

შესავალი კურსი მიკროეკონომიკაში

შრომის ბაზარი

კვირა 12

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სამუშაო ძალის მოდელის ორი მხარე

შრომის ბაზარი: კვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა.

*მაგ. შრომის ბაზარი ლექტორებისთვის, მექანიკოსებისთვის და სხვ.
ესაა კონკურენტული ბაზარი*

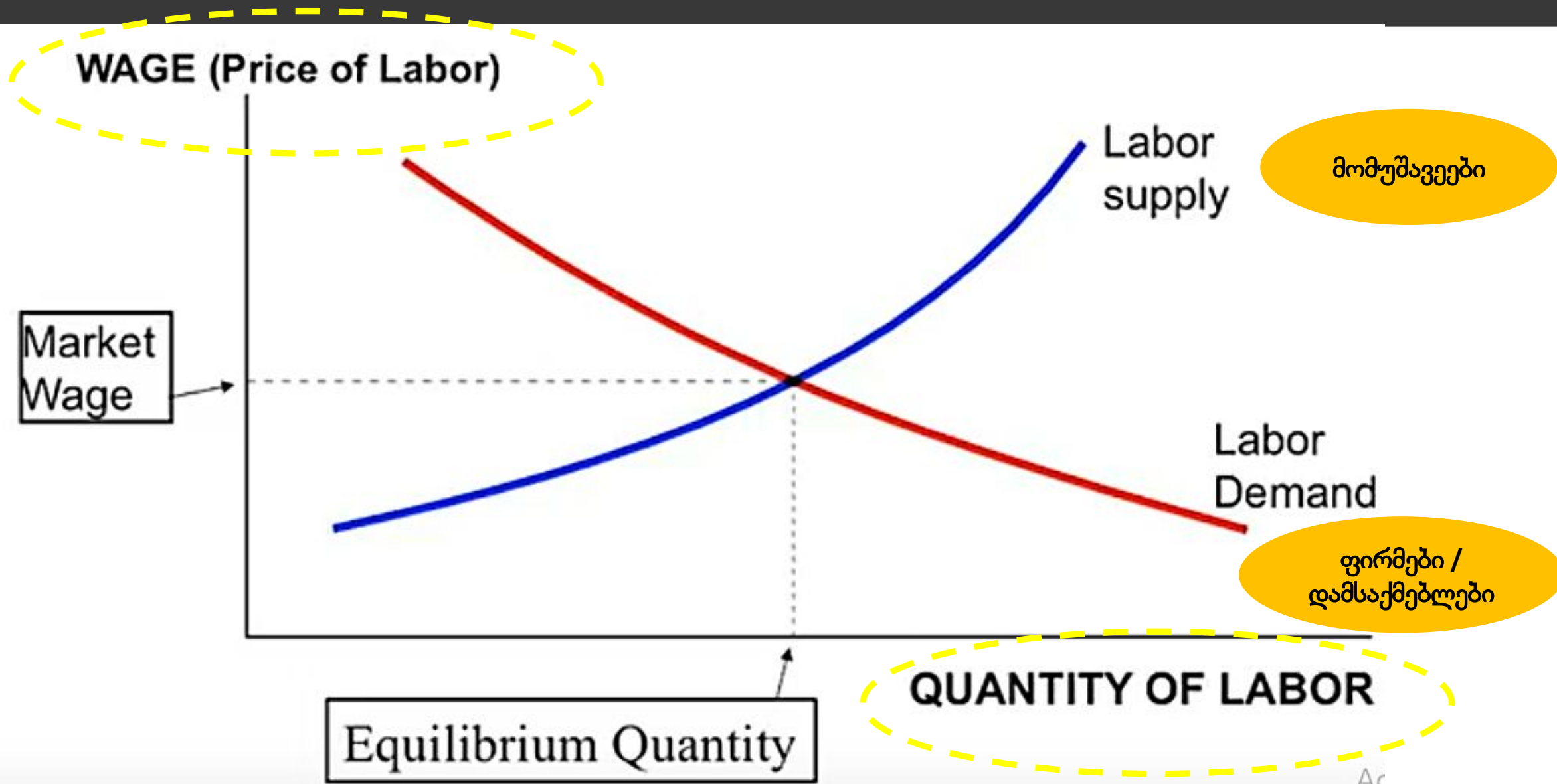
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა

- ფირმების გადანყვეტილებები

სამუშაო ძალის მიწოდება

- მომუშავეთა გადანყვეტილებები

სამუშაო ძალის მოდელი



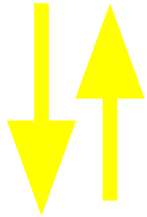
სამუშაო ძალის მოთხოვნა

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა:

- ❑ გამომდინარეობს ფირმის მოგების მაქსიმიზაციის გადამწყვეტილებიდან
- ❑ ფირმა ირჩევს გამოშვების იმ ოდენობას სადაც მოგება მაქსიმალურია
- ❑ გამოშვების ეს რაოდენობა განსაზღვრავს სამუშაო ძალის საჭირო რაოდენობას (მოკლევადიან პერიოდში)
- ❑ გამოშვება და სამუშაო ძალა ერთმანეთთან დაკავშირებულია სანარმოო ფუნქციით

კონკურენტული ბაზრის დაშვება

- ❑ ფირმის მიერ წარმოებული პროდუქტის ბაზარი კონკურენტულია - **ფირმა ფასს იღებს, როგორც მოცემულს**



- ❑ სამუშაო ძალის ბაზარზე არის კონკურენცია - **ფირმა ხელფასს იღებს, როგორც მოცემულს** და ნყვეტს რამდენი მუშა ხელი დაიქირაოს ამ გადასახდელი ხელფასის პირობებში

სამუშაო ძალის ბაზარი

EXAMPLE:

