

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. М.В. ЛОМОНОСОВА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова

ТЕОРИЯ РЫНКА ТРУДА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

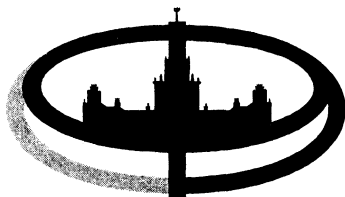
2-е издание, исправленное

Москва
ТГИС
1999

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. М.В. ЛОМОНОСОВА**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова

ТЕОРИЯ РЫНКА ТРУДА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

2-е издание, исправленное

**Москва
ТЕИС
1999**

ББК 65

Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда: Учеб.-метод. пособие. 2-е изд., испр. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999. — 192 с.

ISBN 5-7218-0244-8

© Экономический факультет МГУ, 1999
© Рошин С.Ю., Разумова Т.О., 1999

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА	
<i>Литература</i>	8
§ 1. Простая модель предложения труда.....	8
§ 2. Решение об участии в рабочей силе, или решение работать/не работать	11
§ 3. Эффект дохода и эффект замещения.....	13
§ 4. Индивидуальная кривая предложения труда.....	15
§ 5. Ограничение часов работы и сверхурочная работа	16
§ 6. Предложение труда при сдельной оплате труда и самозанятости .	18
§ 7. Издержки, связанные с выходом на работу	20
§ 8. Влияние налогов и программ социальной помощи на предложение труда	24
§ 9. Эффект отчаявшегося и дополнительного работника.....	29
§ 10. Семейные решения о предложении труда	29
<i>Вопросы</i>	32
<i>Тесты</i>	33
<i>Задачи</i>	36
ГЛАВА 2. СПРОС НА ТРУД	
<i>Литература</i>	40
§ 1. Простая модель спроса на труд.....	40
§ 2. Спрос на труд отрасли	43
§ 3. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд.....	43
§ 4. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса	45
§ 5. Постоянные издержки и спрос на труд	47
§ 6. Спрос на труд в неприбыльных отраслях	48
<i>Вопросы</i>	48
<i>Тесты</i>	50
<i>Задачи</i>	52
ГЛАВА 3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	
<i>Литература</i>	55
§ 1. Конкурентный рынок труда.....	55
§ 2. Подстройка рынка: “выход — голос”	58
§ 3. Монопсония на рынке труда	60

§ 4. Спрос на труд при различной структуре рынка благ и рынка труда.....	62
§ 5. Минимальная заработная плата	65
§ 6. Двусторонняя монополия на рынке труда.....	67
§ 7. Неравновесный рынок труда	68
<i>Вопросы</i>	69
<i>Тесты</i>	71
<i>Задачи</i>	74

ГЛАВА 4. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

<i>Литература</i>	77
§ 1. Человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал.....	77
§ 2. Инвестиции фирмы в человеческий капитал	81
§ 3. Рынок труда специалистов.....	82
§ 4. Образовательные сигналы	84
§ 5. Отдача от образования для общества	85
<i>Вопросы</i>	87
<i>Тесты</i>	89
<i>Задачи</i>	91

ГЛАВА 5. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

<i>Литература</i>	93
§ 1. Заработная плата	93
§ 2. Компенсационные различия в заработной плате.....	95
§ 3. Несовершенства рынка	100
§ 4. Дискриминационные различия в заработной плате	101
§ 5. Распределение заработков.....	106
<i>Вопросы</i>	109
<i>Тесты</i>	110
<i>Задачи</i>	113

ГЛАВА 6. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

<i>Литература</i>	116
§ 1. Виды мобильности	116
§ 2. Территориальная мобильность	117
§ 3. Межфирменная мобильность	122
§ 4. Сегментированность рынка труда.....	124
<i>Вопросы</i>	125
<i>Тесты</i>	126
<i>Задачи</i>	129

ГЛАВА 7. БЕЗРАБОТИЦА

<i>Литература</i>	134
§ 1. Безработица: виды и показатели	134
§ 2. Зависимость вакансии-безработица	137
§ 3. Разделение безработицы по типам	139
§ 4. Фрикционная безработица и теория поиска работы	141
§ 5. Спросодефицитная безработица	144
<i>Вопросы</i>	146
<i>Тесты</i>	148
<i>Задачи</i>	150

ГЛАВА 8. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

<i>Литература</i>	155
§ 1. Модель участия в профсоюзах	155
§ 2. Цели и модели поведения профсоюзов	156
§ 3. Модели процесса переговоров и забастовок	163
§ 4. Профсоюзы и преимущества в заработной плате	167
§ 5. Профсоюзы, распределение ресурсов и производительность	169
<i>Вопросы</i>	171
<i>Тесты</i>	172
<i>Задачи</i>	175

СЛОВАРЬ	180
----------------------	-----

ПРОГРАММА КУРСА “Экономика труда и трудовых ресурсов”	188
--	-----

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие “Теория рынка труда” подготовлено для студентов экономического факультета Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова, изучающих курс “Экономика труда и трудовых ресурсов”. В обновленном виде программа данного курса включает, наряду с традиционными проблемами управления и организации труда на предприятии, проблемы функционирования рынка труда и вопросы государственного регулирования социально-трудовых отношений. Пособие охватывает только те темы курса, где изучаются проблемы функционирования рынка труда. Цель пособия — дать в сжатой форме основные теоретические подходы и модели, изучаемые в экономической теории труда (labour economics), а также предложить учебные задания, способствующие усвоению учебного материала. Структура пособия в значительной степени ориентирована на учебную программу курса и несколько отличается от обычной структуры учебников по экономической теории рынка труда (например, проблемы дискриминации на рынке труда излагаются не отдельно, а в главах по мобильности и заработной плате, практически не рассматриваются вопросы внутренних рынков труда и т.д.). По ряду тем пособие содержит более углубленный материал, чем он представлен в базовых учебниках курса, что позволяет студентам углубить свои знания по экономической теории труда (labour economics).

Преподавание курса “Экономика труда и трудовых ресурсов” опирается на знания, полученные студентами в курсах по экономической теории, где формируется представление о месте и значении сферы труда в экономической деятельности, о взаимосвязи рынка труда с другими рынками, основных подходах к анализу экономического поведения человека. Поэтому изучение пособия предполагает наличие базовой подготовки по микроэкономике и макроэкономике.

При написании учебного пособия использовалась современная учебная, учебно-методическая и научная литература по экономической теории труда, в качестве основных были выбраны шесть учебников:

1. *Эренберг Р., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996;
2. *McConnell C.R., Brue S.L.* Contemporary labor economics. 1992;
3. *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.* The economics of work and pay. 1996;
4. *Gunderson M., Riddell W.C.* Labour market economics. 1988;
5. *Elliott R.F.* Labor economics: a comparative text. 1991;
6. *Sapsford D., Tzannatos Z.* The economics of the labour market. 1993.

Базовым является учебник — *Эренберг Р., Смит Р.* (1996), перевод и издание которого осуществлены под научной редакцией Колосовой Р.П., Разумовой Т.О., Рощина С.Ю. Этот учебник является в настоящее время единственным по экономической теории труда на русском языке.

Учебники *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.* (1996), *McConnell C.R., Brue S.L.* (1992), так же как и *Эренберг Р., Смит Р.* (1996), рассчитаны на бакалаврский уровень обучения, неоднократно переиздавались и широко используются в преподавании экономической теории труда в университетах

стран Западной Европы и США. Учебник *Gunderson M., Riddell W.C.* (1988) представляет интерес, благодаря приведенным в нем многочисленным графическим интерпретациям рассматриваемых проблем и моделей. Учебники *Elliott R.F.* (1991) и *Sapsford D., Tzannatos Z.* (1993) рассчитаны на более высокий уровень преподавания: они содержат дополнительный материал по темам и анализ результатов эмпирических исследований, причем последний из них дает достаточно полный обзор литературы по современной экономической теории труда.

При разработке учебных заданий авторы использовали также материалы учебного пособия к более раннему изданию учебника *McConnell C.R., Brue S.L.* (1992): *Peterson N.A.* Student workbook to accompany McConnel C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics, second edition, 1989.

Предлагаемое учебно-методическое пособие содержит восемь глав, соответствующих темам читаемого курса. Каждая глава начинается со списка основной и дополнительной литературы и кратких комментариев к этому перечню, затем идет изложение основных проблем по параграфам, а в завершающей части главы представлены учебные упражнения: вопросы, тесты, задачи. В качестве приложения в пособии приведены также словарь терминов по экономической теории труда и программа курса для бакалавров экономического факультета МГУ “Экономика труда и трудовых ресурсов”, подготовленная авторами программы совместно с проф. Колосовой Р.П. в 1996 году.

В настоящее время в России изучение рынка труда с позиций современной экономической теории представляет собой новое направление в преподавании проблем экономики труда, поэтому данное пособие может быть полезно как в качестве дополнения к учебнику *Эренберг Р., Смит Р.* (1996), так и в качестве самостоятельного учебного издания не только студентам и аспирантам, но и преподавателям экономики труда.

Подготовка данного пособия стала одним из результатов участия авторов, доцентов кафедры занятости и социально-трудовых отношений экономического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, в проекте “TEMPUS”, направленном на переподготовку преподавателей экономического факультета МГУ в сотрудничестве с Университетом Париж-1-Пантеон-Сорбонна (Франция), Лондонской школой экономики (Великобритания) и Университетом г. Тилбурга (Нидерланды).

Авторы пособия искренне благодарны организаторам программы “TEMPUS” и всем коллегам, оказавшим поддержку их работе. Особую признательность авторы выражают профессору Университета Париж-1-Пантеон-Сорбонна М. Соллогу, чьи советы, замечания и интерес к работе авторов оказали неоценимую помощь в освоении современной экономики труда, подготовке новых учебных программ и написании данного пособия.

*Париж — Москва
март—июнь 1997 г.
Роцин С.Ю., Разумова Т.О.*

ГЛАВА 1. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 6, 7.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 2, 3. P. 14—81.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 1, 2. P. 3—83.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. P. 2—151.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 2, 3. P. 25—94.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 2, 3. P. 7—68.

(Простая модель предложения труда подробно разбирается во всех учебниках, лучше всего в: Эренберг Р., Смит Р. и в: Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., частные случаи бюджетных ограничений описаны в Gunderson M., Riddell W.C. Влияние налогов и программ социальной помощи подробно рассматривается в Эренберг Р., Смит Р. и в Gunderson M., Riddell W.C., а также в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. Теория распределения времени хорошо изложена в Эренберг Р., Смит Р., дополнения содержатся в Sapsford D., Tzannatos Z. Семейные решения о предложении труда рассматриваются в Эренберг Р., Смит Р. Важные дополнения по всей теме содержатся в Elliott R.F.)

§ 1. ПРОСТАЯ МОДЕЛЬ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

Простая модель предложения труда основана на следующих предположениях:

- все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное время, которое называется досугом;
- работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход состоит из заработка и других доходов, не связанных с работой и называемых нетрудовыми;
- человек потребляет набор благ, который он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является потребительским благом, причем это нормальное благо;
- человек максимизирует полезность от потребляемых благ.

Формально модель может быть представлена как максимизация индивидуальной функции полезности

$$U = u(C, L), \partial U / \partial C > 0, \partial U / \partial L > 0,$$

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

где C — объем благ, приобретаемый за имеющийся нетрудовой доход и заработную плату, L — время, затраченное на досуг.

При этом, если T — общий объем времени, имеющийся в распоряжении индивидуума, а H — время, затрачиваемое на трудовую деятельность, то $T = H + L$.

Существуют также бюджетные ограничения, так как потребляемый набор благ не может стоить больше, чем полученная заработная плата и нетрудовой доход:

$$pC = V + wH,$$

где p — цена приобретаемых для потребления благ, V — нетрудовой доход, w — ставка заработной платы за единицу отработанного времени.

Исходя из сформулированных ограничений

$$\begin{aligned} pC &= V + w(T-L), \text{ отсюда} \\ pC + wL &= V + wT, \end{aligned}$$

то есть полный доход (правая часть уравнения) равен получаемому по данным ценам набору потребляемых благ плюс альтернативная стоимость досуга, измеренная через ставку заработной платы (левая часть уравнения).

Графически функция полезности может быть представлена семейством кривых безразличия (I_1, I_2, I_3 на рис. 1.1) в пространстве блага-досуг.

Кривые безразличия имеют следующие характеристики:

— Каждая кривая безразличия соответствует определенному уровню полезности, все комбинации количества досуга и благ на одной кривой безразличия приносят одинаковый уровень полезности. Сдвиг кривых в северо-восточном направлении отражает увеличение полезности ($U^3 > U^2 > U^1$).

— Кривые безразличия наклонены вниз слева направо, так как отказ от какой-то части досуга должен быть компенсирован увеличением количества потребляемых благ и наоборот.

— Кривые безразличия, отражающие одну функцию полезности, не пересекаются, выполняется условие транзитивности.

— Наклон кривой безразличия равен предельной норме замещения досуга благами в данной точке (MRS_{LC}) и равен углу наклона касательной к кривой безразличия в данной точке. Предельная норма замещения досуга благами уменьшается по мере увеличения досуга.

$$MRS_{LC} = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{\text{предельная полезность досуга}}{\text{предельная полезность благ}}.$$

Бюджетные ограничения на рис. 1.1 отражает ломаная линия abd . Отрезок ab соответствует нетрудовому доходу V ; отрезок bd — максимально возможному трудовому доходу, при условии, что все время отдано работе; наклон отрезка bd равен ставке заработной платы w за единицу времени работы.

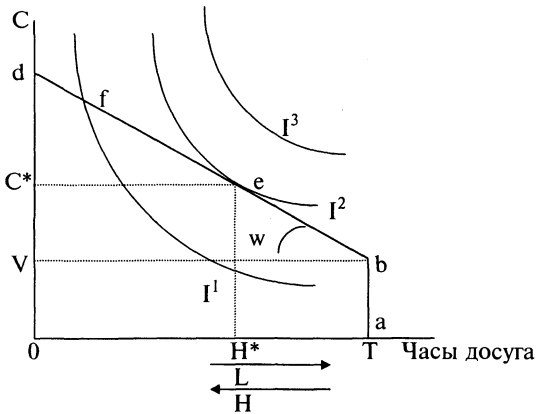


Рис. 1.1. Модель предложения труда

Решение о предложении труда, максимизирующее индивидуальную функцию полезности, может быть получено с помощью максимизации функции Лагранжа.

$$\text{Max } \mathcal{L} = u(C, L) + \lambda[(w/p)(T - L) + (V/p) - C],$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial C = \partial U / \partial C - \lambda = 0,$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial L = \partial U / \partial L - \lambda(w/p) = 0,$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial \lambda = (w/p)(T - L) + (V/p) - C = 0.$$

Из этого следует, что максимизирующее индивидуальную полезность решение о распределении времени на досуг и работу будет подчиняться условию:

$$\frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{w}{p}.$$

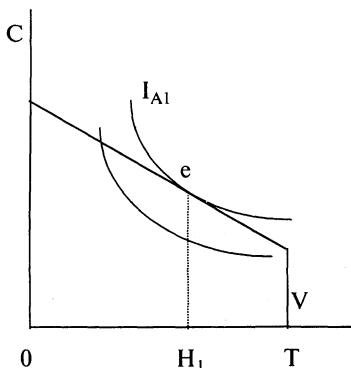
То есть максимизирующее полезность количество часов работы H^* будет соответствовать точке e (рис. 1.1), в которой индивидуальная предельная норма замещения досуга благами (MRS_{LC}) равна реальной заработной плате, предлагаемой рынком труда.

Таким образом, предложение труда есть функция от ставки реальной заработной платы, реального нетрудового дохода и объема времени, которым располагает индивидум:

$$H = H(w/p, V/p, T).$$

§ 2. РЕШЕНИЕ ОБ УЧАСТИИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ, ИЛИ
РЕШЕНИЕ РАБОТАТЬ/НЕ РАБОТАТЬ

а) Положительное решение



б) Нулевое решение

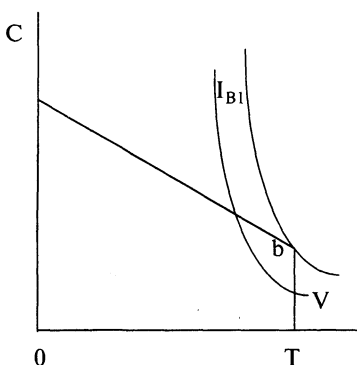


Рис. 1.2. Решение об участии в рабочей силе

... В соответствии с моделью предложения труда выбор между ситуацией, когда человек не работает совсем, и ситуацией, когда определенное число часов он отдает работе за заработную плату, определяется ставкой заработной платы, нетрудовым доходом и индивидуальными предпочтениями между трудом и досугом. На рис. 1.2 для одних и тех же ставки заработной платы и нетрудового дохода изображены различные индивидуальные предпочтения двух человек. На рис. 1.2 а) количество часов работы будет H_1 (касание индивидуальной кривой безразличия I_{A1} и линии бюджетных ограничений будет в точке e , соответствующей H_1 часам работы), на рис. 1.2 б) количество часов работы будет нулевым $H = 0$ (касание индивидуальной кривой безразличия I_{B1} и линии бюджетных ограничений происходит в точке b , соответствующей нулевым часам работы). Ситуация, представленная на рис. 1.2 б), когда принимается решение не работать, называется угловым решением.

В случае б) решение может быть изменено, если заработная плата повысится. Минимальная заработная плата, при которой человек примет положительное решение о работе, называется резервной заработной платой w^r .

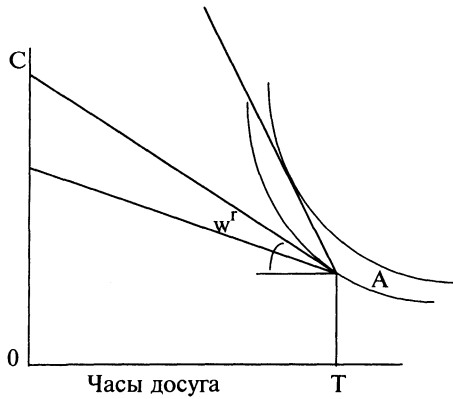


Рис. 1.3. Резервная заработная плата

Если заработная плата меньше резервной, то оптимальное количество часов работы, максимизирующее полезность человека, будет нулевое:

$$H^* = 0, \text{ при } w < w^r .$$

Если заработная плата больше резервной, то оптимальное количество часов работы будет положительным.

$$H^* > 0, \text{ при } w \geq w^r .$$

Резервная заработная плата показывает, сколько денег надо предложить человеку, не участвующему в рабочей силе, чтобы он отказался от часа досуга и приступил к работе. На рис. 1.3 она соответствует углу наклона индивидуальной кривой безразличия в точке А и характеризует предельную норму замещения досуга доходом в этой точке.

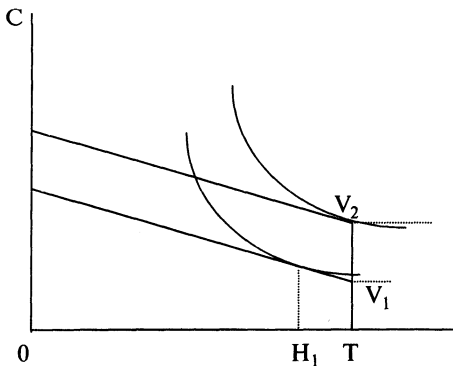


Рис. 1.4. Влияние увеличения нетрудового дохода на выбор работать/не работать

Изменение нетрудового дохода меняет резервную заработную плату и соответственно оказывает влияние на принятие решения о работе. Увеличение нетрудового дохода повышает резервную заработную плату: так как досуг рассматривается как нормальное благо, то увеличение общего дохода будет приводить к увеличению ценности досуга и повышать вероятность “углового решения” об участии в рабочей силе. На рис. 1.4 показано, что повышение нетрудового дохода от V_1 к V_2 ведет к сокращению часов работы от H_1 до 0. Соответственно уменьшение нетрудового дохода оказывает обратное влияние на выбор работать/не работать.

§ 3. ЭФФЕКТ ДОХОДА И ЭФФЕКТ ЗАМЕЩЕНИЯ

Так как досуг — нормальное благо, то изменение совокупного дохода будет также оказывать влияние на количество часов досуга и соответственно на количество часов работы. Изменение количества часов работы, то есть предложения труда, в ответ на изменение совокупного дохода при неизменных ставке заработной платы и предпочтениях называется эффектом дохода. При увеличении совокупного дохода предпочитаемый объем предложения труда снижается, при уменьшении — увеличивается, то есть эффект дохода в предложении труда имеет отрицательный знак.

$$\text{Эффект дохода} = \frac{\partial H}{\partial Y_{w=\text{const}}} < 0 .$$

Чистый эффект дохода изображен на рис. 1.5. При возрастании нетрудового дохода с величины, соответствующей отрезку ab , до величины, соответствующей отрезку af , предложение труда сокращается с H^* часов работы до H' часов работы, и оптимизация часов работы и досуга определяется точкой g , точкой касания новой линии бюджетных ограничений afm и кривой безразличия I^2 , соответствующей более высокому уровню полезности.

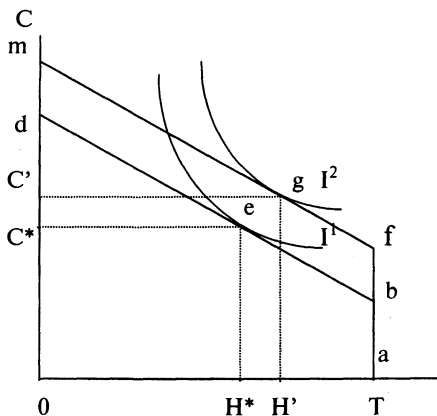


Рис. 1.5. Чистый эффект дохода при увеличении нетрудового дохода

Изменение ставки заработной платы при постоянном совокупном доходе и неизменных предпочтениях меняет альтернативные издержки досуга и соответственно влияет на спрос на досуг и на мотивацию к труду. Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется эффектом замещения. Эффект замещения имеет положительный знак, при повышении ставки заработной платы предложение труда увеличивается, при уменьшении — снижается.

$$\text{Эффект замещения} = \frac{\partial H}{\partial w_{Y=\text{const}}} > 0.$$

Чистый эффект замещения возможен только когда при повышении ставки заработной платы дополнительные доходы, полученные от этого повышения, изымаются, например, с помощью налогов.

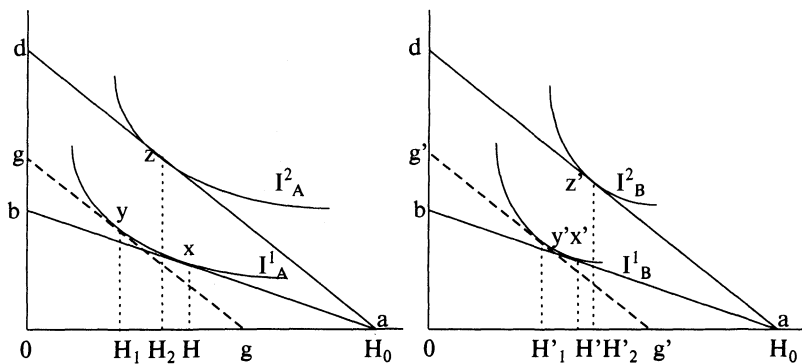
При повышении ставки заработной платы обычно действуют оба эффекта. Увеличение совокупных доходов вызывает действие эффекта дохода и ведет к сокращению количества часов работы, повышение ставки заработной платы вызывает действие эффекта замещения и ведет к увеличению количества часов работы. Эффекты действуют разнонаправленно, и их совокупное воздействие на предложение труда будет зависеть от абсолютной величины каждого из эффектов.

На рис. 1.6 изображено различное воздействие увеличения ставки заработной платы с $0b/0a$ до $0d/0a$ на предложение труда индивидуумов А и В. На рис. 1.6 а) доминирует эффект замещения, поэтому совокупное воздействие обоих эффектов приводит к увеличению часов работы, на рис. 1.6 б) доминирует эффект дохода, поэтому в итоге количество часов работы сокращается. Чтобы выявить чистый эффект замещения, необходимо устранить действие эффекта дохода, то есть установить, сколько часов предпочел бы работать индивидуум при новой цене досуга (ставке заработной платы), но при старом уровне полезности. Для этого изображается условная линия бюджетных ограничений, параллельная новому ограничению ad и касательная к старой кривой безразличия (gg является касательной к I^1_A , $g'g'$ — касательной к I^1_B для индивидуумов А и В соответственно). При данных ограничениях индивидуумы А и В предпочтут оптимизировать соотношение труд-досуг соответственно в точках y и y' . При чистом эффекте замещения оба увеличат предложение труда: А — с H_0H до H_0H_1 , В — с H_0H' до $H_0H'_1$.

Эффект дохода зависит от расположения различных кривых безразличия. На рисунках 1.6 а) и 1.6 б) эффект дохода положителен, то есть досуг и товары являются нормальными благами, и рост совокупного дохода вследствие изменения ставки заработной платы вызывает увеличение потребления досуга на величину, соответствующую отрезку H_1H_2 для индивидуума А и $H'_1H'_2$ для индивидуума В. Необходимо сравнить относительные величины двух эффектов для каждого индивидуума. Для индивидуума А небольшой отрицательный эффект дохода H_1H_2 превышает более сильным эффектом замещения HH_1 . Для индивидуума В небольшой эффект замещения $H'_1H'_1$ существенно превышает более сильным эффектом дохода $H'_1H'_2$.

а) Эффект замещения больше эффекта дохода

б) Эффект замещения меньше эффекта дохода



1.6. Эффекты дохода и замещения при увеличении ставки заработной платы

Уравнение Слуцкого позволяет произвести алгебраическую декомпозицию эффекта дохода и эффекта замещения при изменении ставки заработной платы:

$$\frac{\partial H}{\partial w} = \frac{\partial H}{\partial w_{u=\text{const}}} + H \frac{\partial H}{\partial Y}$$

Первое слагаемое правой части уравнения отражает воздействие эффекта замещения, второе слагаемое — эффекта дохода. Как видно из уравнения, “вклад” эффекта дохода в совокупное воздействие изменения ставки заработной платы на предложение труда будет прямо пропорционален количеству часов работы.

Когда досуг является нормальным благом, как это предполагается в модели предложения труда, эффекты дохода и замещения действуют в противоположных направлениях. Это означает, что отношение потребителя к досугу принципиально отличается от его отношения к другим благам, для которых обычно, если благо нормальное, то эффект дохода и эффект замещения действуют в одинаковом направлении. Такое отличие возникает из-за того, что увеличение цены досуга делает досуг относительно более дорогим, но одновременно увеличивает реальный доход, в то время как увеличение цены на другие товары делает их относительно более дорогими и снижает реальный доход.

§ 4. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КРИВАЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

Индивидуальная кривая предложения труда графически изображает зависимость предложения труда от заработной платы. Вывод кривой предложения труда может быть сделан на основе анализа изменения количества часов работы при увеличении ставки заработной платы. На рис 1.7 а) пока-

зано изменение часов работы при повышении ставки заработной платы. Вначале доминирует эффект замещения, и при повышении заработной платы от w_0 к w_1 происходит увеличение часов работы от H_0 до H_1 ; затем доминирует эффект дохода, и при увеличении заработной платы от w_1 до w_2 количество часов работы сокращается от H_1 до H_2 . Кривая, соединяющая все точки, оптимизирующие соотношение труд-досуг при различных ставках заработной платы, называется кривой заработная плата-досуг. Она соответствует кривой цена-потребление в теории потребительского спроса.

На рис. 1.7 б) это же решение о выборе количества часов работы при различной ставке заработной платы изображено в пространстве рынка труда. Увеличение заработной платы от w_0 к w_1 вызывает увеличение предложения труда от H_0 до H_1 , на этом участке кривая предложения труда имеет положительный наклон; увеличение заработной платы от w_1 до w_2 вызывает уменьшение предложения труда от H_1 до H_2 , на этом участке кривая предложения труда имеет отрицательный наклон. Таким образом индивидуальная кривая предложения труда имеет вид кривой “обратного изгиба”.

Когда доминирует эффект замещения, эластичность предложения труда по заработной плате имеет положительный знак, когда доминирует эффект дохода, эластичность предложения труда по заработной плате имеет отрицательный знак.

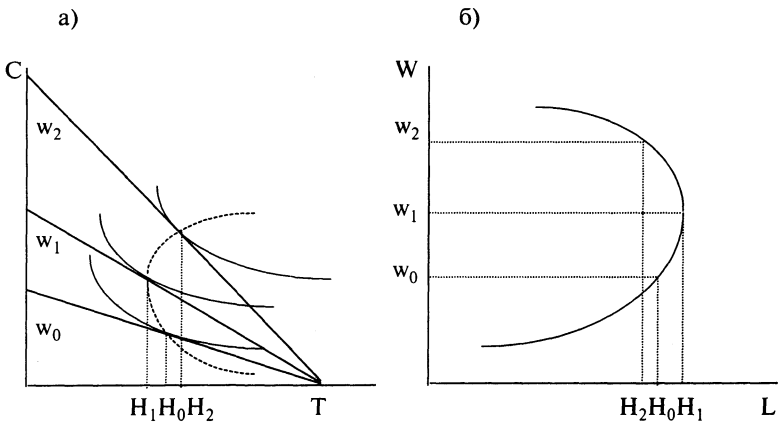


Рис. 1.7. Вывод индивидуальной кривой предложения труда

§ 5. ОГРАНИЧЕНИЕ ЧАСОВ РАБОТЫ И СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Количество часов работы часто определяется не со стороны предложения труда, а со стороны спроса на труд, тогда возникает **ограничение часов работы** (графически это соответствует дискретной кривой бюджетных ограничений). В этой ситуации у человека существует выбор: или работать определенное количество часов (например, восемь часов в день), или не работать вообще. Решение будет зависеть от индивидуальной предельной нормы за-

мещения досуга работой MRS_{LC} и, соответственно, формы кривых безразличия функции полезности работника.

На рис. 1.8 а) изображена ситуация, когда работнику А выгоднее не работать вообще, чем работать строго определенное количество часов H_1 , $I_A^0 > I_A^1$. На рис. 1.8 б) — ситуация, когда работнику В выгоднее работать строго определенное количество часов H_1 , чем не работать вообще, $I_B^1 > I_B^0$. В то же время работник В может улучшить свое положение, если ему будет предоставлена возможность выбирать удобное для него количество часов работы. Тогда он перейдет в точку G и будет работать неполное рабочее время H_2 , $I_B^2 > I_B^1$.

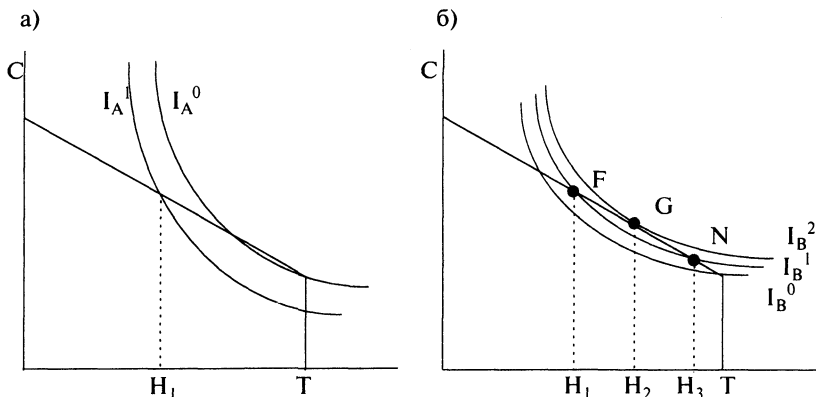


Рис. 1.8. Выбор работать/не работать при строго определенном количестве часов работы и неполном рабочем времени

Точка F, соответствующая H_1 часам работы и находящаяся на кривой безразличия I_B^1 , отражает ситуацию сверхзанятости, при которой работник может повысить полезность, увеличивая свой досуг и уменьшая доход. Предельная норма замещения досуга благами в этой точке превышает ставку заработной платы. Точка N, соответствующая H_3 часам работы и находящаяся так же на кривой безразличия I_B^0 , отражает ситуацию недозанятости, при которой работник может повысить полезность, увеличивая свой доход и уменьшая часы досуга. Предельная норма замещения досуга благами в этой точке меньше ставки заработной платы.

Возможна ситуация, когда работники работают больше часов в день, чем считается “нормальным” или официально установлено, то есть работают сверхурочно. В этом случае, как правило, сверхурочные часы работы оплачиваются по более высокой ставке заработной платы. На рис. 1.9 показано, что после “нормального” времени работы H_0H_1 дополнительные часы работы оплачиваются по более высокой ставке заработной платы. Таким образом, линия бюджетных ограничений преобразуется от abd до abe . До введения сверхурочной оплаты индивидуум находился в равновесии в точке b

на линии бюджетных ограничений ad , работая “нормальное” количество часов. Возможность получения сверхурочных повышает предельную ставку заработной платы при работе сверх H_0H_1 часов и приводит к возникновению новой точки равновесия f . Более высокая предельная ставка заработной платы при работе сверх H_0H_1 часов побуждает работника работать H_0H_2 часов, из них H_1H_2 сверхурочно. Доход индивидуума составляет $(0d/0a)H_0H_1 + (ce/cb)H_1H_2$.

Для работодателя оплата сверхурочных часов работы по более высокой ставке заработной платы более выгодна, чем изменение базовой ставки заработной платы. На рис. 1.9 показано, что стимулировать индивидуума к работе в количестве H_2 часов можно также при увеличении ставки заработной платы до уровня $0h/0a$, но в этом случае выплачивать повышенную заработную плату необходимо на протяжении H_0H_2 часов работы, и совокупный доход работника составит $0j$, что превышает совокупный доход $0g$, выплаченный ему работодателем при повышенной оплате только сверхурочных часов работы.

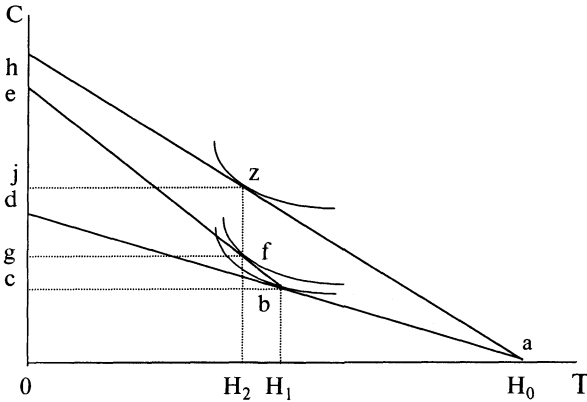


Рис. 1.9. Сверхурочная работа и предложение труда

§ 6. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА ПРИ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА И САМОЗАНЯТОСТИ

Самозанятость, так же как система сдельной оплаты труда, дает пример возникновения нелинейных бюджетных ограничений. При повременной системе оплаты труда работник получает заработок пропорционально отработанному времени, при этом предполагается, что производительность его труда в течение дня неизменна. В реальности производительность труда в течение дня меняется: существуют, например, период вработываемости и период накопленной усталости, когда производительность труда существенно ниже средней. Неравномерность производительности труда влияет на по-

лучаемый доход при сдельной оплате труда или самозанятости, когда часовой заработок зависит от количества произведенных в этот час единиц продукта. На рис. 1.10 показаны нелинейные бюджетные ограничения при сдельной оплате труда (или самозанятости), отражающие более низкую производительность труда в начале и в конце рабочего дня.

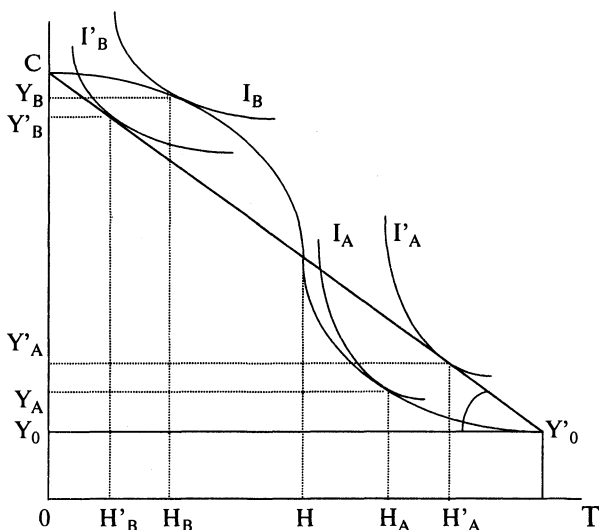


Рис. 1.10. Предложение труда при оплате по результатам

На этом же рисунке показано сравнительное влияние различных систем оплаты труда на предложение труда разных типов работников. При нелинейных бюджетных ограничениях работник А максимизирует полезность, предлагая H_A часов труда, работник В максимизирует полезность, предлагая H_B часов труда. Прямая линия бюджетных ограничений Y'_0C отражает повременную систему оплаты труда на основе постоянной ставки заработной платы w , которая установлена таким образом, что заработанный доход будет одинаковым при любой системе оплаты, если отработано максимальное возможное количество часов. Пересечение линий бюджетных ограничений показывает, что обе системы дают одинаковый доход, если рабочий день продолжится H часов.

На рис. 1.10 видно, что работники типа В предпочтут сдельную оплату труда повременной, так как первая предоставит им одновременное увеличение дохода Y_B по сравнению с Y'_B и сокращение часов отработанного времени с H'_B до H_B . И наоборот, работники типа А предпочтут повременную оплату, так как она даст им более высокий доход Y'_A при меньшем по продолжительности рабочем дне H'_A .

Позиция работодателей, стремящихся к максимизации прибыли, будет зеркальным отражением предпочтений работников, то есть при повременной системе оплаты труда работодателям выгоднее нанимать работников типа В, а при сдельной — типа А.

§ 7. ИЗДЕРЖКИ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫХОДОМ НА РАБОТУ

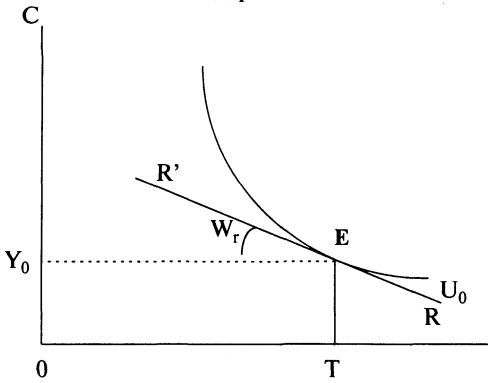
С вступлением на рынок труда могут быть связаны постоянные издержки (денежные или временные), не зависящие от количества часов работы. Эти издержки оказывают влияние на резервную заработную плату и на количество часов работы, максимизирующих полезность индивидуума.

В отсутствие постоянных издержек, связанных с вхождением на рынок труда, резервная заработная плата W_r — это наклон кривой безразличия индивидуума при часах работы, равных нулю. На рис. 1.11 а) этот наклон задан наклоном линии RR' , которая является касательной к кривой безразличия U_0 в точке E , где количество часов работы равно нулю.

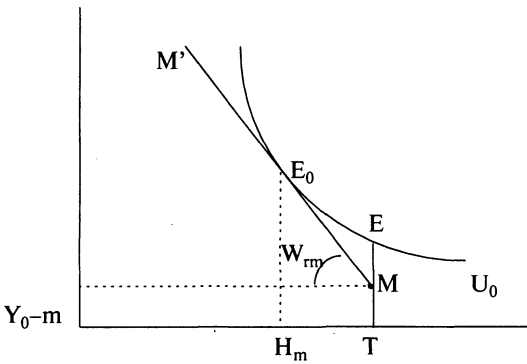
С вступлением на рынок труда могут быть связаны денежные издержки (например, оплата общественного транспорта или покупка специальной одежды). Такие издержки аналогичны вертикальному перемещению линии бюджетных ограничений индивидуума после вступления на рынок труда. На рис. 1.11 б) это показано отрезком EM . То есть сразу после вступления на рынок труда индивидуум несет постоянные издержки $m = EM$, которые аналогичны сокращению дохода на величину EM . Точка M расположена чуть левее вертикальной линии ET , чтобы показать, что издержки возникают только когда индивидуум вступает на рынок труда, то есть перемещается влево от T . При существовании таких постоянных денежных издержек резервная заработная плата показана наклоном линии MM' . Это минимальная заработная плата, любое превышение которой вызовет вступление индивидуума на рынок труда, при данной заработной плате индивидууму безразлично, участвовать ли в рыночной деятельности (точка E_0) или не участвовать (точка E). Резервная заработная плата W_{rm} индивидуума при наличии постоянных денежных издержек выше, чем в их отсутствие (угол наклона линии MM' больше, чем угол наклона индивидуальной кривой безразличия в точке E , который показывает резервную заработную плату в отсутствие постоянных издержек, $W_{rm} > W_r$). Линия MM' является касательной к U_0 в точке E_0 , которая расположена левее E на той же кривой безразличия, а в соответствии с предположением об уменьшающейся предельной норме замещения наклон кривой безразличия влево от точки E круче. Таким образом, постоянные денежные издержки, связанные с вступлением на рынок труда, делают работу на рынке труда менее привлекательной по сравнению с работой в домашнем хозяйстве или досугом.

Вступление на рынок труда может также вызывать постоянные издержки времени (например, проезд на работу и обратно). На рис. 1.11 в) эти издержки показаны количеством часов, вычитаемых из общей продолжительности дня до того, как время будет распределено между работой на рынке труда и досугом (отрезок TT_c). При существовании таких издержек резервная заработная плата W_m показана углом наклона линии NN' на рис. 1.11 в). Она будет так же выше, чем резервная заработная плата при отсутствии постоянных издержек, $W_m > W_r$. И постоянные издержки времени, связанные с вступлением на рынок труда, так же делают работу менее привлекательной, чем досуг.

а) Отсутствие постоянных издержек



б) Денежные постоянные издержки



в) Постоянные издержки времени

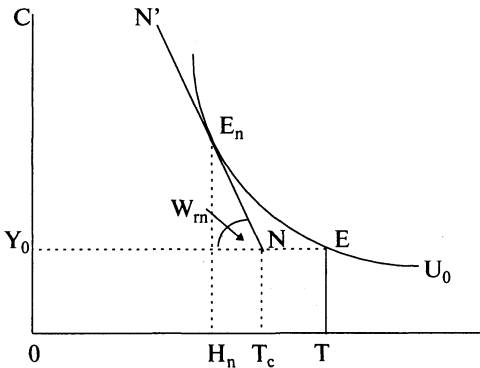


Рис. 1.11. Влияние постоянных издержек, связанных с выходом на работу, на резервную заработную плату

Постоянные издержки могут оказывать влияние не только на уровень резервной заработной платы и, соответственно, на решение о вступлении на рынок труда, но и на распределение часов рабочего времени.

В левой части рис. 1.12 а) показана резервная заработная плата как наклон кривой безразличия при часах работы, равных нулю (в точке E_0). В правой части показан соответствующий график предложения труда, являющийся производным от принятых ограничений при выборе соотношения труд/досуг. В отсутствие постоянных издержек резервная заработная плата на правом графике будет определяться высотой кривой предложения труда при часах работы, равных нулю.

Рис. 1.12 б) показывает ситуацию при наличии постоянных денежных издержек, связанных с работой на рынке. В левой части показано первоначальное равновесие в точке E_0 при часах работы H_0 , когда постоянных издержек нет. При этом рыночная заработная плата, как показывает угол наклона линии бюджетных ограничений EE' , превышает резервную и работник работает H_0 часов.

Существование постоянных денежных издержек $m = EM$, связанных с вступлением на рынок труда, ведет к сокращению нетрудового дохода до $Y_0 - m$. Это сдвигает линию бюджетных ограничений параллельно, поскольку рыночная заработная плата не изменилась. Если досуг — нормальное благо, то этот чистый эффект дохода в результате сокращения дохода увеличит количество часов работы с H_0 до H_m . Кривая предложения труда S_m на правой части рис. 1.12 б) показывает такое изменение часов работы для различных возможных уровней заработной платы. Новая кривая S_m расположена правее первоначальной S_0 , поскольку индивидууму надо работать больше, чтобы компенсировать потери дохода, связанные с постоянными издержками.

Кроме того, постоянные издержки могут вызвать не непрерывность кривой предложения труда. Отрезок TH_m на рис. 1.12 б) показывает количество часов работы, меньше которого при резервной заработной плате W_{tm} , связанной с постоянными денежными издержками EM , вступать на рынок труда не выгодно. При меньшем количестве часов работы невозможно покрыть постоянные издержки, то есть на этом участке кривая предложения труда не непрерывна. На левой части рис. 1.12 б) это показано тем, что не существует точки касания линии бюджетных ограничений MM' и кривой безразличия U_m на участке E_mE , так как наклон MM' всегда больше, чем наклон кривой безразличия справа от E_m . На правой части рис. 1.12 б) — тем, что в интервале $0H_m$ кривая предложения труда не существует.

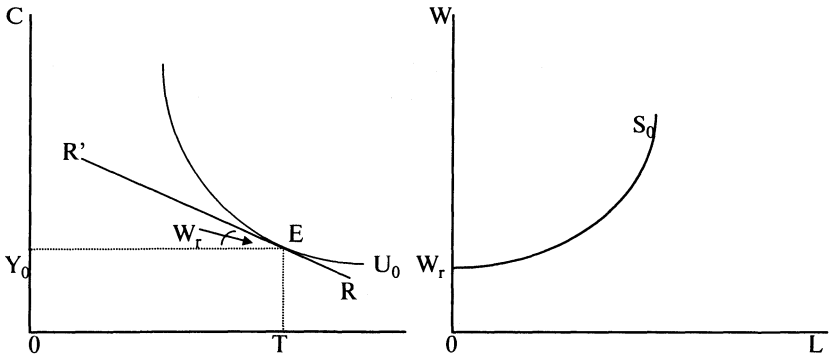
Аналогичным образом может быть рассмотрена не непрерывность графика предложения труда при существовании постоянных издержек времени, связанных с вступлением на рынок труда (рис. 1.12 в)). Но издержки времени, связанные с вступлением на рынок труда, означают, что часть времени индивидуума недоступна ни для работы на рынке труда, ни для других видов деятельности. Таким образом, общее время, предназначенное для распределения между трудом и досугом, сократится на величину постоянных временных издержек $T_c T$. Так же как и в случае постоянных денежных издержек, линия бюджетных ограничений сдвинется параллельно влево (от EE' к NN'), что вызовет эффект дохода и приведет к изменению часов работы от H_0 к H_n . Однако часы, отработанные на рынке труда, составят

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

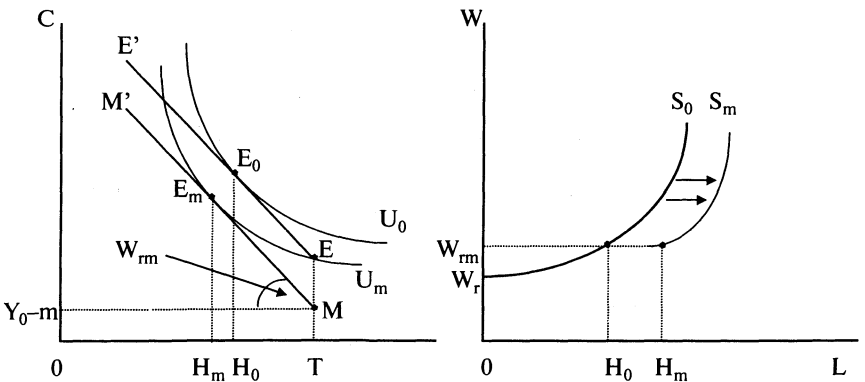
только $T_c H_n$, так как TT_c — постоянные издержки времени, связанные с вступлением на рынок труда. Действительно отработанные часы уменьшаются, так как $T_c H_n$ меньше, чем TH_0 . Это происходит из-за того, что $H_0 H_n$ меньше, чем TT_c , так как сокращение индивидуальных бюджетных ограничений, связанное с появлением постоянных издержек времени, распределяется между сокращением досуга на $H_0 H_n$ и сокращением дохода на $Y_T Y_n$. Так как $H_0 H_n < TT_c$, то $H_0 H_n - H_0 T_c < TT_c - H_0 T_c$ или $T_c H_n < TH_0$.

Таким образом, в случае существования постоянных издержек времени, связанных с вступлением на рынок труда, объем предложения труда для каждой данной ставки заработной платы сократится, и индивидуальная кривая предложения труда сдвинется влево (от S_0 к S_n на правой части рис. 1.12 в)). Она будет также непрерывна, в интервале $0H_n$ кривая предложения труда не существует.

а) Отсутствие постоянных издержек



б) Постоянные денежные издержки



в) Постоянные издержки времени

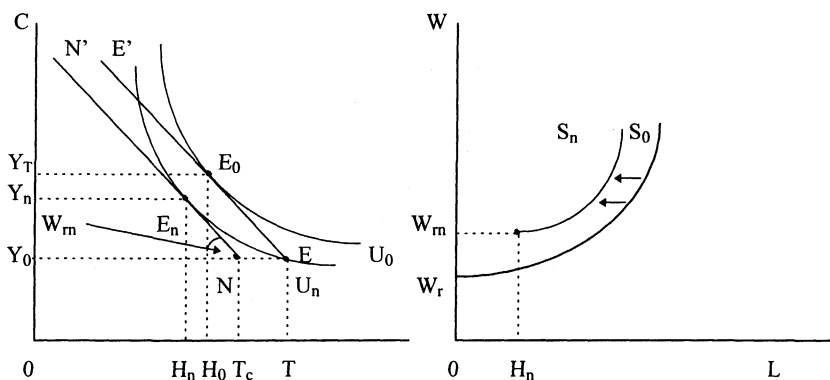


Рис. 1.12. Влияние постоянных издержек, связанных с выходом на работу, на количество часов работы и предложение труда

§ 8. ВЛИЯНИЕ НАЛОГОВ И ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

В простой модели предложения труда предполагается, что индивидuum получает полный (без вычетов налогов) трудовой доход. В реальности обычно заработная плата облагается налогом.

