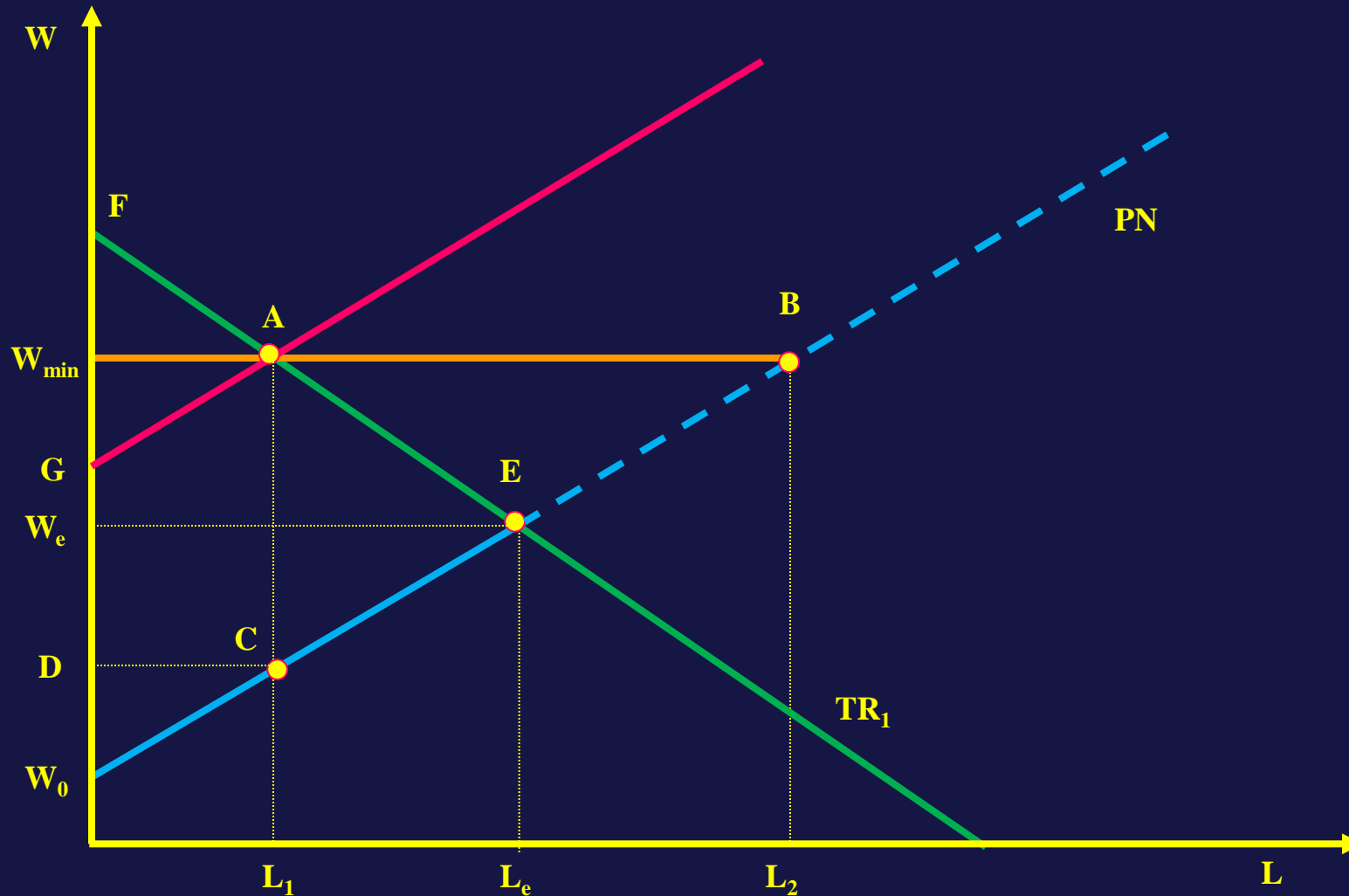
- Алокативни губитак
- Увећање ренте

Незапосленост

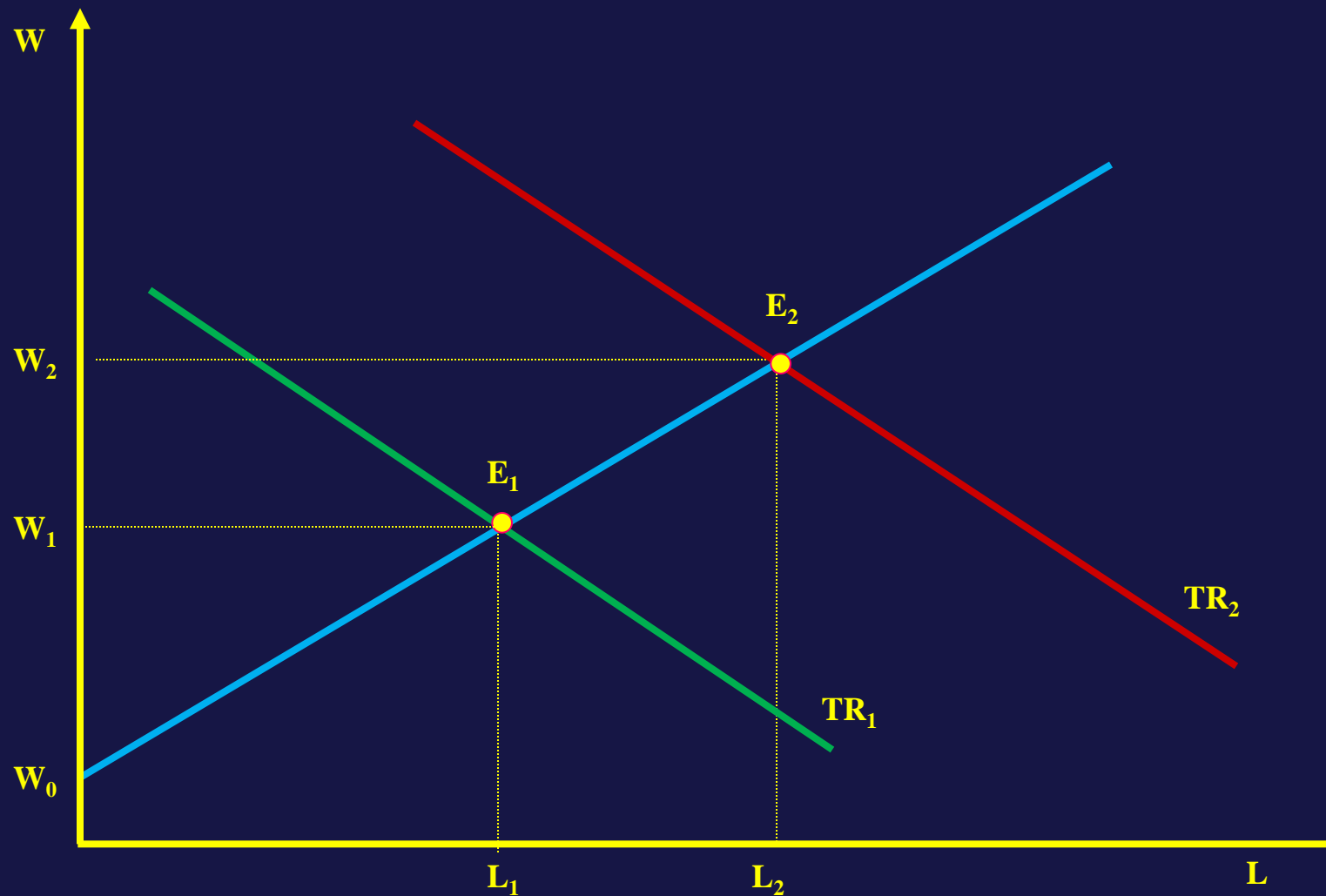
- Ситуација у којој појединац жели да ради и активно тражи посао, али не може да га пронађе
- Стопа незапослености је однос између броја незапослених и укупног броја активног становништва (збир броја запослених и незапослених)
- Стопа регистроване незапослености у Србији: 12,9% (трећи квартал 2017).
- Граница од 10% као критеријум за узбуну