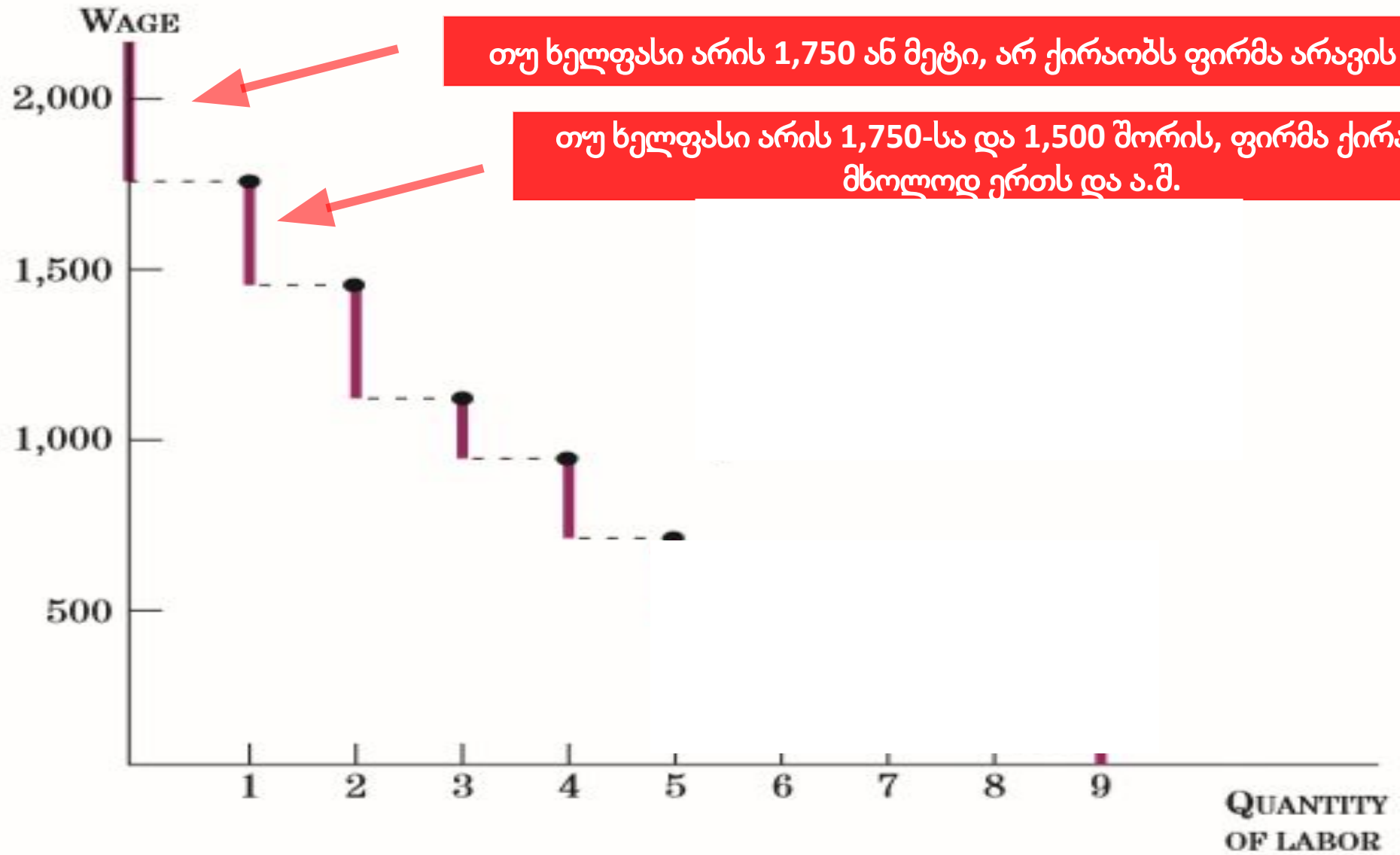
Competitive Firm with $P = \$100$

| Workers | Quantity Produced | Marginal Product | Total Revenue | Marginal Revenue Product |
|---------|-------------------|------------------|---------------|--------------------------|
| 0 | 0 | -- | 0 | -- |
| 1 | 17 | 17 | 1700 | 1700 |
| 2 | 31 | 14 | 3100 | 1400 |
| 3 | 42 | 11 | 4200 | 1100 |
| 4 | 51 | 9 | 5100 | 900 |
| 5 | 58 | 7 | 5800 | 700 |

ზღვრული პროდუქტის
ღირებულება (MRP)-

ცვლილება მთლიან შემოსავალში,
ერთით მეტი სამუშაო ძალის
დაქირავებისას

სამუშაო ძალის ბაზარი



რა გავაკეთეთ:

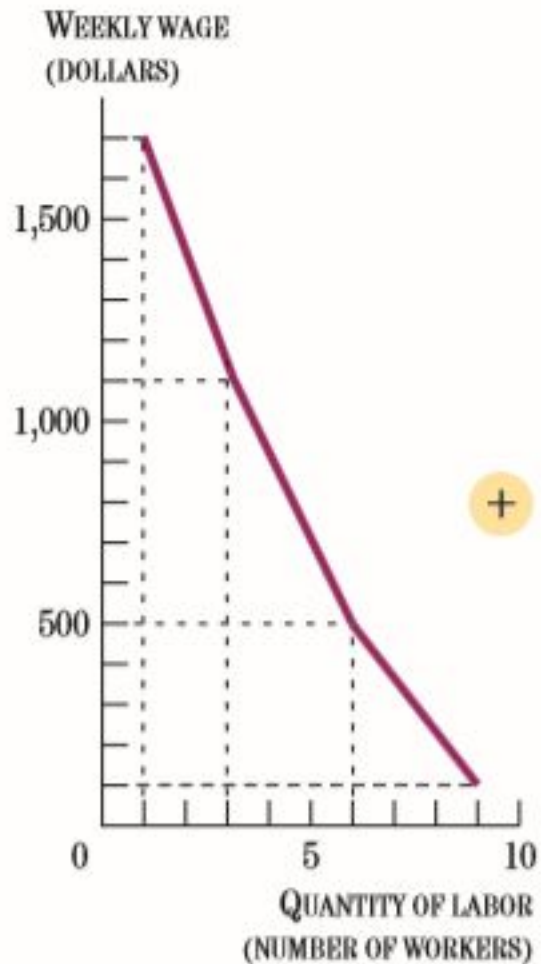
- ❑ მოგების მაქსიმიზაციის ანუ ოპტიმიზაციის პირობა ფირმისთვის შრომის ბაზარზე:

$$\text{MRP} = w$$

- ❑ ამ პირობით გამოვიყვანეთ მოთხოვნის მრუდი წინა სლაიდზე
- ❑ შევნიშნოთ, კონკურენტულ ბაზარზე:

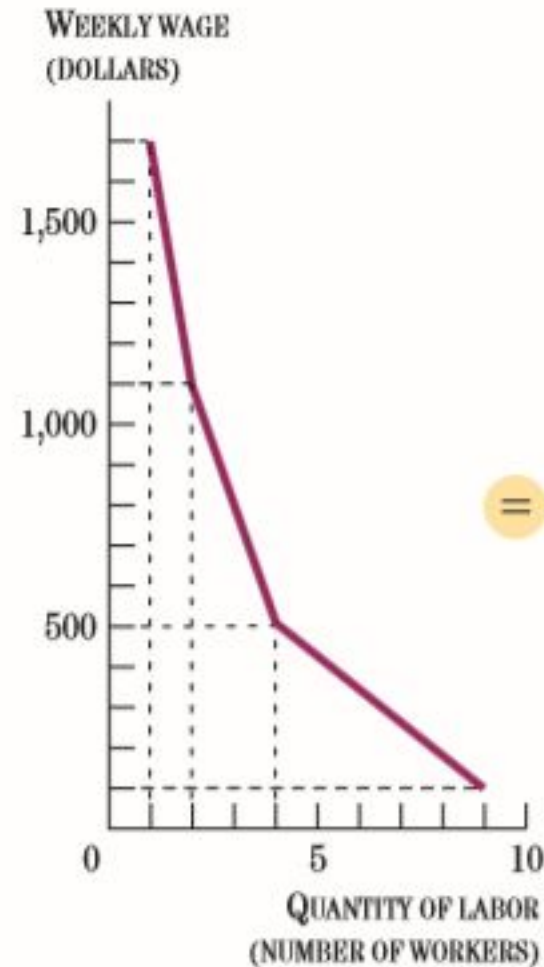
$$\text{MRP} = P \times MP$$

საბაზრო მოთხოვნის მრუდი



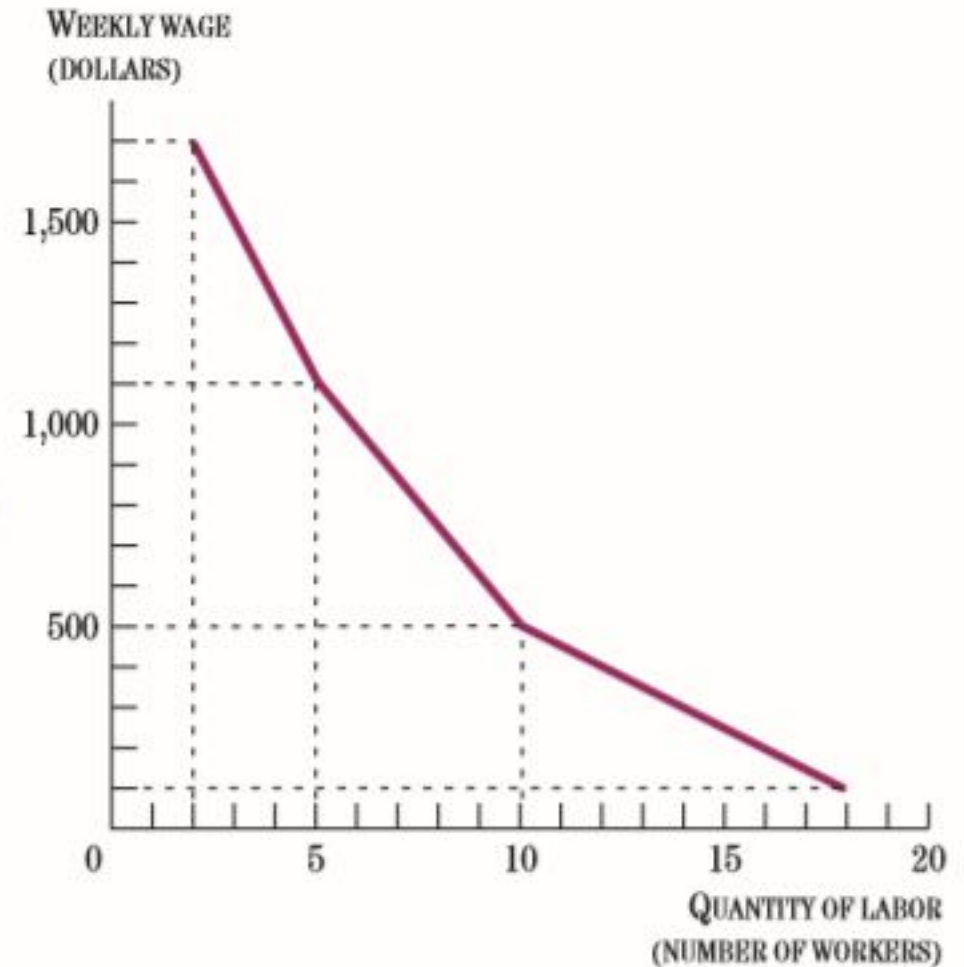
Labor Demand at Getajob

+



Labor Demand at Careerpro

=



Labor Demand in the Market

საბაზრო ძალაუფლება წარმოებული პროდუქტის ბაზარზე

- ❑ ამ დროს, როდესაც Q იზრდება, P მცირდება (აღარ არის ფასის მიმღები)
- ❑ მოგების მაქსიმიზაციის პირობა ისევე **$MRP = w$**
- ❑ **$MRP \neq P \times MP$, რატომ?**



P ამ შემთხვევაში აღარაა ფიქსირებული, იქნება ცვლადი, დამოკიდებული იქნება იმაზე თუ რამდენს აწარმოებ და ანუ რამდენ სამუშაო ძალას ქირაობ ამ რაოდენობის საწარმოებლად

სამუშაო ძალის მიწოდება

სამუშაო ძალის მიწოდება:

- გამომდინარეობს ეკონომიკის ცენტრალური იდეიდან:

*ადამიანები იღებენ რაციონალურ გადაწყვეტილებებს - იმუშაონ თუ დაისვენონ
შეზღუდული რესურსების პირობებში (24 სთ დღეში)*

- „დასვენების ფასი“ - არ მუშაობის ალტერნატიული დანახარჯი, ანუ რას ვკარგავთ როცა არ ვმუშაობთ - **ხელფასი, w**

დასვენება გულისხმობს სწავლასაც

- ❑ ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში
- ❑ ადამიანური კაპიტალის ზრდა მომავალში ზრდის სამუშაო ძალის ზღვრულ პროდუქტს, ანუ უფრო მეტი ღირებულების წარმოება შეგვიძლია

გაია ზრეთ, რომ, როცა ხელფასი იზრდება - ადამიანები მეტს მუშაობენ და დასვენება უფრო ძვირი ჯდება და პირიქით

შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელში

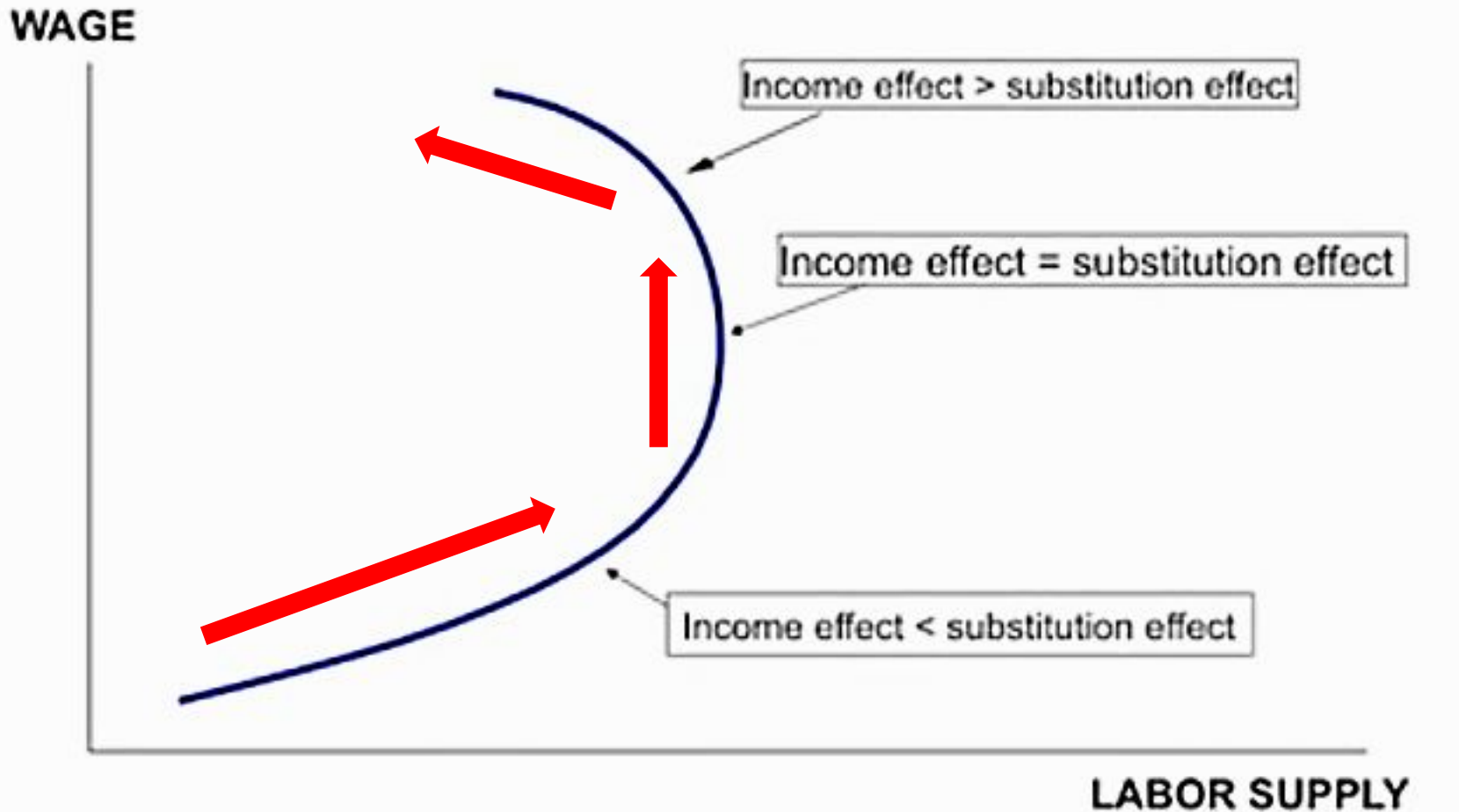
- სამუშაო ძალის ბაზარზე **საპირისპიროდ მიმართულებით** მოქმედებენ:

მაგ: ხელფასი იზრდება, ნაკლებს ისვენებ და მეტს მუშაობ (ჩანაცვლების ეფექტი), მაგრამ რაც უფრო მაღალი ხელფასი გაქვს დასვენება უფრო მიმზიდველი ხდება - უფრო მეტი „დასვენების“ ყიდვა შეგიძლია (შემოსავლის ეფექტი)

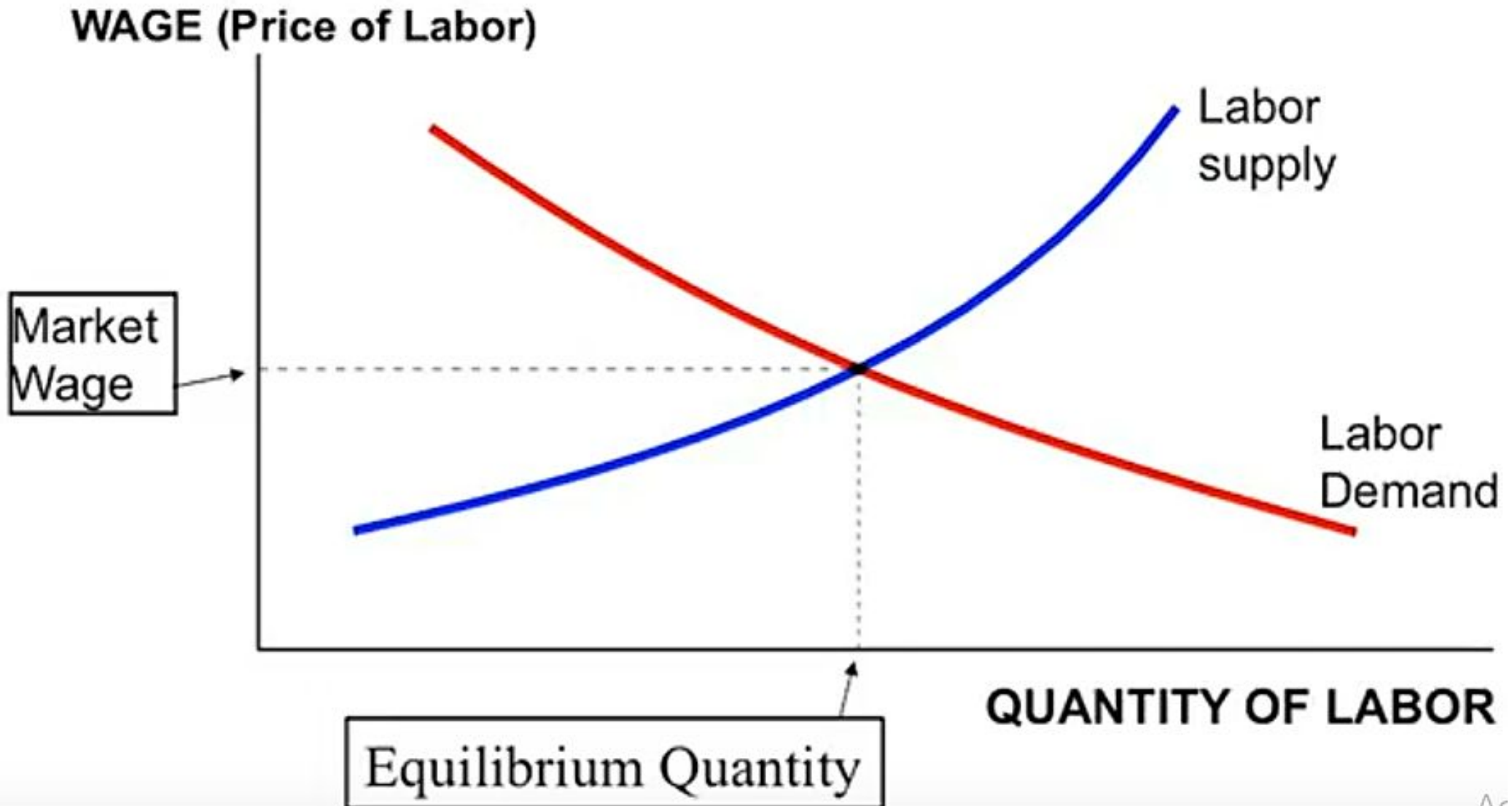
შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელში

Backward Bending Supply Curve


უარყოფითად დახრილი მიწოდების მრუდი



სამუშაო ძალის ბაზარი



სამუშაო ძალის მოდელის გამოყენება

- ❑ ხელფასი დგინდება მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდების გადაკვეთით
- ❑ ხელფასები დაკავშირებულია სამუშაო ძალის პროდუქტიულობასთან (MRP = w)
- ❑ $MRP = P \times MP$  $MRP = w = P \times MP$
- ❑ $W/P = MP$ - რეალური ხელფასი (ფასებით კორექტირებული)