Влияние подоходного налога на предложение труда зависит от уровня и вида (пропорциональный/прогрессивный) подоходного налога и от индивидуальных предпочтений в отношении работы и досуга. Пропорциональный подоходный налог сокращает ставку заработной платы, меняет наклон линии бюджетных ограничений (от ab к ac на рис. 1.13) и вызывает эффект замещения, стимулирующий увеличение часов досуга. Общий эффект, оказываемый на предложение труда, будет зависеть от абсолютной величины эффекта дохода. Если эффект дохода будет меньше эффекта замещения, то предложение труда уменьшится при введении пропорционального подоходного налога (рис. 1.13 а) от H_1 к H_2 , если эффект дохода по абсолютной величине будет больше эффекта замещения, то предложение труда увеличится при введении пропорционального подоходного налога (рис. 1.13 б)) от H'_1 до H'_2 . Первый случай соответствует положительно наклоненному участку кривой предложения труда, второй — отрицательно наклоненному участку кривой предложения труда. Величина изменения предложения труда будет зависеть от уровня пропорционального подоходного налога.

а) Сокращение часов работы при увеличении налога

б) Увеличение часов работы при увеличении налога

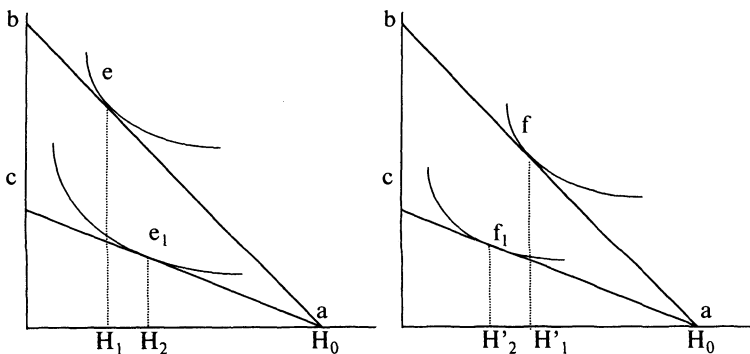


Рис. 1.13. Предложение труда и пропорциональный подоходный налог

Сравнение воздействия на предложение труда прогрессивного и пропорционального подоходного налогов показано на рис. 1.14. Первоначальные бюджетные ограничения (до введения налога) показаны линией ab . Бюджетные ограничения при введении пропорционального подоходного налога показывает линия ac . Точка f определяет количество часов работы H_1 при введении пропорционального подоходного налога и данных индивидуальных предпочтениях по отношению к работе и досугу. До введения пропорционального подоходного налога, работая H_1 часов, индивидuum получал общий доход $0Y_1$, после введения налога — $0Y_2$, $(Y_1 - Y_2)$ поступает государству в виде налога. При прогрессивном подоходном налоге, если доход от налога, поступающий государству, равен тому, который поступает при пропорциональном налоге, точка равновесия, оптимизирующая количество часов работы и досуга, будет находиться на прямой линии $a'b'$, параллельной ab и проходящей через точку f , так что доход государства от налога равен ff^* (или $Y_1 - Y_2$). Прогрессивная подоходная система порождает ситуацию выбора доход/досуг, изображенную линией бюджетных ограничений agd на рис. 1.14. Наклон линии бюджетных ограничений уменьшается с увеличением количества часов работы, отражая увеличение ставки налогообложения по мере роста дохода. Шкала прогрессивного налогообложения выбрана так, что новая точка g касания кривой безразличия и линии бюджетных ограничений $a'd$ находится на линии $a'b'$, и доход государства от налога такой же, как и при пропорциональной налоговой системе, при этом количество часов работы сократилось с H_0H_1 до H_0H_2 .

Влияние прогрессивного налогообложения на предложение труда неоднозначно, оно зависит от ставки и степени прогрессивности налогообложения, а также от формы кривых безразличия. Например, существует точка равновесия j , которая так же находится на линии $a'b'$ и приносит государству доход от налога в размере ff^* . Однако в этой точке индивидuum работает H_0H_3 часов, больше, чем при пропорциональной системе налогообложения,

и находится на более высокой кривой безразличия, соответствующей большей полезности.

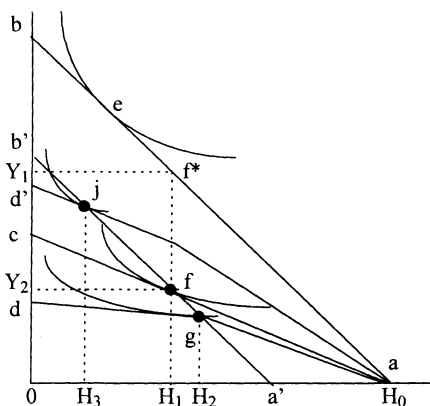


Рис. 1.14. Предложение труда и прогрессивный подоходный налог

На предложение труда также оказывают влияние различные социальные выплаты, общей целью которых, как правило, является поддержание уровня дохода. Общее их влияние связано с увеличением при выплате социальных пособий нетрудового дохода и соответственно возникновением эффекта дохода, оказывающего дестимулирующее воздействие на предложение труда. Конкретное влияние социальных пособий на предложение труда будет зависеть от условий и формы их предоставления.

Рассмотрим влияние на предложение труда четырех видов социальных пособий: демогрант (пособие, выплачиваемое по демографическим признакам независимо от уровня благосостояния, например пособие на детей); пособие по поддержке благосостояния; пособие по поддержке благосостояния, выплачиваемое на принципах негативного подоходного налога; субсидирование заработной платы.

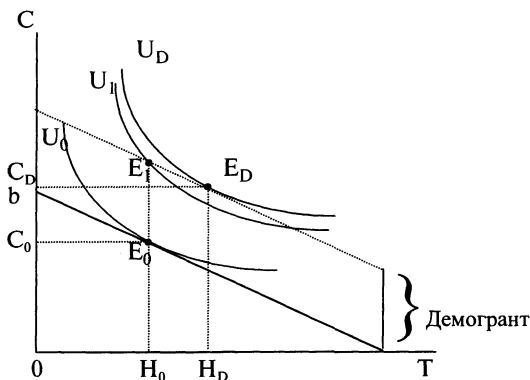
Демогрант (рис. 1.15 а) увеличивает нетрудовой доход, при этом линия бюджетных ограничений сдвигается вверх на размер гранта, и ее наклон не меняется. Таким образом, эффект замещения не возникает, а эффект дохода приведет к сокращению часов работы (переход от точки E_0 к точке E_D). Совокупный доход увеличится, но меньше, чем на размер гранта, так как часть его будет затрачена на “покупку” досуга. На рис. 1.15 а) это наглядно видно при сравнении точек E_D и E_1 .

Пособие по поддержке благосостояния (рис. 1.15 б)) выплачивается тем, кто имеет доход ниже какого-то определенного уровня, при этом размер пособия сокращается, если совокупный доход индивидуума начинает превышать этот уровень. То есть на каждый заработанный рубль сверх определенного уровня дохода пособие уменьшается на такую же величину, таким образом, происходит как бы стопроцентное налогообложение заработной платы. Бюджетные ограничения примут вид ломаной линии TE_wBb (TE_w —

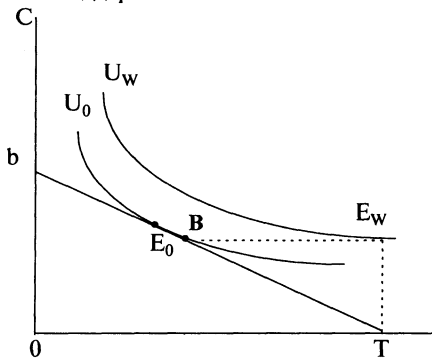
величина пособия). У индивидуума, даже если его совокупный доход превышает размер пособия (точка E_0), возникает стремление к перемещению в точку E_W — точку углового решения, так как она обеспечивает ему больший уровень полезности за счет большого количества досуга. Если размер пособия будет ниже линии U_0 в точке максимального количества часов досуга, то у индивидуума не возникнет стимулов к получению пособия и сокращению часов работы, поскольку его полезность будет максимизироваться в точке E_0 .

Пособие, выплачиваемое на принципах негативного подоходного налога (рис. 1.15 в)), предполагает, что при определенном гарантированном уровне дохода G к заработкам на рынке труда E применяется неявная ставка налогообложения t величиной менее 100%, то есть пособие сокращается пропорционально в меньшей степени, чем увеличивается заработок. Совокупный доход тогда составит $Y = G + (1 - t)E$. Бюджетные ограничения примут вид ломаной линии $TdVb$. Как и в случае демогранта и пособия по поддержке благосостояния, в точке максимального количества часов досуга линия бюджетных ограничений сдвигается вверх на величину гарантированного уровня дохода. Для получающих пособие новая точка равновесия будет лежать справа от первоначальной (переход от точки E_0 к точке E_N на рис. 1.15 в)), то есть произойдет сокращение предложения труда. Увеличение налога на заработанный доход вызовет эффект замещения, уменьшающий предложение труда, и эффект дохода, действующий в обратном направлении. Однако для получателей пособия этот эффект дохода будет перекрыт противоположным эффектом дохода от обеспечения гарантированного уровня дохода. Таким образом, эффект замещения и совокупный эффект дохода будут действовать в одном направлении, сокращая предложение труда. Но тем не менее, дестимулирующий эффект программы, основанной на принципах негативного подоходного налога, будет меньше, чем пособий по поддержке благосостояния.

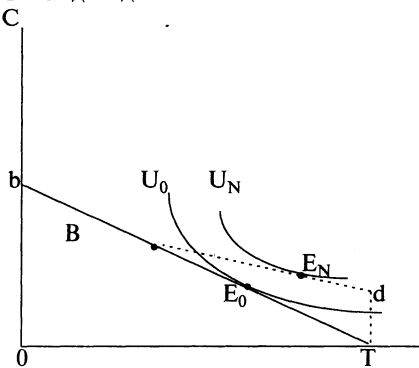
а) Демогрант



б) Посobie по поддержке благосостояния



в) Негативный подоходный налог



г) Субсидирование заработной платы

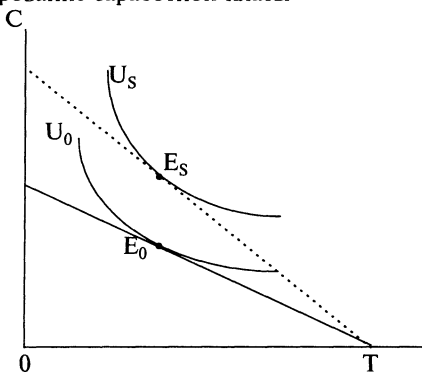


Рис. 1.15. Влияние различных социальных пособий на предложение труда

Субсидия заработной платы (рис. 1.15 г)), в отличие от пособий по поддержке благосостояния, усиливает мотивацию к труду. Она может выплачиваться либо как фиксированная доплата, либо как процентная надбавка к основной ставке заработной платы. Стимулирующий эффект при этом заключается в том, что если индивидум не работает, субсидия не выплачивается, однако если он начинает работать, его доход с учетом субсидии возрастает больше, чем если бы он получал только рыночную заработную плату.

Субсидирование заработной платы меняет наклон линии бюджетных ограничений, то есть возникает как эффект замещения, так и эффект дохода, действующие в противоположном направлении. Их совокупное действие будет зависеть от того, какой эффект по абсолютному значению больше (так как теоретически это предсказать нельзя, то на рисунке новая точка E_S , максимизирующая полезность, условно показана не меняющей количество часов работы).

§ 9. ЭФФЕКТ ОТЧАЯВШЕГОСЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО РАБОТНИКА

Уровень участия в рабочей силе реагирует на уровень безработицы. Возможны два случая. Первый, когда в периоды высокой безработицы часть людей разочаровывается в поиске работы и выходит из рабочей силы, возвращаясь к ведению домашнего хозяйства, учебе, или досрочно выходит на пенсию. Такое явление в экономике называется **эффектом отчаявшегося работника**. Второй, когда в периоды безработицы часть людей вступает на рынок труда, чтобы поддержать доход семьи, который мог уменьшиться из-за потери работы основным работником в семье. Такое явление получило название **эффекта дополнительного работника**.

Изменение уровня безработицы влияет на изменения ожидаемой заработной платы и других доходов, поэтому эффекты отчаявшегося и дополнительного работника могут в краткосрочном периоде рассматриваться аналогично эффектам замещения и дохода в предложении труда. Если уровень безработицы высок, то возможности на рынке труда временно сокращаются, заработная плата испытывает тенденцию к снижению, цена досуга (альтернативные издержки или упущенный доход от не участия в рабочей силе) временно сокращается, и следовательно, люди стремятся заменить досугом деятельность на рынке труда. С другой стороны, высокий уровень безработицы означает, что с высокой степенью вероятности доход семьи временно сокращается, и дополнительные члены семьи будут стремиться выйти на рынок труда, чтобы компенсировать потери дохода.

Эффекты дополнительного и отчаявшегося работника действуют в противоположном направлении, их совокупное воздействие будет зависеть от абсолютной величины этих эффектов. Как правило, эффект дополнительного работника уступает эффекту отчаявшегося работника, так как тенденция увеличения участия в рабочей силе сокращает возможное число дополнительных работников, снижение же ожидаемой реальной заработной платы и уменьшение количества рабочих мест может затронуть практически все семьи.

§ 10. СЕМЕЙНЫЕ РЕШЕНИЯ О ПРЕДЛОЖЕНИИ ТРУДА

Выделяются три категории моделей семейных решений о предложении труда:

— “шовинистические” модели, в которых доминирующий член семьи принимает решение о предложении труда независимо от других членов семьи, а остальные члены семьи принимают свои решения, рассматривая его заработную плату как часть нетрудового дохода;

— модели, предполагающие максимизацию общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений;

— модели, предполагающие максимизацию индивидуальной полезности при наличии семейных бюджетных ограничений.

В “шовинистических” моделях семейных решений о предложении труда глава семьи независимо от других членов семьи максимизирует свою функцию полезности и находит оптимальное количество часов работы H^*_m :

$$H^*_m = H^*_m(w_m/p, V_m/p).$$

Этому количеству часов работы соответствует доход от трудовой деятельности Y^*_m :

$$Y^*_m = (w_m/p)H^*_m.$$

Когда H^* и Y^* определены, другой супруг максимизирует свою функцию полезности $U_f = U_f(C, L_f)$, исходя из решения главы семьи, при этом его бюджетные ограничения будут включать как собственные доходы, так и нетрудовой доход, в который входит собственно нетрудовой доход семьи V_f и заработок главы семьи Y_m :

$$(w_f/p)H_f + [(V_f/p) + Y_m] \geq G_f.$$

В моделях, предполагающих максимизацию общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений, функция полезности имеет вид:

$$U_h = U_h(C_1, C_2, \dots, C_m, L_1, L_2, \dots, L_n),$$

то есть максимизируется потребление m различных благ n членами семьи. Если цены на блага остаются в неизменной пропорции, то набор благ можно представить в качестве сложного агрегированного блага C_h , и функция полезности примет вид:

$$U_h = U_h(C_h, L_1, \dots, L_n).$$

Семейные бюджетные ограничения будут иметь вид:

$$w_i H_i + V_f \geq C_j p_j,$$

или с учетом сведения набора потребительских благ в единое агрегированное благо C_h :

$$(w_i/p)H_i + (V_f/p) \geq C_h, \text{ при } H_i = T - L_i.$$

Решением этой модели будет множество оптимальных часов работы для каждого члена семьи:

$$H^*_i = H^*_i(w_1/p, w_2/p, \dots, V_f/p).$$

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

Таким образом, часы работы каждого члена семьи зависят от ставки реальной заработной платы других членов семьи, от цены потребительских благ и нетрудового дохода семьи.

Чем выше заработная плата одного из супругов, тем меньше при прочих равных условиях склонность второго из супругов к участию в рабочей силе, поскольку первый имеет сравнительные преимущества на рынке труда. В то же время решение будет зависеть от вида функции полезности. Чем меньшую полезность второй из супругов связывает с нерыночной деятельностью, тем более он будет склонен к работе на рынке.

Если внутрисемейный перекрестный эффект замещения равен 0 (то есть предложение труда ни одного из членов семьи не зависит от заработной платы других членов семьи), то решение модели примет вид:

$$H^*_i = H^*_i(w_i/p, V_f/p + \sum_{g \neq i} (w_g/p)H_g).$$

Таким образом, в этом случае единственное влияние других членов семьи на решение о предложении труда i -го члена семьи это — доход семьи, который теперь образуется из V_f и суммы трудовых доходов других членов семьи ($g = 1, \dots, n; g \neq i$).

Модели, предполагающие максимизацию индивидуальных функций полезности при наличии семейных бюджетных ограничений, подчеркивают роль индивидуума в принятии семейных решений. Эти модели рассматривают максимизацию индивидуальной полезности, когда она является функцией индивидуального досуга и семейного потребления.

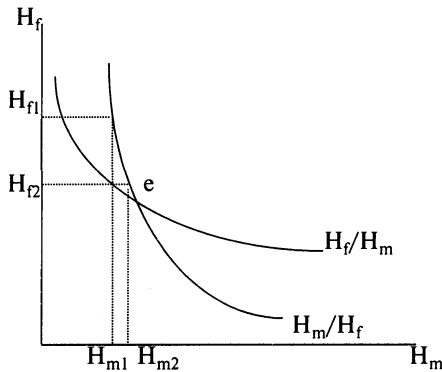


Рис. 1.16. Семейное решение на основе дуополии

Одно из направлений таких моделей основывается на модели дуополии. Кривая реакции первого супруга H_m/H_f и кривая реакции второго супруга H_f/H_m показаны на рис. 1.16. Каждая кривая реакции показывает оптимальный (максимизирующий индивидуальную полезность) выбор количества часов работы данным супругом при определенном количестве часов работы другого супруга. Если второй супруг предлагает H_{f1} часов работы, то опти-

мальным выбором для первого супруга будет H_{m1} часов работы. Однако это решение неустойчиво, в ответ на выбор первым супругом количества часов работы H_{m1} второй из супругов будет оптимизировать свое поведение и выберет H_{f2} часов работы. Этот процесс будет продолжаться до тех пор, пока решение о выборе часов работы не будет соответствовать точке e на кривых реакции супругов (e — точка пересечения кривых реакции). Точка e , в данном случае, — точка устойчивого равновесия для обоих супругов. Но если наклоны кривых реакции обратны, то точка e не будет точкой устойчивого равновесия. Достаточным условием существования устойчивого равновесия является то, что потребительские блага являются нормальными благами для обоих супругов.

Вопросы

1. Многие экономисты считают, что происходящая революция в условиях труда заключается в том, что работу теперь можно выполнять, используя установленные дома компьютеры. Предположим, что почасовая заработная плата не меняется. Проанализируйте вероятное влияние этой революции на участие в рабочей силе населения в целом, а также по полу и семейному положению.

2. С недавнего времени законодательством предусмотрено предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за маленьким ребенком как матери, так и отцу. Проанализируйте влияние введения такого законодательства на участие в рабочей силе замужних женщин и женатых мужчин, изобразив графически изменения в линиях бюджетных ограничений. Обсудите результаты.

3. В ходе экономических реформ в Центральной Европе по странам после 1990 г. наблюдались различные изменения в модели участия женщин в рабочей силе: в Чехии и Албании, например, произошло резкое сокращение занятости женщин, а в Болгарии и Румынии занятость женщин осталась традиционно высокой. Как Вы можете объяснить то, что сокращение занятости женщин произошло в первую очередь в самой богатой и в самой бедной стране региона.

4. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия труд-досуг в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода? Как различается величина эффекта дохода и эффекта замещения при изменении ставки заработной платы в эти два периода?

5. Из модели предложения труда следует, что чем выше доход мужа в семье, тем ниже предложение труда женой. В экономически развитых странах за последние 40 лет заработки мужчин, особенно высокообразованных, резко возросли. Одновременно возросло предложение труда замужних женщин, причем особенно резко — жен высокообразованных мужчин. Какими факторами можно объяснить это явление? Проиллюстрируйте Ваш ответ графически.

б. Определите в каждом из последующих случаев, больше или меньше часов предпочтет работать человек:

а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;

в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

г) ставка заработной платы растет, а эффект дохода больше, чем эффект замещения.

7. Один из способов поддержки семей с низким уровнем дохода — увеличение минимальной заработной платы, другой — предоставление целевых пособий. Сравните влияние этих двух способов на предложение труда.

8. Оцените следующие утверждения:

а) “Работодатель может снизить прогулы и потери рабочего времени, если вместо оплаты по стандартной ставке заработной платы он будет платить премиальные за часы, отработанные сверх фиксированного минимума.”

б) “Работник может подрабатывать в вечернее время, даже если ставка заработной платы несколько ниже, чем на основной работе.”

в) “При данной ставке заработной платы работник всегда предпочтет работу, на которой он, а не работодатель, выбирает количество отработанных часов.”

г) “Эффект дохода при любом данном увеличении заработной платы больше для тех, кто в настоящее время работает больше часов, чем для тех, кто работает мало часов или не работает совсем.”

9. Используя ваши знания теории производства в домашнем хозяйстве, определите:

а) ожидаемое влияние повышения заработной платы на предложение труда мужа и жены;

б) ожидаемое влияние на рождаемость увеличения заработной платы жены.

10. Используйте теорию производства в домашнем хозяйстве для описания взаимосвязи решений о вступлении в брак, получении образования и профессиональной подготовки, работе по найму, рождении детей.

Тесты

1. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:

а) возрастающую предельную норму замещения досуга доходом;

б) уменьшающуюся предельную норму замещения досуга доходом;

в) постоянную предельную норму замещения досуга доходом;

г) уменьшающиеся предельные альтернативные издержки дополнительного досуга.

2. Рис. 1.17. Если ставка заработной платы возрастает с W_1 до W_2 , часы работы индивидуума возрастают с h_1 до h_2 , то можно сделать вывод, что при этом:

- а) эффект дохода сильнее, чем эффект замещения;
- б) предложение труда возросло;
- в) предложение труда совершенно эластично;
- г) эффект замещения сильнее, чем эффект дохода.

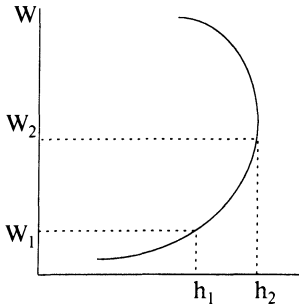


Рис. 1.17

3. Эффект дохода — это:

а) комбинация досуга и заработной платы, максимизирующая доход индивидуума;

б) та часть общих изменений в предпочитаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в реальном доходе вследствие изменений ставки заработной платы;

в) та часть общих изменений в предпочитаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в ставке заработной платы при постоянном реальном доходе, или полезности;

г) та часть изменений в желаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в относительных ценах на досуг и товары.

4. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- г) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

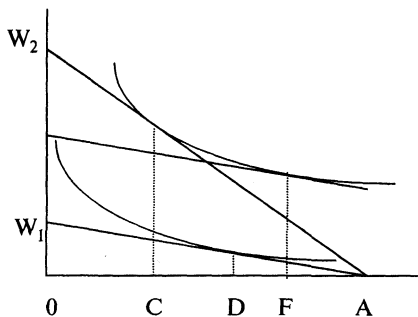


Рис. 1.18

5. Равновесные позиции при соответствующих уровнях заработной платы W_1 и W_2 на рис. 1.18 показывают, что данный индивидуум:

- находится на возрастающем участке индивидуальной кривой предложения труда;
- находится на участке обратного изгиба индивидуальной кривой предложения труда;
- находится в точке индивидуальной кривой предложения труда, где эластичность предложения труда равна нулю;
- находится в точке “углового решения”.

6. На рис. 1.18 чистый эффект дохода, связанный с повышением заработной платы, показан на участке:

- CD ,
- DF ,
- FC ,
- OC .

7. Человек принимает решение о прекращении трудовой деятельности, когда в точке максимального досуга:

- предельная норма замещения досуга потребляемыми благами меньше ставки заработной платы;
- предельная норма замещения потребляемых благ досугом равна ставке заработной платы;
- предельная норма замещения досуга потребляемыми благами больше ставки заработной платы;
- предельная норма замещения досуга потребляемыми благами равна ставке заработной платы.

8. При данном выборе, работать полный рабочий день или не работать вообще, Светлана предпочитает работать полный рабочий день. Однако предположим, что при этом ее предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы. Можно сделать вывод, что Светлана:

- будет чувствовать себя недозанятой;
- вероятно будет менее склонна к прогулам;

в) будет подрабатывать в вечернее время, даже если заработная плата на второй работе будет несколько ниже;

г) предпочтет работать неполное рабочее время, если это возможно при данной ставке заработной платы.

9. Если ставка заработной платы индивидуума возрастает:

а) существует тенденция замещения временемких базовых благ капиталоемкими структурированными благами;

б) существует тенденция замещения товаров временем в производстве базовых благ;

в) больше базовых благ будет потреблено, включая блага низшего порядка;

г) больше времени досуга будет потреблено, если эффект замещения превышает эффект дохода.

10. В определенной семье супруг А может потенциально зарабатывать 7 руб. в час на рынке и имеет сравнительные преимущества в производстве в домашнем хозяйстве. Супруг В может потенциально зарабатывать 10 руб. в час. на рынке. Модель распределения времени предсказывает, что:

а) супруг А будет стремиться потреблять больше капиталоемких базовых благ, чем супруг В;

б) супруг А будет стремиться специализироваться на производстве в домашнем хозяйстве, а супруг В — на работе за заработную плату;

в) супруг В скорее сможет замещать время на товары в производстве базовых благ;

г) супруг В будет потреблять меньше досуга, чем супруг А.

Задачи

1. Студенческая стипендия, проценты на срочный вклад в банке и помощь родителей дают Федору доход в размере 100 руб. в неделю. При этом он с равным удовольствием готов работать один день в неделю, если его недельный доход возрастет до 120 руб., два дня в неделю, если недельный доход возрастет до 150 руб., или же не работать совсем.

а) Какова резервная заработная плата Федора?

б) Предположим, что Вы предлагаете Федору работу за 23 руб. в день. Согласится ли он?

в) Если банковская ставка процента снизится, что произойдет с резервной заработной платой Федора?

2. Анжела живет в Зеленограде, она недавно развелась и получает от бывшего мужа алименты в размере А руб. в неделю.

а) В Зеленограде ей удалось найти работу за М руб. в неделю. Однако ее функция полезности такова, что она предпочла не согласиться на такую зарплату, но с удовольствием согласилась бы работать 40 часов в неделю при заработной плате 2М руб. Изобразите графически линию бюджетных ограничений и функцию полезности Анжелы.

б) Расширив поиск работы, Анжела может получить варианты с более высокой зарплатой в Москве. Учитывая проживание в Зеленограде, ей придется, работая в Москве, тратить В руб. и 10 часов в неделю на транспорт. Начертите линию бюджетных ограничений, при которой Анжеле будет безразлично, работать ли в Москве или не работать в Зеленограде.

3. Предпочтения труд-досуг Павла представлены функцией:

$$U(C, L) = C^2 * L.$$

а) При каких условиях Павел предпочтет обменять один час досуга на дополнительный доход?

б) Ставка рыночной заработной платы равна 1, нетрудового дохода у Павла нет (то есть $C = H$, когда H — количество отработанных часов). Определите желательное (то есть максимизирующее полезность) количество часов работы в день ($L + H = 24$). Вас удивил результат? Если да, то чем Вы объясните такое количество часов работы Павла?

в) Предположим, что при существующем законодательстве Павел не имеет права работать более 8 часов в день. Сколько часов в день будет работать Павел при данном законе? Какова будет его полезность? Сравните эту полезность с максимальной полезностью при отсутствии ограничений на количество часов работы в день.

г) С учетом Вашего ответа на вопрос в) найдите, если удастся, экономическое объяснение установлению законов, ограничивающих количество часов работы в день.

4. Михаил Сергеевич в настоящее время “живет с огорода”, то есть его реальный доход состоит только из продуктов, которые он производит на своей ферме. Соотношение между его часами работы в день и произведенным продуктом показано в табл. 1.1. Михаил Сергеевич считает, что физически невозможно работать более 16 часов в день, поэтому 200 единиц — его максимальный дневной продукт.

а) Используя данные табл. 1.1, изобразите графически линию бюджетных ограничений выбора труд-досуг для Михаила Сергеевича. Объясните экономический смысл формы линии бюджетных ограничений, то есть почему продукт возрастает уменьшающимися темпами.

б) Предположим, Михаил Сергеевич предпочитает работать 8 часов в день при бюджетных ограничениях, которые Вы изобразили на основе данных табл. 1.1. Начертите кривую безразличия, соответствующую этому выбору максимизации полезности.

Табл. 1.1

Часы работы	Выпуск продукта
0	0
1	30
2	56
3	79
4	100
5	119
6	136
7	149
8	160
9	169
10	177
11	184
12	190
13	195
14	198
15	199
16	200

в) Предположим, Михаил Сергеевич узнает о вакансии, где платят 10 руб. в час. Он рассчитывает, что, если он уйдет с фермы, то сможет на свой доход от новой работы покупать те же продукты, которые сейчас производит сам. Он считает, что единица продукта в среднем будет стоить 0,5 руб. Если Михаил Сергеевич перейдет на новую работу, сколько единиц продукта он сможет купить на свою почасовую заработную плату?

г) Начертите линию бюджетных ограничений Михаила Сергеевича для ситуации, когда он перешел на новую работу.

д) Сопоставьте новую линию бюджетных ограничений и предыдущую кривую безразличия Михаила Сергеевича. Перейдет ли он на новую работу? Если да, то сколько часов он предпочтет работать?

5. Простая модель производства в домашнем хозяйстве предполагает, что базовые блага производятся по определенной технологии, когда рыночные товары и время используются в фиксированных пропорциях. Например, предположим, человеку требуется 10 единиц продукта и 1/2 часа для приготовления одного блюда. В соответствии с этой технологией дополнительная единица времени не будет иметь смысла для приготовления еды, если нет соответствующего количества продукта. Аналогично, меньшее количество продуктов приведет к меньшему количеству приготовленных блюд, а большее количество продуктов, в отсутствие дополнительного времени, не приведет к увеличению приготовленных блюд. Это соотношение может быть записано как:

$$M = \min(G/10, 2 \cdot H),$$

то есть количество приготовленных блюд равно или 1/10 количества продуктов, или удвоенному количеству часов, в зависимости от того, какая из этих величин меньше.

а) Сколько блюд может быть приготовлено при наличии 20 продуктов и 1 часа времени? 30 продуктов и 1 часа? 20 продуктов и 1/2 часа?

б) Предположим, что в одном домохозяйстве два человека готовят еду в соответствии с формулами:

$$M_A = \min(G/10, 2 \cdot H) \quad M_B = \min(G/8, 3 \cdot H).$$

Кто из них, А или В, более производителен в приготовлении еды? (Определите наименьшее количество товаров и времени, необходимых В для приготовления одного блюда и сравните с аналогичными показателями А.)

в) Действительные издержки на приготовление еды составляют сумму издержек на продукты и издержек времени на приготовление еды. Почему рыночная ставка заработной платы может служить хорошим измерителем издержек одного часа времени?

г) Если каждая единица продукта стоит 0,5 руб., часовая заработная плата А и В составляет 12 руб. и 6 руб. соответственно, то каковы действительные издержки А и В на приготовление еды?

Кто из этих людей с большей вероятностью будет специализироваться на производстве в домашнем хозяйстве, а кто — на работе по найму? Почему?

д) Как Вы ответите на вопрос г), если заработную плату А и В поделить местами?

е) Обсудите, как изменят эти люди свое участие в рабочей силе, если технологические изменения позволят сократить на половину время, необходимое для приготовления еды.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

б. Предположим, что Георгий максимизирует полезность, функцию досуга и дохода, и до недавнего времени зарабатывал 5 руб. в час, отвечая на телефонные звонки (что было его единственным источником дохода). После получения диплома он был назначен на должность торгового представителя и стал зарабатывать 10 руб. в час.

а) Начертите линию бюджетных ограничений для заработной платы 5 и 10 руб. в час.

б) Предположим, что Георгий получает одинаковое удовлетворение от комбинации 19 часов досуга и 30 руб. в день и от комбинации 16 часов досуга и 40 руб. в день. Предположим также, что сокращение досуга еще на 2 часа потребует 20 руб. дохода для компенсации потери, и что все три комбинации приносят ту же полезность, что и комбинация 13 часов досуга и 90 руб. На основании этих данных начертите кривую безразличия Георгия.

в) Предположим, что для него также безразличны следующие комбинации часов досуга и дохода: 16 часов и 90 руб., 23 часа и 40 руб., 20 часов и 50 руб., 17 часов и 70 руб. На основании этих данных начертите вторую кривую безразличия.

г) Предположим, что Георгий мог свободно определять количество часов работы до получения диплома. Определите по графику, сколько часов в день он работал, отвечая по телефону, и каков был при такой продолжительности рабочего времени его дневной доход.

д) Определите общее изменение часов работы и покажите влияние эффекта дохода и эффекта замещения на изменение часов работы.

На каком участке кривой предложения труда (восходящем или обратного изгиба) находится Георгий.

е) Предположим, что коллега Георгия Анатолий сам хочет получить место торгового представителя, но должен каким-то образом убедить Георгия отказаться от этой работы, прежде чем тот примет решение. Он решает доплатить Георгию, чтобы тот отказался от работы. Учитывая, что Георгий может выбрать количество часов работы по своему желанию, определите, сколько руб. в день должен Анатолий платить Георгию, чтобы тот отказался от должности торгового представителя.

ГЛАВА 2. СПРОС НА ТРУД

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 3, 4, 5.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 5. P. 118—154.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 4. P. 137—182.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 9, 10. P. 152—194.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 8, 9. P. 213—278.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 5, 6. P. 109—154.

(Простая модель спроса на труд подробно разбирается во всех учебниках, лучше всего в *Эренберг Р., Смит Р.* и в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, а также в *Sapsford D., Tzannatos Z.*, спрос отрасли на труд хорошо описан в *Sapsford D., Tzannatos Z.* и в *Elliott R.F.* Спрос на труд при частных случаях целевой функции фирмы рассматривается в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, а также в *Sapsford D., Tzannatos Z.* Спрос на труд с учетом структуры издержек изложен в *Эренберг Р., Смит Р.*, в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.* и в *Sapsford D., Tzannatos Z.* Законы производного спроса хорошо рассмотрены в *Эренберг Р., Смит Р.*, дополнительный материал в *Sapsford D., Tzannatos Z.*, в *Gunderson M., Riddell W.C.* и в *Elliott R.F.* Спрос на труд в государственном секторе описывается в *Эренберг Р., Смит Р.*)

§ 1. ПРОСТАЯ МОДЕЛЬ СПРОСА НА ТРУД

Спрос на труд определяется как количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на труд как на фактор производства является производным спросом; труд требуется для использования в производстве товаров и услуг, и решение об объеме нанимаемого труда является обратной стороной решения об объеме производства блага.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

1. Целевой функцией фирмы является максимизация прибыли.
2. Поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы — труд и капитал.
3. Фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда.
4. Издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

В краткосрочном периоде фирма располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора — труда.

Производственную функцию можно представить как функцию только одного фактора производства — труда:

$$Q = f(L, \bar{K}) \text{ или } Q = f(L).$$

Прибыль $\pi = R - C$

$$R = Q \cdot p = f(L) \cdot p,$$

$$C = wL.$$

Из условия максимизации прибыли следует:

$$\partial\pi/\partial L = p\partial Q/\partial L - \partial C/\partial L = MP_L p - MC_L = MRP_L - w = 0.$$

$MRP_L = w$ — предельный денежный продукт труда равен предельным издержкам на труд (зарботной плате).

Или $MP_L p = w$, $MP_L = w/p$, то есть предельный продукт труда равен реальной зарботной плате. Из полученного условия следует, что максимум прибыли при данном объеме производства достигается тогда, когда предельный продукт труда равен реальной зарботной плате. Если предельный продукт труда превышает реальную зарботную плату $MP_L \geq w/p$, то работодателю выгодно продолжить найм работников до тех пор, пока они не сравняются. Если предельный продукт труда меньше реальной зарботной платы $MP_L \leq w/p$, то работодателю выгодно сократить количество используемого труда и уволить часть работников до тех пор, пока предельный продукт не будет равен предельным издержкам труда.

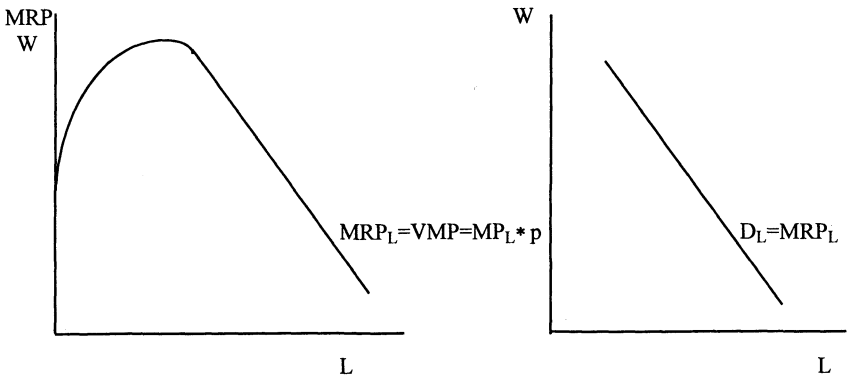


Рис. 2.1. Предельный продукт труда и кривая спроса на труд фирмы

Таким образом, объем нанимаемого труда в зависимости от зарботной платы определяется через предельный продукт труда, а кривая спроса на труд в краткосрочном периоде равна кривой предельного продукта труда. На рис. 2.1 показана кривая предельного денежного продукта труда MRP_L , которая получается умножением предельного физического продукта труда MP_L при каждом данном объеме труда на постоянную цену продукта p . Кривая фактически является кривой спроса на труд, при этом кривая спроса на

труд будет соответствовать только нисходящему сегменту кривой предельного продукта, что следует из условия второго порядка при максимизации прибыли (или, что то же самое, из условия убывающей предельной производительности факторов производства.

$MP_L p = w$ или по другому $\partial Q / \partial L p = w$, откуда

$$\partial^2 Q / \partial L^2 p = \partial w / \partial L.$$

$\partial^2 Q / \partial L^2 < 0$ — из условия второго порядка, цены положительны $p > 0$, тогда $\partial w / \partial L < 0$, откуда и следует, что функция спроса на труд — убывающая.

В долгосрочном периоде и труд и капитал — переменные производственные факторы. Решение об объеме используемых факторов исходит из относительных цен на факторы производства и используемой технологии.

Производственную функцию можно представить как:

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

Функцию издержек как:

$$C = wL + rK.$$

Решение об объеме спроса на труд, максимизирующем прибыль работодателя, может быть получено с помощью максимизации функции Лагранжа для задачи максимизации выпуска при заданных издержках.

$$\text{Max } \mathcal{L} = f(L, K) + \lambda [wL + rK - C],$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial K = \partial Q / \partial K p - \lambda r = 0,$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial L = \partial Q / \partial L p - \lambda w = 0,$$

$$\partial \mathcal{L} / \partial \lambda = wL + rK - C = 0.$$

Из этого следует, что максимизирующее прибыль решение об объеме спроса на труд будет подчиняться условию:

$$\frac{\partial Q / \partial L}{\partial Q / \partial K} = \frac{w}{p} \quad \text{или} \quad \frac{MP_L}{MP_K} = \frac{MC_L}{MC_K} \quad \text{или} \quad \frac{MC_L}{MP_L} = \frac{MC_K}{MP_K}.$$

Таким образом, в долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельных издержек труда к предельному продукту труда и отношения предельных издержек капитала к предельному продукту капитала.

§ 2. СПРОС НА ТРУД ОТРАСЛИ

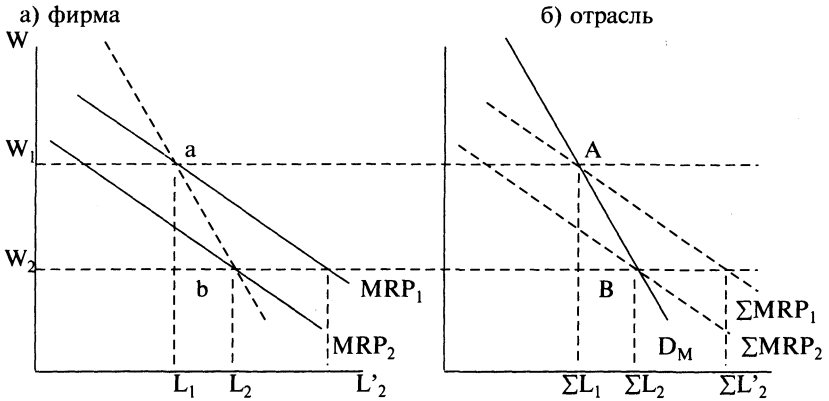


Рис. 2.2. Спрос на труд отрасли

В случае, если фирмы конкурируют на одном рынке труда и на одном рынке благ, спрос отрасли на труд не равен сумме спроса на труд отдельных фирм отрасли. Фирма так мала по отношению к рынку, что изменения в ее выпуске не оказывают влияние на цену продукта, но в масштабах отрасли увеличение выпуска продукции приведет к снижению ее цены. Тогда, при снижении заработной платы от W_1 к W_2 , каждая отдельная фирма увеличит объем используемого труда от L_1 до L'_2 и увеличит выпуск продукции, для отрасли в целом это приведет к увеличению общего выпуска и снижению цены на продукт, соответственно кривая предельного денежного продукта фирмы сдвинется влево от MRP_1 к MRP_2 и спрос отдельной фирмы на труд составит L_2 , а спрос отрасли на труд D_M будет равен ΣL_2 . Кривая спроса на труд отрасли будет расположена круче, чем кривая спроса на труд фирмы. Разница в наклоне кривых будет зависеть от эластичности спроса по цене на продукт отрасли.

Если фирмы конкурируют на одном рынке труда, но действуют на разных рынках благ, то кривая их общего спроса на труд будет суммой по горизонтали индивидуальных кривых спроса на труд.

§ 3. ЭФФЕКТ МАСШТАБА И ЭФФЕКТ ЗАМЕЩЕНИЯ В СПРОСЕ НА ТРУД

Эффектом масштаба называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и, соответственно, величины издержек производства.

Эффектом замещения называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

При изменении заработной платы эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно. При изменении цены на капитал — разнонаправленно.

На рис. 2.3 показано первоначальное равновесие в точке А, когда предельный денежный продукт труда и капитала соответствует ценам факторов w и $г$. Если цена труда снижается до w_1 , то в краткосрочном периоде фирма максимизирует прибыль, расширяя занятость при постоянном объеме капитала и перемещаясь вдоль K_0K_0 , например, в точку В, где занятость равна L' , а новая более низкая заработная плата соответствует предельному денежному продукту труда.

В долгосрочном периоде OX представляет путь развития фирмы в соответствии с ценами факторов w_1 и $г$. Если фирма минимизирует издержки, то она будет перемещаться в результате снижения цены труда вдоль изокванты Q_1 до точки У, где соответствующий путь развития и изокванта пересекаются. Движение вдоль изокванты Q_1 между точками А и У возникает потому, что данный уровень продукции может быть теперь произведен при минимальных издержках, если использовать большую долю более дешевого фактора, труда. Это движение отражает эффект замещения, так как представляет замещение капитала трудом, которое происходит в результате снижения цены труда относительно капитала, если фирма должна поддерживать первоначальный объем выпуска продукции. Так как изокванты выпуклы по своей природе, эффект замещения от снижения заработной платы должен всегда выражаться в увеличении найма работников. Как показано на рис. 2.3, эффект замещения от снижения заработной платы от w до w_1 выражается в увеличении занятости от L до L_Y .

Движение вдоль пути развития OX между У и С определяется эффектом масштаба от изменения заработной платы. Он показывает, как увеличивается занятость на фирме, если цены на факторы остаются неизменными на новом уровне, а равновесный объем продукции возрастает в результате снижения заработной платы. Эффект масштаба от снижения заработной платы с w до w_1 выражается в увеличении занятости с L_Y до L'' .

Точки Е и F на рис. 2.3 находятся на кривой долгосрочного спроса на труд фирмы, более эластичной, чем кривая краткосрочного спроса. В краткосрочном периоде эффект снижения заработной платы с w до w_1 заключается в увеличении занятости с L до L' . В долгосрочном периоде фирма может увеличить использование капитала до нового оптимального уровня K_0' и занятость возрастет на величину $(L'' - L')$.

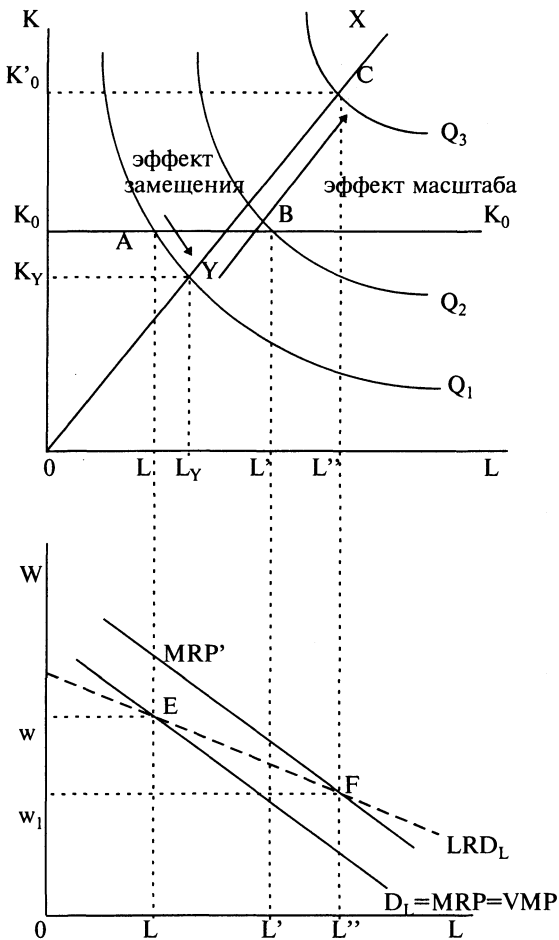


Рис. 2.3. Эффект масштаба и эффект замещения и долгосрочная кривая спроса на труд фирмы

§ 4. Эластичность СПРОСА НА ТРУД И ЗАКОНЫ ПРОИЗВОДНОГО СПРОСА

Прямая эластичность спроса на труд по заработной плате определяется как относительное (процентное) изменение занятости определенного вида труда L_i , вызванное единичным относительным (однопроцентным) изменением заработной платы этого вида труда W_i .

$$\epsilon_{D_i} = \% \Delta L_i / \% \Delta W_i \quad \text{или} \quad \epsilon_{D_i} = \partial L_i / L_i / \partial W_i / W_i = \partial L_i / \partial W_i / W_i / L_i.$$

Так как спрос на труд — убывающая функция по заработной плате, то $\epsilon_{D_i} < 0$.

Если $|\epsilon_{D_i}| > 1$, то говорят об эластичной кривой спроса на труд (на данном участке кривой), если $|\epsilon_{D_i}| < 1$, то кривая спроса на труд неэластична (на данном участке кривой), если $|\epsilon_{D_i}| = 1$, то кривая спроса на труд единичноэластична. Если $\epsilon_{D_i} = -\infty$, то спрос на труд совершенно эластичен, если $\epsilon_{D_i} = 0$, то спрос на труд совершенно неэластичен.

Эффекты замещения и масштаба определяют эластичность спроса на труд в долгосрочном периоде.

$$\epsilon_D = S_K \sigma + S_L \eta,$$

где S_K и S_L — доли совокупной стоимости продукта, соответствующие вкладу капитала и труда, σ — эластичность замещения факторов, η — эластичность спроса на продукт.

Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона производного спроса Маршалла—Хикса. Они утверждают, что при прочих равных условиях прямая эластичность спроса на определенный вид труда по заработной плате тем выше, чем:

1. Выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
2. Легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
3. Выше эластичность предложения других факторов производства;
4. Большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства (то есть, когда эластичность замещения капитала трудом нулевая, $\sigma = 0$) первый и четвертый законы можно вывести алгебраически.

Для такой функции $L = aY$ и $K = bY$.

Цена на производимое благо будет определяться в соответствии с фиксированными пропорциями использования факторов издержками на капитал и на труд:

$$p = aw + br.$$

При росте заработной платы изменение цен будет равно:

$$\partial p / \partial w = a, \text{ отсюда } \partial p / p = (aw) / p * \partial w / w.$$

Если $(aw) / p = v_L$ — доля издержек на труд в общих издержках, то

$$\partial p / p = v_L * \partial w / w.$$

Если η — эластичность спроса по цене на производимое благо и $\eta = (\partial Y / Y) / (\partial p / p)$, то отсюда следует, что

$$\partial Y / Y = \eta * (\partial p / p) = \eta * v_L * \partial w / w.$$

Так как $L = aY$, то $\partial L / L = \partial Y / Y$ и

$$\eta * v_L * \partial w / w = \partial L / L,$$

$$(\partial L / L) / (\partial w / w) = \eta * v_L,$$

$(\partial L/L)/(\partial w/w) = \epsilon_D$ — эластичности спроса на труд по заработной плате.