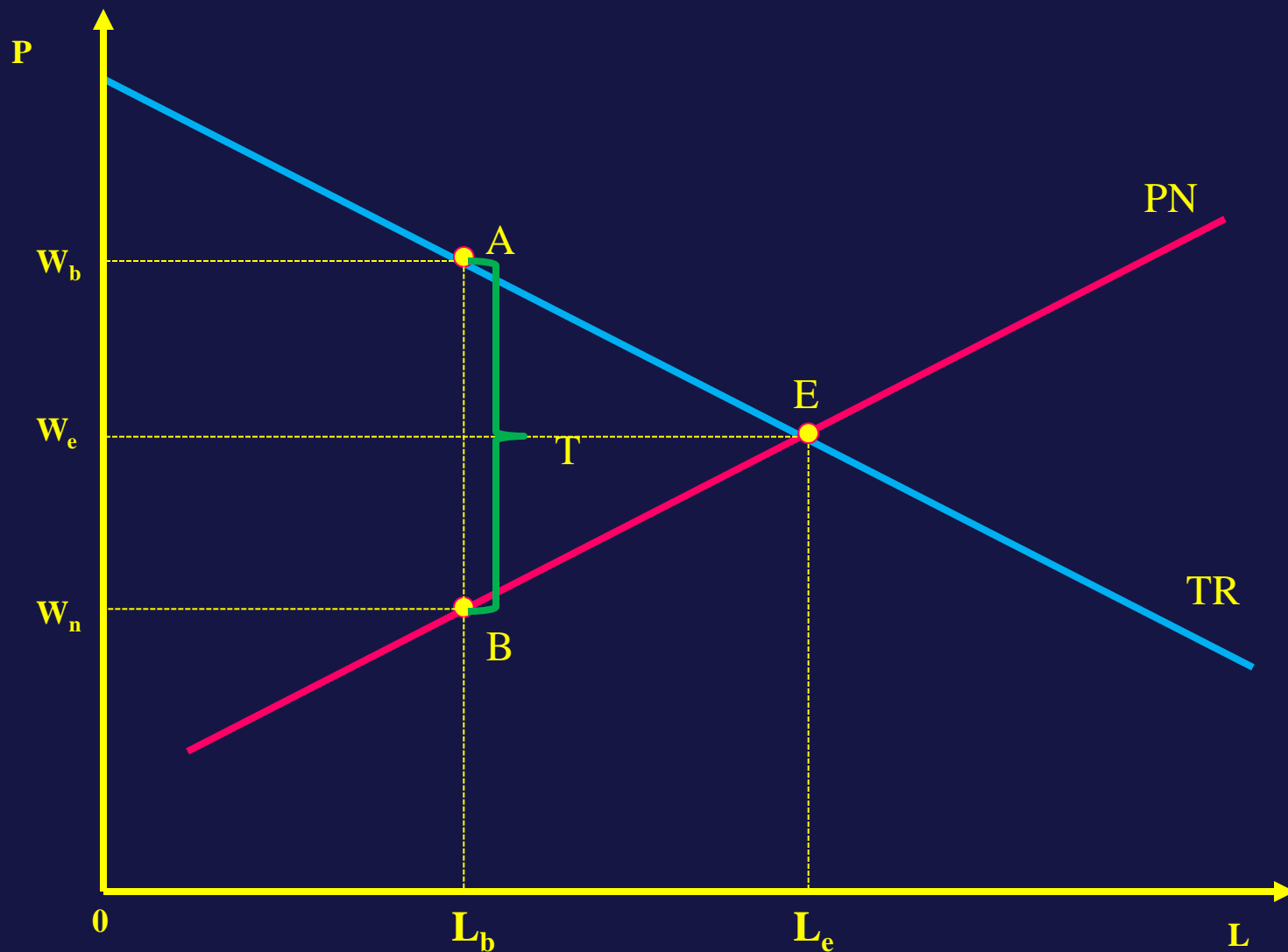
Минималне плате: дугорочне последице – пад ренте



Тешкоће са отпуштањем: процедуре и трошкови



Бруто и нето плате: последице по незапосленост



Синдикати: мотиви и ефекти њиховог деловања

- Синдикати представљају организације које заступају запослене у преговорима са послодавцима
- Државне мере имају обавезујући карактер, заснивају се на присили државе
- Чланство у синдикатима је добровољно
- Синдикати склапају уговоре са послодавцима и њиховим удружењима
- Репрезентативност синдикати и тзв. проширено дејство