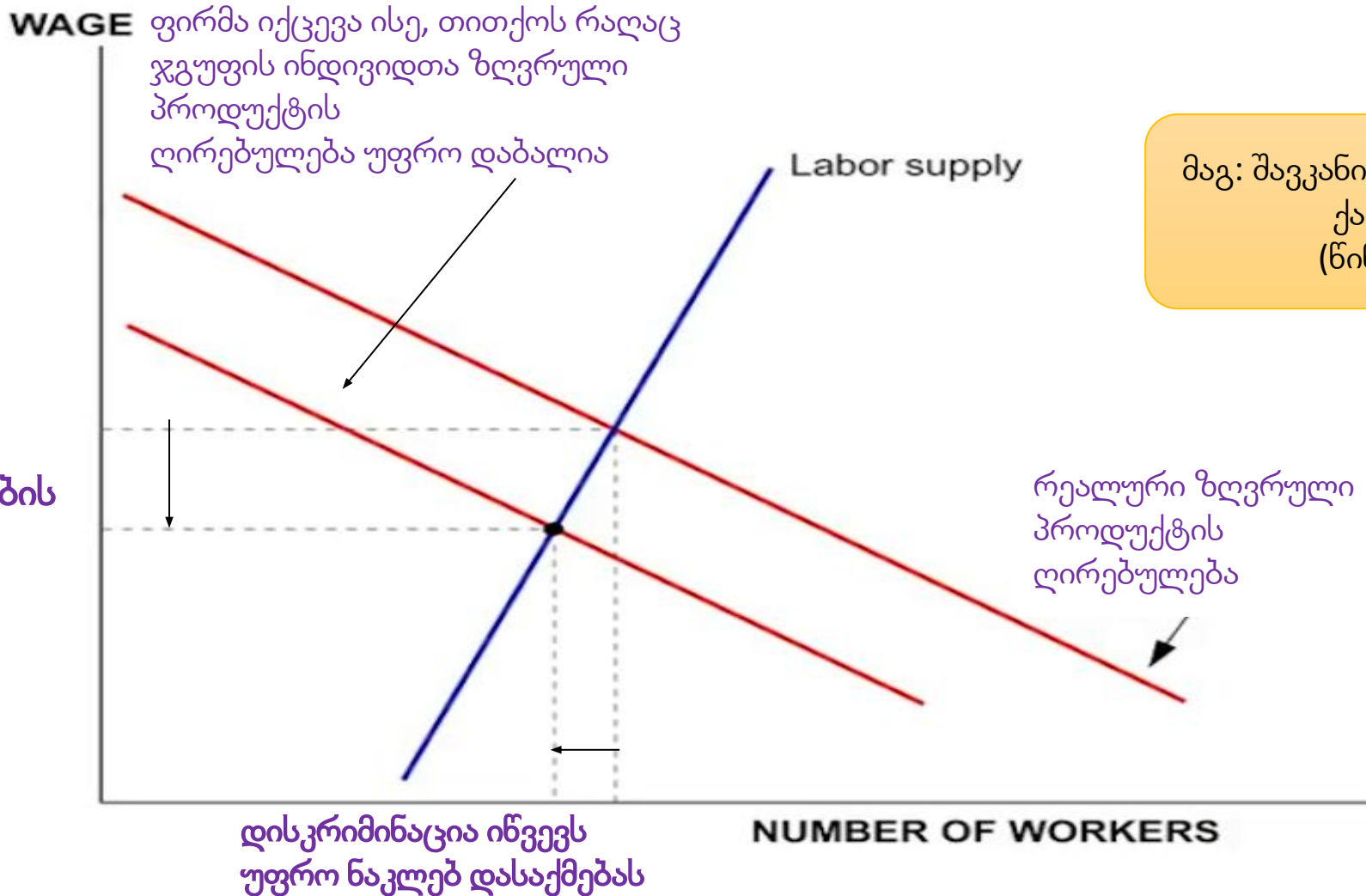


მინიმალური
ხელფასი და
დისკრიმინაცია

მნიშვნელოვანი საკითხები:

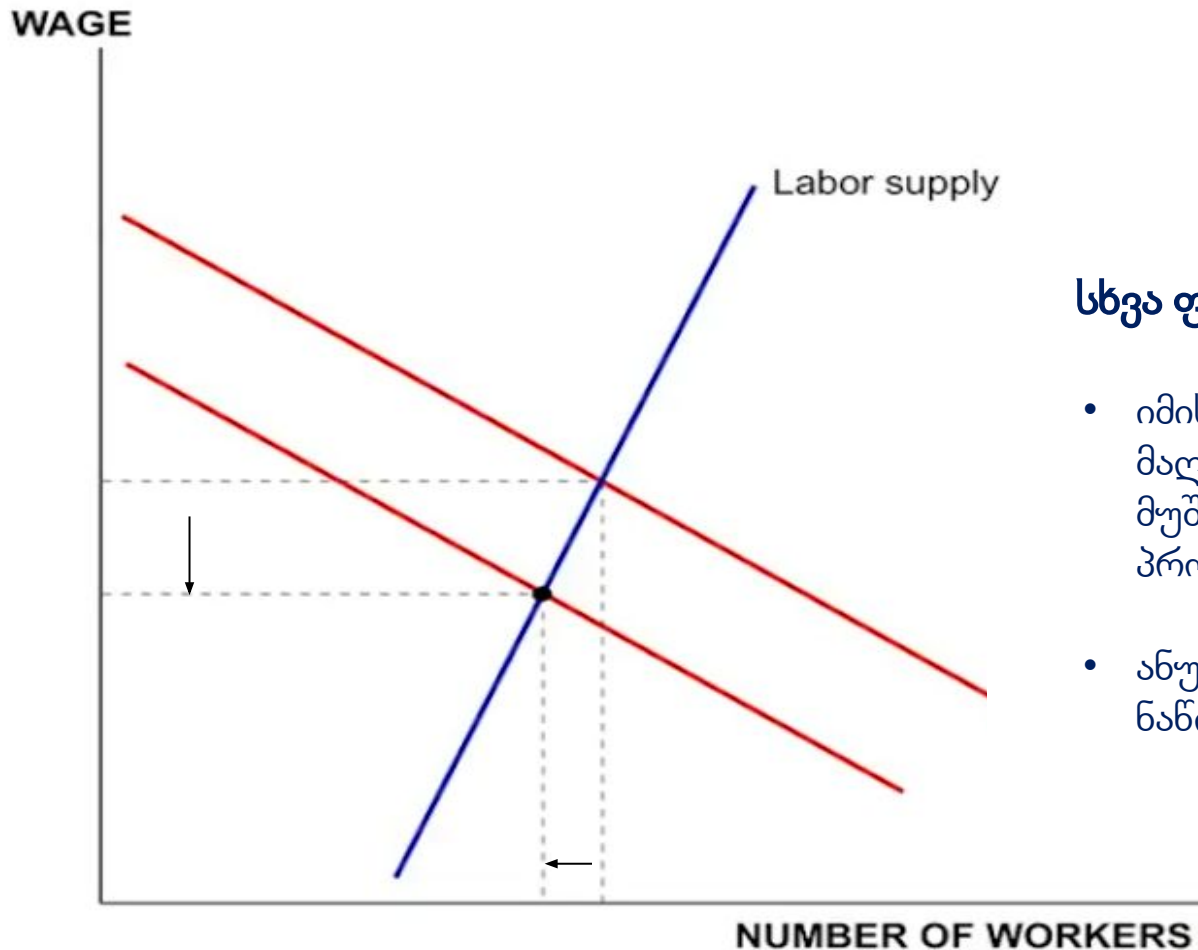
- ❑ დისკრიმინაცია
- ❑ მინიმალური ხელფასი
- ❑ მშრომელთა გაერთიანებები (პროფკავშირები), ლიცენზირება, გამოცდები
- ❑ კომპენსირებული სხვაობა ანაზღაურებაში
- ❑ გადავადებული კომპენსაცია
- ❑ ანაზღაურების სხვადასხვა გზები: ფიქსირებული ხელფასი, სამუშაოს შესრულებაზე მიბმული ანაზღაურება, ბონუსები