$\epsilon_D = \eta * v_L$, то есть для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства, эластичность спроса на труд по заработной плате равна произведению доли издержек на труд в общих издержках и эластичности спроса по цене на производимое благо.

§ 5. ПОСТОЯННЫЕ ИЗДЕРЖКИ И СПРОС НА ТРУД

Издержки на труд имеют сложную структуру и не состоят только из издержек на заработную плату (как предполагается в простой модели спроса на труд). Они включают также издержки на найм и отбор работников, издержки на обучение работников и издержки на предоставление дополнительных благ и льгот работникам (например, корпоративное медицинское и пенсионное страхование). Эти виды издержек на труд не связаны с отработанным временем, а зависят от количества нанятых работников, поэтому в отличие от заработной платы, которую можно определить как переменные издержки на труд, они называются постоянными или квазипостоянными издержками на труд.

Объем труда как фактора производства L зависит от продолжительности рабочего времени H (количество рабочих часов в день или в неделю, или количество рабочих дней в году) и от количества нанятых работников N .

$$L = HN.$$

В краткосрочном периоде производственная функция фирмы может быть представлена как функция от двух производственных факторов: количества работников и продолжительности рабочего времени.

$$Q = f(N, H).$$

Таким образом, для работодателя существует необходимость оптимального выбора сочетаний используемого количества работников и продолжительности рабочего времени. Принятие работодателем решения в этой ситуации ничем не будет отличаться от ситуации, когда необходимо оптимизировать объем двух факторов производства в зависимости от их стоимости. Общее условие в этом случае — равенство отношения предельных издержек к предельному продукту одного фактора производства и отношения предельных издержек и предельного продукта другого фактора производства.

Для выбора, оптимизирующего количество работников и количество времени работы, это условие может быть представлено формулой:

$$MC_N / MP_N = MC_H / MP_H \quad \text{или}$$

$$MC_N / MC_H = MP_N / MP_H,$$

где MC_N — предельные издержки увеличения количества работников,
 MC_H — предельные издержки увеличения времени работы,
 MP_N — предельный продукт при увеличении количества работников,
 MP_H — предельный продукт при увеличении времени работы.

§ 6. СПРОС НА ТРУД В НЕПРИБЫЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ

Простая модель спроса на труд включала предпосылку о том, что целевая функция прибыли это — максимизация прибыли. Для организаций государственного сектора и некоммерческих организаций эта предпосылка не выполняется. Применима ли модель спроса на труд для этих организаций?

Предоставление государственных услуг требует издержек, объем этих услуг будет зависеть от бюджетных ограничений и затрат на единицу предоставляемой услуги. Решения, принимаемые представительным органом или органами государственного управления, образуют основу для спроса на государственных служащих. Принимающий решение сопоставляет объем предоставляемых услуг с затратами на финансирование этого количества услуг, которые возлагаются на налогоплательщиков, образуя бюджетные ограничения. При этом учитывается стоимость товаров и услуг, предоставляемых как частным, так и государственным сектором, и общий объем услуг, предлагаемых обществу.

Избиратели заинтересованы как в объеме получаемых ими общественных услуг, так и в количестве средств, остающихся им после оплаты этих услуг через налоги или платы за пользование. Таким образом, рост стоимости государственных услуг ведет к сокращению спроса на количество услуг (при прочих равных условиях) точно так же, как повышение цены на какой-то товар заставляет потребителя меньше покупать этот товар. Следовательно, увеличение заработной платы государственных служащих должно заставлять государственных работодателей сокращать спрос на них. То есть, при прочих равных условиях, спрос на государственных служащих — это убывающая функция ставки их заработной платы, несмотря на отсутствие допущения относительно извлечения максимальной прибыли.

Положение кривой спроса зависит от целого ряда факторов. Рост общих ресурсов, имеющихся в распоряжении общества и измеряемых, например, в виде либо душевого семейного дохода, либо трансфертов на каждую душу населения, сдвигает спрос на государственных служащих вправо. Аналогичным образом, факторы, увеличивающие потребность сообщества в получении общественных услуг, например, рост численности населения школьного возраста — так же сдвигают спрос вправо.

Вопросы

1. “Спрос фирмы на труд является отрицательной функцией заработной платы, потому что при увеличении объема используемого труда фирма вынуждена нанимать менее квалифицированных работников и, следовательно, платит более низкую заработную плату.” Обсудите это высказывание.

2. Дайте объяснение с позиций законов производного спроса следующим экономическим явлениям:

а) Спрос фирмы на труд более эластичен, чем спрос отрасли на труд.

б) В некоторых отраслях, например в автомобилестроении, в разных странах используются технологии с одинаковым соотношением труда и капитала, несмотря на существенные различия в относительных уровнях заработной платы в этих странах.

в) Многие профсоюзы выступают за использование рабочей силы, квалификация которой подтверждена соответствующим сертификатом.

3. Правительство вводит налог для фирм, который пропорционален числу работников, работающих на фирме. Уровень налогообложения на одного работника в сфере услуг больше, чем в промышленности, исходя из предположения об отрицательном воздействии налогов на экспорт. При каких условиях занятость в сфере обслуживания возрастет относительно занятости в промышленности?

4. Учитывая действие эффекта масштаба и эффекта замещения, объясните, почему повышение ставки заработной платы рабочих в автомобильной промышленности окажет более сильное отрицательное воздействие на занятость в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном периоде. Предполагается, что производительность труда и цена на нетрудовые ресурсы не меняются.

5. Проранжируйте в восходящем порядке по прямой эластичности спроса на труд по заработной плате следующие виды занятости: рабочие автомобильной промышленности, рабочие текстильной промышленности, судьи, пилоты гражданской авиации, экономические консультанты, работники атомных электростанций.

6. Дайте графическую интерпретацию эффекта масштаба и эффекта замещения при повышении заработной платы для фирмы, технология которой позволяет ей использовать для производства продукции труд и капитал только в фиксированных пропорциях.

7. Приведите пример двух вариантов медицинского страхования фирмой своих работников. Первый случай, когда план медицинского страхования оказывает влияние на выбор количество работников/количество часов работы, а второй, когда такого влияния нет.

8. В России для финансирования пособий по безработице страховые взносы начисляются на всю сумму заработной платы, в США страховые взносы на эти же цели начисляются на заработную плату или ее часть до определенного уровня (например до 9000 дол. в год). Дайте сравнительный анализ той и другой системы финансирования пособий по безработице с точки зрения ее влияния на использование квалифицированного и неквалифицированного труда и на замещение труда капиталом.

9. Предположим, что законом установлена обязательная оплата сверхурочных часов работы в двукратном размере. Какое влияние окажет такой закон на уровень занятости, среднее количество отработанных часов и заработной платы среднего работника при каждом из последующих условий? Ответы проиллюстрируйте графиками.

а) Работники и работодатели свободны определять в контракте как ставку заработной платы, так и часы работы.

б) Работодатели устанавливают ставку заработной платы, а работники могут выбирать желательное для них количество часов работы при данной ставке заработной платы.

в) Ставка заработной платы устанавливается законодательно (как в случае с минимальной заработной платой), а работодатели решают, сколько часов работы они могут предложить каждому работнику.

10. Рассмотрим фирму, которая сталкивается с сокращением спроса на свой продукт. Она может действовать в этой ситуации тремя способами: сократить количество часов работы у каждого работника; сократить число работников; оставить количество работников и часов работы неизменными, но сократить производительность каждого человеко-часа работы. Обсудите, при каких обстоятельствах возможен каждый из этих вариантов поведения фирмы.

Тесты

1. Какое из следующих утверждений выражает действие эффекта масштаба при росте заработной платы?

а) Предельные издержки фирмы возрастают, фирма стремится производить меньше продукции, поэтому использует меньший объем труда.

б) Издержки на труд возрастают относительно издержек на капитал, поэтому фирма стремится использовать больший объем капитала и меньший труда.

в) Происходит перемещение вдоль долгосрочной кривой спроса на труд, ведущее к меньшему использованию труда.

г) Кривая спроса на труд фирмы становится менее эластичной, что ведет к использованию меньшего объема труда.

2. Какие из приведенных суждений соответствуют законам производного спроса?

а) Эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства.

б) Эластичность спроса на труд тем выше, чем легче труд замещает другие факторы производства.

в) Эластичность спроса на труд тем ниже, чем ниже доля издержек на труд в общих издержках производства.

г) Ни одно из приведенных суждений.

3. При увеличении цены на капитал воздействие на спрос на труд будет такое, что:

а) Эффект замещения будет преобладать над эффектом масштаба.

б) Эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении.

в) Эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях.

г) Эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

4. Какие из приведенных суждений соответствуют законам производного спроса?

а) Эластичность спроса на труд тем ниже, чем выше эластичность предложения других факторов производства.

б) Эластичность спроса на труд тем ниже, чем труднее труд заменить другими факторами производства.

в) Эластичность спроса на труд тем выше, чем ниже доля издержек на труд в общих издержках производства.

г) Эластичность спроса на труд тем выше, чем ниже эластичность предложения труда.

5. При уменьшении цены на труд воздействие на спрос на труд будет такое, что:

- а) Эффект замещения будет преобладать над эффектом масштаба.
- б) Эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении.
- в) Эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях.
- г) Эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

6. При сравнении двух отраслей, X и Y, выявлено, что спрос на труд более эластичен в отрасли X. Какое из следующих утверждений соответствует данному положению? Предполагается, что обе отрасли идентичны по всем остальным показателям.

- а) В отрасли Y капитал и труд легче заменяют друг друга, чем в отрасли X.
- б) В отрасли X издержки на труд составляют меньшую долю в совокупных издержках, чем в отрасли Y.
- в) В отрасли X эластичность спроса на продукт выше, чем в отрасли Y.
- г) В отрасли X ресурсы-заменители имеют меньшую эластичность предложения, чем в отрасли Y.

7. Предположим, что квалифицированный труд и энергия являются заменителями в производстве. В таком случае повышение цен на энергию вызовет:

- а) безусловное повышение спроса на квалифицированный труд;
- б) безусловное сокращение спроса на квалифицированный труд;
- в) повышение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба превышает эффект замещения;
- г) сокращение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба превышает эффект замещения.

8. Эффект масштаба при снижении ставки заработной платы представлен сдвигом от:

- а) А к В,
- б) В к С,
- в) А к С,
- г) С к А.

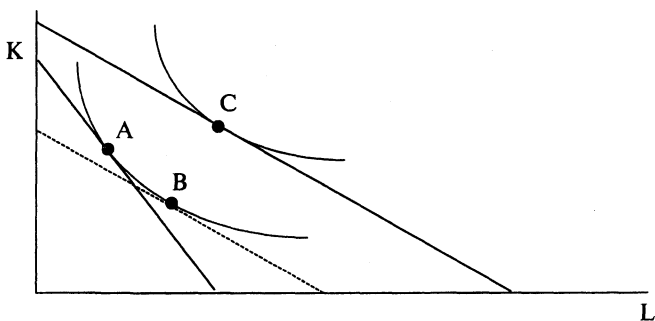


Рис. 2.4

9. Расположение кривой спроса становится неопределенным, если
- спрос на труд эластичен;
 - труд и капитал являются полными заменителями;
 - фирма является монополистом на рынке продукта;
 - производительность труда является функцией от ставки заработной платы.

10. Перемещение из точки X в точку Y могло произойти по причине:

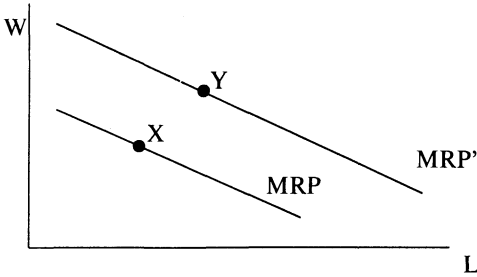


Рис. 2.5

- снижения цены продажи продукции фирмы;
- увеличения эластичности спроса на труд;
- увеличения производительности труда, вызванного более интенсивным использованием капитала;
- повышением цены капитала, вызвавшим эффект дохода, превысивший эффект замещения.

Задачи

1. Анна Петровна, глава семейного предприятия, рассматривает варианты расширения производства. Она может принять на работу свою 18-летнюю племянницу или 16-летнего сына. Производительность первой — 14 единиц продукции в час, а второго — только 12 единиц. Если нанять их обоих, то ограниченные производственные мощности позволят им произвести вместе только 24 единицы продукции в час. Исходя из уровня оплаты на аналогичных предприятиях, заработную плату племяннице необходимо установить в размере 4 руб. за час, а сыну — 3,5 руб. за час работы. Ответьте на следующие вопросы, предполагая, что Анна Петровна заинтересована только в максимизации прибыли:

а) Если цена единицы продукции 0,29 руб., кого наймет Анна Петровна? Объясните.

б) Предположив, что решение а) уже принято, объясните, выгодно ли нанимать второго члена семьи, если цена единицы продукции возрастет до 0,34 руб.

2. Фирма “Луч” продает видеокассеты, капитал фирмы фиксирован, она использует только один переменный фактор производства — труд и действует в условиях совершенной конкуренции. Производственные характеристики представлены в табл. (денежные единицы в руб.).

СПРОС НА ТРУД

L	Q	MP	MRP
0	0		
1	20	20	400
2	50	—	—
3	—	40	800
4	120	—	—
5	—	—	500
6	—	—	—
7	180	15	—
8	—	10	200

а) Сколько видеокассет продано, когда нанято 6 работников?

б) Каков предельный продукт второго работника?

в) Какова цена продажи видеокассет?

г) Каков предельный денежный продукт шестого работника? Заполните пропуски в таблице.

Предположим, что ставка рыночной заработной платы 500 руб.

д) При каком уровне занятости прибыль фирмы максимальна?

е) Если постоянные издержки равны 300 руб., будет ли деятельность фирмы прибыльной при этом уровне занятости?

3. Конкурентная отрасль содержит 1000 одинаковых фирм. Производственная функция каждой из фирм содержится в первых двух колонках таблицы (цена, заработная плата и объем продукции в задаче приведены в условных единицах).

L	Q (фирмы)	Спрос на продукт			Спрос на труд	
		MP	Q (рынка)	P	P•MP	L (рынка)
5	100		100000	1.30		
6	114	—	114000	1.25	—	6000
7	126	—	126000	1.20	—	7000
8	136	—	136000	1.10	—	8000
9	144	—	144000	1.00	—	9000
10	150	—	150000	0.95	—	10000
11	154	—	154000	0.90	—	11000
12	156	—	156000	0.85	—	12000

- а) Заполните колонку МР предельного продукта фирмы.
- б) Так как все фирмы одинаковы, то все они производят одинаковое количество продукции. Используя информацию о цене, заполните колонку предельного денежного продукта $P \cdot MP$.
- в) Нарисуйте, используя данные таблицы, график рыночного спроса на труд.
- г) Сколько работников будет нанято, если рыночная заработная плата равна 14,4?
- д) Какова рыночная цена продукта при таком количестве нанятых работников?
- е) Используя найденную цену как P_1 , заполните колонки таблицы и постройте кривую спроса на труд фирмы.
- ж) Каков спрос на труд фирмы при заработной плате работников 14,4?
- з) Если ставка заработной платы упадет до 4,8, как будет реагировать фирма при отсутствии снижения цены на продукт? Какова будет реакция рынка? Если есть отличия, объясните.

L	Q (фирмы)	MP	P_1	$P_1 \cdot MP$
5	100			
6	114	—		—
7	126	—	—	—
8	136	—	—	—
9	144	—	—	—
10	156	—	—	—
11	154	—	—	—
12	156	—	—	—

4. Дано: $Q = L^{2/3}K^{1/3}$ и $K = 27$. Какова эластичность спроса на труд по заработной плате по средним точкам в интервале от $W = 1$ до $W = 2$?

5. Дано: $Q = L^{1/2}K^{1/2}$, $K = 16$ и реальная заработная плата $W = 2$. Какова оптимальная величина занятости L ?

6. Производственная функция фирмы $y = f(k,l) = kl^{1/2}$.

а) Какова предельная норма замещения труда капиталом?

б) Сколько труда наймет фирма, если она хочет произвести y единиц продукта?

в) При ответе на пункт б, Вы определили l как функцию от y , w , g . Возрастает или убывает она по y ? Объясните.

г) Каково соотношение между спросом на труд и ценой капитала g ? Объясните.

ГЛАВА 3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 2, 3.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 6. P. 155—189.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 5, 6. P. 183—193, P. 217—230.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 9, 11, 12. P. 171—176, P. 196—228.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 10. P. 279—310.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 7. P. 155—172.

(Подстройка конкурентного рынка труда хорошо изложена в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, важные дополнения, анализ проблемы гибкости рынка труда содержатся в *Elliott R.F.*, модель подстройки “выход-голос” — в *Elliott R.F.*, проблемы монополии и структуры рынков труда и рынков благ подробно рассматриваются в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.* и в *Gunderson M., Riddell W.C.*, дополнительный материал содержится в *Sapsford D., Tzannatos Z.*, проблемы минимальной заработной платы подробно разбираются в *Эренберг Р., Смит Р.*, а также в *McConnell C.R., Brue S.L.* и в *Elliott R.F.*, двусторонняя монополия рассмотрена в *McConnell C.R., Brue S.L.* и в *Sapsford D., Tzannatos Z.*, модель неравновесного рынка труда — в *Sapsford D., Tzannatos Z.*)

§ 1. КОНКУРЕНТНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Конкурентный рынок труда определяется следующими характеристиками:

1. Большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за найм определенного вида труда на одинаковые рабочие места.

2. Большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда.

3. Ни работники, ни фирмы не могут контролировать рыночную заработную плату.

4. Совершенная информация, получение которой не связано с издержками, и совершенная мобильность.

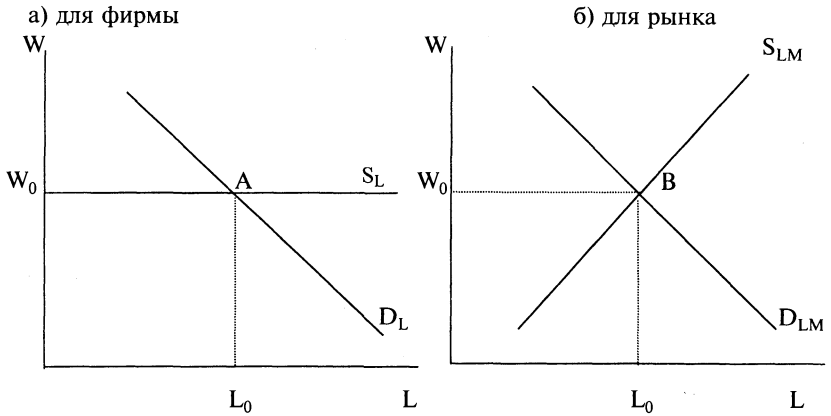


Рис. 3.1. Определение заработной платы и занятости в условиях совершенной конкуренции

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма сталкивается с совершенно эластичной кривой предложения труда. Рыночный уровень заработной платы определен, и фирма, из-за незначительности своей доли на рынке, не оказывает на него никакого влияния.

Для рынка в целом кривая предложения труда имеет положительный наклон. На рис. 3.1 а) равновесие достигается при пересечении спроса D_L и предложения S_L в точке А для отдельной фирмы и на рис. 3.1 б) при пересечении спроса D_{LM} и предложения S_{LM} в точке В для рынка в целом.

При изменении в спросе на труд или в предложении труда происходит подстройка рынка — процесс достижения новой точки равновесия, нахождение нового уровня занятости и заработной платы. Рассмотрим подстройку рынка труда в ответ на повышение спроса на труд.

В первоначальный момент рынок был в равновесии в точке А (рис. 3.2), с заработной платой W_0 и занятостью L_0 . Произошло повышение спроса на труд, что сдвинуло кривую спроса на труд в краткосрочном периоде вправо от D^S к D'^S и привело к повышению заработной платы от W_0 к W_1 . В ответ в соответствии с краткосрочной кривой предложения труда S^S уровень занятости увеличился до L_1 , и новое равновесие рынка труда было достигнуто в точке В. Заработная плата возросла значительно, а занятость увеличилась незначительно. В долгосрочном периоде и спрос D^L и предложение S^L труда более эластичны. С одной стороны, растет предложение труда, на рынок входят новые работники, привлекаемые высокой заработной платой, с другой стороны, постепенно происходит замещение дорогостоящего труда капиталом. В результате долгосрочной подстройки заработная плата снижается до уровня W_2 , а занятость повышается до уровня L_2 , равновесие в долгосрочном периоде достигается в точке С.

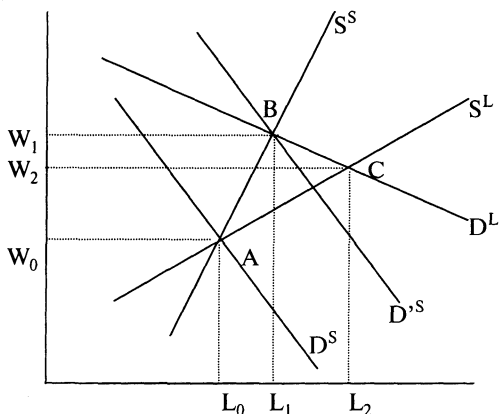


Рис. 3.2. Подстройка рынка в ответ на повышение спроса

Для линейных функций спроса и предложения труда заработная плата и занятость в точке равновесия будут определяться следующим образом:

$D_L = a + bW$ — функция спроса на труд, $b < 0$,

$S_L = c + dW$ — функция предложения труда.

Тогда в точке равновесия $D_L = S_L = L^*$ и $a + bW = c + dW$.

Отсюда равновесная заработная плата равна $W^* = (a - c) / (d - b)$, где $b < 0$.

Через функцию спроса или предложения находится равновесный уровень занятости $L^* = (ad - bc) / (d - b)$.

Для случая функций спроса и предложения с постоянной эластичностью точка равновесия определяется следующим образом:

$D_L = AW^{\epsilon_D}$ — функция спроса на труд,

$S_L = BW^{\epsilon_S}$ — функция предложения труда.

Где— эластичность спроса на труд, $\epsilon_D < 0$,

а ϵ_S — эластичность предложения труда, $\epsilon_S > 0$.

Логарифмируя функции предложения и спроса, получаем:

$$\ln D_L = \ln A + \epsilon_D \ln W,$$

$$\ln S_L = \ln B + \epsilon_S \ln W.$$

В точке равновесия $\ln A + \epsilon_D \ln W = \ln B + \epsilon_S \ln W$, отсюда для равновесной заработной платы ее логарифм равен:

$$\ln W^* = (\ln A - \ln B) / (\epsilon_S - \epsilon_D).$$

Через функции спроса и предложения для равновесного уровня занятости находим его логарифм:

$$\ln L^* = (\ln A \epsilon_S - \ln B \epsilon_D) / (\epsilon_S - \epsilon_D).$$

Для достижения новой точки равновесия важна гибкость рынка труда — при расхождении спроса и предложения труда способность быстро осуществлять подстройку рынка за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Гибкость рынка труда рассматривается обычно в четырех основных аспектах:

1. Гибкость общего уровня реальных издержек на труд.
2. Относительная гибкость реальных издержек на труд по отраслям.
3. Трудовая мобильность.
4. Степень гибкости рабочего времени и режимов труда.

Соответственно затруднять подстройку могут факторы, ограничивающие гибкость рынка труда: жесткость заработной платы, ограничения в мобильности рабочей силы, жесткость режимов рабочего времени.

§ 2. Подстройка рынка: “выход — голос”

Рассмотренная подстройка рынка труда была основана на стандартной конкурентной модели рынка труда, где заработная плата и занятость определяются рыночным равновесием спроса и предложения, а это равновесие достигается за счет мобильности работников и гибкости цен. Такой механизм подстройки получил название “выхода”, в результате его действия устанавливается заработная плата, приводящая в равновесие спрос и предложение (“очищающая” рынок труда). На рис. 3.3 на локальном рынке труда первоначальное равновесие спроса D_L и предложения S^1_L достигается при заработной плате W_1 и уровне занятости L_1 . Если условия труда ухудшаются, то предложение труда сократится до S^2_L , часть работников уволится и покинет этот рынок, и уровень занятости упадет до L_2 . В ответ на это работодатель повысит уровень заработной платы до W_2 , что привлечет обратно часть работников, и уровень занятости повысится до L_3 , который будет новым равновесным уровнем занятости для спроса D_L и предложения S^2_L .

Необходимые условия для установления нового уровня равновесия при этом будут следующие:

— работники осведомлены о том, что произошло ухудшение условий труда;

— ухудшение условий труда настолько велико, что при данном уровне заработной платы у работников возникает желание уволиться;

— нет препятствий для мобильности работников;

— не существует контактов между работодателями и работниками, поэтому для работников единственный способ сообщить работодателю о неудовлетворенности условиями труда при данной заработной плате — это уволиться (“проголосовать ногами”).

Увольнение для работников связано с издержками (поиск новой работы, вероятность получить работу с заработной платой меньше, чем предыдущая, потеря отдачи от инвестиций в специфический человеческий капитал и т.д.). Увольняться будут те работники, для которых выгоды от увольнения превышают издержки. При прочих равных условиях это — работники более молодого возраста, не имеющие семьи (так как решения о мобильности и миграции сильно зависят от выгод и издержек для всей семьи), те, кто проинвестировал небольшие инвестиции в специфический человеческий капитал.

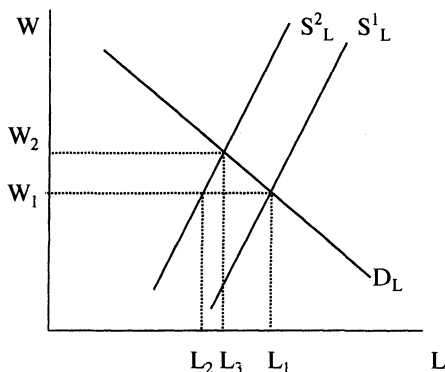


Рис. 3.3. Механизм подстройки “выход”

Если бы все работники были одинаково мобильны, предложение труда было бы совершенно эластично, и при ухудшении условий труда фирма была бы вынуждена закрыться. Мобильные работники дают фирме необходимый сигнал, что требуются изменения в соотношении заработной платы и условий труда, а немобильные предоставляют работодателю возможность исправить ситуацию.

Издержки увольнения, мобильности составляют для работника трансакционные издержки на рынке труда. Если они велики, то предложение труда может быть совершенно неэластично в краткосрочном периоде, работники “привязаны” к фирме. В этом случае механизм подстройки модифицируется.

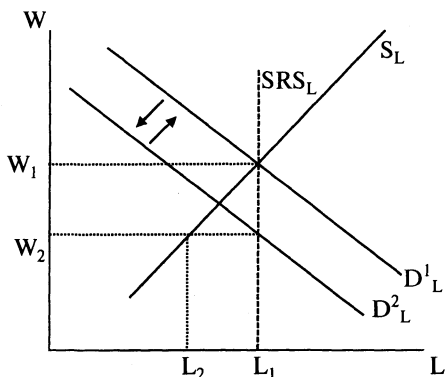


Рис. 3.4. Институциональный механизм подстройки “голос”

На рис. 3.4 кривая предложения S_L отражает долгосрочное предложение труда, кривая SRS_L — краткосрочное совершенно неэластичное предложение труда. При ухудшении условий труда при данном уровне заработной платы W_1 из-за высоких трансакционных издержек работники не увольняются, и снижение занятости до L_2 не происходит. Реакция работников выражается в снижении трудовых усилий и производительности труда.

Работодатели в ответ на снижение производительности снижают спрос на труд от D_L^1 к D_L^2 , и заработная плата падает до W_2 . Но такая реакция может вызвать со стороны работников только дальнейшее снижение производительности труда, и достижение устойчивого равновесия становится невозможным. Поэтому для работодателя в этом случае выгодно организовать обмен информации с работниками, избегая издержек, связанных с падением производительности, и транзакционных издержек, связанных с увольнениями, неизбежными в более длительный период. Такой обмен информацией позволяет устранить причины, вызвавшие ухудшение условий труда, поднять производительность труда и сдвинуть спрос от D_L^2 к D_L^1 , восстановив прежнюю точку равновесия. Этот механизм подстройки получил название механизма “голоса”, так как подстройка и достижение равновесия происходят в результате обмена информацией между работниками и работодателями. Обмен информацией осуществляется с помощью специальных институтов, одним из которых выступает профсоюз.

С помощью механизма “выхода” обычно регулируется уровень оплаты труда, с помощью механизма “голоса” — условия труда.

§ 3. МОНОПСОНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Монопсония на рынке труда — это ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда, один работодатель. В этом случае работодатель (при предположении о совершенной конкуренции со стороны продавца труда) сталкивается с рыночной кривой предложения труда, имеющей положительный наклон, и вынужден нанимать каждую последующую единицу труда по цене ее предложения. При недискриминирующей монопсонии работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд (AC_L), но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату, чем уже платит, и новому работнику и прежним. При монопсонии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда $W = f(L)$, $MC_L = g(L)$. Кривая предельных издержек на труд MC_L отклоняется от кривой предложения труда S_L и расположена круче.

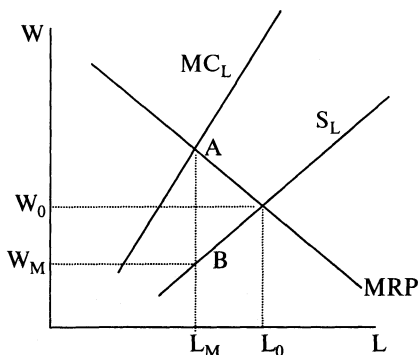


Рис. 3.5. Монопсонистический рынок труда

Из условия максимизации прибыли следует: $MRP = MC_L$.

В условиях монополии: издержки $C(L) = W(L)L$

$$MC_L = \partial C / \partial L = W + L * \partial W / \partial L = W(1 + L/W * \partial W / \partial L) = W(1 + 1/\epsilon_S),$$

где $\epsilon_S = \partial L / L / \partial W / W$ — эластичность предложения труда.

Уровень занятости при монополии L_M определяется условием максимизации прибыли и соответствует горизонтальным координатам точки А на рис. 3.5, в которой $MC_L = MRP$. Ставка заработной платы W_M определяется для этого уровня занятости, исходя из кривой предложения труда, и соответствует вертикальным координатам точки В на рис. 3.5. Уровень занятости и ставка заработной платы при монополии меньше уровня занятости и ставки заработной платы, соответствующих совершенно конкурентному рынку труда.

Кривая MRP не является кривой спроса на труд, у монополиста она отсутствует, так как спрос зависит от характеристик предложения труда. На рис. 3.6 видно, что одному и тому же уровню занятости L_0 соответствует и заработная плата W_0 , определяемая кривой предложения труда S_L , и заработная плата W' , определяемая кривой предложения труда S'_L .

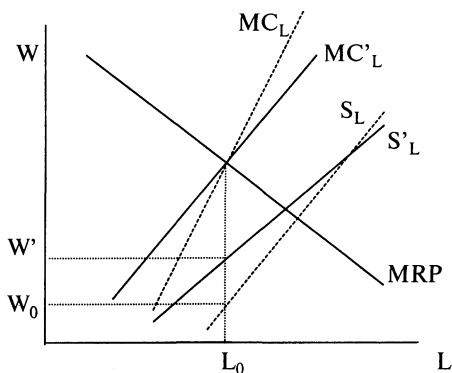


Рис. 3.6. Отсутствие кривой спроса на труд у монополии

Дискриминирующая монополия возникает, когда работодатель-монополист не платит работникам одинаковую заработную плату. Совершенной дискриминацией называется ситуация, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда. На рис. 3.7 представлена ситуация дискриминирующей монополии при разделении всех работников на две группы. Дискриминация будет в этом случае возможна при двух условиях: 1) эластичность предложения труда у этих групп работников различна, 2) отсутствует мобильность работников между группами. Предельные издержки, максимизирующие прибыль, определяются из равенства суммарных предельных издержек предельному денежному продукту $\Sigma MC = MRP$. Они определяют общий уровень занятости и занятость каждой группы работников так, что $L_1 + L_2 = L_0$, а предельные издержки труда для каждой из групп уравниваются. При этом заработная плата работников первой группы —

с более высокой эластичностью предложения труда — больше заработной платы, которая могла быть установлена без дискриминации, а работников второй группы — меньше, $W_2 < W_0$, $W_1 > W_0$.

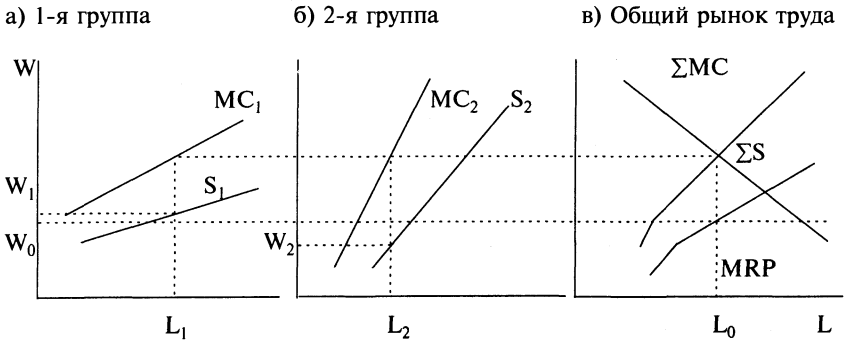


Рис. 3.7. Дискриминирующая монополия

Уравнение прибыли в рассматриваемом случае будет иметь вид:

$$\pi = P * Q(L_1, L_2) - W_1(L_1)L_1 - W_2(L_2)L_2.$$

Из условия максимизации прибыли следует:

$$\partial\pi / \partial L_1 = \partial\pi / \partial L_2 = 0 \quad \text{и} \quad P\partial Q / \partial L_1 = P\partial Q / \partial L_2.$$

Тогда

$$W_1(1 + 1/\epsilon_{S1}) = W_2(1 + 1/\epsilon_{S2}),$$

где ϵ_{S1} — эластичность предложения труда первой группы работников,
 ϵ_{S2} — эластичность предложения труда второй группы работников.

Так как по условиям возможности дискриминации $\epsilon_{S1} > \epsilon_{S2}$, то $W_1 > W_2$.

§ 4. СПРОС НА ТРУД ПРИ РАЗЛИЧНОЙ СТРУКТУРЕ РЫНКА БЛАГ И РЫНКА ТРУДА

Возможны четыре ситуации при комбинации условий совершенной и несовершенной конкуренции на рынке труда и на рынке благ.

1. Совершенная конкуренция на рынке труда — совершенная конкуренция на рынке благ (квадрат I на рис. 3.8).

2. Несовершенная конкуренция на рынке труда (монополия) совершенная конкуренция на рынке благ (квадрат II на рис. 3.8).

3. Совершенная конкуренция на рынке труда — несовершенная конкуренция на рынке благ (монополия) (квадрат III на рис. 3.8).

4. Монополия на рынке труда — монополия на рынке благ (квадрат IV на рис. 3.8).

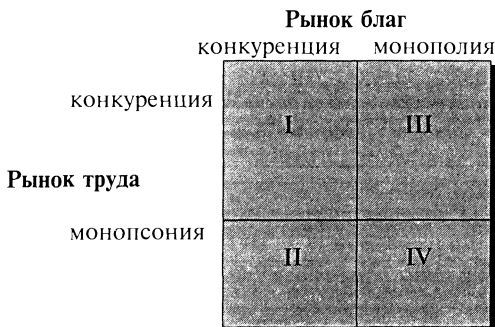


Рис. 3.8. Комбинации структуры рынка труда и рынка благ

Первые два случая рассмотрены в §1 и §3.

При несовершенной конкуренции на рынке благ (монополии) и совершенной конкуренции на рынке труда фирма на рынке благ находится в ситуации, когда цена продукта зависит от объема выпуска $P(Q)$, и кривая предельного дохода MR будет иметь больший отрицательный наклон, чем кривая спроса на продукт.

Из условия максимизации прибыли следует: $MRP = MC_L$.

В условиях монополии: доход — $R = P(Q) * Q$,

$$MRP = (P + \partial P / \partial Q * Q) MP_L = P(1 + \partial P / \partial Q * Q / P) MP_L = P(1 + 1/\eta) MP_L,$$

где η — эластичность спроса по цене продукта фирмы.

$$P(1 + 1/\eta) MP_L = MC_L = W.$$

И так как $\eta < 0$, а $P > 0$, $W > 0$, $MP_L > 0$, то спрос на труд монополии $D'_L = MRP = MP_L * MR$ для каждого уровня заработной платы меньше спроса на труд фирмы, находящейся в ситуации совершенной конкуренции на рынке благ $D_L = MRP = MP_L * P$.

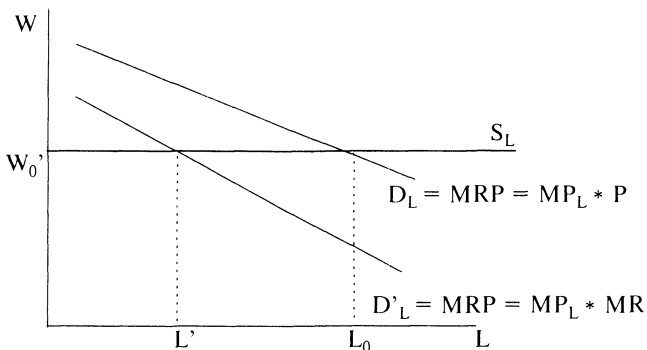


Рис. 3.9. Рынок труда при монополии фирмы на рынке благ

Как видно на рис. 3.9, кривая спроса на труд для монополии D'_L расположена ниже и она менее эластична, чем кривая спроса на труд D_L для конкурентного рынка продукта фирмы. Так как отдельная фирма-монополист на рынке продукта находится в конкурентной ситуации на рынке труда, то она сталкивается с горизонтальной кривой предложения труда. В результате уровень занятости L' для монополии меньше, чем занятость L_0 для фирмы, не обладающей монопольной властью на рынке продукта.

Монопсония на рынке труда — монополия на рынке благ является комбинацией описанных ситуаций. В этом случае на рынке труда возникают эффекты как монополии, так и монопольного положения фирмы на рынке продукта.

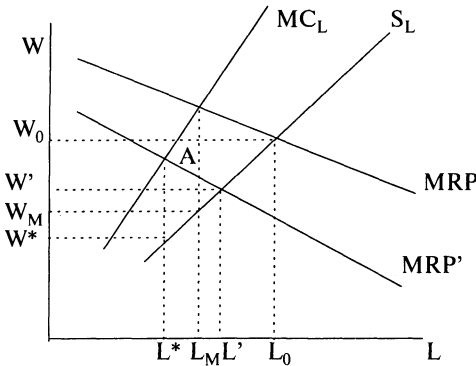


Рис. 3.10. Монопсония на рынке труда — монополия на рынке продукта

Из условия максимизации прибыли следует: $MRP' = MC_L$.

В условиях монополии: $R = P(Q) * Q$.

В условиях монопсонии: $C(L) = W(L)L$,

$$MRP' = (P + \partial P / \partial Q * Q) MP_L = P(1 + \partial P / \partial Q * Q / P) MP_L = P(1 + 1/\eta) MP_L,$$

$$MC_L = \partial C / \partial L = W + L * \partial W / \partial L = W(1 + L/W * \partial W / \partial L) = W(1 + 1/\epsilon_S),$$

$$P(1 + 1/\eta) MP_L = W(1 + 1/\epsilon_S), \text{ или } MRP' = MC_L.$$

(Если $\eta = -\infty$, а $\epsilon_S = +\infty$, то $P * MP_L = W$, ситуация совершенной конкуренции на рынке труда и совершенной конкуренции на рынке благ.)

На рис. 3.10 равновесному решению в условиях монополии на рынке благ и монопсонии на рынке труда соответствует точка A ($MRP' = MC_L$), уровень занятости при этом будет равен L^* , он меньше, чем уровень занятости для ситуации: конкурентный рынок труда — конкурентный рынок благ (L_0), конкурентный рынок труда — монополия на рынке продукта (L'), монопсония на рынке труда — конкурентный рынок благ (L_M). Заработная плата W^* будет определяться кривой предложения труда S_L в соответствии с

уровнем занятости L^* . Она также меньше заработной платы для случаев конкуренции (W_0), монополии (W'), монополии (W_M).

§ 5. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Государственное регулирование рынка труда во многих странах предусматривает законодательно установленный уровень минимальной заработной платы. Возможны два варианта: первый, когда минимальная заработная плата распространяется на весь рынок труда — это модель минимальной заработной платы с полным охватом рынка, и второй, когда минимальная заработная плата распространяется только на часть отраслей или профессий — это модель минимальной заработной платы с неполным охватом рынка.

В первом случае установление минимальной заработной платы выше равновесной заработной платы для данного рынка труда, при прочих равных условиях, приводит к уменьшению уровня занятости и увеличению уровня безработицы (как правило, для неквалифицированной рабочей силы).

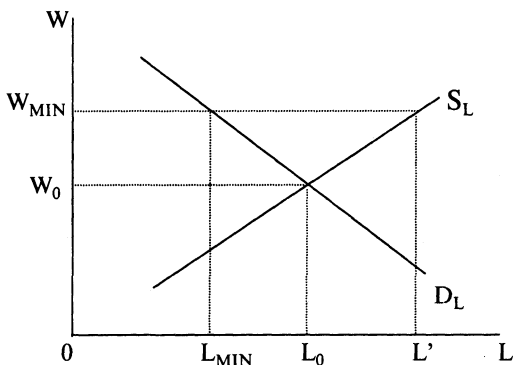


Рис. 3.11. Модель минимальной заработной платы с полным охватом рынка

Причем величина сокращения занятости на рис. 3.11 ($L_0 - L_{MIN}$) при данной W_{MIN} будет определяться эластичностью спроса на труд, а количество незанятых, претендующих на рабочие места, увеличится еще на величину ($L' - L_0$), которая будет определяться эластичностью предложения труда, и их общее количество составит ($L' - L_{MIN}$).

Для преодоления негативного влияния введения минимальной заработной платы на занятость неквалифицированной рабочей силы (например, молодежи) иногда устанавливают отдельный уровень минимальной заработной платы (субминимум) ниже, чем для всего рынка труда.

При анализе модели минимальной заработной платы с неполным охватом рынка (рис. 3.12) допустим, что работники могут свободно перемещаться между двумя секторами рынка труда и что предложение труда имеет низкую эластичность (кривая предложения труда расположена вертикально). Мобильность работников означает, что первоначально заработная плата в обоих секторах одинакова. Введение минимальной заработной платы W_{MIN} в первом секторе вытеснит из него ($L_1 - L_{MIN}$) работников (величина, опре-

деляемая эластичностью спроса на труд в первом секторе), которые перейдут во второй сектор и увеличат предложение труда, в результате этого во втором секторе занятость возрастет до $L' = L_2 + (L_1 - L_{\text{MIN}})$, а заработная плата уменьшится на $(W_0 - W')$ (величина, определяемая эластичностью спроса на труд во втором секторе).

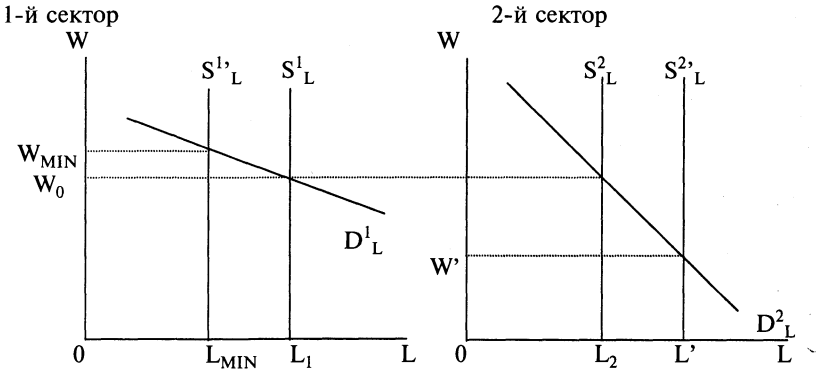


Рис. 3.12. Модель минимальной заработной платы с неполным охватом рынка

В условиях монополии возможны положительные эффекты минимальной заработной платы на занятость и заработную плату. На рис. 3.13 минимальная заработная плата W_{MIN} установлена на уровне, превышающем монополистически равновесный уровень заработной платы W_M . При этом кривая предложения труда примет вид кривой $W_{\text{MIN}}CS_L$, а кривая предельных издержек — $W_{\text{MIN}}CBMC_L$. Уровень занятости L' определяется условием максимизации прибыли и соответствует горизонтальным координатам точки D, в которой $MC_L = MRP$ (где MC_L — новая кривая предельных издержек $W_{\text{MIN}}CBMC_L$), и $L' > L_M$. Положительный эффект минимальной заработной платы на занятость будет сохраняться при установлении W_{MIN} в интервале $W_M < W_{\text{MIN}} < W^*$, где $W^* = MC_L = MRP$ — заработная плата, равная предельным издержкам, когда они равны предельному денежному продукту труда до установления минимальной заработной платы.

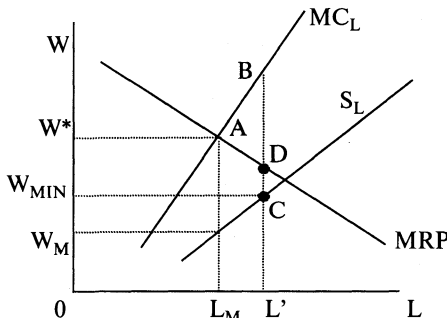


Рис. 3.13. Минимальная заработная плата в условиях монополии

§ 6. ДВУСТОРОННЯЯ МОНОПОЛИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Двусторонней монополией на рынке труда называется случай, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Профсоюз может нейтрализовать монопольную силу работодателя-монопсониста, предлагая труд своих членов по единой определенной заработной плате и создавая участок совершенно эластичного предложения труда. В этом случае будет возникать эффект, аналогичный эффекту минимальной заработной платы на монопсонистическом рынке труда.

На рис. 3.14 профсоюз устанавливает заработную плату на уровне W_U , тогда кривая предложения труда примет вид $W_U C S_L$, пересечение ее с кривой MRP определит уровень занятости L_U , то есть монопольные действия профсоюза позволят увеличить уровень занятости и заработной платы по сравнению с соответствующими уровнями монопсонистического равновесия (L_M, W_M). Как и в случае минимальной заработной платы, положительное влияние профсоюза при определении им заработной платы на монопсонистическом рынке труда ограничено интервалом $W_M < W_{MIN} < W^*$, где $W^* = MC_L = MRP$ — заработная плата, равная предельным издержкам, когда они равны предельному денежному продукту труда до действия профсоюза.

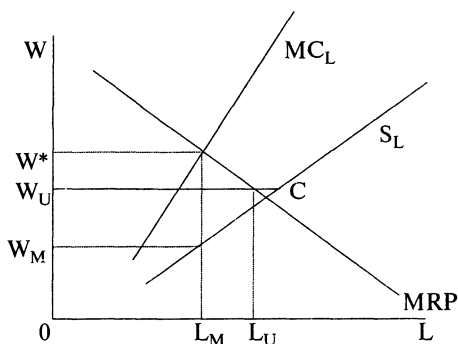


Рис. 3.14. Нейтрализация монопсонистической силы работодателя профсоюзом

Модель профсоюза-монополиста предполагает, что помимо нейтрализации монопольной силы работодателя он будет так же стремиться вести себя на рынке аналогично фирме-монополисту на рынке продукта и будет увеличивать заработную плату до такого уровня, чтобы максимизировать экономическую ренту работающих членов профсоюза. Тогда при двусторонней монополии — со стороны покупателя труда определение заработной платы и занятости происходит в соответствии с моделью монопсонистического рынка труда (рис. 3.15) и при равенстве MC_L и MRP в точке А заработная плата составит W_1 , занятость L_1 , а со стороны продавца труда, профсоюза заработная плата W_2 и занятость L_2 будут определяться равенством предельного дохода от продажи услуг труда членов профсоюза MR и цены

предложения их труда. Занятость L_2 будет соответствовать горизонтальным координатам точки В (точка пересечения кривых MR и S_L), а заработная плата W_2 — заработной плате найма L_2 работников, определяемой кривой предельного денежного продукта труда MRP .

Таким образом, работодатель и профсоюз стремятся ограничить конкурентный уровень занятости L_e , первый, чтобы максимизировать прибыль, второй, чтобы максимизировать коллективную экономическую ренту. Зарплата в модели двусторонней монополии остается неопределенной и может быть установлена в интервале между W_1 и W_2 , в котором находится и уровень заработной платы W_e , соответствующий конкурентному рынку труда. Конкретный уровень заработной платы устанавливается путем переговоров.

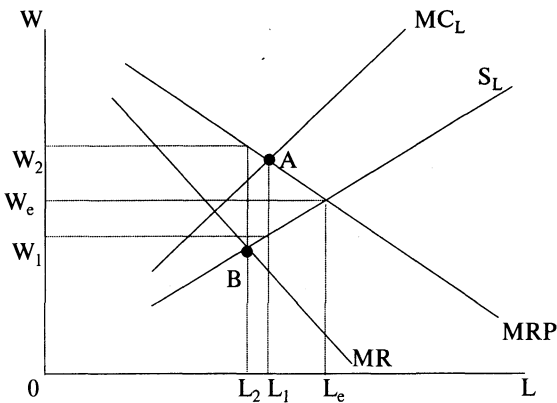


Рис. 3.15. Двусторонняя монополия

§ 7. НЕРАВНОВЕСНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Модель равновесного рынка труда основывается на том, что в точке равновесия $D_L(W^*) = S_L(W^*) = L^*$, и равновесная заработная плата W^* “очищает рынок”, то есть нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения.