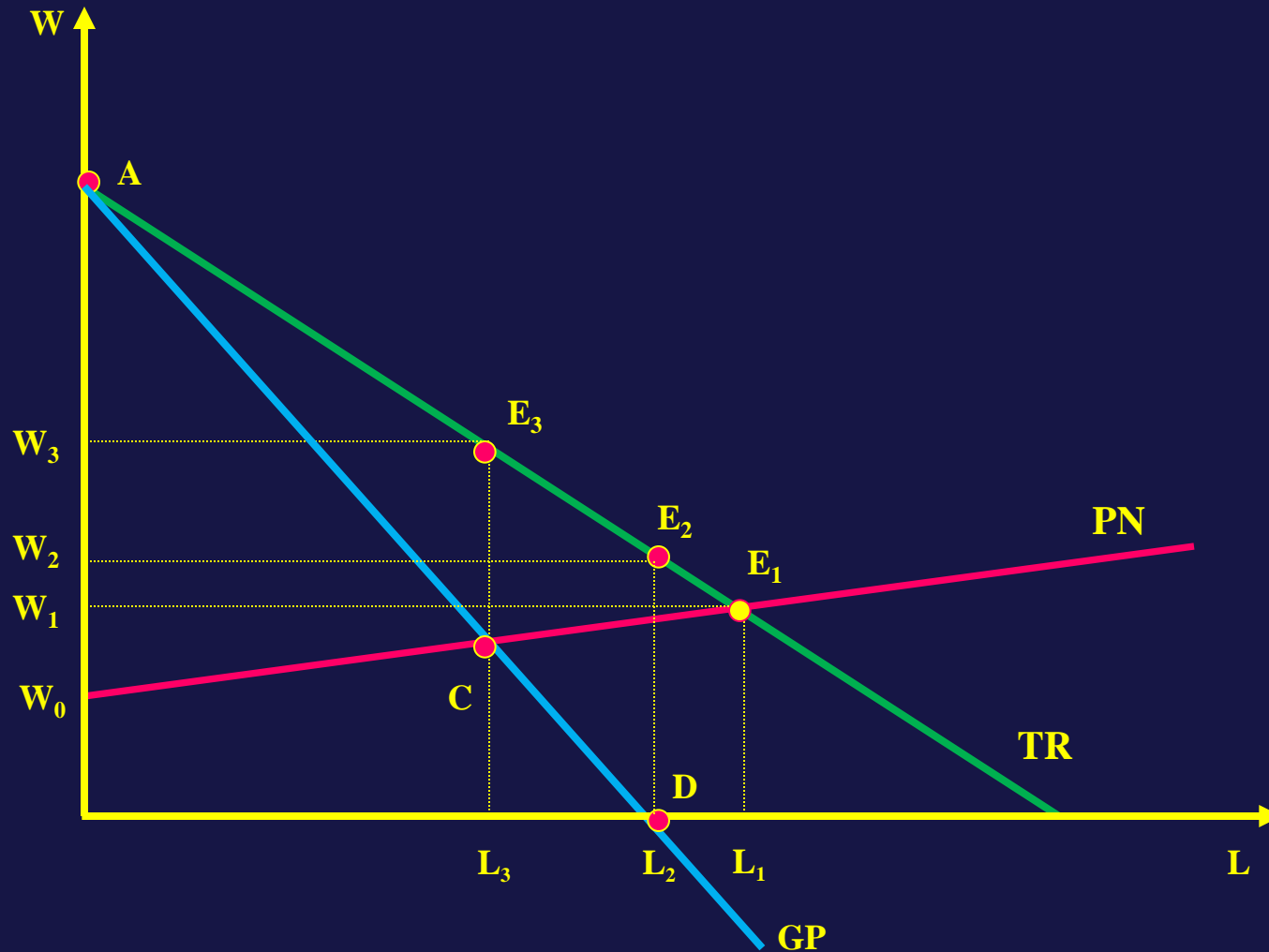
Циљеви формирања синдиката

- Максимизација запослености
- Максимизација радних прихода у друштву
- Максимизација ренте запослених
- Увећање сигурности радног места
- Не може и максимизација плата и максимизација сигурности
- Услови рада у погледу заштите и безбедности

Последице формирања синдиката

- Формирање синдиката може довести до монополизације понуде радне снаге, чиме се ствара корист, односно рента за чланове синдиката и испуњава основни циљ синдиката — максимизација укупних плата чланова синдиката.
- Синдикати теже да пребаце део ризика запослености на послодавца, тако што захтевају сигурност радног места, односно обезбеђење других погодности које не улазе у плату и услове рада

Синдикат и монопол на тржишту радне снаге



Колективни уговори

- Синдикати остварују своје циљеве склапањем уговора са представницима послодаваца.
- Реч је о колективним уговорима који се могу склапати
 - на нивоу целе државе тј. општи,
 - на нивоу одређене индустријске гране – посебни
 - на нивоу појединачног предузећа.

Последице деловања синдиката на дуг рок

- Обавезе које се преузимају су уговорне, а не законске
- Делатност синдиката умањује флексибилност тржишта радне снаге, а на дуги рок, с обзиром на покретљивост капитала, може доћи до његовог сељења, па тиме и губитка запослености
- Мост и ћуприја у Питсбургу

О слободи

“Сви су путеви пред њима, отворени, пукли до у бескрај; на већину тих путева неће они никад ни ногом ступити, па ипак опојна сласт живота била је у томе што су могли (бар у теорији) слободно да бирају који хоће и смели да посрћу од једног до другог”

Иво Андрић, “На Дрини ћуприја”