დისკრიმინაცია



მაგ: შავკანიანები და თეთრკანიანები;
ქალები და კაცები
(წინასწარგანწყობა)

დისკრიმინაცია - კონკურენტული ბაზარი

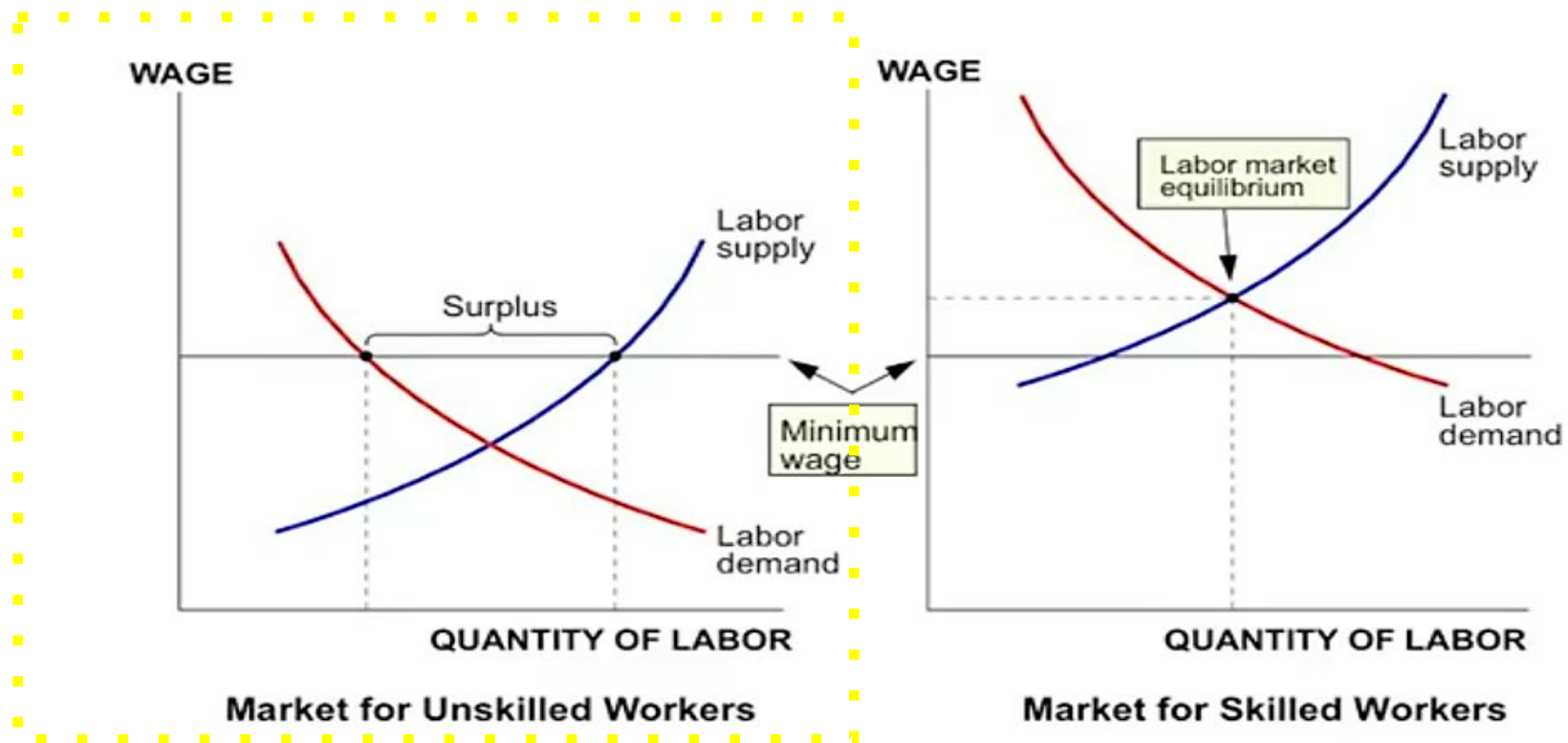


სხვა ფირმებს შეუძლიათ მუშახელის გადაბირება:

- იმის გამო, რომ რეალური ზღვრული პროდუქტის ღირებულება უფრო მაღალია ვიდრე ხელფასი, სხვა ფირმებს შეუძლიათ დაიქირაონ მუშახელი ცოტათი მაღალი, მაგრამ მაინც რეალური ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაზე ნაკლები ხელფასით;
- ანუ კონკურენციის პირობებში, ბაზარს აქვს მიდრეკილება აღმოფხვრას ნაწილობრივ ან სრულიად დისკრიმინაცია