Модель неравновесного рынка труда исходит из того, что уровень занятости определяется “короткой стороной рынка”, или спросом на труд, или предложением труда, в зависимости от того, что из них меньше при данной заработной плате, $L = \min(D_L, S_L)$. Кривые спроса и предложения труда в этой модели могут быть интерпретированы как отражающие максимальное количество труда, которое может быть обменено при данной ставке заработной платы.

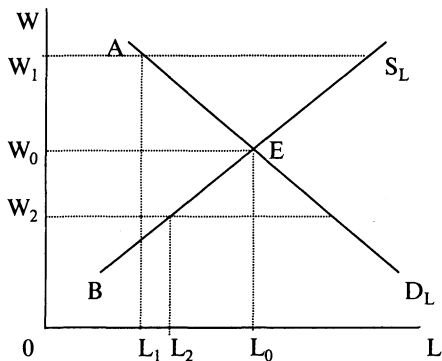


Рис. 3.16. Неравновесный рынок труда

На рис. 3.16 видно, что при ставке заработной платы W_1 (больше равновесной заработной платы $W_1 > W_0$) работодатели не захотят в соответствии с кривой спроса на труд D_L нанять больше работников, чем L_1 , то есть количество труда определено спросом на труд, несмотря на то, что предложение труда больше. При ставке заработной платы W_2 (меньше равновесной заработной платы, $W_2 < W_0$) предложение труда будет меньше, чем спрос на труд, но работодатели наймут предложенное количество труда, потому что в этой ситуации они получают прибыль. Предельный денежный продукт при уровне занятости L_2 превысит заработную плату, то есть количество труда определено предложением, несмотря на то, что спрос на труд больше. В противоположность равновесной модели рынка труда, которая предполагает существование единственной комбинации заработной платы и занятости в точке E, неравновесная модель предполагает, что комбинаций заработной платы и занятости может быть много и они определяются линией AEB.

Поведение заработной платы в неравновесной модели описывается уравнением $W_t = W_{t-1} + y(D_L - S_L)$, $y > 0$. Скорость, с которой заработная плата стремится к равновесной, определяется параметром y . Если y велик, то рынок труда быстро движется к равновесию, если y мал, то неравновесная ситуация на рынке труда сохраняется значительное время. Направление движения заработной платы служит в данном случае точным указателем того, что является сдерживающим фактором — спрос или предложение. Если заработная плата растет, то занятость определяется предложением труда, если снижается — спросом на труд.

Вопросы

1. Используя Ваши знания экономической теории труда, рассмотрите ожидаемое влияние повышения минимальной заработной платы на:

- занятость и безработицу в секторе, охваченном минимальной заработной платой;
- занятость и безработицу в секторе, не охваченном минимальной заработной платой;

- в) заработную плату членов профсоюзов;
- г) уровень участия в рабочей силе женщин и молодежи.

2. Как субминимум заработной платы для обучающихся подростков может повысить занятость подростков? Почему общий уровень занятости может увеличиться меньше, чем увеличилась занятость подростков?

3. Где будет больше эффект одинакового в процентном отношении повышения минимальной заработной платы, с точки зрения теории конкурентного рынка труда, в развитых странах или в развивающихся? Почему?

4. “Существует классификация вариантов поведения фирмы на рынке продукта и на рынке труда, а также классификация вариантов возможного поведения со стороны продавца труда, но нет теории поведения на рынке труда, вместо этого есть ряд объяснений различных видов действий работодателей и работников на рынке труда. Это скорее описание, чем хорошая теория.” Обсудите это высказывание.

5. “Поскольку монополист по определению является единственным продавцом продукта, потребители не могут заменить этот продукт другим, и следовательно, спрос на продукт, произведенный монополистом, является неэластичным по цене. Это в свою очередь делает производный спрос монополиста на труд неэластичным, поэтому монополист будет платить заработную плату выше конкурентного уровня”. Обсудите это высказывание.

6. Совершенно дискриминирующий монополист предъявляет спрос на труд аналогично фирме на конкурентном рынке труда и потому достигает экономической эффективности. Как может фирма сформировать структуру пакета общего вознаграждения, чтобы платить работникам их индивидуальную цену предложения?

7. Подстройка рынка труда предполагает гибкое приспособление заработной платы и количества труда к изменениям на рынке. Обсудите, какие проблемы подстройки рынка возникают при:

- нарушении гибкости заработной платы между различными профессиями и отраслями;
- ограничении мобильности рабочей силы;
- жесткости режимов рабочего времени.

Какие из этих проблем связаны со спросом на труд, какие с предложением труда?

8. Обсудите применимость для модели неравновесного рынка труда государственной политики на рынке труда, способствующей увеличению совокупного спроса. При каких условиях такая политика будет эффективной?

9. Предположим, что фирма: а) монополист на рынке труда; б) продает продукт как монополист; в) действует в отсутствие профсоюза. Изобразите такой рынок графически. Покажите на графике равновесные уровни заработной платы и занятости, и потери эффективности (если они есть). Ка-

кие меры государственной политики на таком рынке могут способствовать увеличению эффективности распределения ресурсов?

10. Покажите, как несовершенная монополистическая дискриминация по заработной плате женщин и мужчин может объяснить существование разрыва в уровне заработной платы мужчин и женщин — работников с равной производительностью труда на одной фирме. При каких условиях модель монополистического рынка труда может объяснить существование этого разрыва для экономики в целом?

Тесты

1. Какое из перечисленных положений является характеристикой совершенно конкурентного рынка труда?

- а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- б) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;
- в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;
- г) получение информации требует больших издержек.

2. Если равновесие на конкурентном рынке труда показано на первом графике (рис. 3.17), то какая из последующих диаграмм отражает выбор, с которым сталкивается типичная фирма, нанимая труд на этом рынке?

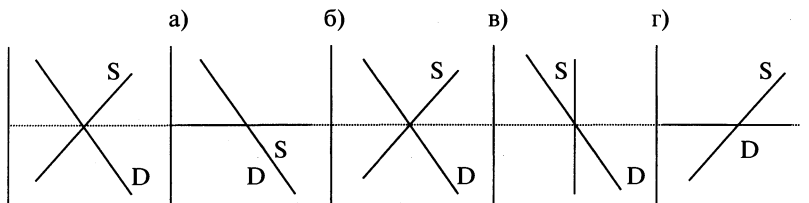


Рис. 3.17

3. Какое из последующих утверждений правильное?

- а) Монополисты нанимают слишком много труда, потому что стоимость предельного продукта труда превышает предельные издержки на труд;
- б) Для монополиста предельный денежный продукт труда превышает предельные издержки на труд при максимизирующем прибыль уровне занятости;
- в) Монополисты платят более низкую заработную плату, чем фирмы в условиях совершенной конкуренции на рынке продукта;
- г) Кривая спроса на труд монополиста менее эластична, чем кривая спроса на труд фирмы в условиях совершенной конкуренции на рынке продукта.

4. Кривая предельных издержек на труд фирмы в условиях монополии имеет положительный наклон и расположена выше кривой предложения труда, потому что:

- а) фирма дискриминирует работников, выплачивая каждому заработную плату, соответствующую его альтернативным издержкам;
- б) "сила" фирмы на рынке позволяет ей нанимать только высококвалифицированных работников, которым надо платить более высокую заработную плату;
- в) фирма платит работникам более низкую заработную плату и поэтому предложение труда на рынке ограничено;
- г) фирма должна платить более высокую заработную плату, чтобы привлечь дополнительных работников и платит эту высокую заработную плату всем нанятым работникам.

5. Какое из последующих утверждений является справедливым (рис. 3.18)?

- а) Уровень заработной платы, выплачиваемой этой фирмой, слишком высок для достижения эффективного распределения ресурсов;
- б) Уровень занятости в этой фирме слишком высок для достижения эффективного распределения ресурсов;
- в) Эта фирма наняла бы больше работников, если бы могла нанять их по заработной плате, которую она выплачивает в настоящее время;
- г) Поскольку у этой фирмы нет стимула к максимизации прибыли, она будет нанимать неэффективное количество работников.

6. Максимизирующие прибыль фирмы-монопсониста уровни заработной платы и занятости (рис. 3.18):

- а) W_1, L_1 ; б) W_2, L_2 ; в) W_3, L_1 ; г) W_1, L_3 .

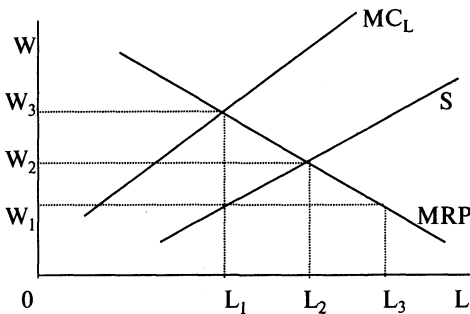


Рис. 3.18

7. Существование двусторонней монополии предполагает, что:
- а) уровень занятости будет меньше, чем в ситуации, когда рыночной силой обладает лишь одна из сторон;
 - б) уровень заработной платы будет выше той, которую предпочитают профсоюзы, но ниже той, которую предпочитает монопсонист;
 - в) уровень заработной платы будет зависеть от соотношения сил фирмы и профсоюза при переговорах;
 - г) потери эффективности вероятно будут больше, чем если бы лишь одна из сторон обладала рыночной силой.

8. Предположим, что рынок конкурентен, и что заработная плата равна W_1 . Если W' — устанавливаемая минимальная заработная плата (рис. 3.19), то:

- а) $(L_4 - L_3)$ дополнительных работников будет пытаться найти работу на этом рынке;
- б) занятость сократится с L_3 до L_2 ;
- в) кривая предложения труда будет иметь вид ломаной линии $W'BS_L$;
- г) все вышеперечисленное.

9. Предположим, что это рынок труда работодателя-монополиста (рис. 3.19). Если W' — устанавливаемая минимальная заработная плата, то занятость:

- а) увеличится с L_3 до L_4 ;
- б) увеличится с L_1 до L_2 ;
- в) увеличится с L_1 до L_4 ;
- г) сократится с L_3 до L_2 .

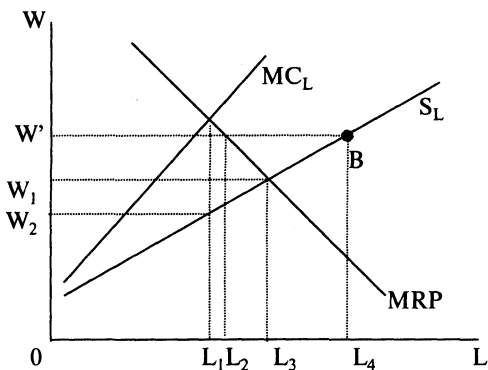


Рис. 3.19

10. Рис. 3.20 показывает спрос на труд монополистической фирмы, нанимающей труд на конкурентном рынке труда. Потери эффективности, связанные с максимизирующими прибыль уровнями заработной платы и занятости, составляют площадь:

- а) L_1ACL_2 ;
- б) $0W_2AL_1$;
- в) ABC ;
- г) W_2ACW_1 .

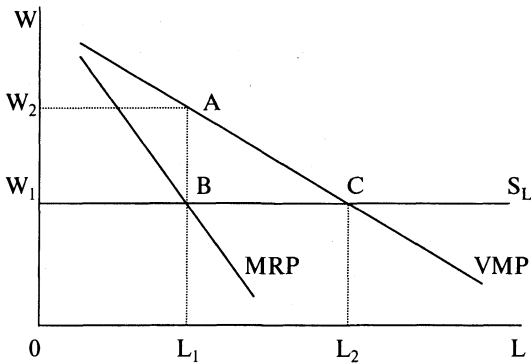


Рис. 3.20

Задачи

1. Правительство принимает решение по подготовке дополнительно 6000 экономистов. В настоящее время в стране 30000 экономистов, зарабатывающих в среднем по 50 тыс. руб. в год. Предположим, что при прочих равных условиях увеличение ставки заработной платы на 1% сокращает спрос работодателей на экономистов на 0,75% и увеличивает количество людей, желающих стать экономистами, на 1,25%. Проанализируйте влияние этой государственной программы на общую численность экономистов и их текущие заработки.

2. Допустим, что рынок труда характеризуется:

функцией спроса $L_D = 50000 - W$,

функцией предложения $L_S = W_{-1}$, где “-1” обозначает предшествующий год.

Предполагая, что заработная плата в 1993 году была 30000 долл., заполните табл. 3.1.

Табл. 3.1

Год	Количество занятых	Заработная плата
1994		
1995		
1996		

Какова равновесная заработная плата? Будет ли она когда-либо достигнута?

3. Допустим, что рынок труда характеризуется:

функцией спроса $L_D(t) = 800 - 100W(t)$,

функцией предложения $L_S(t) = 100W(t)$.

а) Каковы равновесные уровни занятости и заработной платы на этом рынке?

б) Предположим, что вводится минимальная заработная плата 6 дол. в час, каков уровень безработицы?

в) Опишите подстройку рынка, если вначале функция предложения определялась как $L_S(t) = 100W(t - 1)$, а затем рынок испытал шок предложения и функция предложения стала $L_S(t) = 150W(t - 1)$?

4. В табл. 3.2 показаны данные о занятости и издержках на труд гипотетического монополиста. AC_L — кривая предложения (средние издержки на труд), MC_L — предельные издержки на труд, MRP — предельный денежный продукт труда.

Табл. 3.2

MRP	L	AC_L	MC_L
6250	10	2500	3000
5750	20	3000	4000
5000	30	3500	5000
4000	40	4000	6000
2750	50	4500	7000
1250	60	5000	8000

а) При каком уровне занятости максимизируется прибыль фирмы?

б) Какой уровень заработной платы достаточен для привлечения этого количества труда?

в) Изобразите графически AC_L , MC_L , MRP . Покажите максимизирующий прибыль уровень занятости и ставку заработной платы.

г) В каких границах ставки заработной платы должна быть установлена минимальная заработная плата, чтобы в результате возросла занятость и ставка заработной платы занятых на фирме?

д) Начертите кривую MC_L , которая возникнет, если правительство установит минимальную заработную плату на уровне 4000. При каком уровне занятости будет теперь максимизироваться прибыль фирмы?

е) Рассмотрим только тех работников фирмы, которые были наняты до введения минимальной заработной платы. Какую дополнительную экономическую ренту предоставило правительство этим работникам в результате установления минимальной заработной платы на уровне 4000?

ж) Покажите на графике общую экономическую ренту, полученную всеми работниками фирмы.

5. Заполните табл. 3.3 для единичной фирмы, действующей на рынке труда А и рынке продукта АА.

Табл. 3.3

Единицы труда	Общие издержки на зарплату	MC_L	MRP	VMP
1			16000	16000
2			14000	15000
3			12000	14000
4			10000	12000
5			8000	10000
6			6000	8000

а) Что можно сказать об уровне конкуренции на рынке труда А и рынке продукта АА?

б) Каков максимизирующий прибыль уровень занятости?

в) Соответствует ли максимизирующий прибыль уровень занятости эффективному распределению ресурсов?

6. Используйте данные табл. 3.4 о производственных характеристиках и предложении труда для отдельной фирмы при ответе на следующие вопросы. Предположим, что фирма продает единицу продукта за 1 руб. на совершенно конкурентном рынке продукта.

а) Сколько работников предпочтет нанимать эта фирма?

б) Какова будет максимизирующая прибыль ставка заработной платы?

в) Для какой модели рынка труда характерны эти данные?

Табл. 3.4

Единицы труда	Совокупный продукт	Ставка зарплаты
0	0	—
1	13	1
2	25	2
3	34	3
4	42	4
5	46	5
6	48	6

ГЛАВА 4. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 9.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 4. P. 82—117.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 3. P. 84—134.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 18. P. 364—385.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 6. P. 153—185.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 4. P. 69—108.

(Модель инвестиций в человеческий капитал лучше всего рассмотрена в *Эренберг Р., Смит Р.* и в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, инвестиции фирмы в человеческий капитал разбираются в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, дополнительный материал в *Gunderson M., Riddell W.C.* и в *Elliott R.F.*, функционирование рынка труда специалистов и формирование спроса на образование описывается в *Эренберг Р., Смит Р.* и в *Sapsford D., Tzannatos Z.*, модель образовательных сигналов рассматривается в *Эренберг Р., Смит Р.* и в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, проблемы общественной отдачи от инвестиций в образование изложены в *Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E.*, важный дополнительный материал по всем проблемам темы содержится в *Sapsford D., Tzannatos Z.*)

§ 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. МОДЕЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОТДАЧИ ОТ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки, можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Такие инвестиции будут экономически целесообразными только, если они принесут отдачу, окупятся, то есть если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат более высокий уровень доходов.

Эмпирические профили возраст-доход свидетельствуют о том, что заработки увеличиваются вместе с уровнем образования и опытом работы (рис. 4.1). Основные тенденции, характеризующие профиль возраст-доход, следующие:

- средние заработки работающих в режиме полного рабочего времени растут с ростом уровня образования;
- наиболее быстрый рост заработков происходит в начале трудовой жизни — графики имеют выпуклую форму;
- различия в заработках, связанные с образованием, возрастают с ростом трудового стажа — графики имеют тенденцию к разрастанию;
- графики “возраст-зарботки” для мужчин оказываются более выпуклыми и разрастающимися, чем для женщин.

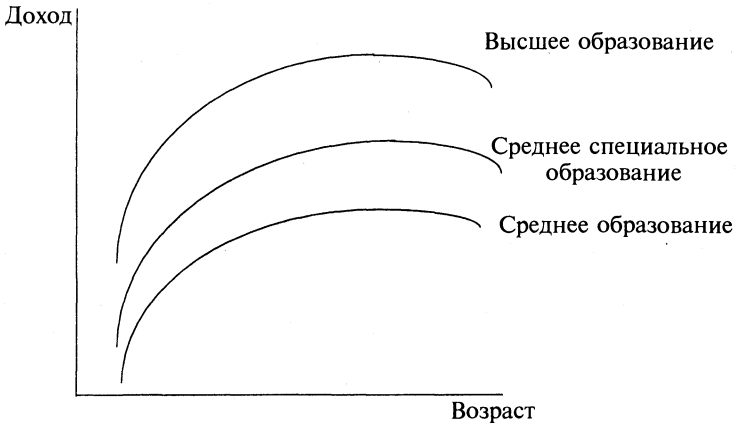


Рис. 4.1. Профили возраст-доход

Простая модель принятия решений об инвестициях в образование, или модель индивидуальной отдачи от инвестиций, предполагает, что процесс образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, то есть образование — объект для инвестиций, а не потребительское благо, и что потоки доходов, связанные с различными уровнями образования, известны.

При принятии решений об инвестициях сравниваются индивидуальные выгоды и издержки от образования. Выгоды ($V_1 - V^*$) от образования (пространство А на рис. 4.2) выражаются в более высоком уровне заработков после получения образования (V_1) по сравнению с уровнем заработков без образования (V^*). Издержки С на получение образования включают прямые издержки (плата за обучение, расходы на приобретение учебников и т.д.) (пространство C_1 на рис. 4.2), альтернативные издержки, или упущенный заработок (пространство C_2 на рис. 4.2).

Выгоды от образования представляют поток выгод во времени или сумму ежегодных выгод для предстоящего периода трудовой деятельности после получения образования. Так как решение об инвестициях принимается в настоящий момент времени, то для сопоставления издержек С и выгод ($V_1 - V^*$) последние необходимо дисконтировать, то есть привести их к текущей стоимости выгод (PVB).

$$PVB = \sum_{t=t_1}^T \frac{(B_{1t} - B^*_t)}{(1+r)^t},$$

где r — норма отдачи от инвестиций в образование (или ставка процента), характеризующая индивидуальную предпочтительность настоящего по отношению к будущему,

- T — период предстоящей трудовой деятельности,
- B_{1t} — заработки в году t после получения образования,
- B^*_t — заработки в году t без образования.
- t — индекс времени,
- t_1 — время обучения.

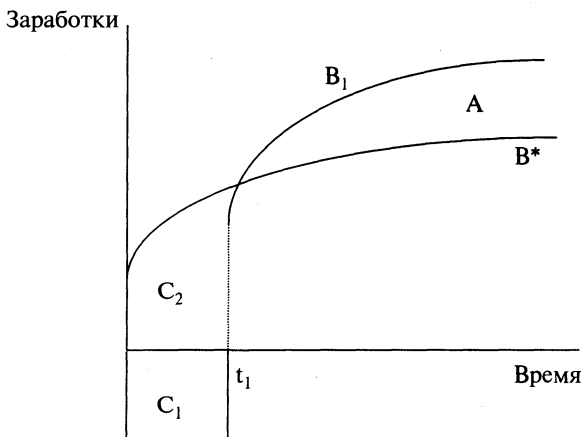


Рис. 4.2. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Возможны два способа оценки выгодности инвестиций в человеческий капитал:

- первый, определение чистой текущей стоимости (NPV) инвестиций,
- второй, определение внутренней нормы отдачи.

Определение чистой текущей стоимости инвестиций предполагает нахождение чистой текущей стоимости разницы потоков выгоды и издержек, при определенной ставке процента. Если чистая текущая стоимость инвестиций больше 0, то тогда они выгодны, чем больше значение чистой текущей стоимости инвестиций, тем более они выгодны.

$$NPV = \sum_{t=t_1}^T \frac{(B_{1t} - B^*_t)}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{B^*_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t} > 0,$$

где первое слагаемое — текущая стоимость потока выгоды, второе слагаемое — текущая стоимость упущенных заработков, третье слагаемое — текущая стоимость прямых издержек на образование.

Метод внутренней нормы отдачи предполагает приравнивание текущих стоимостей потока выгод и потока издержек и нахождение внутренней нормы отдачи ρ , которая уравнивает эти текущие стоимости:

$$\sum_{t=1}^T \frac{(B_{1t} - B^*_t)}{(1+r)^t} = \sum_{t=t_0}^4 \frac{B^*_t}{(1+r)^t} + \sum_{t=t_0}^4 \frac{H_t}{(1+r)^t}, \text{ отсюда находится } r = \rho.$$

Затем эта внутренняя норма отдачи сравнивается с рентабельностью инвестиций в экономике в данный момент времени, то есть с процентной ставкой i . Если $\rho > i$, то инвестиции в образование целесообразны.

Эти два метода не дают одинакового решения, если есть необходимость сравнить разные варианты инвестиционных проектов. На рис. 4.3 представлено соотношение значений NPV и нормы отдачи (или ставки процента) для двух образовательных планов. Первый план предполагает большие издержки на образование, чем второй, но по сравнению с ним он приносит более высокие заработки в конце трудового периода, которые дисконтируются сильнее.

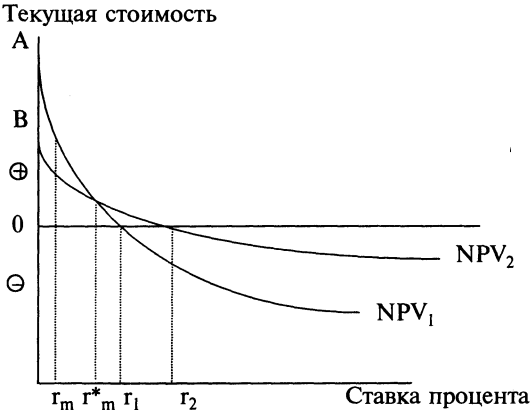


Рис. 4.3. Соотношение чистой текущей стоимости и нормы отдачи

Первый план характеризуется более высокой чистой текущей стоимостью выгод (точка A выше точки B) при нулевой ставке процента, но при возрастании ставки процента величина чистой текущей стоимости выгод первого плана убывает быстрее и достигает 0 при меньшей ставке процента, чем во втором образовательном плане, то есть внутренняя норма отдачи второго плана более высокая, чем первого ($r_1 < r_2$). При ставке процента r^*_m $NPV_1 = NPV_2$. Если рыночная ставка процента $r_m < r^*_m$, то первый вариант будет иметь более высокую чистую текущую стоимость выгод, чем второй, несмотря на то, что второй имеет более высокую внутреннюю норму отдачи. Тогда для принятия решения о предпочтительности того или иного образовательного плана нужны дополнительные аргументы.

Модель инвестиций в человеческий капитал имеет простые следствия, соответствующие основным параметрам модели. Инвестировать в человеческий капитал тем выгоднее, чем:

- больше период предстоящей трудовой жизни и, следовательно, больше отдача от инвестиций;

- меньше издержки, связанные с получением образования;
- больше различия в зарплатах высокообразованных и низкообразованных работников;
- в большей степени материальное положение и способности позволяют ориентироваться на будущее, а не на настоящий момент.

§ 2. ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Человеческий капитал разделяется на общий и специфический.

Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, на различных фирмах.

Специфический человеческий капитал может быть применен только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Человеческий капитал приобретает не только в процессе получения образования в школе, институте, но и при последующей профессиональной подготовке (формальной или неформальной, иногда непосредственно на рабочем месте).

Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал предполагает, что существуют два периода: первый — когда производятся инвестиции в обучение работника, второй — когда обучение закончено и начинает приносить отдачу.

Если фирма предоставляет работнику общую профессиональную подготовку (рис. 4.4 а)), то, чтобы компенсировать свои издержки на образование, она должна в период после обучения платить работнику зарплату ниже его предельного продукта, но тогда работник уйдет, так как профессиональная подготовка увеличила его общий человеческий капитал, и он может в другой фирме получить зарплату, равную его предельному продукту. Поэтому фирме после обучения придется платить заработную плату, равную предельному продукту, и ей не выгодно проводить общее обучение работников. Если фирма это делает, то зарплата работника в период обучения устанавливается меньше его предельного продукта, то есть издержки на общее образование несет сам работник.

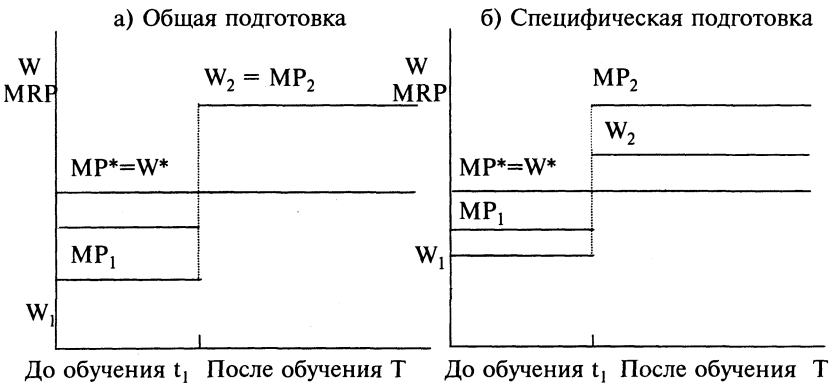


Рис.4.4. Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал

Если MP^* и W^* — предельный продукт и заработная плата без обучения ($MP^* = W^*$), MP_2 и W_2 — предельный продукт и заработная плата после обучения ($MP_2 = W_2$), MP_1 и W_1 — предельный продукт и заработная плата в период обучения ($MP_1 < MP^*$, так как производительность работника в период обучения немного снижается), t_1 — продолжительность обучения, а H — издержки обучения, то для работодателя выгодность общей профессиональной подготовки будет определяться условием:

$$\sum_0^{t_1} \frac{MP_{1t} - MP^*_t}{(1+r)^t} + \sum_{t_1}^T \frac{MP_{2t} - MP^*_t}{(1+r)^t} > \sum_0^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t} + \sum_0^{t_1} \frac{W_{1t} - W^*_t}{(1+r)^t} + \sum_{t_1}^T \frac{W_{2t} - W^*_t}{(1+r)^t}.$$

Так как $MP_2 = W_2$ и $MP^* = W^*$, то

$$\sum_0^{t_1} \frac{MP_{1t} - W_{1t}}{(1+r)^t} > \sum_0^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t},$$

то есть текущая стоимость заработной платы должна быть снижена на время обучения на текущую стоимость издержек на обучение.

Для работника выгодность обучения будет определяться следующим условием:

$$\sum_0^{t_1} \frac{W^*_t - W_{1t}}{(1+r)^t} < \sum_{t_1}^T \frac{W_{2t} - W^*_t}{(1+r)^t},$$

то есть текущая стоимость потерь в заработной плате за время обучения должна быть меньше текущей стоимости выигрыша в заработной плате в период после обучения.

Если фирма предоставляет работнику специфическую профессиональную подготовку (рис. 4.4 б)), то работник не сможет реализовать свой специфический человеческий капитал, полученный в результате этой подготовки, на другом рабочем месте. Поэтому фирма в период после обучения может платить работнику заработную плату выше, чем она была до обучения, но ниже, чем его предельный продукт после обучения (работник, уволившись, не получит на другой фирме большую заработную плату). Таким образом, при специфической профессиональной подготовке фирма может компенсировать все или часть издержек на обучение. Условия выгодности инвестиций для фирмы и работника те же, но при этом $MP_2 > W_2$. Создается ситуация, когда издержки на обучение фирма и работник делят между собой, текущая стоимость снижения заработной платы работника на период обучения меньше, чем текущая стоимость издержек на обучение. Пропорция такого разделения будет зависеть в том числе от степени специфичности человеческого капитала, приобретаемого при профессиональной подготовке.

§ 3. РЫНОК ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ

Модель рынка труда специалистов (рис. 4.5) может быть представлена как взаимодействие относительного спроса и относительного предложения

квалифицированного труда (предполагая, что существует только один вид или уровень образования).

Относительная заработная плата RW показывает отношение заработной платы образованных работников W_e к заработной плате необразованных работников W_u , кривая RD_L — относительный спрос на специалистов, кривая RS_L — относительное предложение труда специалистов. Кривые спроса и предложения имеют традиционный наклон. Кривая спроса — отрицательный, так как по мере возрастания относительной заработной платы работодатели будут заменять квалифицированный труд на неквалифицированный. Кривая предложения труда — положительный, так как, чем больше разрыв в зарплатах, тем больше людей будут стремиться получить образование.

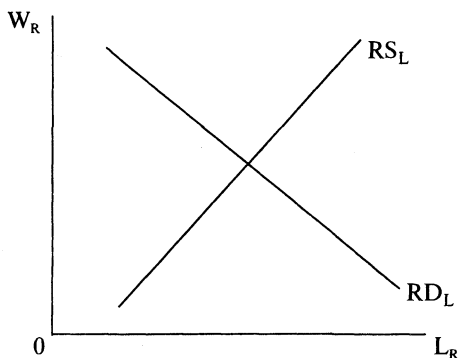


Рис. 4.5. Рынок квалифицированного труда

Из этой модели следует, что чем больше доля специалистов среди всех работников, тем меньше разница в зарплатах между специалистами и всеми работниками при данном относительном спросе на труд и, соответственно, меньше индивидуальная отдача от образования.

Для рынка труда специалистов характерен временной лаг в подстройке предложения труда в ответ на изменения в спросе на труд. Этот лаг вызван продолжительностью образовательных программ (например, 4—5 лет). В результате, в краткосрочном периоде предложение труда совершенно неэластично и подстройка рынка труда при шоках в спросе на труд происходит по принципу паутинообразной модели (рис. 4.6). В первоначальный период шок спроса выражается в росте заработной платы, и рынок труда переходит из точки А в точку В, в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает (переход от точки В к точке С), но оно оказывается избыточным при данной заработной плате, и заработная плата падает (рынок труда переходит из точки С в точку Е), что вызывает теперь в долгосрочном периоде снижение предложения (переход в точку F). После этого, так как спрос опять превышает предложение, происходит повторение цикла подстройки, пока колебания рынка не приводят к долгосрочному равновесию с заработной платой W' . Такая подстройка растянута во времени и может быть превращена очерченными шоками спроса на труд специалистов.

Условием действия паутинообразной модели является то, что кривая спроса должна быть менее крутой, чем кривая предложения (абсолютное значение эластичности спроса на труд должно быть больше, чем абсолютное значение эластичности долгосрочного предложения труда, $|\varepsilon_D| > |\varepsilon_S|$), иначе паутина разрастается, и равновесие не достигается.

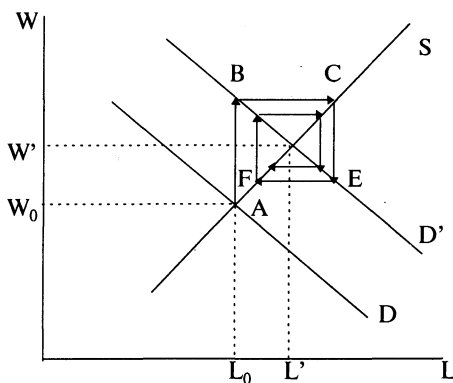


Рис. 4.6. Паутинообразная модель рынка труда специалистов

§ 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СИГНАЛЫ

Альтернативный теории человеческого капитала взгляд на образование рассматривается в теории образовательных сигналов на рынке труда, которая связана с проблемой отбора работников, выяснения их производительности до начала трудовой деятельности. В основе этой теории находятся следующие предположения:

- образование не увеличивает способности, производительность работника;

- люди изначально имеют различные способности;

- образование связано с издержками, в том числе моральными;

- для более способных людей приобретение образования связано с меньшими издержками, то есть издержки на образование и способности находятся в обратной зависимости;

- издержки на отбор работников и выяснение их истинной производительности для работодателей достаточно высоки.

На основе этих предпосылок можно сделать вывод о том, что более высокий уровень образования будет выявлять большую производительность работника, так как при прочих равных условиях из-за того, что у более способного работника меньше издержки на приобретение образовательного сигнала (образования), он получит большую отдачу от него.

Тогда может быть найден такой уровень образования, который служит разделяющим равновесием и отделяет более производительных работников от менее производительных.

На рис. 4.7 кривая $0C_1$ показывает издержки менее производительного работника (первого) на приобретение образования, кривая $0C_2$ — издержки более производительного работника (второго). W_1 — уровень заработной платы, соответствующий производительности первого работника, W_2 — уровень заработной платы, соответствующий производительности второго работника. Тогда образовательный сигнал e позволит работодателю разделить работников, так как менее производительному работнику не выгодно его получать. Если он не приобретает образование e , его выгоды больше, чем когда он приобретает образование e , $0W_1 > DK$. А более производительному наоборот выгодно, $AK > 0W_1$. Образовательный сигнал e^* будет оптимальным образовательным сигналом (разделяющим равновесием), так как он позволяет разделить работников и не стимулирует более производительных из них получать излишнее образование и нести дополнительные издержки. Образовательный сигнал e'' не будет срабатывать, такой уровень образования выгодно получать и менее производительным работникам ($0W_1 > e''G$). Образовательный сигнал, сильно превышающий e^* , например e' , будет срабатывать, но плохо. Его получение связано для производительных работников с большими издержками, и не все предпочтут получать его.

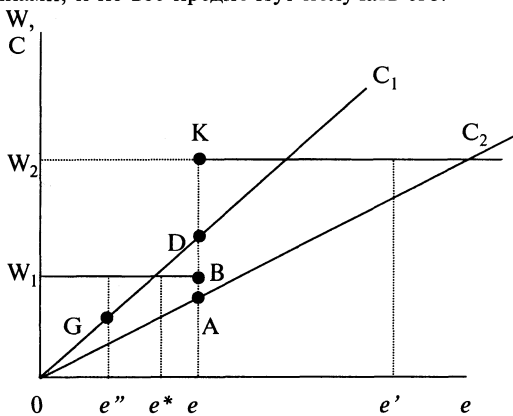


Рис. 4.7. Образовательные сигналы

§ 5. ОТДАЧА ОТ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ОБЩЕСТВА

Норма отдачи от образования для общества отличается от нормы отдачи от образования для индивидуума, так как и издержки, и выгоды от образования обществом и индивидуумом рассчитываются по-разному.

Индивидуум рассчитывает частную норму отдачи от образования на основании информации о чистой (после уплаты налогов) заработной плате с учетом неденежных выгод и своих прямых издержек на образование.

Социальные издержки включают помимо затрат на образование самих студентов и их семей еще и затраты государства и некоммерческих организаций. Такие общественные издержки составляют значительную часть сово-

купных издержек, особенно для более низких ступеней образования, когда, как правило, финансирование осуществляется государством, а альтернативные издержки от упущенных заработков малы. Кроме того, социальные издержки превышают индивидуальные на величину налогов, которые могли бы быть получены с упущенных заработков. Социальные выгоды так же больше индивидуальных. Общая социальная отдача от образования рассчитывается без вычета подоходного налога на заработную плату, так как общество в целом выигрывает от услуг, предоставляемых за счет налогов, при этом выгоды возрастают, так как прогрессивное налогообложение приводит к тому, что дополнительная отдача для общества от высоких налогов растет быстрее, чем доход по мере того, как приобретает все больше образования. Социальные выгоды также включают внешние и побочные эффекты от образования, которые оценить сложнее. Считается, что более образованные члены общества являются более осведомленными избирателями, более законопослушны и приносят значительную выгоду научными открытиями и изобретениями.

Сопоставление индивидуальных и общественных выгод и издержек от образования представлено в табл. 4.1.

Табл. 4.1. Индивидуальная и социальная отдача от образования

	Общество	Индивидуум
Выгоды	Полные выгоды в заработках (до налогообложения) + + моральные выгоды + + внешние и побочные эффекты	Чистые (т.е. после уплаты налогов) заработки + + моральные выгоды
Издержки	Полные упущенные заработки (за период обучения) + + общие прямые издержки на образование	Упущенные чистые заработки (после уплаты налогов) — — стипендия + + прямые индивидуальные издержки на образование

Помимо разного учета выгод и издержек государство также использует более низкую норму дисконтирования, чем индивидуумы. Оно действует на макроуровне и таким образом избегает проблем индивидуального риска и несовершенства информации о возможности успешной реализации полученного образования и размерах будущих доходов, то есть тех факторов, которые повышают индивидуальную норму дисконтирования.

Если рассматривать образование как сигнал, то социальная отдача от образования будет заключаться в том, что образование помогает “сортировать” работников в соответствии с их производительностью. Например, предположим, что в обществе существует два типа рабочих мест: 1 и 2, и что технология производства требует, чтобы на этих рабочих местах было равное количество работников. Каждый работник может выполнять работу типа 1, но лишь половина работников может выполнять работу типа 2. Распределение ресурсов по случайной выборке приведет к тому, что лишь половина способных работников займет рабочие места типа 2, что при заданной технологической пропорции сократит выпуск производства наполовину. Если образование эффективно определяет способных работников, то использование его как сигнала при распределении ресурсов позволит максимизировать выпуск.

Допустив, например, что рабочие места типа 1 и 2 являются совершенными заменителями в производстве национального дохода, и предельный продукт типа 2 вдвое больше типа 1, получим, что оптимальное распределение ресурсов с учетом образовательных сигналов увеличит национальный доход в 1,5 раза по сравнению с распределением ресурсов по случайной выборке.

Вопросы

1. Почему решение о получении образования можно рассматривать как инвестиции? Каковы издержки и выгоды от получения высшего образования с точки зрения индивидуума и с точки зрения общества? Почему для принятия рационального решения необходимо считать текущую стоимость выгод и издержек?

2. Прокомментируйте с позиций теории человеческого капитала следующие высказывания:

а) При стандартном цикле трудовой жизни женщинам менее выгодно инвестировать в человеческий капитал, чем мужчинам.

б) Пожилые работники менее мобильны, чем молодые.

в) Экономический спад стимулирует рост числа желающих поступить в высшие учебные заведения.

г) Стандартные профили возраст-зарботки показывают, что люди с более высоким уровнем образования зарабатывают больше, чем те, у кого образование ниже, поэтому индивидуальные инвестиции в образование всегда выгодны.

д) Увеличение размера минимальной заработной платы приведет к росту инвестиций в обучение на рабочем месте.

е) Профили возраст-зарботки имеют более крутой наклон у тех работников, которые в процессе обучения на рабочем месте получили специфическое, а не общее образование.

ж) Тот факт, что уровень увольнений у работников с более высоким образованием ниже, свидетельствует о справедливости теории образовательных сигналов. В данном случае образование служит сигналом надежности и стабильности работника.

з) Люди с одинаковым запасом человеческого капитала должны получать одинаковое вознаграждение на рынке труда.

и) Есть основания считать, что инвестиции в образование и другие формы инвестиций в человеческий капитал, в отличие от инвестиций в физический капитал, находятся в противоположной фазе с циклом экономического развития.

к) В тех видах занятости, где издержки на обучение и профессиональную подготовку новых работников на рабочем месте достаточно велики, можно одновременно наблюдать увеличение продолжительности работы на одном предприятии и снижение текущей ставки заработной платы.

3. Предположим, выпускник школы прочитал в научном журнале, что норма отдачи от высшего образования составляет 15%. Посоветуйте, как ему использовать эту информацию для принятия рационального решения о поступлении в вуз.

4. Российская статистика зафиксировала в начале 90-х годов снижение конкурса в вузах. Какие объяснения этого явления могут быть даны с позиций теории человеческого капитала?

5. Определите различие между общим и специфическим профессиональным обучением на рабочем месте, объясните, кто и почему должен оплачивать каждый из видов обучения. Возможна ли ситуация, когда работодателю выгодно оплачивать общее образование работника?

6. Каковы нерыночные виды отдачи от инвестиций в человеческий капитал?

7. Определите ожидаемое влияние, которое окажет на соотношение отдачи от получения высшего образования для разных групп студентов стипендия, выплачиваемая в зависимости от:

- а) способностей студента;
- б) материального положения студента.

8. Покажите, как влияет на оценку отдачи от высшего образования:

а) теория отбора на основании образовательных сигналов на рынке труда;

б) возможность того, что часть расходов на высшее образование будет рассматриваться как потребление, а не как инвестиции;

в) то, что, как правило, люди, получающие высшее образование, обладают большими способностями, чем те, кто отказываются от высшего образования;

г) то, что работа, получаемая выпускниками высших учебных заведений, как правило, приносит большие неденежные выгоды, чем работа, получаемая выпускниками школ.

9. Василий Петрович Белов — 58-летний рабочий-строитель, зарабатывающий 5 руб. в час, во время работы повредил газовый трубопровод, о существовании которого газовые службы не предупредили строительную организацию. В результате аварии Василий Петрович был тяжело ранен и утратил трудоспособность. Как экономист-консультант оцените текущую стоимость потерянного заработка и посоветуйте Василию Петровичу, на какую сумму вчинить иск газовым службам. Кроме размера заработка, какие еще данные Вам необходимы для такого расчета?

10. После окончания экономического факультета МГУ, Вы сделали успешную карьеру в бизнесе и стали состоятельным человеком. Высоко оценивая роль образования в своей судьбе, Вы намерены предоставить сумму, эквивалентную 5 млн. дол. для расширения доступности образования и профессиональной подготовки. Как только Вы объявили об этом намерении, Вам предложили на выбор несколько вариантов использования Ваших средств. Как Вы оцените преимущества и недостатки каждого предложенного варианта?

а) Финансирование университетских стипендий для студентов из низкодоходных семей;

- б) Предоставление гарантии займов студентам из низкодоходных семей;
- в) Предоставление грантов на развитие научной работы студентов;
- г) Предоставление субсидий на заработную плату работодателям, соглашающимся нанимать и профессионально обучать молодых специалистов.

Тесты

1. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что:

- а) профили возраст-зарботки работников с более высоким образованием расположены выше, но идут более полого, чем у работником с низким уровнем образования;
- б) разница в зарботках работников с различным уровнем образования с годами увеличивается;
- в) с возрастом зарботки имеют тенденцию к все более быстрому росту;
- г) профили возраст-зарботки изменяются в зависимости от возраста, но не от уровня образования.

2. Общие издержки на образование обычно не включают:

- а) затраты на питание;
- б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников и т. д.;
- в) зарботки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу;
- г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.

3. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить зарботки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то

- а) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций положительна при 10-процентной банковской ставке;
- б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;
- в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25;
- г) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций равна 125 руб.

4. Оптимальный объем образования для индивидуума определяется тогда, когда:

- а) внутренняя норма отдачи превышает рыночную ставку процента на максимальную величину;
- б) рыночная ставка процента превышает внутреннюю норму отдачи на максимальную величину;
- в) внутренняя норма отдачи равна рыночной ставке процента;
- г) чистая текущая стоимость инвестиций в человеческий капитал минимизируется.

5. Теория человеческого капитала предполагает, что доля поступающих в вузы возрастет, если:

- а) возраст, когда начинают выплачивать пенсию по старости, увеличится до 70 лет;

б) будет отменено льготное налогообложение фирм, спонсирующих образовательные учреждения;

в) размер студенческих стипендий будет заморожен;

г) заработки выпускников ВУЗов сократятся из-за слишком большого наплыва на рынок труда специалистов с высшим образованием.

6. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от индивидуальной нормы отдачи, так как:

а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;

б) люди сравнивают различия в заработках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в заработках после выплаты налогов;

в) образование может предоставлять существенные экстерналии выгоды;

г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.

7. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;

б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;

в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;

г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.

8. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:

а) скорее всего сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;

б) скорее всего не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;

в) и а), и б);

г) ни а), ни б).

9. Если верна теория образовательных сигналов на рынке труда, то:

а) индивидуальная норма отдачи от образования не будет точно отражать выгоду для отдельного студента;

б) уровень получаемых доходов обратно зависит от образовательного уровня;

в) индивидуальная норма отдачи от образования будет превышать социальную норму отдачи от образования;

г) разница в заработках, благодаря образованию, значительно больше, чем предполагают сторонники теории человеческого капитала.

10. Каким будет уровень заработной платы в период специфического профессионального обучения и после завершения обучения (рис. 4.8), если H — это затраты на обучение?

- а) W_1, W_3 ;
- б) W_2, W_3 ;
- в) W_1 , между W_2 и W_3 ;
- г) между MP_1 и W_1 , между W_2 и W_3 .



Рис. 4.8

Задачи

1. Николай Алексеевич имеет заработок 8000 руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 1000 руб. Николай Алексеевич предполагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет иметь заработок в размере 13000 руб. в год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10%.

2. Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 5 тыс. руб., в период 2 — 6 тыс. руб., в период 3 — 7 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занять 2 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 10 тыс. руб., а в период 3 — 12 тыс. в год. (Предположим, что нельзя прожить ни больше, ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

3. Фирма предлагает работникам два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку — 20 тыс. руб.

ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки — 16 тыс. руб.

ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки — 24 тыс. руб.

Материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения — 5 тыс. руб.

Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых других фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли ему осуществлять это обучение? Стоит ли в этом случае ему осуществлять обучение по второй программе?

4. Жанна Федорова после окончания бакалавриата экономического факультета МГУ продолжила обучение на магистерской ступени Университета Джордж Мэйсон (США). Закончив обучение, она получила работу в банке, ее первоначальный заработок составил 20000 долл. в год. Она ожидает, что ее заработная плата в течение ближайших 10 лет будет увеличиваться на 400 дол. в год, в течение следующих 10 лет — на 200 дол. в год, затем в течение 10 лет будет оставаться неизменной, и, наконец, в последние 10 лет ее трудовой жизни будет ежегодно сокращаться на 200 дол. Изобразите графически профиль возраст-заработки данной модели. Рассчитайте текущую стоимость инвестиций Жанны в подготовку на рабочем месте при возможных вариантах рыночной ставки процента равной 5 и 10 процентам.

5. Родион заканчивает среднюю школу в возрасте 18 лет и может поступить на работу, где ему предлагают ежегодный заработок в размере 15000 дол. в течение первых четырех лет и 25000 дол. в течение последующих лет вплоть до ухода на пенсию в возрасте 58 лет. С другой стороны, он может поступить в университет и изучать экономику при ежегодных издержках в 10000 дол. за обучение и 15000 дол. на питание и жилье. Если он успешно окончит университет и найдет работу по экономической специальности, его ежегодный заработок составит 40000 дол. Вместе с тем, он может не справиться с учебой и после 2-х лет быть исключен, и тогда его заработок будет таким, как если бы он не поступал в университет (включая 4 года по 15000 дол.).

а) Если Родион уверен, что справится с обучением в университете, какой из вариантов он изберет? Предположим, что нет моральных издержек (то есть неприязнь Родиона к работе такая же, как и к учебе) и что рыночная ставка процента составляет 3%. Какова текущая стоимость высшего образования для Родиона?

б) Насколько высока должна быть вероятность исключения из университета, чтобы Родион отказался поступать?

ГЛАВА 5. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 8, 12, 15.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 12, 13. P. 345—413.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 10, 14, 15. P. 372—410, P. 525—612.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 17, 19, 21, 22, 23. P. 342—363, P. 389—401, P. 415—477.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 11, 13. P. 312—355, P. 383—416.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 8, 9. P. 173—244.

(Общий подход и систематизация причин различий в заработной плате хорошо разобраны в McConnell C.R., Brue S.L. Компенсационные различия в заработной плате, как позитивные, так и негативные, наиболее полно описаны в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. Влияние несовершенств рынка на различия в заработной плате разбираются в McConnell C.R., Brue S.L. Проблемы дискриминации и заработной платы хорошо изложены в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., дополнительный материал по этой проблеме в Elliott R.F. и в Sapsford D., Tzannatos Z. Распределение заработков подробно разбирается в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., важный дополнительный материал в Sapsford D., Tzannatos Z.)

§ 1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработной платой называется цена услуг труда.

Ставка заработной платы — цена услуг труда за единицу отработанного времени.