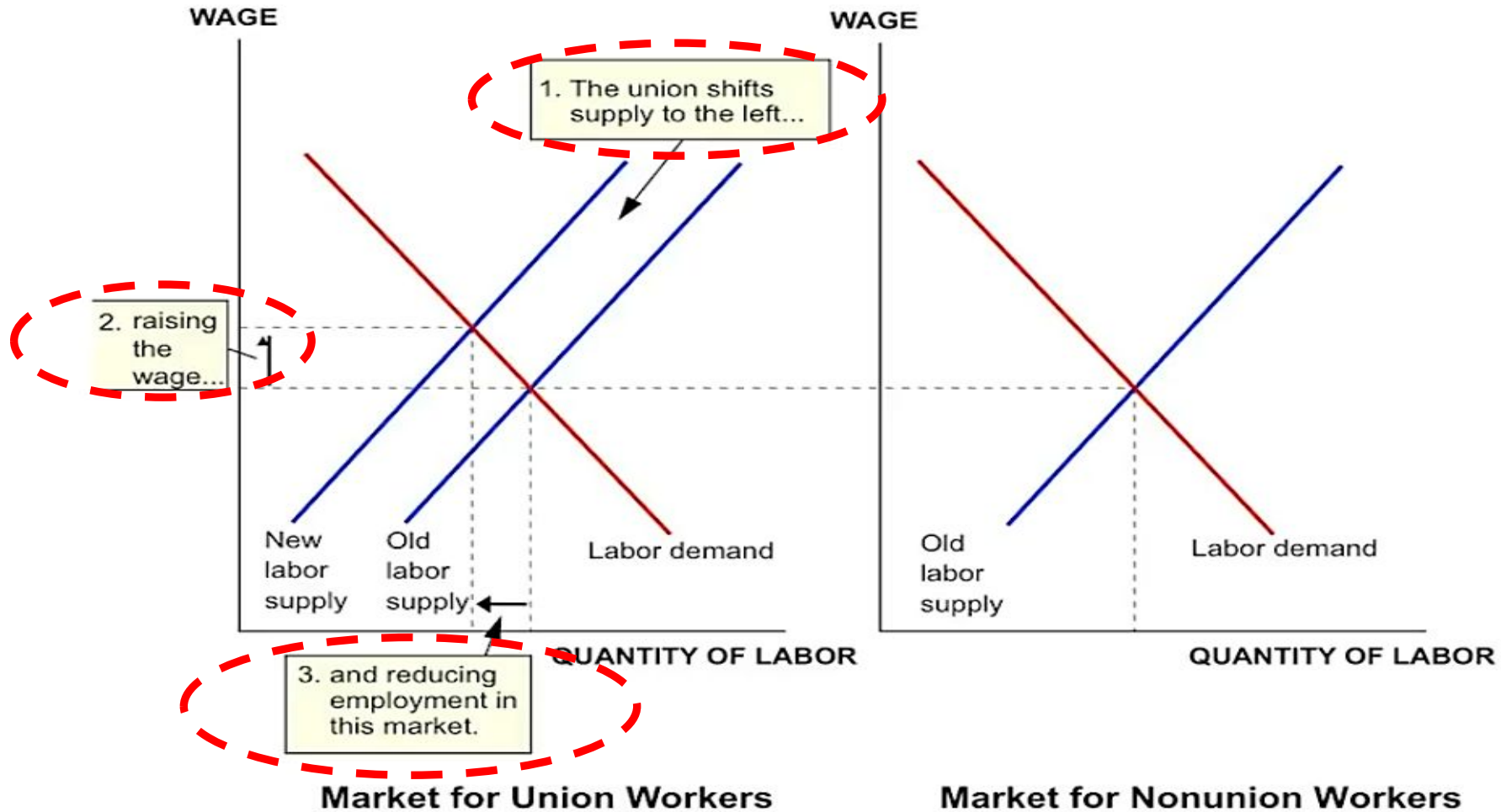
მინიმალური ხელფასი - Skilled & Unskilled Labor

- დავუშვათ, მინიმალური ხელფასი დაანესეს შრომის ბაზარზე.
- ეს სხვადასხვანაირად იმოქმედებს კვალიფიციურ და არაკვალიფიციური მუშახელის შრომის ბაზრებზე;
- აღნიშნული პოლიტიკა გამოიწვევს, რომ ხელფასი გაიზრდება არაკვალიფიციური მუშახელისთვის და დასაქმება შემცირდება (დააკვირდით ნახაზს);
- ვიღებთ უმუშევრობას, ხალხს უნდა მეტი იმუშაოს უფრო მაღალ ხელფასად, მაგრამ აღარ ქირაობენ