Номинальная заработная плата — заработная плата в денежном выражении.

Реальная заработная плата — номинальная заработная плата, деленная на уровень цен.

Заработок — ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени.

Общее вознаграждение — заработок плюс премиальные выплаты плюс неденежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка.

Если рассматривать модель рынка труда с совершенной конкуренцией, то действие рыночных сил на таком рынке должно приводить всех работников к одинаковой равновесной заработной плате (по крайней мере для определенного вида труда). Но этого не происходит, заработная плата различна даже для работников одного и того же вида труда. Причины различий в заработной плате в том, что (рис. 5.1):



Рис. 5.1. Причины различий в заработной плате

— работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, обладают различным объемом человеческого капитала и, соответственно, разной производительностью;

— рабочие места неоднородны, они отличаются друг от друга “незарплатными” характеристиками (условиями, месторасположением, видами социальных пособий и льгот, статусом и т.д.);

— условия совершенной конкуренции не выполняются (существуют ограничения на мобильность рабочей силы, информация несовершенна и ее получение связано с издержками, возникают эффекты дискриминации на рынке труда).

Неоднородность работников рассматривается при анализе качества рабочей силы в теории человеческого капитала. Неоднородность рабочих мест рассматривается в теории компенсационных различий в заработной плате.

§ 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Гедонистическая теория заработной платы предполагает, что работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место. Эта полезность зависит как от величины заработной платы, так и от различных других характеристик рабочего места (позитивных и негативных), по отношению к которым у работника есть предпочтения.

Различия в заработной плате, компенсирующие “незарплатные” различия в характеристиках рабочих мест, называются **компенсационными различиями** в заработной плате.

Модель компенсационных различий в заработной плате основывается на следующих предпосылках:

— при выборе рабочего места работник максимизирует свою полезность от занятости на этом рабочем месте с учетом всех его характеристик, а не только дохода (в этом модель компенсационных различий основывается на гедонистической теории заработной платы);

— работник имеет или может получить в процессе работы информацию о всех характеристиках рабочего места и издержки на получение информации невелики;

— работники мобильны и могут свободно переходить с одного рабочего места на другое.

Предпочтения работника описываются функцией полезности

$$U = u(W, X_i),$$

где W — заработная плата, X_i — “незарплатные” характеристики рабочего места.

Рассмотрим случай негативных характеристик на примере риска травматизма и профессиональных заболеваний — R .

Тогда функция полезности работника $U = u(W, R)$ и $u'(W) > 0$, $u'(R) < 0$.

Предпочтения работника описываются семейством кривых безразличия (рис. 5.2 а)). Вогнутость кривых отражает убывающую предельную норму замещения степени риска заработной платой.

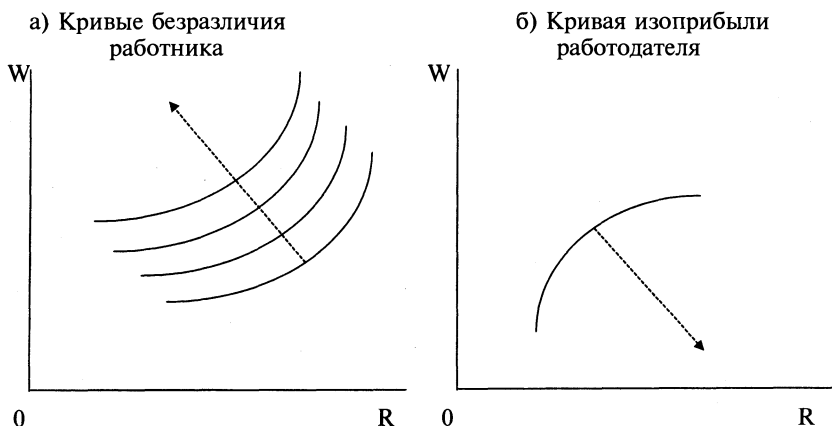


Рис. 5.2. Кривые безразличия работника и изоприбыли работодателя, отражающие их предпочтения к заработной плате и риску травматизма

Так как снижение степени риска требует от работодателя увеличения затрат, то предпочтения работодателя могут быть описаны семейством кривых изоприбыли, их выпуклость отражает убывающий предельный доход при снижении степени риска. Конкуренция на рынке будет приводить фирму к нулевой экономической прибыли и к кривой изоприбыли, соответствующей нулевой прибыли (рис. 5.2 б)).

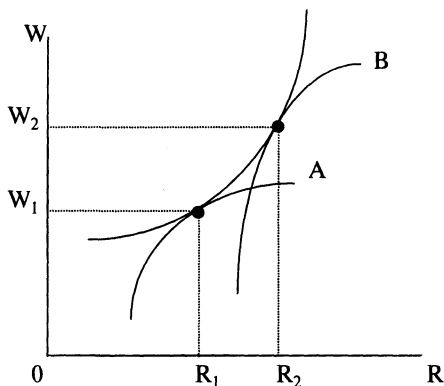


Рис. 5.3. Компенсационные различия в заработной плате при различной степени риска

Работник в соответствии со своими предпочтениями может выбрать различные рабочие места, предлагаемые ему фирмами, максимизируя при этом свою функцию полезности. Так, на рис. 5.3 работника одинаково устраивают и рабочее место на фирме А, и рабочее место на фирме В. При этом в первом случае комбинация заработная плата-степень риска — W_1, R_1 , во втором случае — W_2, R_2 . Увеличение степени риска на $(R_2 - R_1)$ сопровождается увеличением заработной платы на величину $(W_2 - W_1)$, которая и будет в данном случае составлять компенсирующее различие.

На рынке в целом пересечение всех возможных комбинаций предлагаемых рабочих мест образует рыночную кривую предложения заработная плата-степень риска, которая будет иметь положительный наклон и будет более плоской, чем кривые изоприбыли отдельных фирм. Точки касания с кривой, образованной пересечением всех возможных предпочтений работников, образуют множество решений заработная плата-степень риска (рис. 5.4).

Теория компенсационных различий в заработной плате позволяет анализировать влияние на рынок труда нормативов по безопасности труда.

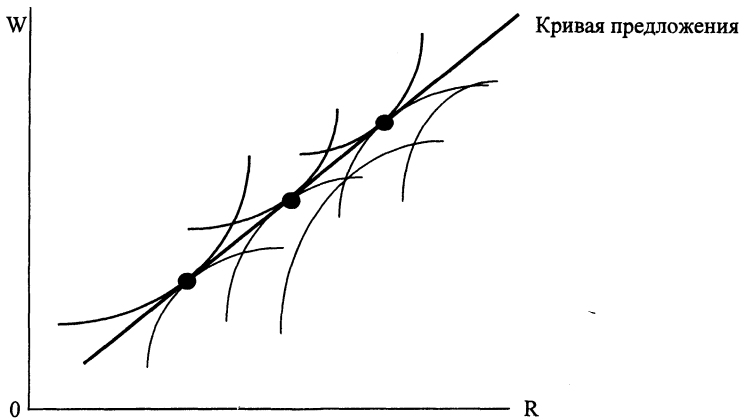


Рис. 5.4. Рыночная кривая предложения заработной плата — степень риска травматизма

На рис. 5.5 представлена ситуация, когда нормативы по безопасности труда устанавливаются при полной информированности работников о степени риска. В этом случае возможны два варианта. Первый (рис. 5.5 а)), когда установление норматива R^* переведет работника из точки $A(W_0, R_0)$ в точку $B(W^*_1, R^*)$ с меньшей степенью риска и с меньшей заработной платой, соответствующую более низкому уровню полезности. Второй (рис. 5.5 б)), когда установление норматива R^* переведет работодателя на вышерасположенную кривую изоприбыли, соответствующую более низкой прибыли, в этом случае работник так же перейдет из точки A в точку $C(W^*_2, R^*)$ с меньшей заработной платой, но соответствующую уровню полезности, на котором он был.

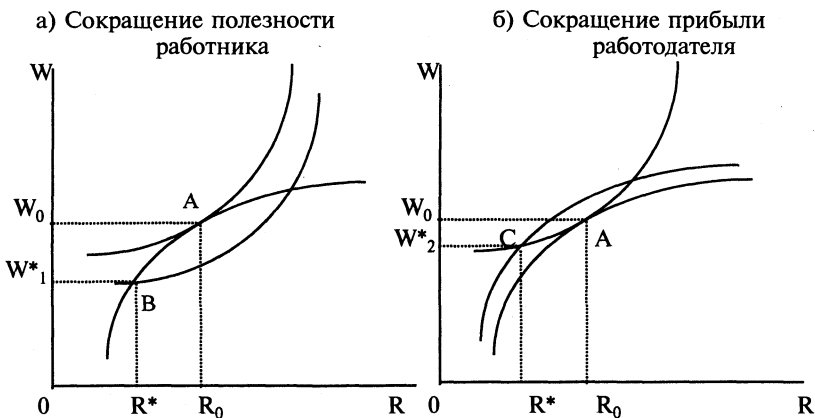


Рис. 5.5. Влияние нормативов по безопасности труда при полной информации о степени риска

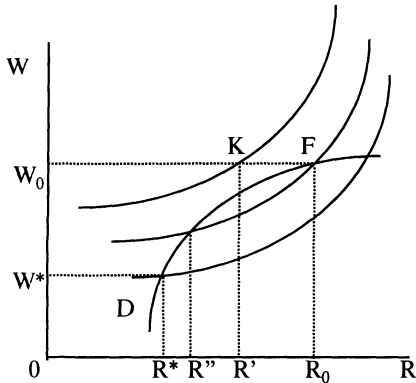


Рис. 5.6. Влияние нормативов по безопасности труда при неполной информации о степени риска

При неполной информированности о степени риска (рис. 5.6) работник, принимая заработную плату W_0 , рассчитывает, что он находится в точке K со степенью риска R' , на самом деле он находится в точке F , соответствующей более низкому уровню полезности и степени риска R_0 . Установление норматива R^* переведет работника в точку $D(W^*, R^*)$, соответствующую еще более низкому уровню полезности, но установление норматива по безопасности труда в интервале от R'' до R_0 позволило бы работнику улучшить свое положение и переместиться на более высокий уровень полезности по сравнению с тем, на котором он находится ($R'' < R < R_0$), или, по крайней мере, оставшись на том же уровне полезности, уменьшить степень риска ($R = R''$).

Компенсационные различия в заработной плате возможны так же в случае положительных характеристик рабочего места: пособий, льгот, различных видов неденежного вознаграждения. В этом случае функция полезности работника $U = u(W, B)$ и $u'(W) > 0$, $u'(B) > 0$, традиционным графическим отражением которой будет семейство кривых безразличия. Выпуклость кривых означает убывающую полезность при замещении заработной платы пособием. Поведение работодателя описывается функцией его возможных издержек на общее вознаграждение, включающих заработную плату и все пособия и соответствующих нулевой экономической прибыли, $C_0 = W + zB$, которая аналогична бюджетным ограничениям, и означает, что размер пособий может увеличиться только за счет снижения заработной платы. Если $|z| = 1$, то увеличение стоимости пособия приводит к эквивалентному по стоимости снижению заработной платы, если $|z| > 1$, то увеличение стоимости пособия приводит к большему сокращению заработной платы, если $|z| < 1$, то увеличение стоимости пособия приводит к меньшему сокращению заработной платы.

Есть несколько причин, увеличивающих вероятность того, что $|z| < 1$. Во-первых, многие виды пособий и неденежного вознаграждения не обла-

гаются налогом. Во-вторых, многие пособия (например, страхование) обходятся работодателю дешевле, чем если бы они покупались работником индивидуально, так как возникает экономия на масштабе и административных издержках. В-третьих, пособия могут использоваться как средство скрытого отбора и дополнительного поощрения предпочтительной рабочей силы (заработная плата для этого не может использоваться из-за явной дискриминационности подобной практики), в этом случае соответствующим образом выбранная структура пособий будет способствовать самоотбору работников более высокой производительности. Эти же причины делают пособия привлекательными для работников, несмотря на то, что при прочих равных условиях вознаграждение в денежной форме обеспечивает работнику большую полезность из-за возможности его гибкого использования.

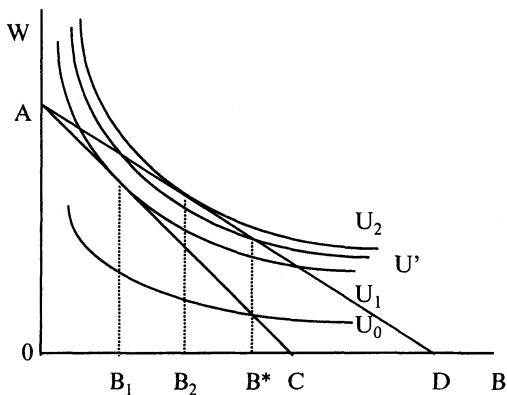


Рис. 5.7. Выбор структуры вознаграждения и определение размера пособия

На рис. 5.7 линия AC показывает бюджетные ограничения работника в пространстве заработная плата-пособия при условии, что блага, соответствующие пособиям и неденежному вознаграждению, приобретаются работником самостоятельно и стоимость единицы благ эквивалентна единице заработной платы. Тогда работник выберет B_1 благ и окажется на уровне полезности U_1 . Если работодатель предлагает структуру вознаграждения, включающую B^* пособий, то это было бы невыгодно работнику, так как его полезность составит U_0 , но пособия обходятся работодателю дешевле (его изокоста AD), поэтому в действительности работник перейдет на уровень полезности U' . Помимо этого работодатель может применить гибкий план пособий и неденежного вознаграждения (так называемый план пособий “по типу кафетерия”), определив, что B^* — это только максимальная величина стоимости пакета пособий и неденежного вознаграждения, в рамках которой работник может определить индивидуальный набор. Тогда работник выберет пособия в размере B_2 и максимизирует полезность до U_2 .

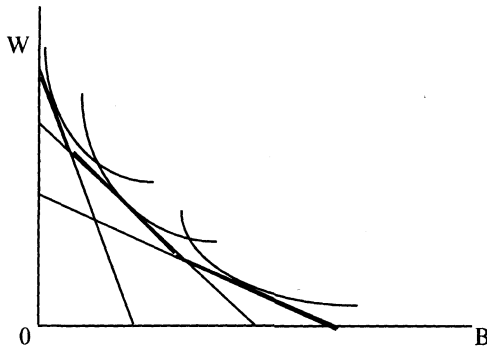


Рис. 5.8. Рыночная кривая предложения структур совокупного вознаграждения

Рыночная кривая предложения различных структур совокупного вознаграждения образуется аналогично случаю компенсационных различий в заработной плате при возможности риска травматизма. Она представляет собой комбинацию кривых издержек отдельных фирм (рис. 5.8). Точки касания с кривой, образованной пересечением всех возможных предпочтений работников, образуют множество решений заработная плата-пособия.

§ 3. НЕСОВЕРШЕНСТВА РЫНКА

Отклонение от условий совершенно конкурентного рынка труда с точки зрения влияния на распределение заработной платы, в первую очередь, происходит по двум направлениям. Первое, информация на рынке несовершенна и получение ее может требовать значительных издержек. Второе, мобильность труда не абсолютна, существуют ограничения мобильности, в том числе связанные с издержками на мобильность.

В процессе функционирования рынка труда происходят изменения в спросе на труд, вызывающие изменения в заработной плате, в результате возникает некоторое множество предлагаемых заработных плат вместо одной. Несовершенство информации приводит к тому, что предложение замедленно подстраивается и различия в заработной плате сохраняются. Растянutosть подстройки во времени может быть также вызвана неэластичностью предложения труда в краткосрочном периоде, как это происходит в случае паутинообразной модели рынка высококвалифицированного труда (рис. 5.9), когда заработная плата колеблется вокруг равновесной W_e .

В результате временной протяженности подстройки в определенный момент времени на рынке труда существует не одна, а множество заработных плат для одного вида труда, отражающих переходные различия в заработной плате.

Но даже с течением времени процесс подстройки заработной платы не обязательно может приводить к установлению единой заработной платы. Получение полной информации о всех существующих ставках заработной платы может требовать значительных издержек и возможна ситуация, когда

предельные издержки на получение информации окажутся выше, чем выигрыш от повышения заработной платы. Тогда различия в заработной плате, вызванные несовершенством информации, будут иметь не временный, а постоянный характер. Более подробно процесс выбора приемлемой для работника заработной платы разбирается в теории поиска работы.

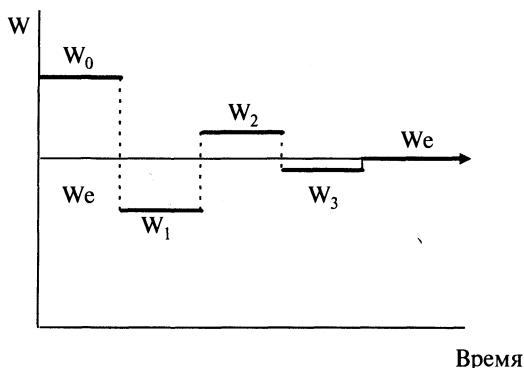


Рис. 5.9. Подстройка заработной платы во времени

Ограничения мобильности могут быть двух видов: географические ограничения и институциональные ограничения.

Рынки труда не сосредоточены в одной точке, они имеют пространственную, территориальную протяженность. Территориальные перемещения рабочей силы (миграция) связаны с издержками на преодоление расстояния и на смену места приложения труда, а возможно и места жительства. Помимо этого географические ограничения могут сочетаться с институциональными, законодательными ограничениями на территориальную мобильность. Более подробно издержки и ограничения мобильности разбираются при анализе миграции, межфирменной мобильности и сегментированности рынка труда.

Институциональные ограничения возникают в результате существования в обществе формальных и неформальных правил и процедур, препятствующих мобильности. Формальные ограничения могут возникать в результате деятельности государства и профсоюзов. Неформальные ограничения — результат действия устоявшихся в обществе неписаных правил и норм. Пример действия таких норм — дискриминация на рынке труда.

§ 4. ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Дискриминация — это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Неравные возможности на рынке труда проявляются или в неравной оплате за равный труд (дискриминационные различия в заработной плате), или в неодинаковом доступе к рабочим местам, обучению и т.д. Как правило, дискриминация — сложное явление, в котором объединяются и дискри-

минационные различия в заработной плате, и другие неравные возможности на рынке труда. Поэтому модели, анализирующие дискриминационные различия в заработной плате, в качестве предпосылок или следствий содержат предположения о других видах дискриминации и наоборот. Необходимо учитывать, что неравная оплата за работы, сравнимые по своей ценности, — это не обязательно дискриминация, в то время как равная оплата за работы равной ценности не обязательно означает отсутствие дискриминации.

Одно из объяснений дискриминационных различий в заработной плате дает модель дискриминирующей монополии на рынке труда. Эта модель основана на предположении о разной эластичности предложения труда у различных групп работников и объясняет групповую дискриминацию в заработной плате.

Модель склонности к дискриминации (модель Беккера) предполагает, что работодатель может иметь склонность к дискриминации каких-либо групп работников. Функция полезности дискриминирующего работодателя будет вместо обычной, максимизирующей прибыль ($U = u(\pi)$), выглядеть как $U = u(\pi, B)$, где B — это доля работников недискриминируемой группы ($U_\pi > 0, U_B > 0$). Эта функция полезности предполагает, что, нанимая работников дискриминируемой группы, работодатель несет дополнительные издержки помимо заработной платы. Общие издержки от найма работников дискриминируемой группы составят $W + d$, где d — это коэффициент дискриминации. Графически функция полезности дискриминирующего работодателя может быть представлена кривыми безразличия I_1, I_2 в пространстве прибыль-состав рабочей силы (рис. 5.10), где по вертикальной оси расположена прибыль, а по горизонтальной — доля работников недискриминируемой группы в рабочей силе. Чем сильнее дискриминация, тем сильнее наклон кривой безразличия и больше коэффициент дискриминации d .

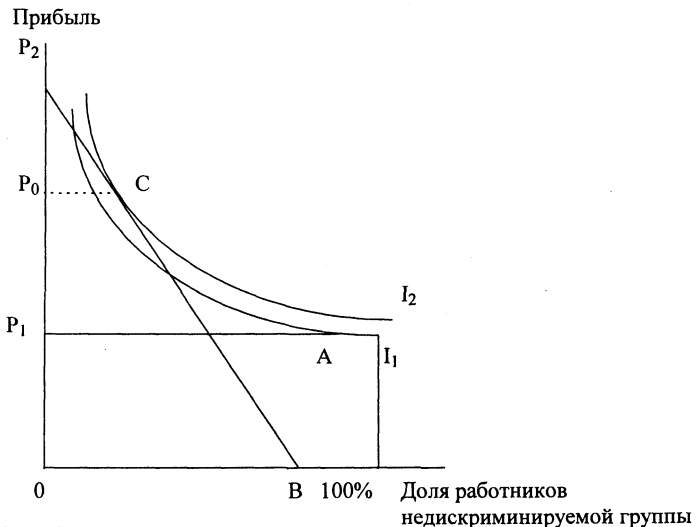


Рис. 5.10. Поведение дискриминирующего работодателя

В модели предполагается, что работники дискриминируемой и недискриминируемой групп являются полными заменителями в производстве. Если обеим группам выплачивается одинаковая заработная плата, то кривая изоприбыли примет вид горизонтальной линии P_1A . При этом если бы работодатель не прибегал к дискриминации, то его кривая безразличия была бы тоже горизонтальной линией, и он не делал различий при найме работников. Для дискриминирующего работодателя точка равновесия будет определяться касанием кривой безразличия I_1 и линии прибыли P_1A , это будет точка A , при которой он наймет только работников недискриминируемой группы. Однако если заработная плата работников дискриминируемой группы меньше, чем заработная плата работников недискриминируемой группы, то чем больше работников недискриминируемой группы нанято, тем меньше прибыль (на рис. 5.10 это показывает новая кривая изоприбыли P_2B). Так как фирма находится в условиях совершенной конкуренции на рынке товаров и на рынке труда, то прибыль станет отрицательной еще до того момента, когда весь персонал фирмы будет состоять из работников недискриминируемой группы. Точкой равновесия дискриминирующего работодателя будет точка C (точка касания кривой безразличия I_2 и кривой прибыли P_2B), соответствующая прибыли P_0 , при этом работодатель потеряет часть прибыли $(P_2 - P_0)$ по сравнению с недискриминирующим работодателем.

Модель имеет следующие следствия:

- 1) — найм дискриминируемых работников дискриминирующими работодателями будет происходить только, когда их заработная плата будет меньше заработной платы недискриминируемых работников по крайней мере на величину коэффициента дискриминации;
- 2) — чем больше дифференциация заработной платы, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;
- 2) — чем менее взаимозаменяемы в процессе производства работники дискриминируемой и недискриминируемой групп, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;
- 3) — дискриминирующий работодатель будет нести дополнительные издержки и в условиях совершенной конкуренции вытесняться с рынка.

Рынок труда при наличии работодателей, склонных к дискриминации, представлен на рис. 5.11. По вертикальной оси расположено отношение заработной платы дискриминируемых работников к заработной плате недискриминируемых работников RW , по горизонтальной — доля работников дискриминируемой группы в составе рабочей силы RL . Кривая относительного спроса на труд RD_L будет ломаной: горизонтальный участок будет соответствовать той части работодателей, которые не склонны к дискриминации, а понижающийся участок кривой спроса на труд — части работодателей, склонных к дискриминации, упорядоченным по возрастанию коэффициента дискриминации. Общая занятость RL' и заработная плата RW' работников дискриминируемой группы будет определяться пересечением кривых спроса RD_L и предложения их труда RS_L . Чем меньше доля работников дискриминируемой группы в составе рабочей силы, тем меньше будет дифференциация заработной платы. *Получается это*

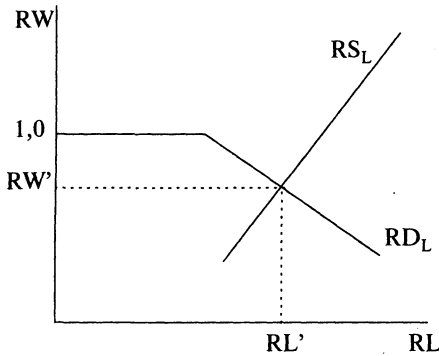


Рис. 5.11. Равновесие рынка при существовании дискриминирующих работодателей

Теория статистической дискриминации исходит из того, что:

- существует несовершенство информации;
- работники делятся на группы по своей производительности;
- издержки на индивидуальный отбор работников, на выяснение их производительности высоки;
- работодателю известны усредненные данные о производительности в каждой группе;
- существуют видимые, не требующие издержек для их выяснения, характеристики (пол, возраст, национальность и т.д.), свидетельствующие о принадлежности работников к той или иной группе.

Распределение работников

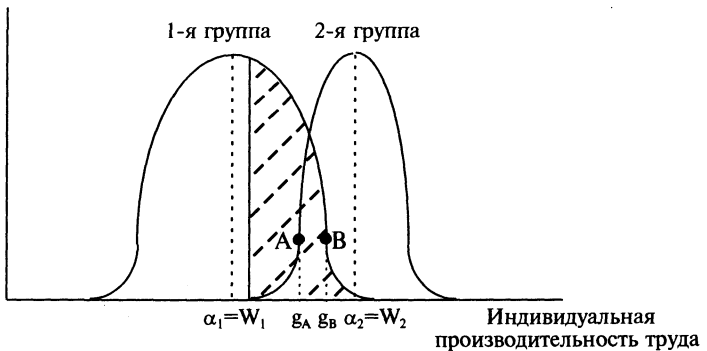
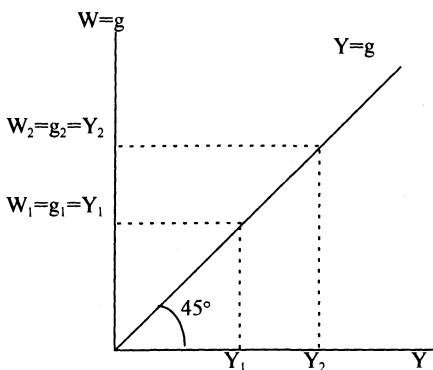


Рис. 5.12. Статистическая дискриминация

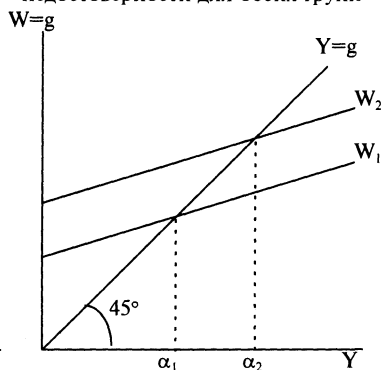
Тогда при отборе работника работодатель, ориентируясь на видимые характеристики работника, будет делать вывод о его производительности и

устанавливать заработную плату, соответствующую средней для данной группы. В результате может возникнуть ситуация (рис. 5.12), когда работник В из первой группы имеет индивидуальную производительность g_B , работник А из второй группы — индивидуальную производительность g_A , причем $g_B > g_A$. Но работник В будет получать заработную плату W_1 , соответствующую α_1 — средней производительности работников первой группы, а работник А — заработную плату W_2 , соответствующую α_2 — средней производительности работников второй группы, причем $W_2 > W_1$. В этом случае возникает индивидуальная статистическая дискриминация (групповой дискриминации нет, так как группы оплачиваются в соответствии с разницей в производительности), приводящая к различиям зарплаток работников с одинаковой производительностью. Ей будут подвергаться те работники из первой группы, которые попадают в область, заштрихованную на рис. 5.12.

а) Достоверный тест



б) Тест с одинаковой степенью недостоверности для обеих групп



в) Тест с разной степенью недостоверности для обеих групп

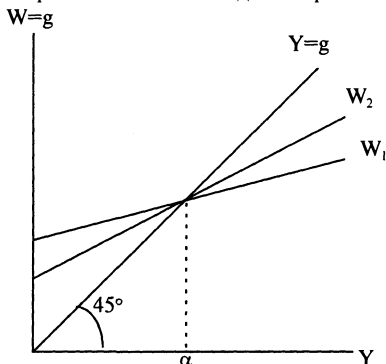


Рис. 5.13. Статистическая дискриминация при применении тестов на производительность

Статистическая дискриминация может также возникать, если для отбора, помимо видимых характеристик, применяются специальные методы — тесты, результаты которых Y позволяют с некоторой вероятностью β судить об индивидуальной производительности работника g_i .

Если тесты абсолютно достоверно отражают производительность каждого работника ($\beta = 1$), то работодатель при установлении заработной платы полагается только на тест, а не на среднюю производительность группы. В этом случае $W_i = g_i = Y_i$ (рис. 5.13 а)), информация совершенна и дискриминация отсутствует, так как каждый работник оплачивается в соответствии с его индивидуальной производительностью.

Когда достоверность теста не абсолютна, $0 < \beta < 1$, установление индивидуальной производительности и заработной платы происходит на основании и представлений о средней производительности в группе α , и теста Y_i так, что: $W_i = E(g_i) = (1 - \beta)\alpha + \beta Y_i$. Если степень достоверности теста одинакова для обеих групп ($\beta_1 = \beta_2$), а средняя производительность в группах различна ($\alpha_2 > \alpha_1$), то складывается ситуация (рис. 5.13 б)), когда:

$$W_1 = \alpha_1(1 - \beta) + \beta Y_1,$$

$$W_2 = \alpha_2(1 - \beta) + \beta Y_2.$$

В результате возникают различия в заработной плате для работников с одинаковой производительностью (в той мере, в какой их заработная плата определяется по характеристикам производительности группы, к которой они принадлежат), то есть существует индивидуальная дискриминация.

Если достоверность теста неодинакова для разных групп работников, например, тест более достоверно отражает производительность работников группы 2, ($\beta_2 > \beta_1$), а средняя производительность в группах одинакова ($\alpha_1 = \alpha_2 = \alpha$), то складывается ситуация, изображенная на рис. 5.13 в). Чем более достоверен тест, тем в большей степени им определяется уровень производительности и оплаты труда работника. Чем менее достоверен тест, тем в большей степени уровень производительности и оплаты труда работника определяется средней производительностью. Разница в оплате работников с одинаковой производительностью из разных групп будет: $W_2 - W_1 = (Y - \alpha)(\beta_2 - \beta_1)$. Тогда при результате теста $Y_i > \alpha$, работники группы 2 будут иметь более высокий уровень заработной платы, чем работники группы 1, а если результат теста $Y_i < \alpha$, то работники группы 2 будут иметь заработную плату ниже, чем работники группы 1. Групповой дискриминации нет, но индивидуальная сохраняется, так как каждому члену группы 1, которому недоплачивают, соответствует член этой же группы, которому переплачивают, такая же ситуация в группе 2.

§ 5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ

Всевозможные различия в заработной плате приводят к тому, что на определенный момент времени существует множество наблюдаемых значений зарплаток или распределение заработной платы. Статическое распределение зарплаток имеет так называемое логонормальное распределение (рис. 5.14), которое смещено влево относительно нормального распределения, или по-другому, оно имеет большую правостороннюю вогнутость. У нормального распределения средняя и медианная заработная плата совпа-

дают, у логонормального распределения среднее значение заработной платы больше медианного. Такой вид наблюдаемого распределения заработков устойчив и характерен для многих экономик в различные периоды времени.

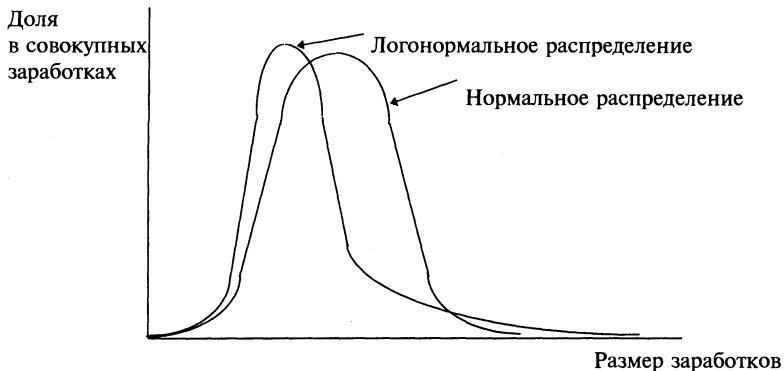


Рис. 5.14. Логонормальное распределение заработков

Эффект такого распределения заработков может быть показан с помощью модели Пена, называемой “парад гномов и гигантов” (рис. 5.15). В ней предполагается, что высота человека пропорциональна его доходу, и все люди, выстроившись по росту от самых маленьких до самых больших, в течение одного часа проходят парадом. Тогда в первые минуты мы видим самых крошечных людей, затем побольше, но до 50-й минуты перед нами будут проходить люди ростом ниже среднего. Потом появятся гиганты, рост которых будет стремительно нарастать так, что лица последних мы не увидим, их головы будут за облаками.

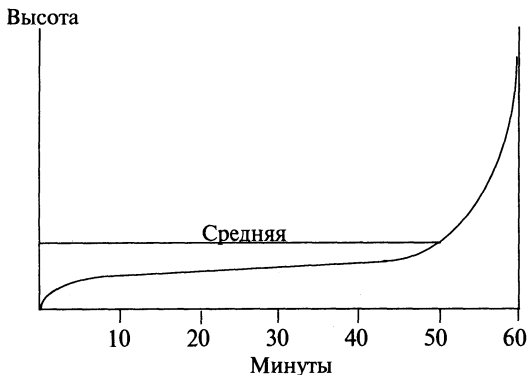


Рис. 5.15. Парад гномов и гигантов

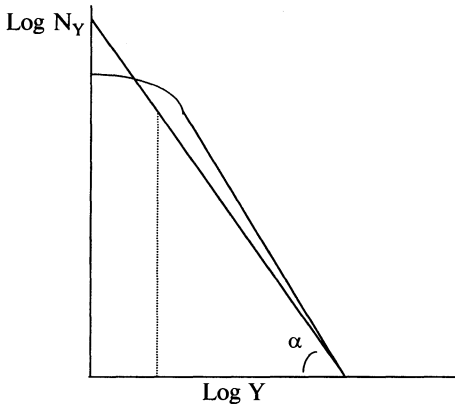


Рис. 5.16. Закон распределения Парето

Парето был выведен закон распределения зарплаток (доходов) (рис. 5.16).

Если Y — доход, N — количество доходов больше дохода Y , то $N = AY^{-\alpha}$ или $\log N = \log A - \alpha \log Y$, где A, α — параметры.

Этот закон соответствует правостороннему вогнутому участку кривой распределения зарплаток, получившему название “хвоста Парето” и отражающему зарплатки высокодоходных работников, и плохо описывает распределение доходов среди низкодоходных групп.

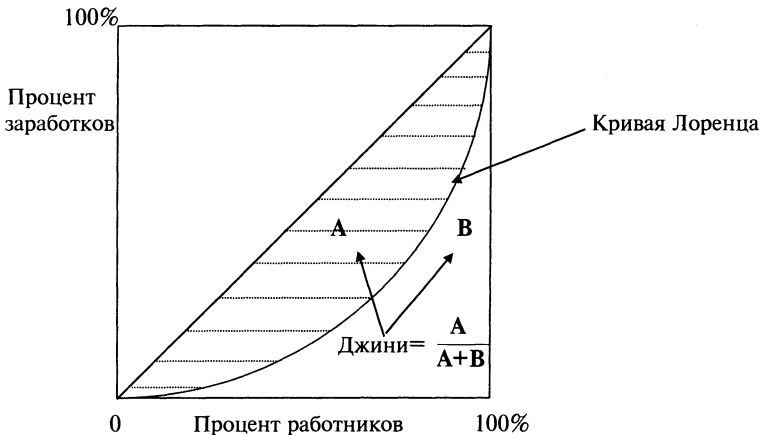


Рис. 5.17. Кривая Лоренца и коэффициент Джини

Традиционные способы представления неравенства при распределении доходов или зарплаток — кривая Лоренца и коэффициент Джини (рис. 5.17).

Кривая Лоренца показывает соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента зарплаток. Равномерное распределе-

ние, когда каждому увеличению кумулятивного процента работников на единицу соответствует единичное увеличение кумулятивных заработков, показывает прямая, выходящая из точки начала координат под углом 45° . Чем больше кривая Лоренца будет отклонена вправо от диагональной прямой, тем больше неравенство в распределении заработков.

Степень неравенства, визуально показываемая кривой Лоренца, выражает коэффициент Джини. Он соответствует отношению площади фигуры между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой.

Вопросы

1. В качестве судебного эксперта Вы сталкиваетесь со случаем неумышленного убийства, когда встает проблема оценки нанесенного ущерба. Обвинитель, руководствуясь гедонистической теорией, требует возмещения ущерба в размере 60 тыс. руб. Защитник, используя теорию человеческого капитала, утверждает, что ущерб нанесен в размере 10 тыс. руб. Приведите как можно больше аргументов в пользу каждого из подходов и решите, какой из них является более справедливым.

2. Работодатель ведет переговоры с профсоюзами о повышении ставки заработной платы и страхования здоровья, которое в настоящее время обходится каждому работнику в 50 дол. в месяц. Компания выдвигает два предложения: а) увеличение заработной платы на 50 дол. в месяц или б) полную оплату издержек страхования здоровья без повышения заработной платы. Какой вариант предпочтут работники и от чего будет зависеть их выбор?

3. Предположим, что Вы — работодатель, заинтересованный в найме представленных ниже групп работников. Как Вам сформулировать условия получения пособий для работников каждой из групп, чтобы привлечь их на Вашу фирму?

- а) работники, которые выдвигают меньшие требования по страхованию здоровья и тем самым снижают Ваши издержки на страхование;
- б) работники, которые с меньшей вероятностью сменят работу;
- в) работники, которые с большей вероятностью согласятся работать в выходные дни.

4. Для экономики многих стран характерен разрыв в уровне заработной платы в государственном и частном секторах в пользу частного сектора. Какое влияние на предложение труда в каждом из секторов окажет предлагаемое парламентариями введение закона, уравнивающего заработную плату на аналогичных рабочих местах в государственном и частном секторах?

5. Как правило, на конкурентных рынках высоки компенсационные различия в заработной плате на непривлекательных рабочих местах. Например, заработная плата выше там, где высок риск ущерба для здоровья или потери работы. При таком механизме действия рынка труда, каковы могут быть причины государственных программ, направленных на регулирование этих рисков?

6. Проанализируйте, почему преподаватели университетов, как правило, зарабатывают меньше, чем сотрудники негосударственных фирм, имеющие аналогичное образование и профессиональную подготовку. Какое селективное влияние такие различия в заработной плате оказывают на состав работников, предпочитающих работу в университетах?

7. “Многие низкооплачиваемые работники, например, уборщики мусора, работают в относительно плохих условиях труда. Следовательно, теория компенсационных различий в заработной плате не находит подтверждения в реальной действительности.” Обсудите это утверждение.

8. Объясните, почему в краткосрочном периоде нередко в интересах работника заменить название своей должности для повышения статуса, например, стать инженером по санитарии, а не мойщиком туалетов. Почему, вместе с тем, в долгосрочном периоде такое изменение названия должности может не отвечать интересам работника?

9. “Неравенство в заработках, полученных в течение всей трудовой деятельности, меньше, чем неравенство в ежегодных заработках”. Обсудите это высказывание.

10. Сравните влияние, оказываемое дискриминацией на неравенство в заработках в моделях статистической дискриминации и склонности к дискриминации, в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Тесты

1. Предположим, что работники идентичны, но условия работы в фирме А более благоприятны, чем в фирме Б. По всем остальным характеристикам, исключая заработную плату, рабочие места в обеих фирмах одинаковы. В условиях равновесия:

- а) заработная плата в фирме А будет выше, чем в фирме Б;
- б) работники в фирме Б будут иметь более низкую полезность;
- в) занятость будет выше в фирме Б, если спрос на обоих рынках одинаков;
- г) заработная плата в фирме А будет ниже, если спрос на обоих рынках одинаков.

2. Какое из последующих утверждений является верным?

- а) Работники могут и будут перемещаться из одной неконкурентной группы в другую с помощью инвестиций в человеческий капитал.
- б) Различия в заработной плате, вызванные существованием неконкурентных групп, не могут сохраняться в течение длительного времени.
- в) Концепция неконкурентных групп применима только к работникам разных территорий и неприменима к различиям в производительности работников.
- г) Концепция неконкурентных групп объясняет, почему уровень заработной платы не снижается при спаде производства.

3. Какое из следующих утверждений является верным?

а) Выпуклость кривой изоприбыли является непосредственным результатом закона уменьшающейся предельной полезности.

б) Расположение кривых изоприбыли фирмы будет меняться по мере изменений в предпочтениях работников.

в) Чем менее круто расположены кривые изоприбыли фирмы, тем ниже ее предельные издержки на обеспечение безопасности труда.

г) Чем менее круто расположены кривые изоприбыли фирмы, тем выше ее прибыльность.

4. Гедонистическая теория заработной платы утверждает, что:

а) работники и фирмы находят друг друга случайно, но в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники — полезность;

б) фирмы, предлагающие наиболее безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;

в) при прочих равных условиях, работники, которые в большей степени ценят безопасность труда, предпочтут работать на фирмах, где издержки на обеспечение безопасности труда минимальны;

г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные, и следовательно, не требующие высоких издержек, условия труда.

5. Несовременная и требующая издержек на ее получение информация на рынке труда приводит к тому, что:

а) слишком мало информации может быть получено по сравнению с издержками на ее получение;

б) существует разброс заработной платы вокруг средней для каждого вида занятости, независимо от компенсационных различий;

в) существует обратное соотношение между заработной платой и риском травматизма на рабочем месте;

г) в краткосрочном периоде происходит подстройка к уровню равновесия в ответ на различия в заработной плате.

6. Форма кривых безразличия работника в пространстве заработная плата-безопасность труда на рис. 5.18 показывает, что:

а) любое повышение безопасности труда или уровня заработной платы сокращает полезность работника;

б) для любого последующего сокращения безопасности труда требуется все большее повышение заработной платы для поддержания прежней полезности;

в) для любого последующего сокращения безопасности труда требуется все меньшее сокращение заработной платы для поддержания прежней полезности;

г) для любого последующего повышения безопасности труда требуется все меньшее повышение заработной платы для поддержания прежней полезности.

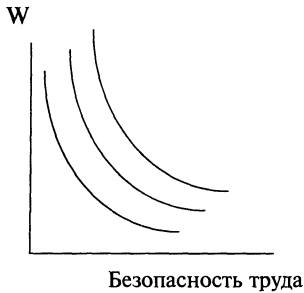


Рис. 5.18

7. В условиях конкуренции только одна из кривых изоприбыли относится к долгосрочному периоду, так как:

- а) только одна из кривых изоприбыли является касательной к кривой безразличия, а это является условием равновесия;
- б) фирмы всегда выбирают кривые изоприбыли, связанные с наименьшей заработной платой;
- в) законодательство требует, чтобы фирмы действовали на кривой с максимально возможной безопасностью труда;
- г) фирмы получают нулевую экономическую прибыль в условиях равновесия в долгосрочном периоде.

8. В соответствии с моделью склонности к дискриминации:

- а) издержки у дискриминирующих фирм будут ниже, чем у недискриминирующих;
- б) силы конкуренции будут вызывать уменьшение и, возможно, даже исчезновение дискриминации;
- в) увеличение предложения труда работников дискриминируемой группы вызовет повышение равновесного уровня соотношения заработной платы дискриминируемых и недискриминируемых работников;
- г) сокращение дискриминации вызовет снижение равновесного уровня соотношения заработной платы дискриминируемых и недискриминируемых работников.

9. Статистическая дискриминация — это:

- а) использование пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для сокращения издержек на поиск наилучших работников;
- б) нежелание некоторых людей увеличивать человеческий капитал, так как они ожидают, что их карьера на рынке труда будет прервана;
- в) любая скрытая дискриминация со стороны работодателя;
- г) направление некоторых работников на менее производительную работу.

10. Если все работники получают одинаковые заработки, то:

- а) коэффициент Джини будет равен 1;
- б) кривая Лоренца будет прямой линией, имеющей наклон 45° ;

- в) распределение заработков будет иметь нормальный вид (форму колокола);
- г) ничего из вышесказанного.

Задачи

1. Предположим, что одна треть работников требует 50-процентную надбавку к стандартной заработной плате в 10 дол. в час за работу с плохими условиями труда, а две трети согласны выполнять эту работу за 10 дол. в час.

а) Допустим, что спрос работодателей независим от относительной заработной платы, которую надо платить за чистую и грязную работу. Сколько придется дополнительно заплатить за работу с плохими условиями труда, если таких рабочих мест — половина? Если таких рабочих мест — три четверти?

б) Теперь допустим, что доля предлагаемых работодателями рабочих мест с плохими условиями труда равна $1 - d$, где d — часть, на которую оплата труда в плохих условиях превышает оплату труда в хороших условиях. Какова будет величина d в условиях равновесия и какая часть рабочей силы будет работать в плохих условиях? Будет ли кто-либо из работников получать заработную плату выше своей резервной? Если да, что Вы как умный работодатель попытаетесь предпринять?

2. Предположим, что локальный рынок труда характеризуется совершенной и не требующей издержек информацией и мобильностью, и что все работники на рынке характеризуются одинаковыми предпочтениями и способностями. Равновесный уровень заработной платы будет 10 руб. в час, если все характеристики рабочих мест, кроме заработной платы, будут одинаковы. Однако на самом деле не все рабочие места одинаковы:

— работа W производится на фабрике, где нет окон и кондиционера, что ведет к снижению полезности на 1 руб. в час по сравнению со средней;

— работа X предоставляет дополнительное страхование здоровья, что составляет 0,5 руб. в час;

— работа Y расположена в городе, где стоимость жизни высока, что составляет 0,25 руб. в час;

— работа Z требует дополнительной профессиональной подготовки, издержки на которую составляют 3 руб. в час, в то же время предоставляя идеальные условия труда, оцениваемые работниками как дополнительные 1,5 руб. в час.

а) Какова равновесная заработная плата для каждой из четырех работ?

W: Y: X: Z:

б) Всегда ли плохие условия труда связаны с высокой заработной платой? Объясните.

в) Какова чистая полезность работников на каждой из четырех работ?

г) Почему фирма W не предпринимает меры, чтобы платить более низкую заработную плату? Может ли она быть максимизирующей прибыль?

3. Первые две колонки табл. 5.1 показывают предельные издержки предоставления безопасных условий труда в расчете на одного работника в час. Например, издержки фирмы на предоставление первой единицы безопасности составляют 0,20 руб. в час для каждого работника. Чтобы увеличить безо-

пасность до следующего уровня фирме потребуется дополнительно 0,40 руб. в час для каждого работника.

Табл. 5.1

Безопасность	Предельные издержки	Ситуация А зарплата	Ситуация В зарплата	Ситуация С зарплата
0		7	8	6
1	0,2			
2	0,4			
3	0,6			
4	0,8			
5	1,0			

а) В колонке “Ситуация А”: заполните соответствующую заработную плату, которую фирма должна предложить, чтобы поддерживать постоянную прибыль при разных уровнях безопасности. Первоначально заработная плата равна 7 руб. в час. Изобразите графически различные комбинации заработной платы и безопасности в виде кривой изоприбыли P_a .

б) Аналогично заполните колонку “Ситуация В”. Начертите для этой ситуации кривую изоприбыли P_b .

в) Аналогично заполните колонку “Ситуация С” и начертите для этой ситуации кривую изоприбыли P_c .

г) Предположим, что фирма действует на уровне изоприбыли P_a и испытывает экономические потери. Что при этом произойдет, если учесть число фирм в отрасли?

д) Предположим, что фирма действует на уровне изоприбыли P_c и имеет положительную экономическую прибыль. Каковы вероятные последствия этого в долгосрочном периоде?

е) Другая фирма имеет кривую изоприбыли, расположенную круче, чем все указанные ранее. Назовите факторы или причины этого.

ж) Сделайте обобщение зависимости уровня прибыли и расположения кривой изоприбыли относительно осей координат.

4. Используя следующие данные (табл. 5.2), характеризующие распределения заработков, нарисуйте кривую Лоренца и рассчитайте коэффициент Джини.

Табл. 5.2

Количество работников	Ежегодные заработки (тыс. руб.)
30	5
45	8
45	12
30	16
30	20
45	25
45	35
20	50
10	100

5. Рыночная цена продукта 5 руб., рыночная заработная плата 15 руб. в час, работодатель имеет коэффициент дискриминации $2/3$ и сталкивается с ситуацией, когда может нанять только работников из дискриминируемой группы. Сколько работников наймет фирма? Каковы потери совокупного продукта из-за склонности работодателя к дискриминации, если производственные характеристики фирмы представлены следующими данными (табл. 5.3)?

Табл. 5.3

Количество работников	Совокупный продукт
1	11
2	20
3	28
4	35
5	41
6	46
7	50
8	53

ГЛАВА 6. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 10, 12.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 15, 16. P. 438—468. P. 468—496.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 7, 14. P. 255—294. P. 525—576.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 13, 20. P. 229—244. P. 403—414.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 5, 12. P. 130—147. P. 355—382.

(Виды мобильности разбираются в McConnell C.R., Brue S.L., модель индивидуальных решений о миграции хорошо описана в Эренберг Р., Смит Р. дополнения к этому вопросу в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E и в Elliott R.F., семейные решения о миграции разобраны в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., последствия миграции для рынков труда принимающих и отправляющих стран описаны в Эренберг Р., Смит Р., дополнения в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. и в Elliott R.F. Межфирменная территориальная мобильность хорошо рассмотрена в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., дополнения в Эренберг Р., Смит Р. и в Elliott R.F., сегментированность и теория двойственного рынка труда описаны в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E и в Elliott R.F., а также в McConnell C.R., Brue S.L.)

§ 1. ВИДЫ МОБИЛЬНОСТИ

Мобильность на рынке труда — это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

На рис. 6.1 представлена классификация видов мобильности по двум основаниям: территориальным перемещениям и смене вида занятости.



Рис. 6.1. Виды мобильности

Квадрат I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрат II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрат III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).

Квадрат IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

Эта классификация может быть усложнена, если учесть также возможные изменения работодателя при смене рабочего места и если учесть, что изменение территории может распространяться как на рабочее место, так и на местожительство работника.

§ 2. ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Территориальная мобильность — изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим, социальным или другим причинам, а смена рабочего места уже является следствием миграционных процессов.

Выделяют миграцию внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связанную с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную (как правило, связанную с миграцией только работника без членов семьи).

Показателем миграции служит сальдо миграции — разность между притоком и оттоком мигрантов в определенный регион.

Анализ трудовой миграции включает оценку выгод и издержек. Это позволяет применить модели, аналогичные моделям о принятии решений об инвестициях в человеческий капитал.

Тогда целесообразность миграции будет определяться величиной чистой текущей стоимости выгод от миграции NPV_M , то есть решение о миграции принимается тогда, когда текущая стоимость заработков на новом месте за вычетом издержек на переезд превышает текущую стоимость заработков на прежнем месте (рис. 6.2). Если вариантов несколько, принимается тот из них, при котором чистая текущая стоимость выгод от миграции больше.

$$NPV_M = \sum_{t=1}^T \frac{(B_{1t} - B_{0t})}{(1+r)^t} - C,$$

где B_{1t} — выгоды на новом рабочем месте в году t ,

B_{0t} — выгоды на старом рабочем месте в году t ,

C — издержки от миграции (в том числе моральные),

r — ставка дисконтирования,

T — ожидаемое время работы.

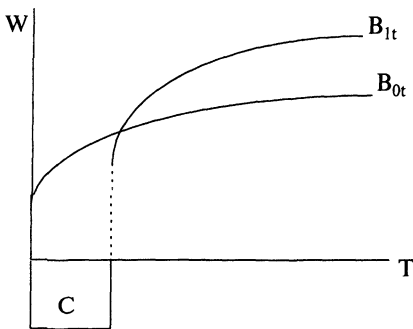


Рис. 6.2. Выгоды и издержки от миграции

Кроме разницы в зарплатах на принятие решения о миграции влияют следующие факторы:

- возраст мигранта (чем больше возраст, тем меньше T и, соответственно, выгоды от миграции),
- семейное положение (чем больше размер семьи, тем больше C),
- моральные издержки — разрыв привычных отношений с семьей, друзьями и т. д. (увеличивает издержки миграции),
- несовершенство информации о новом месте работы и (или) жительства (чем оно выше, тем меньше вероятность миграции),
- уровень безработицы (чем он выше в стране первоначального проживания, тем вероятность миграции выше),
- расстояние, или точнее, издержки на преодоление расстояния (чем больше издержки на преодоление расстояния, тем меньше вероятность миграции),
- институциональные барьеры миграции (миграционная политика, лицензирование занятости и т. д.).

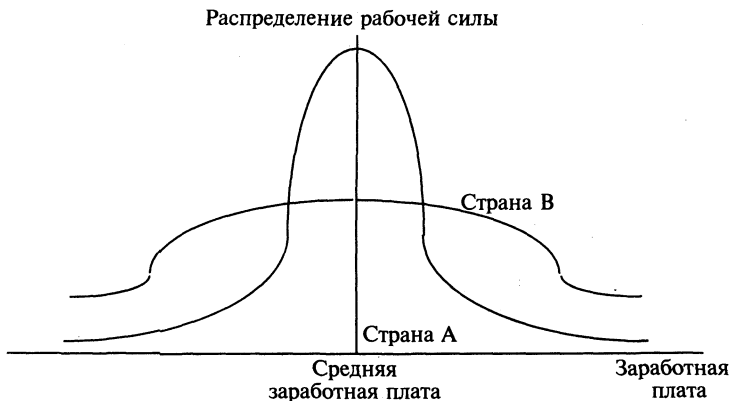


Рис. 6.3. Встречные потоки миграции и распределение заработной платы

Встречная миграция существует, когда потоки перемещения взаимонаправлены. Эта ситуация возможна, когда средняя заработная плата одинакова или близка, но распределение заработной платы разное (рис. 6.3). Низкооплачиваемые работники будут стремиться к переезду из страны В в страну А, где доля работников, получающих заработную плату, близкую к средней, выше, а следовательно у них больше шансов улучшить свое материальное положение. Высокооплачиваемые работники, наоборот, будут склонны к миграции из страны А в страну В, где высокопроизводительный труд оплачивается выше.

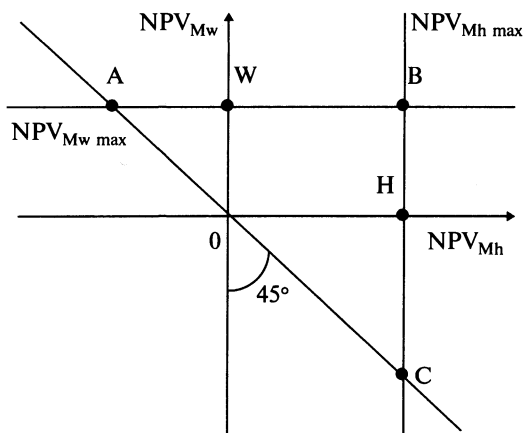


Рис. 6.4. Семейные решения о миграции

Решение о миграции, как правило, принимается с учетом выгод и издержек от миграции для всех членов семьи. Если оба супруга работают, то необходимо оценивать чистую текущую стоимость выгод от миграции для каждого из них и положительное решение о миграции принимается тогда, когда сумма чистых текущих стоимостей выгод от миграции мужа (NPV_{Mh}) и чистых текущих стоимостей выгод от миграции жены (NPV_{Mw}) положительна ($NPV_{Mh} + NPV_{Mw} > 0$). На рис. 6.4 представлена модель семейных решений о миграции. Пространство правее прямой AOC отражает все множество решений, когда сумма чистых текущих стоимостей выгод положительна, но так как выгоды ограничены максимально возможным заработком (что отражают линии $NPV_{Mh \max}$ для мужа и $NPV_{Mw \max}$ для жены, последний показан меньшим по размеру, так как заработные платы женщин, как правило, ниже), то пространство положительных решений ограничено треугольником ABC . С точки зрения перспективы заработков, миграция выгодна обоим супругам, если чистая текущая стоимость выгод каждого расположена в прямоугольнике $0WBH$. Если решение о миграции лежит в треугольнике $AW0$, это выгодно с точки зрения заработков жены, а муж становится зависимым мигрантом, если в треугольнике $HC0$, то наоборот. Выравнивание заработков мужчин и женщин приведет к увеличению чистой текущей стоимости выгод от миграции для женщин, что отразится на графике сдви-

гом вверх линии $NPV_{Mw \max}$. При этом, наряду с увеличением треугольника “положительных решений” ABC , еще более значительно увеличится пространство “отрицательных решений”, расположенное левее прямой $A0C$ и ограниченное линиями $NPV_{Mh \max}$ и $NPV_{Mw \max}$ и вероятность принятия решения о миграции уменьшится.

Последствия миграции для мигранта зависят от многих факторов, важнейшие из которых:

- неопределенность и несовершенство информации;
- неравенство в заработках, вытекающее из специфичности человеческого капитала мигранта;
- распределение заработков во времени;
- вероятность потери работы, которая у мигрантов выше, чем у коренного населения;
- индивидуальные способности мигранта к адаптации на новом месте работы и жительства.

Миграция оказывает влияние на рынки труда отправляющей и принимающей стран (рис. 6.5).

Рассмотрим простую модель влияния миграции на рынки труда A и B , когда предложение труда совершенно неэластично. Ставка заработной платы на рынке труда A ниже, чем на рынке труда B . Если определенная часть работников kl принимает решение о миграции на рынок труда B , где заработная плата выше, то ставка заработной платы на рынке A , где она до миграции была ниже, повысится до уровня W_1^A , а совокупный произведенный продукт сократится на величину, соответствующую площади $kijl$. На рынке труда B увеличение предложения труда (на величину ef) вызовет снижение ставки заработной платы до W_1^B и увеличение совокупного произведенного продукта на величину, соответствующую площади $ebcf$, общий уровень заработков коренного населения сократится с $0W_0^Bbe$ до $0W_1^Bge$, доходы от капитала возрастут на величину, соответствующую площади $W_1^B W_0^B bc$.

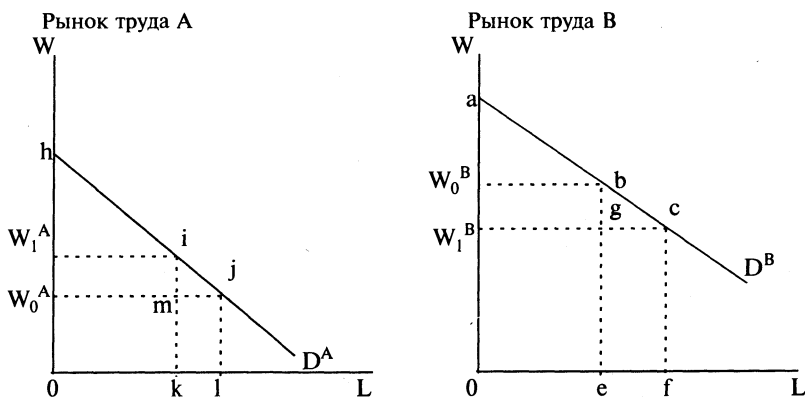


Рис. 6.5. Влияние миграции на рынки труда

Последствия миграции для рынков квалифицированного и неквалифицированного труда различаются. На рис. 6.6 представлена модель миграции неквалифицированной рабочей силы. Предполагается, что предложение труда эластично.

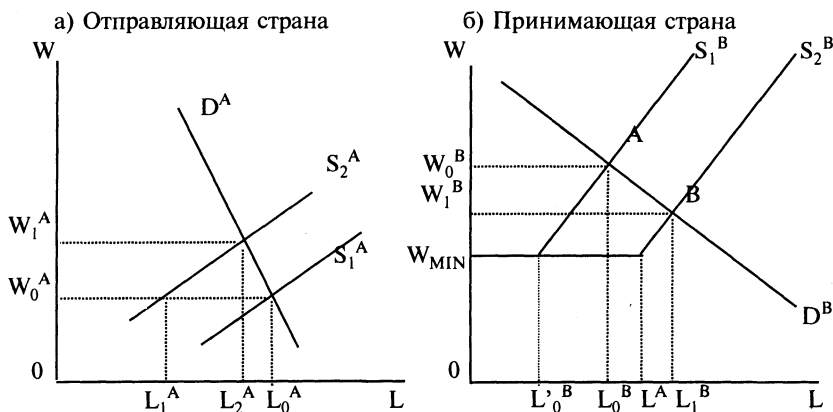
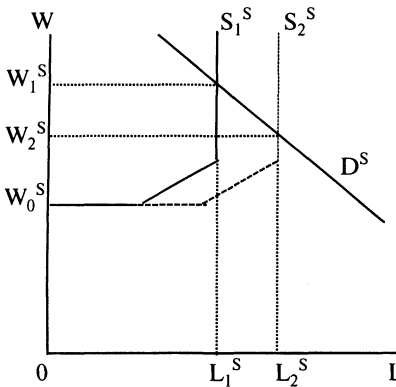


Рис. 6.6. Иммиграция неквалифицированных работников

Решение о миграции ($L_0^A - L_1^A$) работников рынка труда А, согласных на заработную плату на рынке труда В на уровне W_{MIN} , вызовет на рынке труда отправляющей страны сокращение предложения труда (с S_1^A до S_2^A), повышение заработной платы (с W_0^A до W_1^A) и установление нового равновесного уровня занятости L_2^A . На рынке труда принимающей страны В появление мигрантов приводит к тому, что предложение труда увеличивается (с S_1^B до S_2^B), заработная плата снижается (с W_0^B до W_1^B), общая занятость увеличивается (с L_0^B до L_1^B). Численность прибывших мигрантов соответствует отрезку ($L_0^B - L_1^B$), и в результате миграции происходит сокращение занятости коренного населения принимающей страны на величину ($L_0^B - L_0^B - (L_1^B - L^A)$).

На рис. 6.7 представлена модель миграции квалифицированного труда. Для рынка квалифицированного труда характерна ограниченность и совершенная неэластичность предложения труда в краткосрочном периоде. В случае, когда установлена минимальная заработная плата W_0^S (рис. 6.7 а)), кривая предложения S_1^S приобретает ломаный вид. Появление на рынке труда квалифицированных работников-мигрантов вызовет смещение кривой предложения труда вправо до S_2^S , увеличение занятости с L_1^S до L_2^S и, соответственно, уменьшение равновесной заработной платы квалифицированных работников с W_1^S до W_2^S . По сравнению с влиянием миграции на рынок неквалифицированного труда принимающей страны на рынке квалифицированного труда так же произойдет снижение заработной платы и увеличение общей занятости, но из-за совершенной неэластичности предложения труда не обязательно произойдет сокращение занятости коренного населения.

а) Принимающая страна:
рынок труда
квалифицированных работников



б) Принимающая страна: рынок
труда дополнительного к труду
специалистов

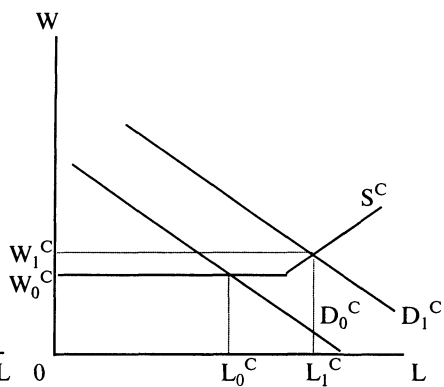


Рис. 6.7. Иммиграция квалифицированных работников

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает эффект на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнителем к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников. На рис. 6.7 б) первоначальное равновесие на рынке труда дополнительного вида труда соответствует заработной плате W_0^C и занятости L_0^C (кривая предложения труда S^C показана с учетом существования минимальной заработной платы). Увеличение занятости квалифицированных работников вызывает дополнительный спрос и сдвиг кривой спроса от D_0^C к D_1^C , занятость возрастет с L_0^C до L_1^C , а заработная плата с W_0^C до W_1^C .

§ 3. МЕЖФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными (по инициативе самих работников) или вынужденными (по инициативе работодателей).

Увольнения являются проявлением стремления работника к максимизации своей полезности, а работодателя — к максимизации прибыли, однако в силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а также того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

Факторы, влияющие на добровольные увольнения.

Заработная плата. При прочих равных условиях, чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников. Кроме того, высокая заработная плата является показателем высокой производительности работника для фирмы, а потому снижается, при прочих равных, и вероятность его вынужденного увольнения.

Возраст. Чем моложе работник, тем выше его склонность к добровольным увольнениям. Молодежь склонна активно применять метод "проб и ошибок" для поиска и подбора подходящей работы, поскольку стартовая заработная плата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы и выше вероятность нахождения более высокооплачиваемой работы.

Пол. Женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них также больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации. Это объясняется тем, что перерывы в трудовой деятельности, связанные с семейными функциями женщин, делают их, как правило, менее производительными работниками с точки зрения работодателей и снижают для них самих отдачу от длительного стажа работы на одной фирме.

Образование. Чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению. Предполагается, что более образованные работники лучше информированы о состоянии рынка труда и произвели больше инвестиций в свой человеческий капитал, поэтому они имеют возможность и желание быстрее подобрать подходящее место работы. Работодатели заинтересованы в сохранении более образованных работников, так как производительность их труда выше, чем менее образованных.

Специфический человеческий капитал. Если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник, и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только на данной фирме.

Стаж. Чем выше стаж работы на фирме, тем, при прочих равных условиях, ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше корреляция между стажем и специфическим человеческим капиталом, с одной стороны, и уровнем заработной платы, с другой. Поскольку корреляция в целом достаточно высока, то и фирмы не склонны к увольнению работников с большим стажем работы.

Размер фирмы. Чем выше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям. Это объясняется тем, что крупные фирмы предоставляют более широкие возможности инвестирования в специфический человеческий капитал и повышения производительности работника.

Экономический цикл. Фазы экономического цикла оказывают разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям. В условиях спада фирмы склонны увольнять работников не только в случае закрытия предприятия, но и потому, что появляются более широкие возможности для найма других, более производительных работников. Работники в условиях спада экономики менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается.

Охват профсоюзами. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работников условий труда и уровней заработной платы, поэтому, при прочих равных условиях, чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям.

Фирмы заинтересованы в предотвращении добровольных увольнений работников, обладающих специфическим для фирмы человеческим капиталом, так как увольнение такого работника влечет за собой цепь издержек, связанных с потерей прибыли от непроезданного продукта, с затратами на поиск, отбор и найм нового работника, его обучение и профессиональную подготовку. Для снижения текучести фирмы используют такие экономические рычаги, как регулирование заработной платы, в том числе установление зависимости между ростом заработной платы и длительностью работы на фирме, осуществление инвестиций в человеческий капитал, совершенствование процесса отбора и найма работников с учетом факторов, служащих сигналами об их возможно большей или меньшей склонности к увольнению.

§ 4. СЕГМЕНТИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА

Теория сегментированного или двойственного рынка труда предполагает разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Первичный сектор рынка труда характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Для вторичного сектора рынка труда характерны, наоборот, временная или менее стабильная занятость, рабочие места с невысокой заработной платой, невысокая квалификация работников.

Мобильность работников между этими секторами затруднена, так как характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам работников из другого сектора.

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда следующие:

- применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие инвестиций в человеческий капитал и не требующие инвестиций в человеческий капитал (в том числе инвестиций фирмы);

- необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной длительности, временных работников наряду с постоянными;

- дискриминация на рынке труда и в обществе, порождаемая различными причинами.

Сегментированность занятости в результате дискриминации описывает модель профессиональной сегрегации или модель "переполнения". В основе ее лежат следующие предпосылки:

- на рынке труда существуют две группы работников, одинаковые по своей производительности и рабочим характеристикам;

- для дискриминируемой группы работников часть рабочих мест является недоступными, межпрофессиональная мобильность для этой группы ограничена.

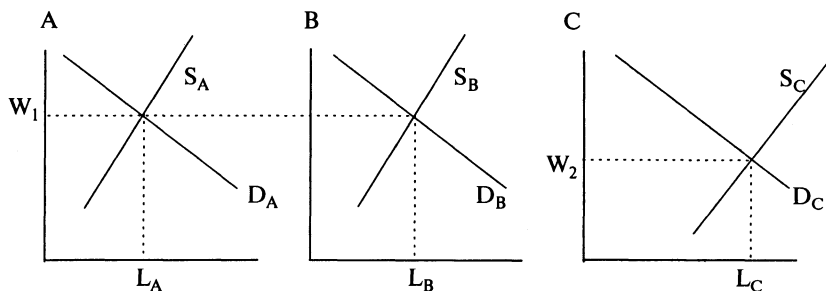


Рис. 6.8. Профессиональная сегрегация

Рассмотрим эту модель на примере конкурентного рынка труда, состоящего из трех профессий А, В, С (рис. 6.8). Предположим, что спрос на труд одинаков по своим характеристикам для всех трех профессий. Рабочая сила распределена поровну между работниками дискриминируемой и недискриминируемой групп, но для дискриминируемой группы доступна только профессия С. Тогда работники недискриминируемой группы распределяются равномерно по профессиям А и В так, что $L_A = L_B$, а ставка заработной платы — W_1 . С другой стороны, все работники дискриминируемой группы сосредоточены в профессии С, при этом так как $L_C = L_A + L_B$, то равновесие достигается при меньшей заработной плате, равной W_2 . Работники дискриминируемой группы из-за профессиональной сегрегации не могут перейти из профессии С, работники недискриминируемой группы могут перейти из профессий А и В в профессию С, но не будут этого делать, так как их заработная плата на рабочих местах по профессиям А и В выше. Таким образом, в результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую заработную плату за счет работников дискриминируемой группы, однако последние не получают заработную плату меньше своего предельного продукта. Проблема заключается в том, что они сосредоточены в определенных профессиях, рынок труда не имеет из-за дискриминации совершенной мобильности, поэтому из-за избыточности предложения равновесие достигается при низких значениях заработной платы.

Вопросы

1. Согласны Вы или нет с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что хотя бы один из них получит более привлекательную работу на новом месте, в два раза выше? Почему?

2. Каково будет влияние мобильности между регионами на:

- а) общий объем производства двух регионов;
- б) долю общего дохода, поступающего работникам, а не владельцам капитала в двух регионах;

в) Среднюю ставку заработной платы в двух регионах.

3. Многие утверждают, что нет реальной разницы между добровольными увольнениями и увольнениями по инициативе работодателя. В конце концов, если работодатель хочет избавиться от работника, он может сделать условия работы настолько непривлекательными, что работник уйдет сам. Существует ли на Ваш взгляд какой-либо экономический смысл в разделении увольнений на добровольные и по инициативе администрации? Имеет ли значение для политики занятости, какая доля безработных потеряла работу по той или иной причине?

4. Сравните мобильность между странами, регионами, видами занятости, работодателями? Какие факторы будут в большей мере оказывать влияние на каждый из видов мобильности для данного работника?

5. Какое влияние трудовая мобильность и миграция могут оказать на уровень монополистической силы на рынках труда?

6. Согласны ли Вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?

7. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим специфическим человеческим капиталом, совершенно не мобильны?

8. Какие силы способствуют сегментации рынка труда на первичный и вторичный сектора? Будут они ослабевать или усиливаться с течением времени?

9. Используйте модель профессиональной сегрегации для объяснения различий в заработках мужчин и женщин. Кто выиграет и кто проиграет в случае устранения профессиональной сегрегации? Согласны ли Вы с утверждением, что безразличный к полу работника рынок труда будет более эффективно распределять ресурсы и производительность труда будет в среднем выше?

10. Обсудите, каким образом государственные программы выплаты социальных трансфертов влияют на территориальную мобильность. Нужно ли устранять эти меры, если они оказывают отрицательное воздействие на миграцию?

Тесты

1. Теория утверждает, что работник будет мигрировать, если чистые текущие выгоды от миграции больше нуля. При прочих равных условиях, какое из последующих явлений увеличивает склонность к миграции?

а) снижение различий в заработной плате между регионами выезда и въезда;

- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- г) Увеличение косвенных издержек на миграцию.

2. Какое из последующих утверждений не относится к объяснениям существующей взаимосвязи между возрастом и мобильностью:

а) Работники старших возрастов обладают большим специфическим человеческим капиталом и большей профессиональной подготовкой на рабочем месте.

б) У работников старших возрастов остается меньше времени для компенсации издержек на инвестиции.

в) И прямые, и моральные издержки на переезд увеличиваются с возрастом.

г) Работники старших возрастов обладают более высоким уровнем квалификации и поэтому будут предлагать свой труд на национальном, а не на локальном рынке труда.

3. При прочих равных условиях, работник больше склонен к переезду, если:

- а) супруг участвует в рабочей силе;
- б) в семье есть дети школьного возраста;
- в) стаж работы супруга велик;
- г) он или она не имеет семьи.

4. Первоначально на рынке А 28 работников, на рынке В 63 работника (табл. 6.1). Все рынки конкурентны, А и В идентичны во всем, кроме уровня заработной платы.

Табл. 6.1.

La	VMPa	Lb	VMPb
25	10.00	60	12.00
26	9.50	61	11.50
27	9.00	62	11.00
28	8.50	63	10.50
29	8.00	64	10.00
30	7.50	65	9.50
31	7.00	66	9.00

При данной первоначальной ситуации (предполагая, что информация совершенна, а миграция не требует издержек) что из последующего может произойти?

- а) два работника мигрируют из А в В;
- б) два работника мигрируют из В в А;
- в) три работника мигрируют из В в А;
- г) ничто из вышперечисленного, так как ситуация равновесна.

5. Предположим, что предлагается закон, либерализующий миграционные потоки. Рассматривая выгоды и издержки от миграции в стране въезда, экономическая теория утверждает, что выгоду получают работники, которые являются:

- а) полными заместителями для новых мигрантов;
- б) полными дополнителями для новых мигрантов;
- в) и а), и б);
- г) ни а), ни б).

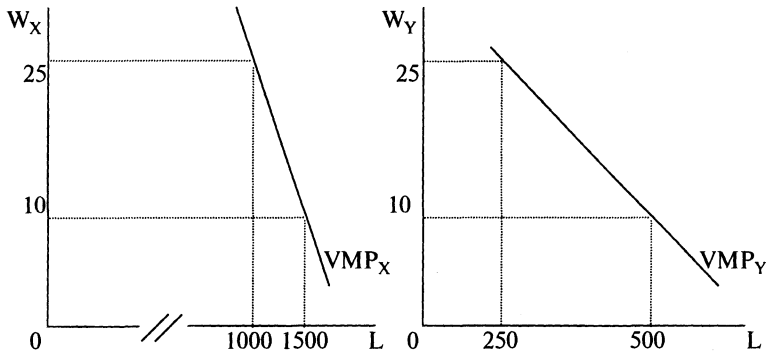


Рис. 6.9

6. Рис. 6.9. Предполагается, что миграция не требует издержек. Если первоначально в стране X 1000 работников, в стране Y 500 работников, то можно ожидать, что:

- а) произойдет чистая миграция из страны X в страну Y;
- б) возрастет уровень заработной платы в стране X, снизится уровень заработной платы в стране Y;
- в) и а), и б);
- г) ни а), ни б).

7. Рис. 6.9. Первоначально в стране X 1000 работников, в стране Y 500 работников. Если в результате миграции достигнуто равновесие, то совокупный выпуск:

- а) увеличится в стране X, снизится в стране Y;
- б) снизится в стране X, увеличится в стране Y;
- в) увеличится в обеих странах;
- г) снизится в обеих странах.

8. Рис. 6.9. Если заработная плата первоначально составляет 10 денежных единиц в стране X и 25 денежных единиц в стране Y, то можно ожидать более высокого уровня капиталовложений в:

- а) стране X по сравнению со страной Y, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- б) стране X по сравнению со страной Y, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X;
- в) стране Y по сравнению со страной X, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- г) стране Y по сравнению со страной X, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X.

9. Сокращение числа нелегальных мигрантов на 500 человек скорее всего:

а) сократит безработицу местного населения примерно на 500, поскольку эти мигранты обычно занимают рабочие места, которые могут занять местные работники;

б) не окажет влияния на безработицу местного населения, так как мигранты обычно занимают рабочие места, которые в их отсутствие остаются незаполненными;

в) увеличит заработную плату местных работников в отраслях, где обычно работали мигранты, на освободившиеся рабочие места будет привлечено менее 500 местных работников;

г) снизит цену на товары, которые произведены мигрантами, в результате снижения уровня инфляции.

10. На конкурентных рынках труда профессиональная сегрегация:

а) увеличивает прибыли дискриминирующих фирм;

б) выгодна с точки зрения общества, так как выгоды недискриминируемой группы превышают потери дискриминируемой группы;

в) выражается в неэффективном распределении ресурсов и снижении ВВП;

г) не может долго существовать, так как работодатели обнаружат, что в их интересах нанимать только работников дискриминируемой группы.

Задачи

1. Карьера Алексея и Бориса в компании “Энергоэкспо” будет состоять из трех периодов. В настоящее время оба они работают в первом периоде. Ожидаемая заработная плата в каждом периоде показана во второй и третьей колонках таблицы 6.2. Четвертая колонка показывает, какую заработную плату может получить каждый из них во втором и третьем периоде, если по окончании первого периода уволится из “Энергоэкспо” и перейдет на работу в конкурирующую фирму “Каин”. В пятой колонке показана их зарплата в случае устройства в конкурирующую фирму “Авель”.

Табл. 6.2.

Период	Энергоэкспо		Каин		Авель	
	Алексей	Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис
1	10	10	—	—	—	—
2	10	15	10	—	15	—
3	10	20	10	—	20	—

а) Предположим, что прямые издержки на трудовую мобильность равны нулю. Какова будет заработная плата Алексея и Бориса во втором и третьем периоде их карьеры? Кто из них может уволиться из фирмы “Энергоэкспо” и почему?

б) Каковы будут изменения в заработной плате каждого из работников во втором периоде по сравнению с первым и в третьем периоде по сравнению с первым? Какова для каждого из работников выгода от мобильности по сравнению с выгодой от решения не менять работу?

2. На рис. 6.10 показан совокупный спрос на труд в каждом из двух регионов, представляющих собой совершенно конкурентные рынки труда. Первоначально занятость составляла 1000 в Древнегорске и 3000 в Новореченске. Ставка заработной платы составляла соответственно 8 руб. и 4 руб. Предполагается, что единственным фактором, кроме труда, является капитал.

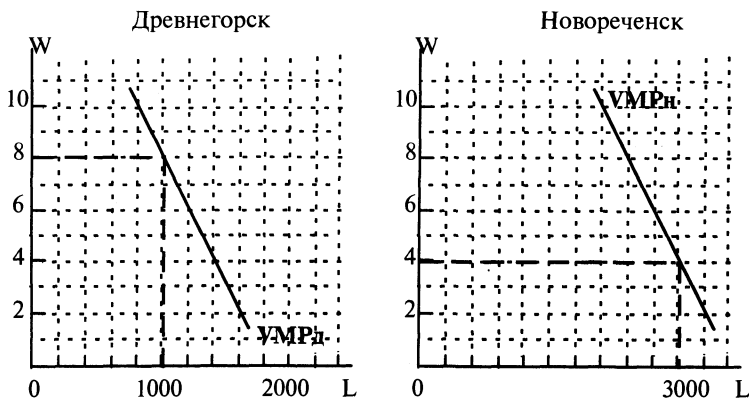


Рис. 6.10

а) Если трудовая миграция не требует издержек, в каком направлении она вероятнее всего будет происходить?

б) Предположим, что информация совершенна, а миграция не требует издержек. Каков будет равновесный уровень заработной платы в каждом городе?

в) Каков будет равновесный уровень занятости в каждом из двух городов, если заработная плата установится на равновесном уровне?

г) Рассчитайте по графику изменения в рублях в совокупном почасовом доходе каждой из последующих групп:

- 1) работники, которые предпочли остаться в Новореченске;
- 2) владельцы капитала в Новореченске;
- 3) местные работники в Древнегорске;
- 4) иммигранты в Древнегорске;
- 5) владельцы капитала в Древнегорске.

д) Каковы совокупные изменения в почасовом доходе в Древнегорске? В Новореченске? Каково совокупное изменение в почасовом доходе? Как произошедшая миграция повлияла на общую экономическую эффективность?

е) Какие другие перераспределительные процессы можно ожидать в результате этой миграции? Какие внешние эффекты могут возникнуть? Что произойдет, если иммигранты имеют склонности к потреблению товаров и услуг, отличающиеся от склонностей местных работников?

ж) Предположив, что капитал свободно перемещается между двумя регионами, определите направление этого перемещения.

з) Какие, по вашему мнению, меры миграционной политики будут инициировать и поддерживать:

- 1) работники Древнегорска;
- 2) работодатели Древнегорска;
- 3) работники Новореченска;
- 4) работодатели Новореченска.

3. Строительный рабочий Филипп работает на условиях поденного найма при ставке заработной платы 5 марок в час в городе N гипотетической страны. Из-за колебаний в спросе он работает в среднем только 4 дня в неделю по 8 часов в день. Его друг из города M рассказал ему, что в их городе поденные строительные рабочие получают 4,5 марки в час, но из средств муниципального бюджета один раз в неделю им выплачивают “компенсационное пособие” в размере 25 марок в случае отсутствия работы. В городе N такого пособия нет. Предположим, что Филипп решает переехать к своему другу в город M.

а) Проанализируйте, кто выиграет и кто проиграет, если миграция таких работников, как Филипп, приобретет большие масштабы. Рассмотрите следующие группы: работодатели в городах M и N, поденные строительные рабочие в городах M и N, другие работники в обоих городах. Не забудьте про налоги, которые выплачиваются для финансирования “компенсационного пособия”.

б) Принесет ли такая миграция чистую выгоду для общества?

4.

Табл. 6.3

Зароботная плата	L	Sd	Sa	St
3000	16000	0	500	_____
3100	15500	0	550	_____
3200	15000	0	600	_____
3300	14500	0	650	_____
3400	14000	100	700	_____
3500	13000	300	750	_____
3600	12000	400	800	_____
3700	11000	450	850	_____
3800	9000	500	900	_____
3900	7000	550	950	_____
4000	4000	600	1000	_____

а) В табл. 6.3 показано предложение труда местных работников Sd и нелегальных иммигрантов Sa в отрасли с низким уровнем оплаты труда. Заполните колонку St, рассчитав совокупное предложение труда в отрасли. Изобразите графически все три кривые предложения труда. Почему можно ожидать, что кривая предложения труда иммигрантов будет иметь наклон вверх?

б) В табл. 6.3 показан спрос на труд в этой отрасли — L. Определите равновесный уровень заработной платы.

в) При равновесной заработной плате, какова будет общая занятость? Какова будет занятость местных работников? Какова будет занятость иммигрантов?

г) Предположим, что правительство обнаруживает и депортирует 200 нелегальных иммигрантов, работавших в этой отрасли. Предположим, все депортированные приехали бы в страну, даже если заработная плата была бы 3000. Начертите новую кривую совокупного предложения труда в отрасли и покажите новый равновесный уровень заработной платы и общей занятости.

д) Сколько дополнительных местных работников может быть нанято при новом уровне заработной платы?

е) Откуда появились эти работники? Они были безработными? Были заняты в других отраслях? Не участвовали в экономически активном населении? Все вышеперечисленное?

ж) “Если депортировать нелегальных иммигрантов, занятость местных работников возрастет на величину, равную числу депортированных.” Прокомментируйте это утверждение.

5. В экономике существует три вида занятости: X, Y, Z. По традиции или в результате сегрегации (или по обеим причинам сразу) виды занятости X и Y считаются “мужскими” и закрыты для женщин. Кривые спроса на труд (одинаковые) во всех трех видах занятости показаны на рис. 6.11. Так как экономика конкурентна, кривые спроса на труд отражают стоимость предельного продукта каждой фирмы.

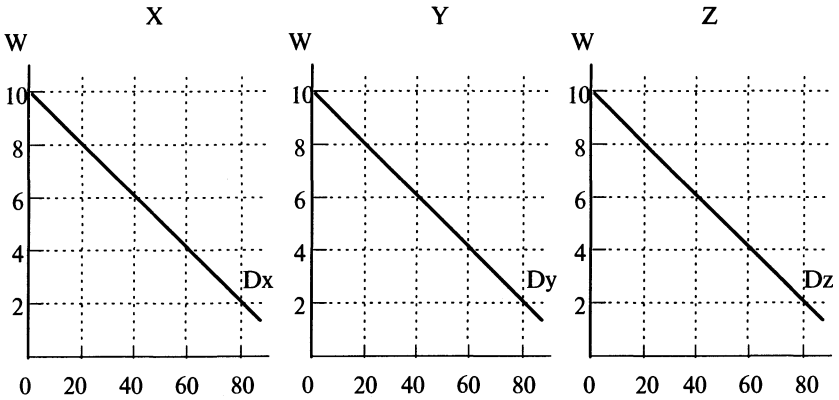


Рис. 6.11

Предположим далее, что рабочая сила состоит из 60 женщин и 60 мужчин, производительность которых одинакова. Предложение труда в целом совершенно неэластично, но совершенно эластично в каждой данной фирме.

а) Предположим первоначально, что в профессии X занято 20 работников-мужчин, а в профессии Y — 40. Является ли такое распределение ресурсов равновесным?

б) Каковы равновесные уровни заработной платы и занятости мужчин в видах занятости X и Y? Каков равновесный уровень заработной платы женщин в виде занятости Z?

МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

в) Рассчитайте ВВП как сумму площади фигур, ограниченных кривой спроса и уровнем занятости.

г) Каким был бы равновесный уровень заработной платы и занятости в каждой из трех профессий, если бы не существовало профессиональной сегрегации (то есть, если бы женщины могли конкурировать с мужчинами за рабочие места в любых видах занятости)?

д) Рассчитайте новый ВВП с учетом результатов ответа на вопрос г). Сравните ВВП в условиях профессиональной сегрегации и в ее отсутствие. Поясните результат.

ГЛАВА 7. БЕЗРАБОТИЦА

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 16, 17.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 19, 20. P. 545—580.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 6, 8, 16. P. 231—253, P. 295—328, P. 613—654.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 25, 26, 27. P. 493—593.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 15. P. 467—520.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 12, 13, 14. P. 334—420.

(Показатели безработицы хорошо рассмотрены в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., модель запасов и потоков — в Эренберг Р., Смит Р. Виды безработицы подробно разбираются в McConnell C.R., Brue S.L., в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. Модель вакансии-безработица описана в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., а также в Sapsford D., Tzannatos Z. Методы разделения безработицы по видам лучше всего изложены в Sapsford D., Tzannatos Z. Проблемы фрикционной безработицы и теория поиска работы рассматриваются в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., важный дополнительный материал в Sapsford D., Tzannatos Z., а также в Elliott R.F. Спросодефицитная безработица и причины жесткости заработной платы описаны в Elliott R.F. и в McConnell C.R., Brue S.L., дополнения по этому вопросу содержатся в Sapsford D., Tzannatos Z. Проблемы соотношения инфляции и безработицы подробно рассматриваются в McConnell C.R., Brue S.L. и в Эренберг Р., Смит Р., дополнительный материал — в Sapsford D., Tzannatos Z.)

§ 1. БЕЗРАБОТИЦА: ВИДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ

Безработный это тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работу, может работать, хочет работать и ищет работу.

Безработица это такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные.

Уровень безработицы u — отношение количества безработных U ко всему экономически активному населению ($L = U + E$).

$$u = \frac{U}{L}.$$

Безработица может рассматриваться с точки зрения **запаса и потока**. **Запас** — количество безработных U на данный момент времени.

Поток — характеристика динамики безработных, движения *в* и *из* состояния безработицы.

Показатели потока — приток в безработицу и отток из безработицы.

Приток в безработицу (I) — количество людей, перешедших в состояние безработицы.

Отток из безработицы (O) — количество людей, вышедших из состояния безработицы.

Можно выделить шесть основных потоков, которые определяют состояние рынка труда и уровень безработицы (рис. 7.1): от занятых к безработным и наоборот, от экономически неактивных к занятым и наоборот, от безработных к экономически неактивным и наоборот.

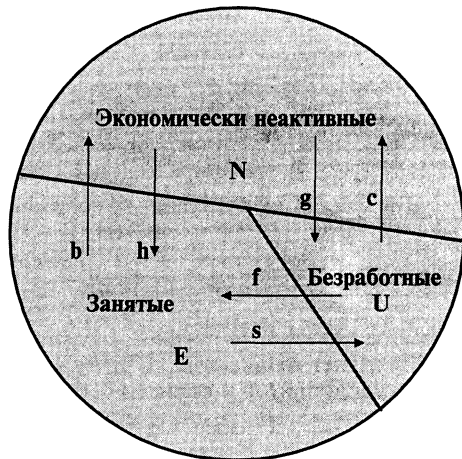


Рис. 7.1. Потоки на рынке труда

Если:

P_{en} (b) — доля занятых, которые выходят из рабочей силы;

P_{ne} (h) — доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в занятые;

P_{un} (c) — доля безработных, которые выходят из рабочей силы;

P_{nu} (g) — доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в безработные;

P_{eu} (s) — доля тех, кто теряет работу и становится безработным;

P_{ue} (f) — доля безработных, которые находят работу.

Тогда уровень безработицы является функцией от этих шести потоков:

+ - - + + -

$u = F(b, h, c, g, s, f)$, знак над переменной означает ее прямую или обратную зависимость с уровнем безработицы.

Приняв предпосылки постоянного уровня экономически активного населения и постоянного уровня безработицы, можно найти конкретный вид этой функции.

При постоянном уровне экономически активного населения и неизменном населении приток в экономически активное население и отток из него равны:

$$(h + g)N = b(L - U) + cU.$$

Для постоянного уровня безработицы приток в нее равен оттоку из нее:

$$I = O, \quad I = s(L - U) + gN, \quad O = fU + cU.$$

Из этих соотношений получаем:

$$u = U/L = \frac{1}{1 + \frac{(f + c)h + gf}{(h + g)s + gb}}.$$

Если к принятым добавить еще предпосылку, что рынок труда постоянен, то из рабочей силы нет оттока и нет притока из экономически неактивного населения, то тогда приток и отток из безработицы будут:

$$I = s(L - U),$$

$$O = fU.$$

При неизменяющемся уровне безработицы $I = O$

$$u = \frac{U}{L} = \frac{s}{s + f}.$$

Важной характеристикой безработицы является также длительность безработицы d — продолжительность периода, в течение которого работник является безработным.

Количество безработных U (запас) можно представить как:

$$U = I * d \quad \text{при } d = \text{средней длительности безработицы.}$$

Для постоянного рынка труда

$$u = \frac{I}{L} * d \quad \text{и если } i = I/L \text{ — уровень входа в безработицу, то } u = i * d.$$

При неизменяющемся уровне безработицы, если $o = O/U$ — уровень выхода из безработицы, то

$$u = i/o.$$

При классификации безработицы выделяют безработицу вынужденную и безработицу добровольную (или безработицу ожидания).

Вынужденная безработица возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Добровольная безработица возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает оставаться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

В зависимости от экономических причин, порождающих безработицу, она делится на четыре типа: фрикционную, структурную, циклическую, сезонную.

Фрикционная безработица возникает при перемещении работников от одного места работы к другому. Она — следствие кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Структурная безработица возникает при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места. Могут возникать также территориальные структурные несоответствия.

Циклическая, или спросодефицитная, безработица возникает при недостаточном совокупном спросе.

Сезонная безработица вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Скрытая безработица состоит из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

В российских условиях скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работу и не получают заработную плату, или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется недозанятостью.

§ 2. ЗАВИСИМОСТЬ ВАКАНСИИ-БЕЗРАБОТИЦА

Вывод кривой, отражающей зависимость между вакансиями и безработицей, существующими в экономике, основывается на зависимостях между избыточным спросом на труд $Z = (D_L - S_L)/S_L$ и, с одной стороны, безработицей U , с другой стороны, вакансиями V .

Зависимость между безработицей и избыточным спросом на труд обратная (квадрат I на рис. 7.2), так как безработица растет при избыточном предложении труда, и нелинейная из-за фрикционной безработицы, существующей при любом уровне спроса на труд.

Зависимость между вакансиями и избыточным спросом на труд прямая и линейная (квадрат II на рис. 7.2).

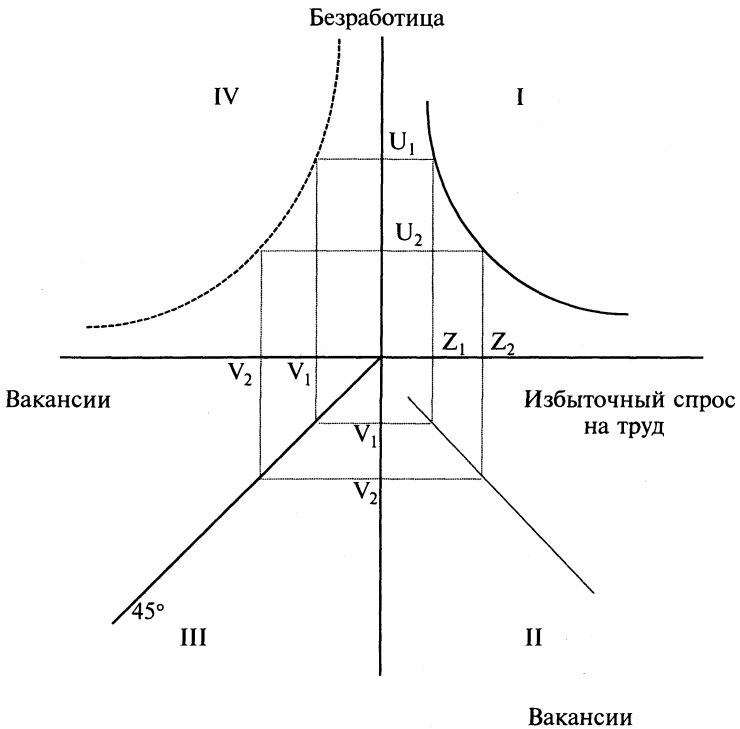


Рис. 7.2. Вывод кривой зависимости вакансии-безработица

Безработица U_1 соответствует избыточному спросу на труд Z_1 , которому соответствуют вакансии V_1 , также для U_2, Z_2, V_2 . В четвертом квадрате на рис. 7.2 представлена зависимость вакансии-безработица UV (получила название кривой Бевериджа), она имеет обратный нелинейный характер, также из-за фрикционной безработицы, не позволяющей вакансиям или безработице принять нулевое значение.

Изменения совокупного спроса выражаются в движении рынка труда по кривой UV , если спрос растет, то движение происходит влево от точки А к точке В (на рис. 7.3), если спрос уменьшается, то вправо от точки А к точке С. Если в результате изменений на рынке труда произойдет воздействие на структурную безработицу (например, уменьшение временного лага подстройки спроса и предложения к качественным изменениям друг друга) или на фрикционную (повышение эффективности информации о рынке труда), то кривая UV сдвигается влево к кривой UV' , так как когда безработный находит работу, одновременно происходит единичное уменьшение как количества безработных, так и количества вакансий. Соответственно любые факторы, увеличивающие фрикционную и/или структурную безработицу, сдвигают кривую UV вправо к кривой UV'' .

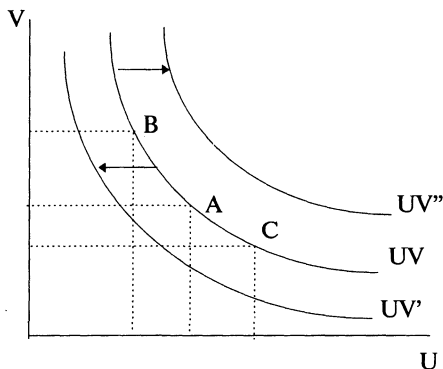


Рис. 7.3. Зависимость вакансий-безработица

Если j — это активность работника в поиске работы, mm — характеристика структурного соответствия между работниками и рабочими местами (чем она меньше, тем больше работники и рабочие места соответствуют друг другу), то вероятность найти работу (f) можно представить как функцию от активности работника, действий работодателя (количество вакансий), характеристики структурного соответствия: $f = f(j, V, mm)$. Тогда

$$u = \frac{s}{s + f(j, V, mm)}$$

Увеличение s (вероятности потерять работу) и mm сдвигает кривую UV вправо, а увеличение j сдвигает кривую UV влево.

§ 3. РАЗДЕЛЕНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ТИПАМ

Разделение безработицы по типам имеет важное значение для политики на рынке труда. Спросодефицитная безработица может преодолеваться за счет увеличения совокупного спроса, применение такой политики к структурной и фрикционной безработице может привести к значительному росту инфляции в экономике без увеличения занятости.

Первый метод деления безработицы по типам основан на кривой UV . На основе этого подхода полная занятость (или отсутствие дефицита или избытка в спросе на труд) будет, когда $U = V$, то есть в точке, где кривая UV пересекается с линией $V = U$, выходящей из начала координат под углом 45° (точка T на рис. 7.4). При этом полная занятость соответствует естественному уровню безработицы U_T . В этой точке занятость полная, в том смысле, что безработицу (состоящую из структурной и фрикционной) можно рассматривать как характеристику данного рынка труда в точке равновесия, а не как результат превышения предложения над спросом.

В точках слева от T избыток спроса на труд $V > U$, заработная плата имеет тенденцию к росту, в точках справа от T недостаток спроса на труд $V < U$, заработная плата имеет тенденцию к снижению. В точке X уровень безработицы U_X , его превышение над уровнем безработицы U_T , соответствующем

уровню полной занятости, равное $(U_X - U_T)$, можно определить как спросодефицитную безработицу. До уровня U_T безработица спросоизбыточная.

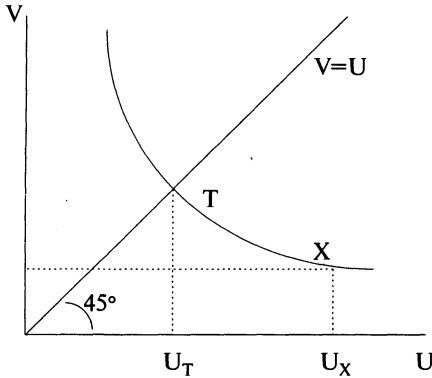


Рис. 7.4. Разделение безработицы по типам при помощи кривой UV

Анализ с помощью кривой UV выявляет не одну, а множество точек полной занятости, соответствующих каждой возможной структуре рынка труда и своей кривой UV.

Этот метод позволяет разделить безработицу только на спросодефицитную и спросоизбыточную, но не позволяет разделить спросоизбыточную безработицу на структурную и фрикционную. Если речь идет об анализе рынка однородного вида труда, то вся спросоизбыточная безработица фрикционная, если об анализе рынка труда, включающего разнородные (в различном смысле) виды труда, то спросоизбыточная безработица будет состоять из структурной и фрикционной.

Другой метод разделения безработицы по типам основан на кривой Филлипса (метод Липси).