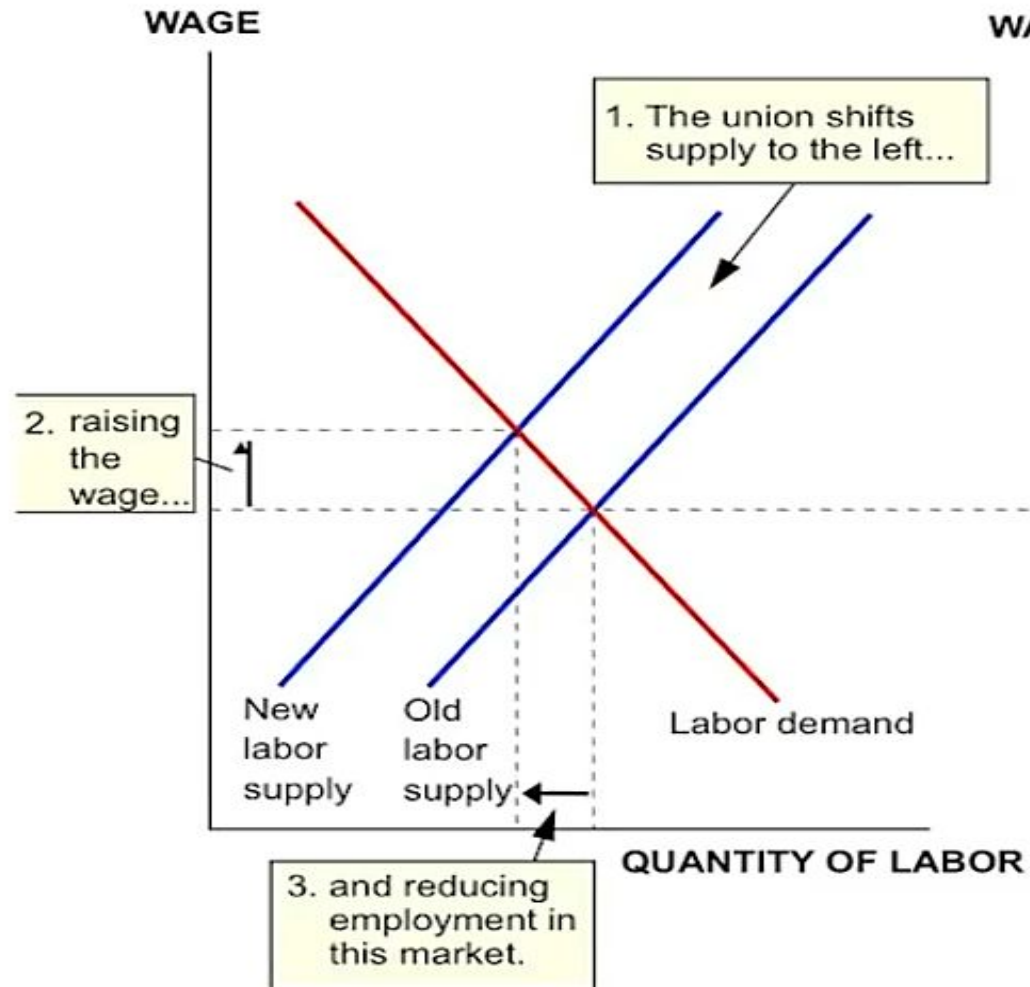


პროფკავშირები

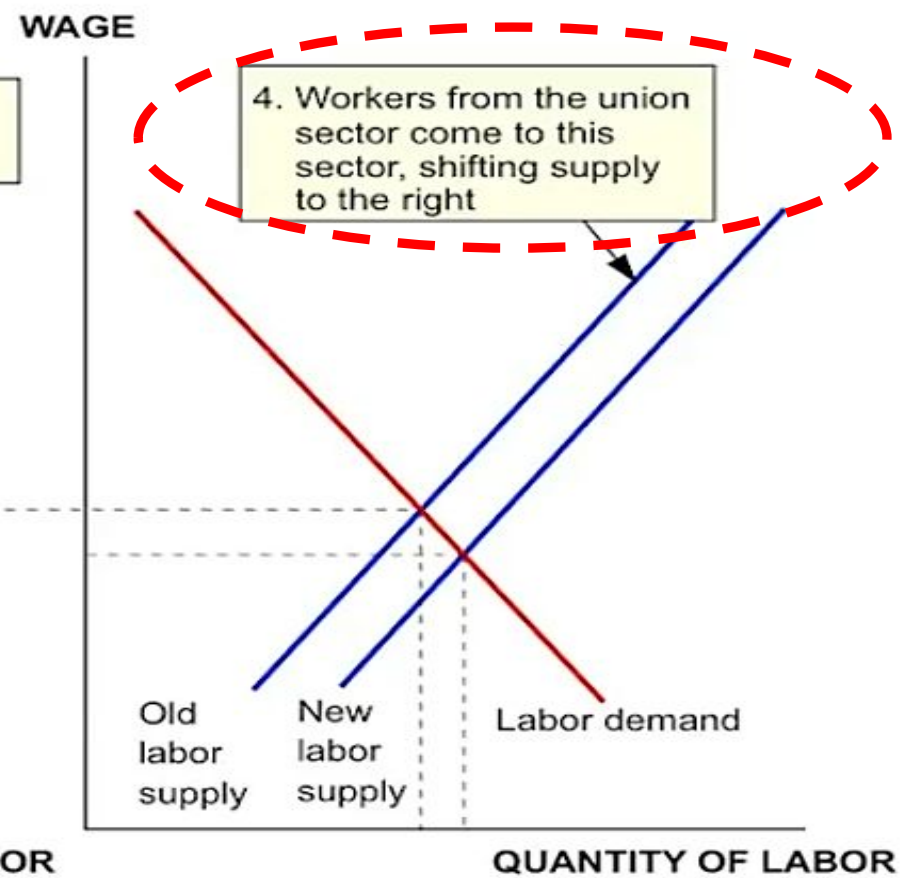
პროფკავშირებმა სურთ ხელფასის გაზრდა მათი წევრებისთვის, ამისთვის მიწოდება შეამცირეს



პროფკავშირები



Market for Union Workers



Market for Nonunion Workers

პროფკავშირები - შედეგი

- ❑ პროფკავშირების არსებობას (და მათ მიერ მაღალი ხელფასის მოთხოვნას) დადებითი ეფექტი აქვს პროფკავშირების ნევრი მომუშავეებისთვის
- ❑ მაგრამ უარყოფითი ეფექტი აქვს არანევრი მომუშავეებისთვის

კომპენსირებული სხვაობა ხელფასებში

- ❑ ერთნაირი ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ორი სხვადასხვა სამსახურისთვის
- ❑ მოდელის მიხედვით: ხელფასები ორივე სამსახურში ერთნაირი უნდა იყოს
- ❑ მაგრამ: ზოგი სამსახური სხვასთან შედარებით უფრო მიმზიდველია
- ❑ ასეთ (მიმზიდველ) სამსახურში შეიძლება ხელფასი უფრო ნაკლები იყოს

გადავადებული კომპენსაცია (მოტივაცია)

- ❑ ორი ადამიანის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ერთნაირია
- ❑ თუმცა ერთი უფრო გამოცდილია ვიდრე მეორე
- ❑ ამიტომ გამოუცდელ მომუშავეს (მაგ: ვინც ახლახან დაამთავრა სწავლა) უხდიან უფრო ნაკლებს
- ❑ ხელფასის ნაწილის გადახდა მოხდება მოგვიანებით, თუ დარჩებით კომპანიაში უფრო დიდი ხნის განმავლობაში
- ❑ **სტიმული: გსურთ ამ კომპანიაში დარჩენა მომავალში მაღალი ანაზღაურების მიღების მიზნით**

ანაზღაურების სხვადასხვა გზები (Incentive Issues)

- ❑ ფიქსირებული ხელფასი (მაგ: პროფესორები)
- ❑ სამუშაოს შესრულებაზე დამოკიდებული ანაზღაურება (მაგ: სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მუშა ხელი)
- ❑ ბონუსები

ამოცანა 1



- როგორც ცნობილია, ზამთრის სეზონის მოახლოებასთან ერთად ვირუსულ დაავადებათა რიცხვი იზრდება. ჯანდაცვის სამინისტრო მოსახლეობას მოუწოდებს უფრო ხშირად მოიხმარონ ის პროდუქტები, რომლებიც დიდი რაოდენობით ვიტამინებს შეიცავენ, განსაკუთრებით კი ისეთი პროდუქტები, როგორცაა ლიმონი, ფორთოხალი და ასკილის ჩაი. ჯანდაცვის სამინისტროს ეს პოლიტიკა ჯანმრთელობის დაცვისა და ჯანდაცვის ხარჯების შემცირებისკენაა მიმართული.
- ა) როგორ ფიქრობთ, რა გავლენას მოახდენს ეს მოვლენა იმ პროდუქტების ბაზარზე, რომელსაც ჯანდაცვის სამინისტრო უწევს რეკომენდაციას?
- ბ) როგორ იმოქმედებს ეს მოვლენა ამ პროდუქტების გამყიდველთა ზღვრულ პროდუქტსა და ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაზე?
- გ) როგორ იმოქმედებს ეს მოვლენა ციტრუსის მკრეფავთა მოთხოვნაზე და მათ წონასწორულ ხელფასზე?

ამოცანა 2



- დავუშვათ თქვენ პატარა საცხოვრის მფლობელი ხართ, რომელიც ნამცხვრებს აცხობს. თქვენს საცხოვრებელში 7 მცხოვრებელია დასაქმებული. თითოეულ მათგანს საათში 6 ლარს უხდით, ხოლო თქვენი ნამცხვრის ფასი 3 ლარია. თუ თქვენი მიზანი მაქსიმალური მოგების მიღებაა, როგორია თქვენს მიერ დაქირავებული მშრომელის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება? როგორია თქვენს მიერ დაქირავებული მშრომელის ზღვრული პროდუქტი?
- $W = 6$ ლარი / საათში
- $P = 3$ ლარი
- **$W = VMPL = 6$**
- **$VMPL = P \times MPL$**
- $6 = 3 \times MPL$
- $MPL = 2$