На рис. 7.5 показана зависимость между инфляцией и безработицей, известная как кривая Филлипса (PP). Кривые безразличия I и I' отражают предпочтения правительства (общества) по отношению к комбинации допустимых значений безработицы и инфляции. Кривые безразличия, отражающие более благоприятную для правительства ситуацию, расположены ближе к точке начала координат. Если первоначальная безработица U_0 , то за счет увеличения спроса она может быть сокращена до U_1 , так что максимально достижимый уровень предпочтительности для правительства комбинации инфляция-безработица будет I, и он будет касательным к существующей кривой Филлипса (PP) в точке A. Тогда разница в безработице $(U_0 - U_1)$ будет составлять спросодефицитную часть безработицы, то есть ту ее часть, которая может быть уменьшена за счет политики увеличения совокупного спроса без ухудшения приемлемого для общества сочетания безработицы и инфляции. Дальнейшее увеличение спроса приводит к увеличению инфляции, отрицательные последствия которого переключаются для общества положи-

тельный эффект от снижения уровня безработицы. U_1 тогда будет объединять фрикционную и структурную безработицу и соответствовать естественному уровню безработицы и полной занятости. Дальнейшее уменьшение безработицы возможно только за счет мер политики, сдвигающих кривую Филлипса влево (переподготовка, повышение региональной мобильности и т.д.). Но такие меры требуют затрат. Кривая $P'P'$ отражает максимально возможный сдвиг кривой Филлипса с точки зрения соотношения общественных затрат и выгод от снижения безработицы. Тогда новая равновесная позиция между допустимой для общества комбинацией безработица-инфляция I' и определяемого рынком (кривая Филлипса) соотношения инфляция-безработица $P'P'$ будет в точке B , которой соответствует безработица U_2 . Снижение безработицы на $(U_1 - U_2)$ может быть соотнесено со структурной безработицей. Оставшееся количество безработных U_2 определяется как фрикционная безработица.

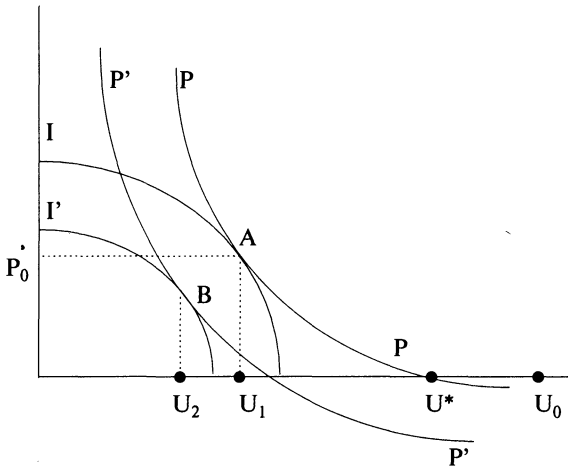


Рис. 7.5. Разделение безработицы по типам на основе кривой Филлипса

§ 4. ФРИКЦИОННАЯ БЕЗРАБОТИЦА И ТЕОРИЯ ПОИСКА РАБОТЫ

Фрикционная безработица связана с процессом поиска работником рабочего места и, так как информация на рынке труда несовершенна, процесс поиска приемлемой работы занимает время.

Основные подходы к анализу процесса и длительности поиска работы содержатся в теории поиска на рынке труда.

Простая модель поиска работы содержит следующие предпосылки:

- несовершенство информации на рынке труда;
- рабочие места различаются только ставкой заработной платы;
- работнику известно распределение предлагаемой заработной платы, но неизвестно, какая фирма какой уровень заработной платы предложит;

- если работник нашел вакантное рабочее место, оно будет ему предложено;
- у работника нет ограничений в средствах, он может продолжать поиск столько, сколько сочтет нужным;
- работник получает только одно предложение о вакансии за один период;
- процесс поиска связан с прямыми и альтернативными издержками.

На рис. 7.6 показана кривая вероятного распределения предлагаемой заработной платы. Если бы работник знал, какая фирма предложит максимальную заработную плату (w_{max}), он мог бы сразу устроиться на работу именно в эту фирму; в отсутствие такой информации, работник вынужден прибегнуть к процессу поиска, предлагая свой труд фирмам, имеющим вакансии, по принципу случайной выборки, сравнивая предлагаемые уровни заработной платы и выбирая приемлемую для него.

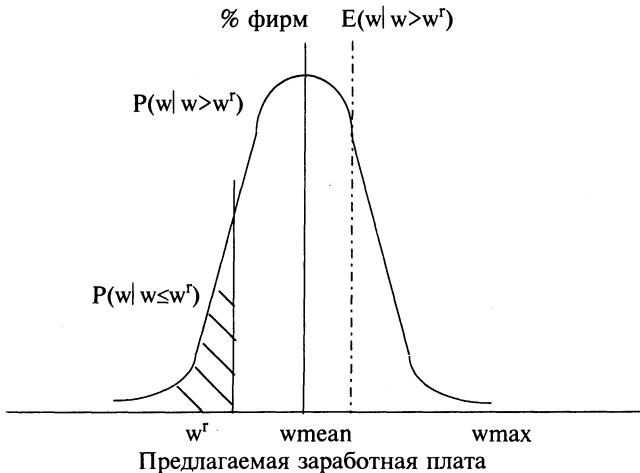


Рис. 7.6. Распределение предлагаемой заработной платы

Работник может ограничить поле поиска, либо выбирая наиболее высокую заработную плату из сознательно ограниченного числа предложений рабочих мест, либо установив для себя минимально приемлемую резервную заработную плату и соглашаясь на предложение равной или большей заработной платы.

В первом случае, с “фиксированной выборкой” (рис. 7.7), работник ведет непоследовательный поиск, определяет оптимальное число предложений заработной платы за данный период n^* и выбирает наиболее высокую заработную плату из предложенных. По мере того, как растет число фирм n , куда обратился работник, растут и издержки на поиск работы $c(n)$, а ожидаемая отдача от поиска меняется $E(\max w|n)$. Соотношение между издержками и

ожидаемыми выгодами определяет оптимальный размер n^* выборки для поиска. Не все фирмы попадут в выборку, так как предельные издержки поиска растут с увеличением n , а предельная отдача от поиска в виде предложений более высокой заработной платы начинает снижаться.

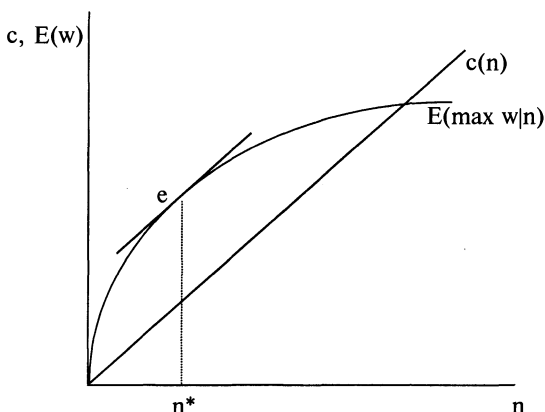


Рис. 7.7. Модель поиска работы с “фиксированной выборкой”

Во втором случае, основанном на концепции резервной заработной платы, индивидuum осуществляет последовательный поиск до тех пор, пока не встретит предложение по заработной плате, превышающее минимально приемлемую для него заработную плату, называемую резервной заработной платой w^r . Таким образом, в этом случае задача поиска работы трансформируется в задачу определения резервной заработной платы такой, чтобы отдача от поиска $R(w)$, то есть разница между ожидаемой заработной платой $E(w)$ и издержками c , была максимальной.

Издержки будут зависеть от продолжительности поиска, определяемого размером резервной заработной платы. Если $F(w)$ — функция плотности распределения предложений заработной платы, то длительность поиска будет равна: $D = 1/(1-F(w^r))$, а общие издержки поиска составят cD .

Тогда отдача от поиска рабочего места составит:

$$R(w) = E(w|w \geq w^r) - [c/(1-F(w^r))].$$

Максимизацию $R(w)$ в зависимости от размера резервной заработной платы иллюстрирует рис. 7.8.

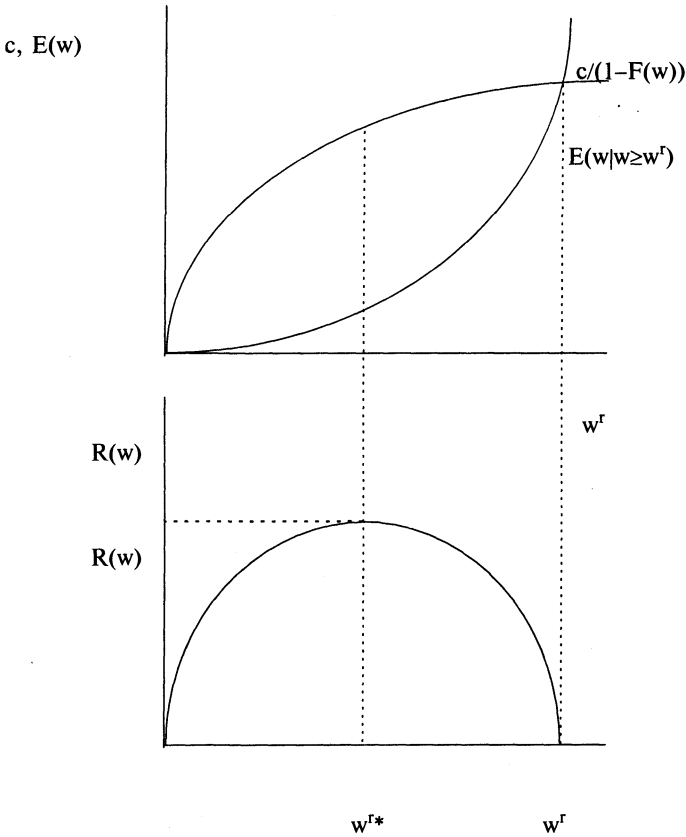


Рис. 7.8. Модель поиска работы с резервной заработной платой

§ 5. СПРОСОДЕФИЦИТНАЯ БЕЗРАБОТИЦА

Спросодефицитная, или циклическая, безработица возникает при недостаточном совокупном спросе, а следовательно, и недостаточном спросе на труд. Спросодефицитная безработица иногда еще называется кейнсианской безработицей.

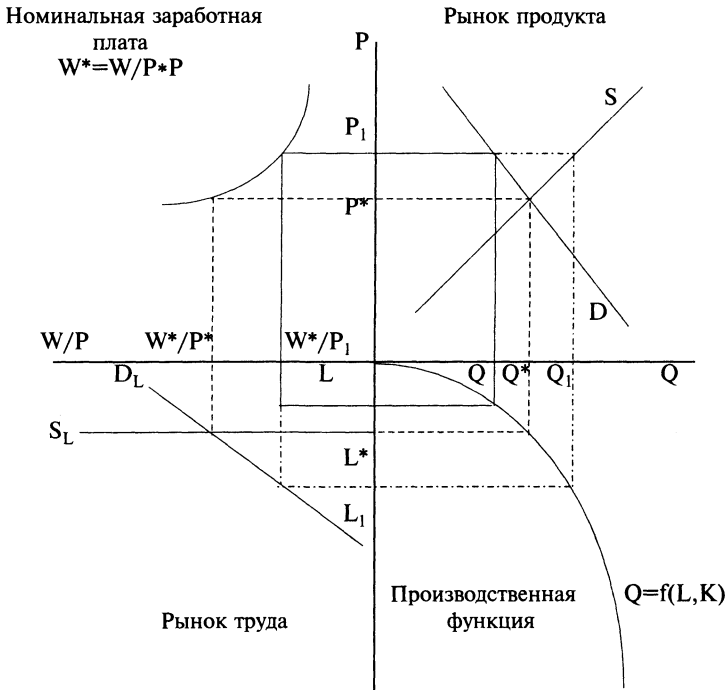


Рис. 7.9. Кейнсианская безработица

На рис.7.9 в правом верхнем квадрате изображен рынок продукта, показывающий количество продукта Q , соответствующее спросу на него для каждого уровня цен P , и количество продукта, который фирма хотела бы продать при каждом уровне цен. Это, соответственно, кривые совокупного спроса и предложения. Рынок труда изображен в левом нижнем квадрате, где кривая спроса на труд имеет обычный вид с отрицательным наклоном, а кривая предложения труда показана совершенно неэластичной (что соответствует краткосрочному периоду). Рынки труда и продукта связаны производственной функцией, изображенной в правом нижнем квадрате и отражающей убывающую предельную производительность труда. В левом верхнем квадрате показана кривая, характеризующая ставку номинальной заработной платы и являющаяся результатом взаимодействия уровня цен и реальной заработной платы $W^* = W/P * P$.

В состоянии конкурентного, классического равновесия все рынки сбалансированы, что показано линией, соединяющей точки Q^* , P^* , L^* и W^*/P^* . Такое состояние требует полной гибкости как цен, так и заработной платы.

В случае кейнсианской безработицы повышение цен до уровня P_1 вызывает снижение реальной заработной платы, повышение спроса на труд до уровня L_1 и увеличение количества продукта, который фирма готова произвести по новым ценам до Q_1 . Однако в это же самое время повышение цен

до уровня P_1 снижает спрос на продукт фирмы до уровня Q , в соответствии с этим снижается спрос на труд до уровня L и возникает безработица, размер которой определяется величиной отрезка (L^*L) . Предельный эффективный продукт труда, превышающего уровень L , равен 0. Кейнсианское "равновесие" показано на рисунке прямоугольником, стороны которого изображены сплошной чертой.

Вопросы

1. Покажите, как измерение общего уровня безработицы может недооценивать или переоценивать экономические проблемы, связанные с данным уровнем безработицы. Какое значение при этом имеют статические и динамические показатели безработицы?

2. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события:

- а) возрастает пособие по безработице;
- б) экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочих мест;
- в) введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест;
- г) принимается законодательство, увеличивающее издержки увольнения, и поэтому средняя продолжительность каждого периода занятости увеличивается.

3. Обсудите влияние, которое может оказать каждый из последующих факторов на вовлечение занятого работника в поиск нового места работы:

- а) уровень безработицы на региональном рынке труда;
- б) возраст работника;
- в) уровень образования работника;
- г) стаж работы на данном рабочем месте;
- д) рост спроса на продукт фирмы, где в настоящее время занят работник;
- е) плотность населения и уровень трудовой активности населения в регионе, где проживает работник.

4. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие меры:

- увеличение срока выплаты пособия по безработице;
- увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;
- отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины;
- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы;
- введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы.

Объясните влияние каждой из предлагаемых мер на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень притока в безработицу;
- в) уровень оттока из безработицы;
- г) интенсивность поиска работы;
- д) дероютность безработицы.

5. Предположим, что парламент принял закон, ограничивающий импорт многих видов иностранной продукции. Каково влияние такого закона на уровне безработицы и инфляции? Имеет ли значение для Вашего ответа, в какой стадии цикла находится экономика?

6. Определите, на изменение в каком из типов безработицы (фрикционной, структурной, циклической) оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

- а) В результате закрытия предприятия “Экскорт” уволено 1000 человек.
- б) Василий Никанорович отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице.
- в) Компания “Автолюкс” временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции.
- г) Безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8 до 6% из-за роста налогообложения производства.
- д) Автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.
- е) Уровень инфляции неожиданно падает, из-за чего некоторые из ищущих работу ошибочно отказываются от предлагаемых вакансий.
- ж) Мария ищет работу после нескольких лет перерыва в трудовой деятельности, связанного с рождением детей.
- з) Изменение геополитического климата привело к ограничению многими странами импорта российской военной техники, что вызвало значительное сокращение рабочих мест в российской промышленности (учитывая цепную реакцию в смежных отраслях).
- и) Выпускник экономического факультета университета ищет работу, соответствующую его квалификации.
- к) Из-за снижения активности на рынке акций банк сокращает численность сотрудников отдела корпоративных ценных бумаг.

7. Предположим, что безработица в гипотетической экономике находится на естественном уровне в 6%, а цены, как и ожидается, растут на 4% в год.

Изменения в экономике могут привести к одному из четырех результатов:

- 1) движение вверх и влево вдоль кривой Филлипса;
- 2) движение вниз и вправо вдоль кривой Филлипса;
- 3) сдвиг вверх на новую кривую Филлипса;
- 4. Сдвиг вниз на новую кривую Филлипса.

Какой из результатов характерен для экономики в краткосрочном периоде для каждой из последующих ситуаций:

- а) Цены неожиданно возрастают на 6%.
- б) Провозглашается новая экономическая политика, в результате которой, как все совершенно справедливо ожидают, уровень инфляции будет снижен на 2% в год.

- в) Совокупный спрос неожиданно сокращается.
- г) Структурная безработица растёт.
- д) Работники неправильно предсказывают уровень инфляции, в результате чего увеличивается средняя продолжительность поиска работы.
- е) Бюджетная политика правительства неожиданно меняет курс на экспансионистскую.
- ж) Бюджетная политика правительства, как и ожидалось, меняет курс на экспансионистскую.
- з) Повышается темп роста производительности труда.

8. Покажите основные различия между фрикционной и структурной безработицей, приведите примеры ситуаций, когда может быть неясно, к какому типу безработицы, фрикционной или структурной, следует отнести человека, потерявшего работу.

9. Под влиянием каких факторов естественный уровень безработицы в России в ближайшее время может:

- а) повыситься,
- б) понизиться,
- в) остаться неизменным.

10. Какие показатели Вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы?

Тесты

1. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:

- а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;
- б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;
- в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;
- г) увеличением потока из безработных в занятые.

2. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным?

- а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;
- б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;
- в) увеличение потока из занятых в безработные;
- г) увеличение потока из безработных в занятые.

3. Рис. 7.10 показывает распределение предложений заработной платы для Нины, которая в настоящий момент безработная и ищет работу. Если А является приемлемой заработной платой, какова вероятность того, что Нина сочтёт следующее предложение заработной платы приемлемым?

- а) 0,25;
- б) 0,30;
- в) 0,35;
- г) 0,65.

Доля среди всех предложений

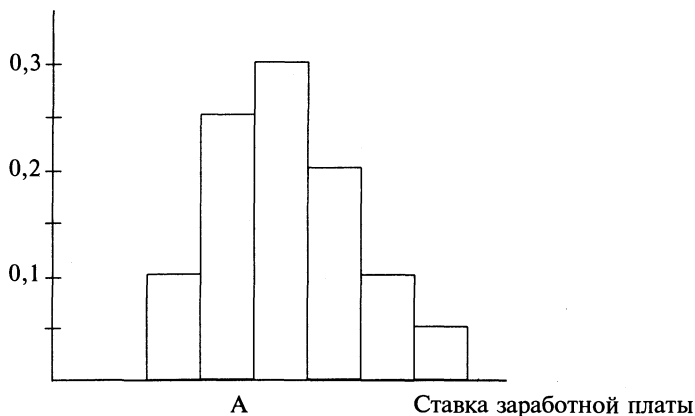


Рис. 7.10

4. Если уровень инфляции возрастет, а Нина этого ошибочно не признает, то (см. рис. 7.10):

а) и приемлемая заработная плата, и общее распределение сдвинется влево, оставив таким образом ожидаемую длительность поиска неизменной;

б) приемлемая заработная плата сдвинется вправо, сокращая таким образом ожидаемую длительность поиска;

в) общее распределение сдвинется вправо, приемлемая заработная плата останется неизменной, таким образом ожидаемая длительность поиска сократится;

г) и приемлемая заработная плата, и общее распределение сдвинутся вправо, оставляя ожидаемую длительность поиска неизменной.

5. Кривая UV, отражающая зависимость вакансии-безработица, скорее всего сдвинется вправо, если:

а) программы профессиональной переподготовки уменьшат структурную безработицу;

б) повысится эффективность информации на рынке труда;

в) увеличатся пособия по безработице;

г) совокупный спрос возрастет.

6. Спросодефицитная безработица происходит, когда:

а) увеличение совокупного предложения снижает ставки заработной платы, что ведет к сокращению количества ищущих работу;

б) сокращение совокупного спроса вызывает сокращение спроса на труд при небольшом сокращении ставок заработной платы;

в) сокращение совокупного спроса вызывает сокращение в уровне заработной платы, что ведет к сокращению количества ищущих работу;

г) сокращение совокупного предложения сокращает потребительский спрос, что ведет к сокращению спроса на труд.

7. Кривая Филлипса имеет наклон вправо вниз, так как существует тенденция:

- а) чем выше избыточный спрос на труд, тем быстрее повышается заработная плата;
- б) чем выше избыточное предложение труда, тем быстрее повышается заработная плата;
- в) безработица увеличивается с ростом уровня цен;
- г) инфляция заработной платы ведет к увеличению безработицы.

8. На рис. 7.11 экономика первоначально находится на кривой Филлипса в точке А, соответствующей естественному уровню безработицы. Ожидаемое увеличение уровня инфляции до 6% вызовет движение к точке:

- а) В,
- б) D,
- в) F,
- г) Ни к одной из перечисленных.

Уровень инфляции

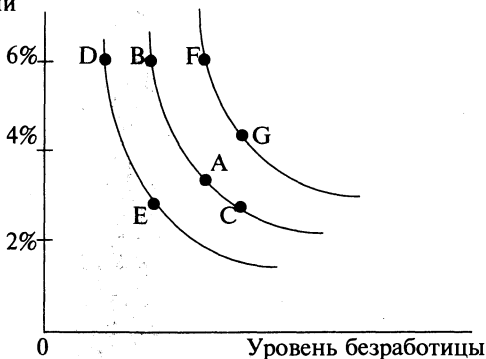


Рис. 7.11

9. Увеличение совокупного спроса вызовет первоначально движение от точки А к точке (рис. 7.11):

- а) E,
- б) В,
- в) С,
- г) G.

Задачи

1. В регионе X уровень заработной платы колеблется от 6 до 12 руб. в час. Каждому уровню заработной платы соответствует определенная доля рабочих мест среди всех вакансий (табл. 7.1).

Табл. 7.1

Заработная плата (руб.)	Доля рабочих мест в вакансиях (%)
6	10
7	20
8	20
9	20
10	15
11	10
12	5

а) Предположим, что каждый месяц возможно только одно предложение труда. Какова вероятность того, что один месяц поиска принесет каждую возможную ставку заработной платы? Как долго должен рабочий планировать поиск работы, чтобы получить вакансию с заработной платой по крайней мере 6 руб.? С заработной платой 7 руб. и так далее?

б) Если издержки на поиск составляют 2 тыс. руб. в месяц, то каковы ожидаемые издержки оставаться без работы в ожидании каждого рабочего места с заработной платой от 6 руб. до 12 руб.?

в) Предположим, что занятость на найденном рабочем месте будет продолжаться три года и включать 2000 часов работы каждый год. Какая заработная плата будет достаточно высокой, чтобы прекратить поиск и занять вакансию? Предположим, Вы нашли вакансию с заработной платой 8 руб. в час, примете ли Вы это предложение или продолжите поиск еще на месяц? Изменится ли Ваше решение, если заработная плата составит 10 руб. в час?

2. Правительство вводит политику контроля за заработной платой и ценами, при которой: заработная плата в каждом секторе может расти не более чем на 3% в год, что соответствует тенденции темпа роста производительности труда; цены в каждом секторе могут изменяться с темпом, не превышающим темп изменений в издержках на единицу труда в данном секторе. В экономике страны два сектора, промышленность и сфера услуг, первый дает одну треть объема производства, а второй — две трети. Общий уровень инфляции может быть рассчитан как средняя взвешенная уровней инфляции в двух секторах (P — общий уровень инфляции, а P_m и P_s соответственно уровни инфляции в промышленности и сфере услуг):

$$P = (1/3 P_m) + (2/3 P_s).$$

а) В течение года после введения контроля за ростом заработной платы и цен производительность возрастает на 5% в производстве и 2% в сфере услуг. В соответствии с новой политикой каков будет рост заработной платы в каждом из секторов?

б) Если все фирмы стремятся максимизировать рост цен, каково будет увеличение цен в каждом из секторов?

в) Каков общий уровень инфляции?

г) Отметьте недостатки данной политики с точки зрения развития рынка труда.

3. Предположим, что производство в экономике выражается производственной функцией:

$$Y = \sqrt{LK},$$

где Y — реальный выпуск, L — труд, K — капитал (все выражено в миллионах единиц).

а) Предполагается, что фирмы, все конкурентные, являются максимизирующими прибыль, так что труд нанимается до той точки, где заработная плата W равна стоимости предельного продукта труда. Это выражается в функции совокупного предложения (в краткосрочном периоде) в форме:

$$P = 2 * W * Y/K.$$

Изобразите графически на рис. 7.12 эту кривую предложения для $W = 20$ и $K = 1600$ (учтите, что заработная плата предполагается негибкой, скорее кейнсианское, чем классическое предположение).

б) Как изменится расположение кривой предложения, если увеличится ставка заработной платы? Если увеличится количество используемого капитала?

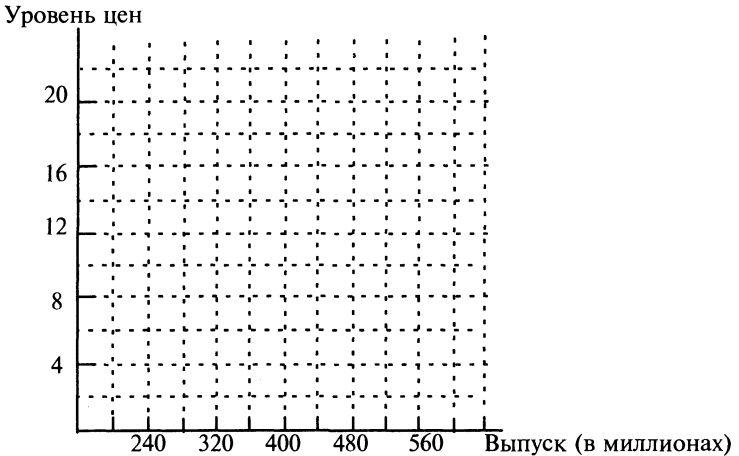


Рис. 7.12

в) Предположим, совокупный спрос в экономике задан следующим отношением:

$$P = M / (Y - G + 0,9T),$$

где M — запас денег, G — реальные государственные расходы, T — налоги.

Предположим первоначально, что $M = 2400$, $G = 700$, $T = 600$ (в миллионах). Используя функцию совокупного спроса, заполните среднюю колонку в табл. 7.2 и начертите соотношение между Y и P на графике.

Табл. 7.2

Y	P (M=2400)	P (M=1800)
280		15.00
320		11.25
360		9.00
400		7.50
480		5.625
560		4.50

г) Каков равновесный уровень заработной платы? Каков равновесный уровень реального ВВП? Исходя из производственной функции, очевидно, что занятость определяется отношением: $L = Y^2/K$. Определите равновесный уровень занятости.

д) Как изменится расположение кривой совокупного спроса, если произойдет увеличение предложения денег? Увеличение государственных расходов? Увеличение налогов?

е) Предположим, что предложение денег неожиданно урезано на 1/3 до 1800 в результате действий Центрального банка. Результат показан в последней колонке табл. 7.2. Начертите новую кривую совокупного спроса.

ж) Каков новый равновесный уровень цен? Каков новый равновесный уровень реального ВВП? Определите новый равновесный уровень занятости.

з) Если первоначальная ситуация отражала полную занятость, какова будет безработица дефицита спроса, возникшая в результате этого изменения денежной политики?

4. Наталья Чернова, недавняя выпускница университета, оценивает распределение предложений заработной платы следующим образом (рис. 7.13).

а) Если приемлемая заработная плата Натальи составляет 9 руб. в час., какова вероятность, что она примет первое предложение о работе?

б) Если ее приемлемая заработная плата 11 руб. в час, какова вероятность, что она примет первое предложение о работе?

в) На основании Ваших ответов на пункты а) и б) объясните соотношение между приемлемой заработной платой и средним временем на поиск работы (при прочих равных условиях).

Доля среди всех предложений

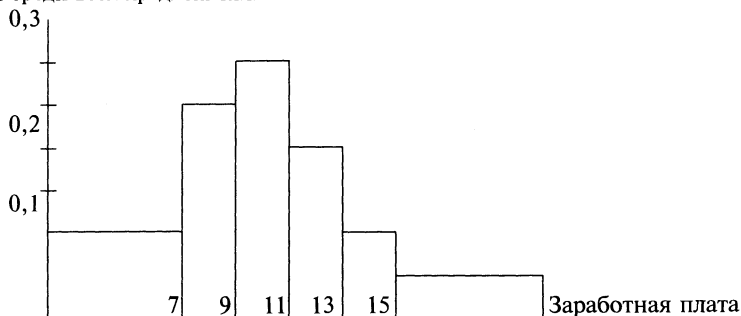


Рис. 7.13

5. Предположим, что в экономике постоянный объем экономически активного населения и уровень безработицы так же постоянный, потоки рабочей силы характеризуются следующими показателями:

- доля занятых, которые выходят из рабочей силы, $b = 0,1$;
- доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в занятые, $h = 0,1$;
- доля безработных, которые выходят из рабочей силы, $c = 0,2$;
- доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в безработные, $g = 0,1$;
- доля тех, кто теряет работу и становится безработным, $s = 0,3$;
- доля безработных, которые находят работу, $f = 0,2$.

а) Найдите уровень безработицы.

б) Как изменится уровень безработицы, если доля безработных, выходящих из рабочей силы возрастет до 0,4?

в) Как изменится уровень безработицы, если вероятность найти работу повысится до 0,4?

г) Как изменится уровень безработицы, если доля занятых, выходящих из рабочей силы, увеличится до 0,2, вероятность потерять работу уменьшится до 0,2, а вероятность найти работу уменьшится до 0,1?

Литература

Основная:

Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 13.

Дополнительная:

McConnell C.R., Brue S.L. Contemporary labor economics. 1992. Ch. 8, 9. P. 221—288.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. The economics of work and pay. 1996. Ch. 11, 12, 13. P. 413—524.

Gunderson M., Riddell W.C. Labour market economics. 1988. Ch. 14, 15, 16. P. 246—334.

Elliott R.F. Labor economics: a comparative text. 1991. Ch. 143. P. 417—465.

Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labour market. 1993. Ch. 10, 11. P. 245—333.

(Модель участия в профсоюзах рассматривается в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., важные дополнения содержатся в Sapsford D., Tzannatos Z. Целевые функции и поведение профсоюзов подробно разбираются в Sapsford D., Tzannatos Z. и в Gunderson M., Riddell W.C., а также в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. и в Elliott R.F. Проблема и модели переговоров хорошо изложены в Gunderson M., Riddell W.C. и в Sapsford D., Tzannatos Z., модель переговорной силы описывается в McConnell C.R., Brue S.L., дополнительный материал по ней содержится в Sapsford D., Tzannatos Z. и в Elliott R.F. Модель забастовок Хикса разбирается в Эренберг Р., Смит Р., в Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E. и в Elliott R.F., модель политической активности в Эренберг Р., Смит Р. и в Elliott R.F. Преимущества в заработной плате хорошо изложены в Эренберг Р., Смит Р. и в Filer R.K., Hamermesh D.S., влияние профсоюзов на экономическую эффективность хорошо разобрано в McConnell C.R., Brue S.L., дополнительный материал содержится в Filer R.K., Hamermesh D.S., а также в Sapsford D., Tzannatos Z. и в Elliott R.F.)

§ 1. МОДЕЛЬ УЧАСТИЯ В ПРОФСОЮЗАХ

Профессиональные союзы (профсоюзы) — организации, объединяющие работников и созданные для представления и защиты их интересов.

Степень участия работников в профсоюзе (или по-другому степень могущества профсоюза) рассматривает простая модель участия в профсоюзе (рис. 8.1). Она предполагает, что существует спрос работников на услуги профсоюза и предложение этих услуг со стороны профсоюза. Спрос работников на услуги профсоюза D_u рассматривается как убывающая функция от “цены” участия в профсоюзе. Цена участия в профсоюзе P_u — это те издержки, которые несет работник, вступив в профсоюз: вступительный взнос, текущие взносы, альтернативная цена времени, отдаваемого работе в профсоюзной организации, и т. д. Предложение профсоюзных услуг S_u рассматривается как возрастающая функция от цены участия в профсоюзе, чем

больше издержки работников, тем меньше профсоюз предлагает им свои услуги. Количество членов профсоюза определяется достижением равновесия (точка F) на рынке профсоюзных услуг между предложением профсоюзных услуг и спросом на профсоюзные услуги. Эта величина будет меняться в зависимости от изменения спроса и предложения на услуги профсоюза.

На спрос на услуги профсоюза будут оказывать влияние те факторы, которые воздействуют на чистые выгоды работников от участия в профсоюзе: различия в заработной плате и вероятностях найти и потерять работу между членами профсоюза и остальными работниками, личные предпочтения, демографическая структура рабочей силы, влияющая на профиль и длительность трудовой активности и т.д.

На предложение профсоюзных услуг будут оказывать влияние факторы, воздействующие на издержки участия в профсоюзе и профсоюзной деятельности: законодательство, степень противодействия работодателей профсоюзной деятельности, отраслевая и технологическая структура экономики, степень конкуренции и т.д.

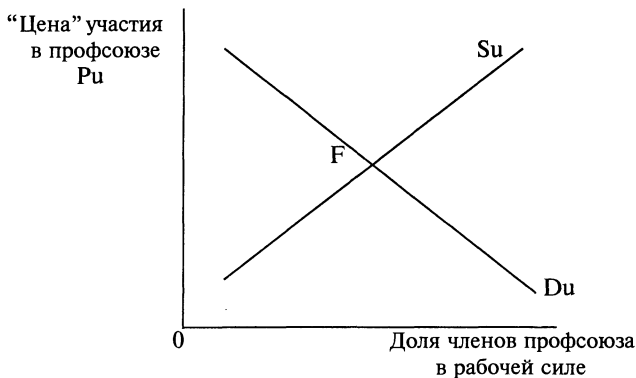


Рис. 8.1. Модель участия работников в профсоюзе

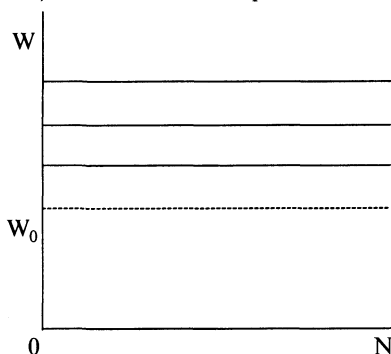
§ 2. ЦЕЛИ И МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Профсоюзы — не только экономический, но и социально-политический институт, поэтому целью их деятельности является реализация как экономических, так и политических интересов. При анализе экономической деятельности профсоюзов в экономической теории предполагается, что они стремятся улучшить для своих членов две характеристики — уровень заработной платы и уровень занятости. Поэтому их поведение может быть описано через максимизацию функции полезности профсоюзов от этих двух характеристик: $U = u(W, N)$, где W — заработная плата членов профсоюза, а N — число работающих членов профсоюза. Или другой вариант представления функции полезности профсоюза: $U = u(W, N, W_0)$, где W_0 — альтернативная заработная плата в непрофсоюзном секторе рынка труда.

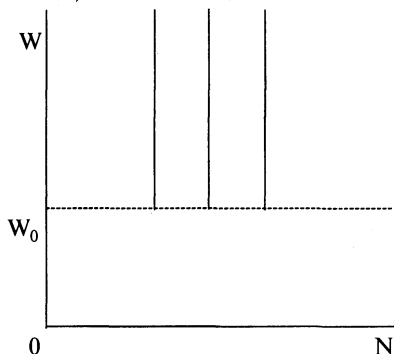
Возможны следующие частные случаи функции полезности профсоюза:

- максимизация заработной платы: $U = u(W)$ (кривые безразличия представлены на рис. 8.2 а);
- максимизация занятости членов профсоюза: $U = u(N)$ (кривые безразличия представлены на рис. 8.2 б);
- максимизация суммарной заработной платы всех работающих членов профсоюза: $U = u(WN)$ (кривые безразличия представлены на рис. 8.2 в);
- максимизация экономической ренты работающих членов профсоюза $U = u((W - W_0)N)$, где W_0 — альтернативная заработная плата в непрофсоюзном секторе рынка труда (кривые безразличия представлены на рис. 8.2 г).

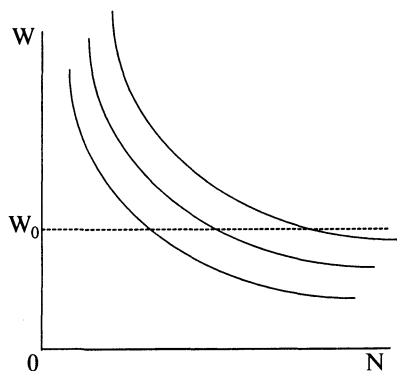
а) Максимизация заработной платы



б) Максимизация занятости



в) Максимизация общей заработной платы



г) Максимизация экономической ренты

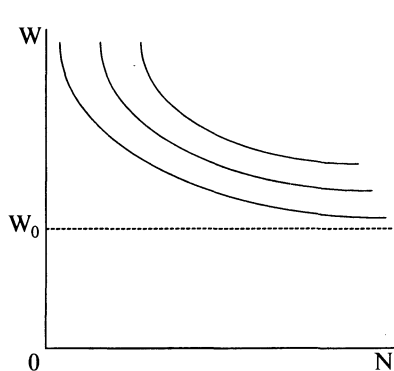


Рис. 8.2. Цели профсоюзов (частные случаи функции полезности)

На рис. 8.3 отражены решения для каждого частного случая функции полезности профсоюза, за исключением случая максимизации заработной платы. Для него решением будет занятость одного работника-члена профсоюза с заработной платой чуть меньше W_3 .

Для случая максимизации занятости членов профсоюза решением будет точка G, уровень занятости N_0 , заработная плата W_0 , равная заработной плате вне профсоюзного сектора. Таким образом для фирмы и работников не будет разницы между решением о занятости и заработной плате при наличии профсоюзов и при отсутствии профсоюзов.

Для случая максимизации суммарной заработной платы WN решением будет точка B, в которой эластичность спроса на труд равна -1 ($\epsilon_D = -1$) и предельная суммарная заработная плата будет равна 0 ($M(WN) = 0$). Заработная плата при этом будет равна W_2 , а уровень занятости N_2 . Суммарная заработная плата при этом будет равна площади прямоугольника W_2BN_2O .

Для случая максимизации ренты решением будет точка A с заработной платой W_1 , уровнем занятости N_1 . В этом случае профсоюз ведет себя аналогично монополии на рынке продукта, уровень занятости определяется горизонтальными координатами точки C, в которой предельная суммарная заработная плата равна альтернативной заработной плате предложения в непрофсоюзном секторе ($M(WN) = W_0$).

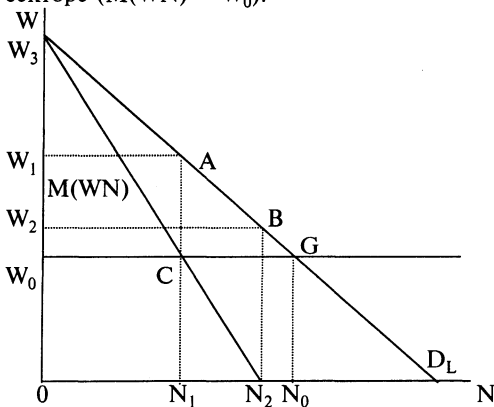


Рис. 8.3. Заработная плата и занятость, максимизирующие различные функции полезности профсоюзов

Все рассмотренные решения для различных случаев функции полезности профсоюзов лежат на кривой спроса на труд D_L . Представив функцию полезности профсоюзов как $U = u(W, N)$ и функцию спроса на труд как $N = n(W)$, можно получить, что для точки максимизации полезности профсоюзов $-U_W/U_N = N_W$, то есть предельная норма замещения полезности от заработной платы полезностью от занятости членов профсоюзов равна наклону кривой спроса на труд. Таким образом максимизирующее полезность профсоюзов решение подчиняется ограничению спроса на труд.

Подход, основанный на функции полезности профсоюза, позволяет проанализировать реакцию профсоюза на сдвиг кривой спроса на труд. На рис. 8.4 показана линия предпочтения заработной платы в случае увеличения или в случае уменьшения спроса на труд. Реакция профсоюза будет

асимметрична. Если точка Р отражает позицию максимизации полезности профсоюза при первоначальном спросе на труд D_L , то в случае повышения спроса на труд (к D'_L) профсоюз вначале стремится к повышению заработной платы и только затем к увеличению занятости. При понижении спроса на труд (до D''_L), наоборот, профсоюз вначале сопротивляется снижению заработной платы и только затем пытается предотвратить снижение занятости.

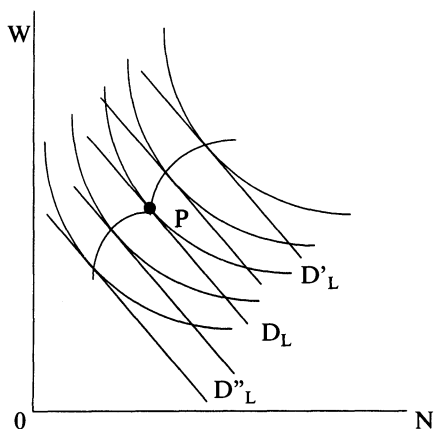


Рис. 8.4. Реакция профсоюзов на изменения в спросе на труд

Обобщение различных случаев максимизации функции полезности профсоюза может быть сделано с помощью функции полезности типа функции Стоун—Джери (Stone—Geary).

Тогда функция полезности профсоюза будет иметь вид:

$$U = u(W, N) = (W - \gamma)^\theta (N - \delta)^{1 - \theta},$$

где W — уровень заработной платы, N — уровень занятости, γ , δ , θ — параметры функции.

Причем γ и δ могут быть интерпретированы как “минимально необходимые уровни” заработной платы и занятости соответственно, а $(W - \gamma)$ и $(N - \delta)$ — дополнительные для членов профсоюза уровни заработной платы и занятости. Параметр θ показывает относительную важность для профсоюза дополнительной заработной платы или дополнительной занятости, $0 < \theta < 1$.

Рассмотренные случаи функции полезности профсоюза могут быть представлены как частные случаи функции Стоун—Джери при определенном значении параметров γ , δ , θ :

- 1) максимизация уровня заработной платы: $\gamma = 0, \delta = 0, \theta = 1$;
- 2) максимизация занятости: $\gamma = 0, \delta = 0, \theta = 0$;
- 3) максимизация суммарной заработной платы: $\gamma = 0, \delta = 0, \theta = 0,5$;
- 4) максимизация экономической ренты: $\gamma = W_0, \delta = 0, \theta = 0,5$,

где W_0 — альтернативная заработная плата в непрофсоюзном секторе.

Рассмотренные варианты поведения профсоюза основывались на модели поведения профсоюза как монополиста (модель профсоюза-монополиста), являющейся частным случаем модели поведения профсоюзов и переговоров, называемой моделью "право на управление".

В модели "право на управление" уровень заработной платы определяется вначале как результат переговоров между работодателем и профсоюзом, а затем работодатель, используя свое право на управление, в одностороннем порядке выбирает количество нанимаемых работников так, чтобы максимизировать прибыль. Следствием этого является то, что уровень занятости всегда будет лежать на кривой спроса на труд. Модель профсоюза-монополиста — частный случай модели "право на управление", при котором профсоюз в одностороннем порядке выбирает уровень заработной платы.

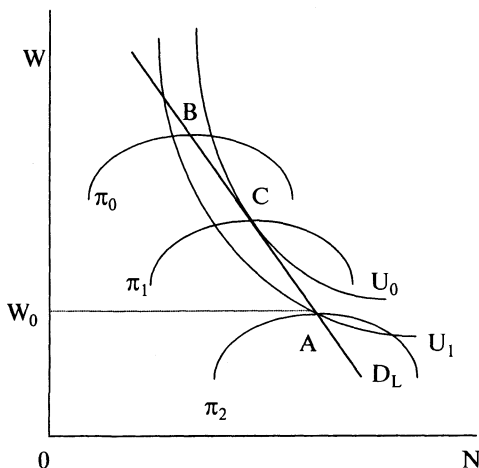


Рис. 8.5. Модель "право на управление"

На рис. 8.5 представлена модель "право на управление". π_0, π_1, π_2 — кривые изоприбыли работодателя. π_0 соответствует нулевой прибыли работодателя, $\pi_0 < \pi_1 < \pi_2$. U_1, U_0 — кривые безразличия профсоюза. Максимизация полезности профсоюза происходит в точке С, максимизация прибыли работодателя в точке А, при уровне заработной платы, равной W_0 . Решение о занятости и заработной плате получится в результате переговоров между профсоюзом и работодателем и будет расположено на отрезке СА кривой спроса на труд. В случае модели профсоюза-монополиста решение будет в точке С, профсоюз определяет уровень заработной платы, а работодатель в ответ на это определяет уровень занятости.

Альтернативой модели "право на управление" является модель эффективных контрактов. Как видно из рис. 8.5, решение в модели "право на управление" не является эффективным по Парето. При максимизации полезности профсоюза до U_0 в точке С, для работодателя решение будет определяться пересечением кривой спроса на труд и кривой изоприбыли в точке

С, но этот же уровень полезности профсоюза может быть достигнут и при более выгодном для работодателя уровне прибыли, если решение будет лежать вне кривой спроса на труд.

На рис. 8.6 представлена модель эффективных контрактов. Точка Е, соответствующая заработной плате W_1 и занятости N_1 , является равновесным решением профсоюза-монополиста. Передвижение из точки Е в точку G приводит к увеличению полезности профсоюза от U_0 к U_1 , в то же время уровень прибыли работодателя не меняется, он остается на той же самой кривой изопривыли π_0 . Точка G (точка касания кривой безразличия профсоюза и кривой изопривыли) представляет наиболее высокий уровень полезности, которого может достичь профсоюз, не уменьшая прибыли работодателя. При передвижении из точки Е и точку F, наоборот, профсоюз остается на той же самой кривой безразличия с полезностью U_0 , а работодатель переходит на кривую изопривыли, соответствующую более высокому уровню прибыли π_1 . Соответственно, точка F (точка касания кривой безразличия профсоюза и кривой изопривыли) представляет максимальный уровень прибыли, который может достичь работодатель, не уменьшая полезности профсоюза. Кривая СС соединяет все точки касания кривых безразличия профсоюза и кривых изопривыли работодателя и называется контрактной кривой. Все точки, лежащие на ней, удовлетворяют условиям оптимальности по Парето и называются Паретоэффективными или эффективными. Следовательно, обе стороны выигрывают при перемещении от точки равновесной полезности профсоюза-монополиста Е в любую из точек на контрактной кривой между точками G и F (например в точку X с уровнем занятости N_C и ставкой заработной платы W_C).

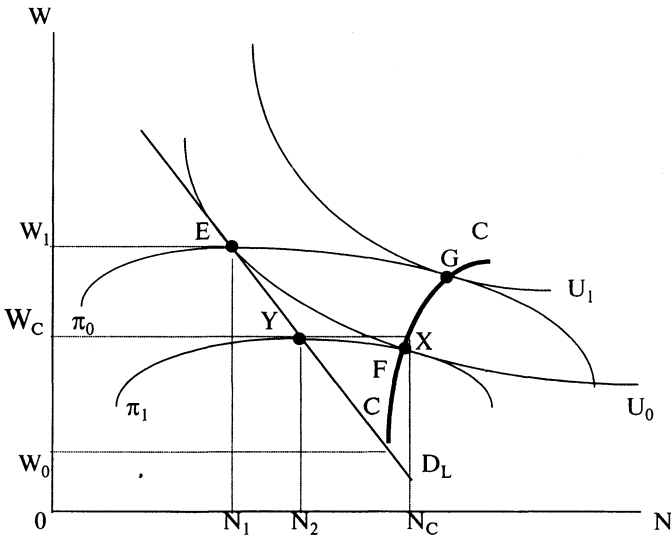


Рис. 8.6. Модель “эффективных контрактов”

Модель эффективных контрактов, во-первых, предсказывает, что решение не будет лежать на кривой спроса на труд, во-вторых, не имеет единственного равновесного решения, а задает возможный интервал для переговоров.

Сравнивая модель “право на управление” и модель эффективных контрактов, надо отметить, что в первой модели решение приводит к меньшему уровню занятости, чем на конкурентном рынке труда, во второй модели — к большему уровню занятости, чем на конкурентном рынке труда. В модели доминирующего инсайдера (или модели с плоскими кривыми безразличия) эффективные решения лежат на кривой спроса на труд, объединяя модель “право на управление” и модель эффективных контрактов.

В модели доминирующего инсайдера (рис. 8.7) кривые безразличия профсоюза являются горизонтальными линиями. Это означает, что полезность профсоюза есть возрастающая функция только от ставки заработной платы $U = u(W)$, и он безразличен к занятости. В основе такого предположения лежит правило первоочередного увольнения работников с маленьким стажем работы (“последним пришел — первым ушел”). Работники с большим стажем (“инсайдеры”) могут не опасаться увольнения и, имея большинство в профсоюзе, устанавливать требования только о повышении заработной платы, не заботясь о последствиях для занятости (позиция доминирующего инсайдера). Но такая ситуация сохраняется только до тех пор, пока увольнение может затронуть работника со средним стажем (медианного работника N_0), поэтому кривые безразличия профсоюза I_0, I_1, I_2, I_3 сохраняют свой вид только до точки N_0 . Точки касания кривых изоприбыли работодателя $\pi_0, \pi_1, \pi_2, \pi_3$ и кривых безразличия функции полезности профсоюза I_0, I_1, I_2, I_3 лежат на кривой спроса на труд D_L , поэтому кривая эффективных контрактов в данном случае совпадает с отрезком кривой спроса на труд. Если точка А соответствует кривой изоприбыли π_0 с нулевым уровнем прибыли, то при монопольном поведении профсоюза максимизирующий его полезность уровень заработной платы был бы W_1 . Если исходить из модели эффективных контрактов, то решение (зарплата) находилось бы на кривой эффективных контрактов — участке кривой спроса на труд между точками А и В, где кривая безразличия профсоюза I_0 совпадает с уровнем альтернативной заработной платы W_0 .

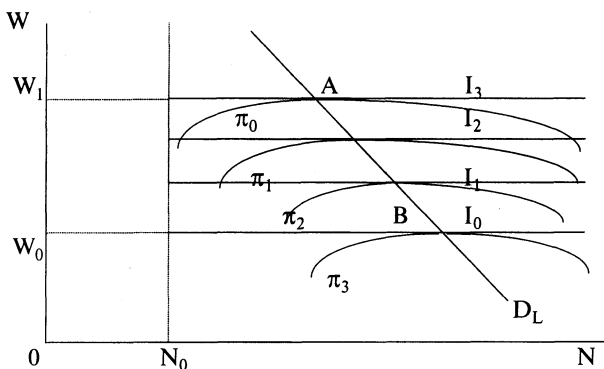


Рис. 8.7. Модель доминирующего инсайдера

§ 3. МОДЕЛИ ПРОЦЕССА ПЕРЕГОВОРОВ И ЗАБАСТОВОК

Из анализа моделей поведения профсоюзов и фирм следует, что не всегда существует единственное решение, а возможно некоторое множество решений. Возникает проблема переговоров между профсоюзом и работодателем. Модели, анализирующие переговоры, можно разбить на две группы: первая, модели о результатах переговоров (к ним относятся рассмотренные модели поведения профсоюзов), вторая, модели процесса переговоров.

В целом проблему переговоров между профсоюзами и работодателем можно представить следующим образом (рис. 8.8). Существуют функция полезности профсоюза U_u и функция полезности работодателя U_e , в пространстве значений этих двух полезностей есть точка c , называемая конфликтной точкой или точкой угрозы, которая является решением проблемы, существующей между профсоюзом и работодателем без переговоров, с минимально допустимой для каждого полезностью. В ходе переговоров возможно также достижение других решений, максимально увеличивающих полезность профсоюзов до точки a и полезность работодателя до точки b . Добровольность переговоров и требование максимизации полезности будет ограничивать это множество сектором cab — паретоэффективных решений, границей ab которого будет кривая эффективных контрактов.

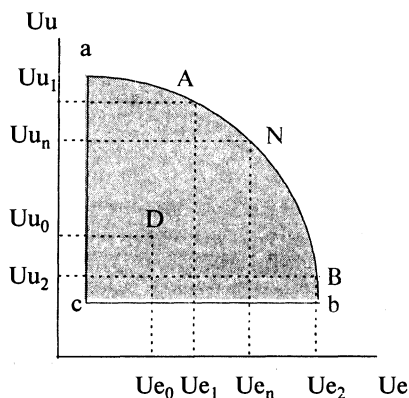


Рис. 8.8. Проблема переговоров

В этом множестве есть точки, которые улучшают положение обеих сторон (например точка D), и поэтому решения, приводящие к ним, могут быть достигнуты в ходе переговоров сравнительно легко и без конфликтов. Когда при существующей силе сторон такие решения исчерпаны и переговоры приводят к точке N , дальнейшее улучшение положения одной из сторон может быть осуществлено только при ухудшении положения другой стороны. Так переход в точку A от точки N увеличит полезность профсоюза, но уменьшит полезность работодателя, переход в точку B от точки N , наоборот, увеличит полезность работодателя, но уменьшит полезность профсоюза. Возникает конфликтная ситуация, которая может быть разрешена только с учетом переговорной силы каждой из сторон.

Таким образом, конкретный исход переговоров будет определяться силой каждой из сторон, участвующей в переговорах. Определение этой силы основано на модели Чемберлена.

Согласно этой модели переговорная сила каждой из сторон, участвующей в переговорах, может быть определена через издержки, которые возникают при принятии того или иного решения. Сила убеждения профсоюза, или по-другому отношение работодателя к аргументам профсоюза, будет определяться через издержки работодателя:

$$\text{Сила убеждения профсоюза} = \frac{\text{Издержки работодателя по несогласию с профсоюзом}}{\text{Издержки работодателя при согласии с профсоюзом}}$$

Издержки несогласия работодателя будут определяться в зависимости от вероятности забастовки, ее продолжительности, потери в прибылях от забастовки. Издержки согласия работодателя будут определяться через потери в прибылях при принятии условий профсоюза.

Сила убеждения работодателя, или по-другому отношение профсоюза к аргументам работодателя, будет определяться через издержки профсоюза:

$$\text{Сила убеждения работодателя} = \frac{\text{Издержки профсоюза по несогласию с работодателем}}{\text{Издержки профсоюза при согласии с работодателем}}$$

Издержки несогласия профсоюза будут определяться затратами на проведение и организацию забастовки, потерями в заработной плате во время забастовки. Издержки согласия профсоюза будут определяться в потерях полезности профсоюза (комбинации потерь в занятости и заработной плате) при принятии условий работодателя.

Следствия из этой модели следующие:

— соглашение возможно при определенном соотношении сил сторон, если сила убеждения и работодателя и профсоюза ≤ 1 , то ни тому, ни другому соглашению невыгодно;

— силы сторон в переговорах относительноны (чем больше первоначальные требования, тем больше сопротивление противоположной стороны, тем меньше переговорная сила);

— если требования пересматриваются в процессе переговоров (в сторону снижения), то изменяются переговорные силы и достижение соглашения становится более возможным;

— конфликты (забастовки, локауты) могут возникать при неправильной первоначальной оценке сторонами издержек друг друга;

— усиление своей позиции в ходе переговоров возможно двумя способами: первый, способ вынуждения — увеличение издержек оппонента при не согласии с выдвигаемыми требованиями; второй, способ убеждения — убеждение оппонента в меньшем, чем он предполагал, размере издержек при согласии с выдвигаемыми требованиями.

Определение издержек сторон при переговорах позволяет рассмотреть модели забастовок.

Модель длительности забастовки Хикса предполагает, что переговоры между работодателем и профсоюзами сведены к одному вопросу — размерам заработной платы (W). При увеличении длительности забастовки (d) и, соответственно, издержек от нее профсоюзы снижают свои первоначальные требования по заработной плате, что отражает на рис. 8.9 кривая уступок (или кривая сопротивления) профсоюза F_u . Работодатели так же при увеличении длительности забастовки и повышении издержек от нее идут на уступки и готовы на повышение первоначально предлагаемой ими заработной платы, что отражает кривая уступок работодателя F_e . Тогда длительность забастовки d^* и окончательная заработная плата W^* определяются пересечением кривых уступок профсоюза и работодателя.

Из этой модели следует, что если работодатель и профсоюз полностью информированы о положении взаимных кривых уступок, то забастовка не имеет смысла и стороны могут прийти к соглашению без нее, не неся издержек от забастовки. Но информация несовершенна: и работодатель, и профсоюз могут не знать истинного положения взаимных кривых уступок. Допустим, работодатель предполагает, что кривая уступок профсоюза $F'u$ (рис. 8.9) и рассчитывает на длительность забастовки d_1 и окончательную заработную плату W_1 ($W_1 < W^*$), а профсоюз предполагает, что кривая уступок работодателя $F'e$ (рис. 8.9) и рассчитывает на длительность забастовки d_2 и окончательную заработную плату W_2 ($W_2 > W^*$). Тогда стороны не смогут прийти к соглашению на переговорах и возникнет забастовка. Чем больше неопределенность сторон во время переговоров о поведении друг друга, тем больше вероятность забастовки. Модели забастовок, в которых по крайней мере одна из сторон при переговорах не обладает полнотой информации о возможном поведении другой стороны, называются моделями с асимметричной информацией.

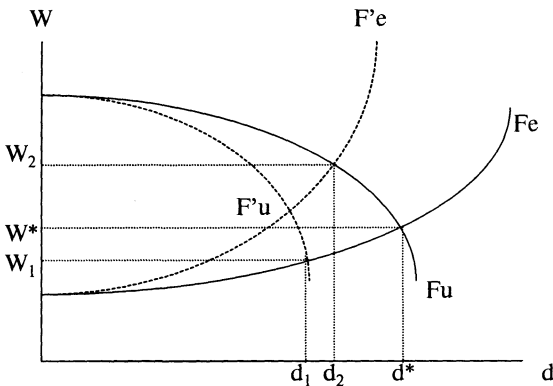


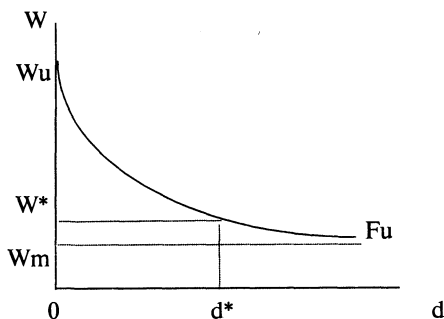
Рис. 8.9. Модель длительности забастовки Хикса

Другая модель забастовок Ашенфельтера—Джонсона или модель политической активности исходит из того, что профсоюзы — сложные организации, где руководство профсоюза может преследовать свои цели (в том числе политические, связанные с влиянием профсоюза и своей карьерой), отличные от целей рядовых членов профсоюза. В этой модели так же существует асимметрия информации, но между руководством профсоюза и рядовыми членами: руководство профсоюза располагает полной информацией о возможностях фирмы и об уровне заработной платы, который приемлем для работодателя, но этой информацией не располагают члены профсоюза. У руководства профсоюза есть два варианта поведения. Первый, убедить членов профсоюза согласиться на уровень заработной платы, приемлемый для работодателя (этот уровень будет меньше заработной платы, требуемой профсоюзом). Но в этом случае руководство профсоюза может потерять свою репутацию и выглядеть “соглашателями”. Второй, пойти на забастовку, которая будет продолжаться до тех пор, пока стороны не придут к соглашению по заработной плате на уровне, приемлемом для работодателя и известном руководству профсоюза еще до начала забастовки. При таком варианте, несмотря на издержки забастовки, руководство профсоюза приобретает политическую репутацию.

Модель представлена на рис. 8.10. На рис. 8.10 а) показана кривая уступок профсоюза F_u , которая убывает от первоначально требуемой заработной платы W_u и приближается к минимально приемлемой для профсоюза заработной плате W_m (точка сопротивления профсоюза).

В модели предполагается, что поведение работодателя определяется максимизацией текущей стоимости прибыли (PVP). При непродолжительной забастовке PVP может возрастать, так как забастовка приведет к снижению требований профсоюза по заработной плате, при более продолжительной забастовке издержки от нее превзойдут выигрыш, получаемый от снижения требований профсоюза по заработной плате, и PVP убывает (рис. 8.10 б)). В результате забастовка будет иметь продолжительность d^* , а заработная плата будет установлена на уровне W^* , который приемлем для работодателя и максимизирует текущую стоимость его прибыли.

а) Кривая уступок профсоюза



б) Функция текущей стоимости прибыли работодателя (PVP)

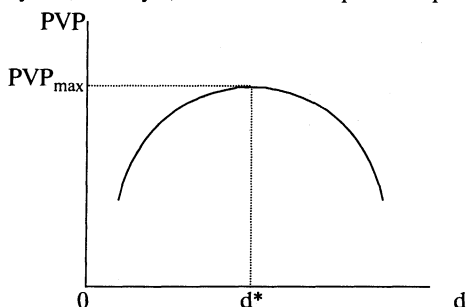


Рис. 8.10. Модель забастовок на основе политической активности

В соответствии с этой моделью продолжительность забастовки будет возрастать, если повысится первоначально требуемый профсоюзом уровень заработной платы или, если темпы уменьшения уровня заработной платы, требуемой профсоюзом, с течением времени возрастают. В обоих случаях увеличение продолжительности забастовки приносит работодателю большие выгоды. Наоборот, при повышении минимально приемлемого для профсоюзов уровня заработной платы вероятность и длительность забастовки сокращаются.

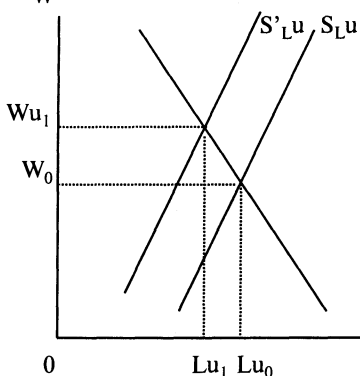
§ 4. ПРОФСОЮЗЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Разрыв или относительное преимущество в заработной плате между работниками, являющимися членами профсоюза, и работниками, не вовлеченными в профсоюз, определяется как:

$$R = (W_u - W_n)/W_n,$$

где W_u — заработная плата членов профсоюза, W_n — заработная плата работников, не охваченных профсоюзом.

а) Сектор, охваченный профсоюзами



б) Сектор, не охваченный профсоюзами

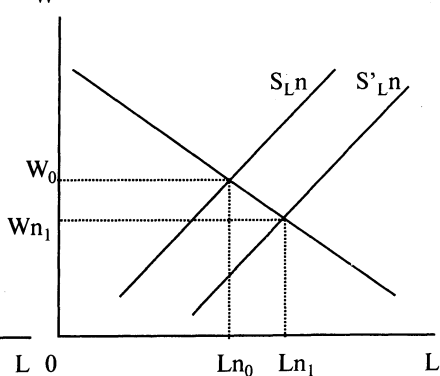


Рис. 8.11. Влияние профсоюзов на преимущества в заработной плате (эффект перемещения)

Анализ влияния профсоюзов на разницу в заработной плате между работниками-членами профсоюза и работниками, не участвующими в профсоюзе, основан на модели двухсекторного рынка труда, в котором не существует препятствий для мобильности работников (рис. 8.11).

До действия профсоюзов равновесная заработная плата равна в обоих секторах W_0 , занятость в первом секторе Lu_0 , занятость во втором секторе Ln_0 . После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu_1 , а занятость снижается до Lu_1 , возникает безработица и вытесненные работники переходят во второй сектор, увеличивая предложение труда от S_{Ln} до S'_{Ln} , в результате заработная плата во втором секторе снижается до Wn_1 , занятость повышается и устанавливается на уровне Ln_1 , а часть работников покидают рынок труда. Такое влияние профсоюзов на разницу в заработной плате между членами профсоюза и остальными работниками называется эффектом перемещения.

Относительное преимущество в заработной плате будет:

$$R = (Wu_1 - Wn_1)/Wn_1.$$

Относительное преимущество (разрыв) в заработной плате при эффекте перемещения будет превосходить удельное абсолютное преимущество (выигрыш) в заработной плате, определяемое как:

$$A = (Wu_1 - W_0)/W_0.$$

При действии профсоюзов в первом секторе для работодателей возникает угроза возможного образования профсоюзов во втором секторе. Если они хотят этому противодействовать, то в ответ на повышение заработной платы в профсоюзном секторе работодатели могут повысить заработную плату в непрофсоюзном секторе рынка труда. Действие эффекта угрозы на преимущества в заработной плате показано на рис. 8.12.

До действия профсоюзов равновесная заработная плата равна в обоих секторах W_0 , занятость в первом секторе Lu_0 , занятость во втором секторе Ln_0 . После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu_1 , а занятость снижается до Lu_1 . В ответ работодатели во втором секторе повышают заработную плату до $W'n_1$ так, что $Wu_1 > W'n_1 > W_0$, кривая предложения труда во втором секторе смещается влево от S_{Ln} до S''_{Ln} , а занятость снижается до $L'n_1$, возникает безработица как в первом, так и во втором секторах.

а) Сектор, охваченный профсоюзами

б) Сектор, неохваченный профсоюзами

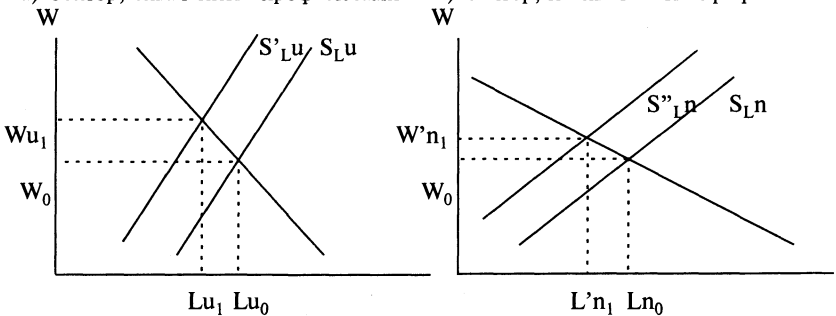


Рис. 8.12. Влияние профсоюзов на преимущества в заработной плате (эффект угрозы)

Относительное преимущество в заработной плате будет:

$$R = (Wu_1 - W'n_1)/W'n_1.$$

Относительное преимущество (разрыв) в заработной плате при эффекте угрозы будет меньше, чем удельное абсолютное преимущество (выигрыш) в заработной плате, определяемое как:

$$A = (Wu_1 - W_0)/W_0.$$

§ 5. ПРОФСОЮЗЫ, РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

В экономической теории существует негативный (традиционный) и позитивный взгляды по проблеме влияния профсоюзов на экономическую эффективность.

При отрицательной оценке влияния профсоюзов на экономическую эффективность учитывают следующие моменты:

- издержки от забастовок;
- ограничения на мобильность, увеличивающие издержки поиска;
- ограничения на мобильность и жесткость заработной платы, способствующие росту безработицы;
- снижение уровня прибылей и, соответственно, сокращение инвестиций, ограничивающее экономический рост;
- потери в выпуске от влияния на распределение ресурсов.

Традиционный анализ влияния действия профсоюзов на распределение ресурсов исходит из модели сравнительного анализа распределения ресурсов в двухсекторном рынке труда до действия профсоюзов и после действия профсоюзов. На рис. 8.13 представлена модель двухсекторного рынка труда: на рис. 8.13 а) — сектор рынка труда, охваченный профсоюзами, на рис. 8.13 б) — сектор рынка труда, неохваченный профсоюзами. До действия профсоюзов равновесная заработная плата равна в обоих секторах W_0 , занятость в первом секторе Lu_0 , занятость во втором секторе Ln_0 . После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu , а занятость снижается до Lu . $Lu_0 - Lu$ работников переходят в поисках работы во второй сектор, сдвигая кривую предложения труда до S'_1n и увеличивая предложение труда до L_2 , в результате заработная плата снижается до Wn , занятость устанавливается на уровне Ln , а часть работников ($L_2 - Ln$) покидают рынок труда, так как их резервная заработная плата выше Wn . В итоге заработная плата возросла для работников, состоящих в профсоюзе, и снизилась для работников, не состоящих в профсоюзе, общая занятость снизилась на $(L_2 - Ln)$.

Кривая спроса на труд соответствует предельному денежному продукту каждого дополнительного работника, поэтому площадь под кривой спроса на труд, ограниченная текущим уровнем занятости, равна стоимости совокупного продукта. Снижение выпуска в первом секторе равно площади трапеции $LuCALu_0$, а увеличение выпуска во втором секторе — площади трапеции Ln_0RGLn . Общие потери в выпуске — это разница между этими величинами состоит из: площади прямоугольника $LnHFL_2$ — потери в вы-

пуске из-за падения общей занятости; суммы площадей двух треугольников ABC и GRH — потери в выпуске из-за перераспределения труда между секторами, которое привело к его менее производительному использованию.

Если предположить, что в рассматриваемой модели в обоих секторах предложение труда совершенно неэластично, а наклон кривых спроса на труд одинаков, то потери в выпуске из-за сокращения занятости не будет, а заработная плата во втором секторе снизится до $W'n$. Тогда потери в выпуске составят сумму площадей треугольников ABC и RFZ, равную площади параллелограмма BCAT, которую можно представить как $\Delta Q = 1/2(Wu - W'n)(Lu_0 - Lu)$, то есть половине произведения абсолютного различия в заработной плате между профсоюзным и непрофсоюзным секторами на изменение занятости в профсоюзном секторе.

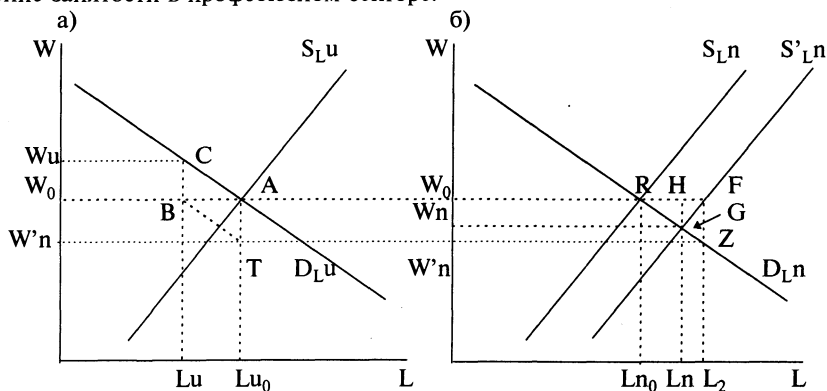


Рис. 8.13. Влияние профсоюзов на распределение ресурсов

Если кривая спроса более эластична во втором секторе, то перераспределение труда приведет к незначительной потере в выпуске в этом секторе. Если кривая спроса в секторе, не охваченном профсоюзами, совершенно эластична, то потеря в выпуске составит только площадь треугольника ABC.

При альтернативной позитивной оценке влияния профсоюзов на экономическую эффективность исходят из того, что профсоюзы рассматриваются как институт “коллективного голоса” на внутренних рынках труда.

Их роль в том, чтобы соединить предпочтения работников непосредственно с интересами управления и, участвуя в определении правил установления заработной платы и продвижения по служебной лестнице, способствовать снижению конкуренции на внутренних рынках труда.

В соответствии с этой точкой зрения такие действия профсоюзов приводят к:

- сокращению текучести работников, а соответственно, и к уменьшению издержек от текучести;
- закреплению правил, обеспечивающих продвижение по службе работников со стажем, что устраняет конкуренцию на внутренних рынках труда и создает стимулы для более старших работников делиться опытом работы с более молодыми (неформальная профессиональная подготовка на рабочем месте);

- обобщению опыта и рационализаторских предложений;
- повышению дисциплины и снижению издержек от оппортунистического поведения работников;
- сокращению трансакционных издержек заключения трудовых контрактов, замене индивидуальных трудовых контрактов коллективными соглашениями.

Все это способствует повышению производительности труда и экономической эффективности производства.

Вопросы

1. Нарисуйте кривые безразличия функции полезности профсоюза для следующих ситуаций:

- а) заработная плата и занятость являются совершенными заменителями;
- б) существует минимальная заработная плата, ниже которой члены профсоюза не будут стремиться увеличить занятость;
- в) по мере увеличения благосостояния члены профсоюза придают все большее значение гарантиям занятости, чем выигрышу в заработной плате;
- г) цель профсоюза — минимизация суммарной заработной платы.

2. Обсудите различные способы, с помощью которых профсоюзы могут понизить эластичность спроса на труд, чтобы минимизировать отрицательные эффекты при повышении заработной платы.

3. Используя Ваши знания о поведении, целях и относительной силе профсоюзов, обсудите, в каких отраслях наиболее вероятно возникновение забастовок во время коллективных переговоров.

4. Предположим, что правительство одной из развивающихся стран разрабатывает закон, запрещающий профсоюзам проведение забастовок. Предлагается ввести программу обязательного арбитража по всем спорным вопросам, включая заработную плату, пособия, занятость, условия труда. Каковы, на Ваш взгляд, преимущества и недостатки предлагаемой политики для работников? Изменится ли Ваш ответ, если речь пойдет о развитой стране с высоким уровнем доходов?

5. Вы — руководитель профсоюза на предприятии, где профсоюз заключил контракт, определивший, что индекс роста заработной платы для работников, нанятых до заключения контракта, не может быть ниже индекса ценовой инфляции. Это правило не распространяется на работников, нанимаемых после заключения контракта. Какие проблемы могут возникнуть у Вас с новыми работниками, со старыми работниками, с руководством предприятия? Дайте варианты ответа на этот вопрос для разных функций полезности профсоюзов.

6. На основе модели сравнительных преимуществ при переговорах объясните экономический смысл каждой из следующих тактик поведения профсоюзов:

- а) профсоюз проводит голосование по решению о начале забастовки, когда работники активно поддерживают забастовку;

- б) профсоюз публикует в средствах массовой информации подробное объяснение своих требований по заработной плате;
- в) профсоюз угрожает организовать бойкот покупателями продукции фирмы;
- г) профсоюз пикетирует фирму;
- д) профсоюз обещает согласиться с исключением из договора положений, которые по мнению работодателей снижают производительность труда;
- е) профсоюз снимает свое требование об увеличении оплачиваемых отпусков;
- ж) профсоюз сокращает свои требования о повышении почасовой заработной платы.

Покажите, какие из этих тактик относятся к политике убеждения, какие — к политике угрозы.

7. Какое влияние на силу профсоюзов в переговорах могут оказать государственные программы поддержки благосостояния или поддержки занятости?

8. Работодатель просит Вас оценить его выгоды и издержки от вступления работников его фирмы в профсоюз. Какая информация потребуется Вам для проведения расчетов?

9. Рассмотрите следующие пары фирм или отраслей. Как на Ваш взгляд будет меняться влияние профсоюза на производительность в каждой паре? Объясните Ваш ответ.

- а) рестораны быстрого питания и авиационные заводы;
- б) футбольные команды и угольные шахты;
- в) университеты и круизные теплоходы.

10. Прокомментируйте каждое из последующих утверждений:

а) “Профсоюзы связывают руки менеджерам и тормозят принятие эффективных экономических решений.”

б) “Профсоюзы содействуют экономической эффективности, так как заработная плата, устанавливаемая профсоюзами, способствует вытеснению с рынка труда работодателей, наименее эффективных и имеющих большие издержки.”

в) “Профсоюзы могут сократить неравенство в заработной плате в той мере, в которой сокращаются различия в заработной плате, связанные с индивидуальными усилиями и способностями, но это может отрицательно влиять на экономическую эффективность.”

г) “Профсоюзы снижают эффективность экономики, уменьшая прибыли и сокращая тем самым инвестиции и экономический рост.”

д) “Профсоюзы повышают экономическую эффективность фирм, обеспечивая экономию транзакционных издержек по сравнению с заключением индивидуальных трудовых контрактов.”

Тесты

1. На каком рисунке (рис. 8.14) изображена кривая безразличия функции полезности профсоюза, максимизирующей экономическую ренту членов профсоюза?

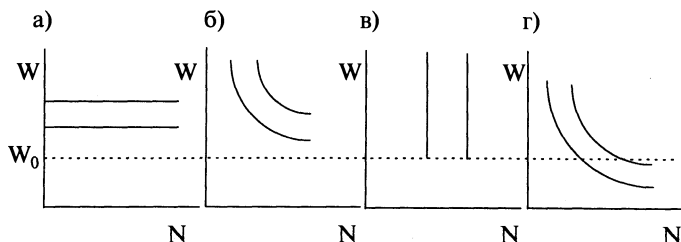


Рис. 8.14

2. В табл. 8.1 показаны предложение и спрос на труд, соответственно, L_s и L_d :

Табл. 8.1

Зарботная плата	L_s	L_d
3000	8	18
4000	11	16
5000	14	14
6000	17	12
7000	20	10
8000	23	8

Если профсоюзы хотят максимизировать суммарную заработную плату, они должны установить ставку заработной платы на уровне:

- а) 3000;
- б) 5000;
- в) 6000;
- г) 8000.

3. Предположим, что спрос на труд неэластичен. Если профсоюз хочет максимизировать суммарную заработную плату, ему следует:

- а) вести переговоры за более высокую заработную плату;
- б) вести переговоры за более низкую заработную плату;
- в) вести переговоры о заработной плате, когда спрос наиболее эластичен;
- г) ничего не делать, потому что, когда спрос на труд неэластичен, суммарная заработная плата уже максимальна.

4. Сила профсоюзов на переговорах скорее всего увеличится, если:

- а) профсоюз увеличит требуемую заработную плату;
- б) профсоюз угрожает забастовкой;
- в) руководство фирмы угрожает локаутом;
- г) руководство фирмы снижает предлагаемую заработную плату.

5. Согласно модели преимуществ в переговорах необходимым условием соглашения в споре о заработной плате является то, что:

- а) сила в переговорах и профсоюзов, и руководства фирмы меньше единицы;

б) сила в переговорах и профсоюзов, и руководства фирмы равна единице;

в) сила в переговорах по крайней мере одной стороны больше единицы;

г) сила в переговорах по крайней мере одной стороны равна единице.

6. Преимущества профсоюзов в заработной плате менее вероятны там, где:

а) эффект перемещения превышает эффект угрозы;

б) многие рынки продукта характеризуются олигополией или монополией;

в) только несколько фирм в конкурентной отрасли охвачены профсоюзами;

г) гендерная дискриминация полностью устранена.

7. Относительное преимущество в заработной плате в профсоюзном секторе рынка труда может превышать чистый выигрыш в заработной плате в профсоюзном секторе, так как:

а) работники, потерявшие работу в профсоюзном секторе, могут искать и получать работу в непрофсоюзном секторе, что ведет к снижению уровня заработной платы в последнем;

б) работодатели в непрофсоюзном секторе могут повысить заработную плату своим работникам, чтобы избежать образования профсоюзов;

в) работники, потерявшие работу в профсоюзном секторе, могут предпочесть остаться в этом секторе, ожидая повторного приглашения на работу, вместо того, чтобы согласиться на более низкую заработную плату в непрофсоюзном секторе;

г) предприятия в профсоюзном секторе менее эффективны, что выражается в более низком предельном продукте работников профсоюзного сектора.

8. Если издержки забастовки оценивать потерянными рабочим временем, то:

а) можно недооценить издержки забастовки, если работодатель расширяет свои запасы в ожидании забастовки;

б) можно переоценить издержки забастовки, если остановка в работе нарушает производство в смежных отраслях;

в) большие издержки будут в отраслях сферы услуг, чем в отраслях производства товаров длительного пользования;

г) издержки превысят потери эффективности из-за вызванного профсоюзным влиянием неправильного распределения ресурсов труда.

9. На рис. 8.15 все рынки продукта конкурентны. Предположим, что две кривые спроса на труд идентичны и что все работники профсоюзного сектора (рис. 8.15 а), потерявшие работу в результате повышения заработной платы в профсоюзном секторе от W_n до W_u , находят работу в непрофсоюзном секторе (рис. 8.15 б)). Площадь, соответствующая потере эффективности:

а) $W_u a c' W_n$;

б) $L_2' a b L_1$;

в) $L_1 c d L_2$;

г) $c' a b d'$.

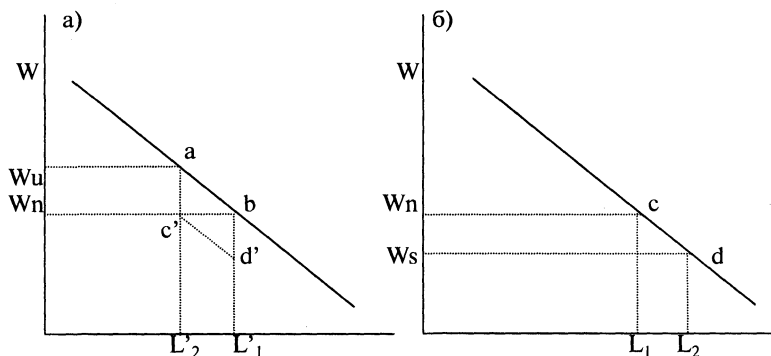


Рис. 8.15

10. Профсоюзы могут увеличивать производительность:

- а) обеспечивая “механизм выхода”;
- б) повышая текучесть кадров, особенно среди молодых работников, так что только лучшие работники остаются на предприятии;
- в) сокращая соотношение капитал/ труд;
- г) обеспечивая “механизм голоса”.

Задачи

1. Предположим, у нас есть следующие данные (табл. 8.2), характеризующие производственную деятельность фирмы, которая продает свою продукцию по цене 5 руб. за единицу. Предположим, что фирма может не беспокоиться о стоимости оборудования.

Табл. 8.2

Число работников	Общий выпуск
1	10
2	19
3	27
4	34
5	40
6	45
7	49
8	52
9	54
10	55

а) Какую заработную плату будет устанавливать профсоюз, чтобы максимизировать суммарную заработную плату?

б) Какую заработную плату будет устанавливать профсоюз, чтобы максимизировать общую ренту, полученную членами профсоюза, если работники могут получать 20 руб. в секторе, не охваченном профсоюзами?

в) Каковы границы занятости и уровня заработной платы, в рамках которых профсоюз может вести переговоры с руководством фирмы, с учетом ограничения, что фирма не должна терять деньги?

2. Предположим, что есть два сектора рынка, и что эластичность спроса на труд равна $-0,5$ в обоих секторах. Предположим также, что в каждом секторе предложение труда имеет эластичность $2,0$, а в экономике в целом эластичность предложения равна нулю. Если в первом секторе первоначально насчитывается 20 процентов работников, каковы будут последствия от образования в этом секторе профсоюзов с установлением разрыва в заработной плате в 25 процентов? Опишите влияние на занятость в этом секторе, занятость в экономике в целом и величину потерянного продукта.

3.

Табл. 8.3

Заработная плата	Ld	Ls	Суммарная заработная плата	U_1	U_2
7,0	1880	1630			
7,2	1840	1640			
7,4	1800	1650			
7,6	1760	1660			
7,8	1720	1670			
8,0	1680	1680			
8,2	1640	1690			
8,4	1600	1700			
8,6	1560	1710			
8,8	1520	1720			
9,0	1480	1730			

а) В табл. 8.3 содержатся гипотетические данные о предложении труда и спросе на труд в определенной отрасли. Каков в условиях конкуренции равновесный уровень заработной платы и занятости?

б) Предположим, что работники отрасли обсуждают возможность забастовки за увеличение заработной платы выше установленного уровня 8,4 руб. Каковы “издержки” (в уровне занятости) для профсоюзов каждых 0,2 руб. увеличения ставки заработной платы?

в) Профсоюз рассматривает несколько альтернативных типов стратегий. Первая — требовать уровень заработной платы, который максимизирует суммарную заработную плату. Используя две комбинации заработная плата/занятость для уровней выше и ниже установленной заработной платы, рассчитайте эластичность спроса на труд, используя формулу средней точки:

$$\varepsilon_d = \frac{\Delta L}{(L_2 + L_1)/2} / \frac{\Delta W}{(W_2 + W_1)/2}$$

При данной эластичности возможно ли, что профсоюз примет цель максимизации суммарной заработной платы? Заполните колонку “Суммарная заработная плата” в таблице и проверьте Ваш предыдущий ответ, определив уровни заработной платы и занятости, соответствующие максимальному значению суммарной заработной платы.

г) Если предложение труда увеличивается, а спрос на труд не меняется, то уровень занятости, соответствующий максимальному значению суммарной заработной платы, не изменится. С учетом этого еще раз поясните, почему максимизация суммарной заработной платы может быть целью, неподходящей для профсоюза.

д) Вторая стратегия, которую рассматривает профсоюз — максимизация занятости и количества членов профсоюзов. При какой ставке заработной платы эта цель может быть достигнута? (Предположим, что кривая предложения труда представляет предложение труда членов профсоюза.) Объясните, почему она так же может быть целью, неподходящей для профсоюза.

е) В реальности у профсоюза есть как минимум две противоречивые цели: высокая ставка заработной платы и занятость членов профсоюза. Предположим, что полезность профсоюза, связанная с каждым данным уровнем заработной платы, $U_1 = (W - 8) * 100$. Аналогично, предположим, что полезность, связанная с каждым данным уровнем занятости, $U_2 = 1000 - (1260000/L)$. Используя эти формулы полезности, заполните последние две колонки табл. 8.3 (рассматривайте только уровни заработной платы, выше равновесной). Считая, что кривая спроса на труд будет определять уровень занятости для каждого данного уровня заработной платы, определите, какая комбинация заработной платы и занятости будет “лучшей” с точки зрения профсоюза. (Необходимо сравнить предельную полезность каждого увеличения заработной платы с предельной полезностью каждого сокращения занятости, или можно рассчитать совокупную полезность каждой комбинации заработной платы/занятость и затем найти ту, которая приносит максимальную совокупную полезность.)

4. Табл. 8.4 содержит данные о спросе на труд в гипотетической экономике, состоящей из 2 одинаковых фирм, “Давид” и “Голиаф”, и 12 одинаковых работников. Всем работникам выплачивается ставка заработной платы, равная их предельному денежному продукту (MRP).

Табл. 8.4

Труд	MRP	
	“Давид”	“Голиаф”
2	-----	-----
3	5,75	5,75
4	5,50	5,50
5	5,25	5,25
6	5,00	5,00
7	4,75	4,75
8	4,50	4,50
9	4,25	4,25
10	4,00	4,00

а) Предположим первоначально, что совокупное предложение труда совершенно неэластично. Объясните, почему каждая фирма будет максимизировать прибыли в краткосрочном периоде, нанимая 6 работников при заработной плате 5 руб.

б) Предположим, что работники фирмы “Давид” объединяются в профсоюз, который ведет переговоры за установление заработной платы на уровне 5,5 руб. Определите чистые преимущества (выигрыш) членов профсоюза в заработной плате. Какое влияние на занятость в фирме “Давид” окажет образование профсоюза?

в) Предположим, что затем руководство фирмы “Голиаф” повышает заработную плату своим работникам на 0,25 руб., чтобы снизить вероят-

ность организации профсоюза на своей фирме. Как называется такой эффект? Рассчитайте новый уровень преимуществ членов профсоюза в заработной плате. Каким образом этот эффект влияет на измерение чистых преимуществ (выигрыша) членов профсоюза в заработной плате? Как изменится занятость на фирме “Голиаф” после повышения там заработной платы?

г) Предположим, наоборот, что после повышения заработной платы на фирме “Давид” уволенные работники пытаются устроиться на фирму “Голиаф”, и заработная плата здесь снижается. Докажите, что для достижения полной занятости заработная плата здесь должна снизиться до уровня 4,5 руб. Как называется такой эффект? Рассчитайте новый уровень преимуществ членов профсоюза в заработной плате. Каким образом этот эффект влияет на измерение чистых преимуществ (выигрыша) членов профсоюза в заработной плате?

д) Предположим теперь, что уволенные работники не пытаются найти работу в непрофсоюзном секторе. Как называется такое явление? Каков будет уровень преимущества членов профсоюза в заработной плате в этом случае? Как это явление повлияет на измерение чистых преимуществ (выигрыша) членов профсоюза в заработной плате?

5. Предположим, что в ситуации, описанной в задаче 4, работники не идентичны, а имеют разные уровни квалификации, ставки заработной платы отражают реальный MRP каждого работника. До образования профсоюзов в фирмах “Давид” и “Голиаф” были заняты работники трех уровней квалификации, средняя заработная плата составляла 5. Первоначальная ситуация показана в табл. 8.5.

Табл. 8.5

“Голиаф”			“Давид”		
Работник	Квалификация	Зарплата	Работник	Квалификация	Зарплата
Андрей	низкая	4,8	Жанна	низкая	4,8
Богдан	низкая	4,8	Захар	низкая	4,8
Вера	средняя	5,0	Игорь	средняя	5,0
Геннадий	средняя	5,0	Карина	средняя	5,0
Дарья	высокая	5,2	Леонид	высокая	5,2
Егор	высокая	5,2	Матвей	высокая	5,2

а) Предположим снова, что работники фирмы “Давид” образовали профсоюз, который выступает за установление заработной платы на уровне 5,5 для каждого работника, независимо от уровня его квалификации. Руководство фирмы принимает решение уволить двух работников для максимизации прибыли при новом уровне заработной платы. Кого из работников увольнят?

б) Если эти работники пытаются найти работу в фирме “Голиаф”, то в результате заработная плата всех работников “Голиафа”, включая и тех, кто был уволен с фирмы “Давид”, снизится на 0,5 руб., как и в предыдущей задаче. В этом случае однако средний уровень квалификации работников фирмы “Голиаф” изменится. Каково будет это изменение? Как это повлияет на измерение чистых преимуществ (выигрыша) членов профсоюза в заработной плате? Как называется этот эффект?

в) Аналогичный эффект может возникнуть следующим образом. Работники предприятия, где нет профсоюза, предпочли бы работать на предприятии, где есть профсоюз. Конкуренция за рабочие места в фирме “Давид” может привести к тому, что руководство этой фирмы предпочтет заменить некоторых своих работников на работников фирмы “Голиаф”. Кого из работников захочет нанять руководство фирмы “Давид”, и кого из своих работников уволят, чтобы освободить рабочие места для новых работников? Какое влияние это перемещение окажет на измерение преимуществ членов профсоюза в заработной плате?

СЛОВАРЬ

Базовое благо (Commodity) — по Беккеру, комбинация товаров и времени, которая приносит потребителю полезность.

Безработица (Unemployment) — такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные.

Безработный (Unemployed) — тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате, не имеет работы, может работать, хочет работать и ищет работу.

Бюджетное ограничение (Budget constraint) — линия на графике, показывающая все возможные комбинации досуга и товаров, доступные потребителю при данном уровне заработной платы.

Внутренняя норма отдачи (Internal rate of return) — та ставка дисконтирования, при которой приравнивается текущая стоимость будущих издержек и выгод; инвестиции выгодны, если их внутренняя норма отдачи превышает предельные альтернативные издержки денежных средств, измеряемые ставкой процента.

Времяемкие блага (Time-intensive commodities) — те базовые блага, которые требуют сравнительно большего объема времени и меньшего объема товаров.

Вторичный рынок труда (Secondary labour market) — рынок, который характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Вынужденная безработица (Involuntary unemployment) — безработица, которая возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Гедонистическая теория заработной платы (Hedonic theory of wages) — теория, предполагающая, что работник стремится при выборе рабочего места увеличить свою полезность.

Гибкость рынка труда (Labour market flexibility) — способность быстро осуществлять подстройку рынка за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Групповая дискриминация (Group discrimination) — неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку.

Двусторонняя монополия (Bilateral monopoly) — ситуация на рынке труда, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Детерминанты спроса на труд (Determinants of labour demand) — факторы, которые вызывают сдвиги кривой спроса, в отличие от перемещения вдоль кривой; к ним относятся спрос на продукт, производительность, количество работодателей, цены на другие ресурсы.

Дискриминирующая монополия (Discriminating monopsony) — ситуация, когда работодатель-монопсонист не платит работникам одинаковую заработную плату.

Длительность безработицы (Duration of unemployment) — продолжительность периода, в течение которого работник является безработным.

Добровольная безработица (Voluntary unemployment) — безработица, которая возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает ос-

таться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

Дополнители в производстве (Complements in production) — два вида ресурсов, например, капитал и труд, которые при производстве продукта используются в прямой пропорции по отношению друг к другу; дополнители в производстве всегда являются полными дополнителями.

Дополнительные выплаты (Fringe benefits) — часть общего вознаграждения работника, не входящая в заработную плату, например: дополнительное медицинское и пенсионное страхование, выплаты в натуральной форме, предоставление бесплатных услуг, скидки на товары и услуги.

Естественный уровень безработицы (Natural rate of unemployment) — уровень безработицы, при котором: а) нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения на совокупном рынке труда, или б) в долгосрочном периоде реальный уровень инфляции равен ожидаемому.

Закон распределения заработков Парето (Pareto's Law of incomes distribution) — закон, устанавливающий соотношение между уровнем доходов и их распределением.

Закон уменьшающейся предельной отдачи (Law of diminishing marginal returns) — принцип, согласно которому, при неизменной технологии, по мере того как все большее количество переменного фактора используется в комбинации с одним или несколькими постоянными факторами, предельный продукт переменного фактора будет снижаться.

Заменители в производстве (Substitutes in production) — два вида ресурсов, например, капитал и труд, множество различных комбинаций которых может быть использовано при производстве данного объема продукции; заменители в производстве могут быть полными заменителями, если эффект замещения превышает эффект масштаба или полными дополнителями, если эффект масштаба превышает эффект замещения.

Заработная плата (Wage) — цена услуг труда.

Заработок (Earnings) — ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени.

Издержки несогласия (Costs of disagreeing) — в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от отказа принять условия противоположной стороны; для работодателя это потенциальные потери прибылей в результате забастовки, а для профсоюза — потенциальные потери заработной платы во время забастовки.

Издержки соглашения (Costs of agreeing) — в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от заключения соглашения на условиях противоположной стороны; для работодателя это может выражаться в уменьшении прибыли в результате выплаты более высокой заработной платы, а для профсоюза — в сокращении потока заработной платы.

Инвестиции в человеческий капитал (Human capital investments) — затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки.

Индивидуальная дискриминация (Individual discrimination) — неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы.

Коэффициент Джини (Gini coefficient) — показывает степень неравенства в распределении заработков, соответствует отношению площади фигуры

между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой.

Кривая Бевериджа (Beveridge curve) — кривая, представляющая зависимость вакансии-безработица.

Кривая безразличия функции полезности (Indifferent curve utility function) — кривая, отражающая все возможные комбинации досуга и товаров, обладающие равной полезностью для потребителя.

Кривая Лоренца (Lorenz curve) — кривая, показывающая соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента заработков.

Кривая предложения инвестиций в человеческий капитал (Human capital investment supply curve) — соотношение между инвестициями в человеческий капитал и предельными альтернативными издержками средств, необходимыми для финансирования этих инвестиций.

Кривая предложения труда обратного изгиба (Backward-bending labour supply curve) — участок кривой предложения труда, где, вследствие доминирования эффекта дохода над эффектом замещения, она имеет отрицательный наклон; предлагаемые часы работы являются функцией заработной платы, причем эффект замещения доминирует при низкой заработной плате, а эффект дохода — при высокой.

Кривая сопротивления (кривая уступок) (Resistance curve) — в модели коллективных переговоров кривая, отражающая для каждой из сторон изменение в процессе переговоров ее первоначальных требований к противоположной стороне.

Кривая спроса на инвестиции в человеческий капитал (Human capital investment demand curve) — соотношение между инвестициями в человеческий капитал и предельной нормой отдачи от этих инвестиций; отражает оптимальный объем инвестиций индивидуума при каждом данном уровне альтернативных издержек.

Механизм подстройки "выход" ("Exit") — достижение новой точки равновесия вследствие того, что работники, недовольные уровнем заработной платы или условиями труда, покидают рынок труда.

Механизм подстройки "голос" ("Voice") — достижение новой точки равновесия в результате обмена информацией об условиях труда и уровне его оплаты между работниками и работодателями.

Минимальная заработная плата (Minimum wage) — законодательно устанавливаемый уровень заработной платы, ниже которого назначать заработную плату запрещается.

Мобильность на рынке труда (Labour market mobility) — процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Модель "запас/поток" (Stock/flow model) — модель перехода из одного статуса в рабочей силе в другой, которая используется для анализа изменений в уровне безработицы.

Модель участия в профсоюзах (Trade unions participation model) — модель, рассматривающая степень участия работников в профсоюзе, или степень могущества профсоюзов.

Монополия на рынке труда (Monopsonistic labour market) — существование только одного покупателя данного вида труда, одного работодателя.

Недискриминирующая монополия (Nondiscriminating monopoly) — ситуация, когда работодатель платит всем работникам одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, поэтому при найме дополнительного работника работодатель должен предложить более высокую заработную плату, чем он уже платит, и новому работнику, и прежним.

Недозанятость (Underemployment) — ситуация, когда работник может увеличить полезность, уменьшая досуг и увеличивая доход; при этом ставка заработной платы превышает предельную норму замещения досуга доходом.

Неконкурентные группы на рынке труда (Non-competing groups) — группы работников, которые из-за различий в образовании, профессиональной подготовке или стаже являются несовершеннозаменимыми другими работниками на рынке труда.

Неполный охват (Non-complete coverage) — распространение закона или какого-либо процесса только на часть отраслей или профессий.

Несовершенная монополистическая дискриминация (Nonperfect monopsonistic discrimination) — ситуация, когда на рынке труда существуют группы работников, для которых характерны: различная эластичность предложения труда и отсутствие возможности перехода из одной группы в другую, что дает возможность монополисту нанимать работников разных групп за разную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Money wages) — заработная плата в денежном выражении.

Образование как сигнал (Education as signalling device) — отношение к образованию не как к фактору, повышающему производительность труда, а как к фактору, информирующему работодателя о реальных и потенциальных способностях и возможностях работника.

Общая профессиональная подготовка (General training) — получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих общий человеческий капитал.

Общее вознаграждение (Total compensation) — заработок плюс премиальные выплаты плюс неденежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка.

Общий человеческий капитал (General human capital) — знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, на различных фирмах.

Оптимальное сочетание работы и досуга (Optimal work-leisure position) — точка на линии бюджетных ограничений, в которой предельная норма замещения досуга доходом равна ставке заработной платы; в этой точке бюджетное ограничение является касательным к наивысшей доступной кривой безразличия индивидуума.

Отток из безработицы (Outflow from unemployment) — количество людей, вышедших из состояния безработицы.

Паутинообразная модель рынка труда (Cobweb model of labour market) — модель подстройки рынка труда при существовании временного лага между изменениями в спросе на труд и реакцией предложения труда на эти изменения, характерна для рынка труда специалистов.

Первичный рынок труда (Primary labour market) — рынок, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Переговорная сила (Bargaining power) — степень способности одной из сторон обеспечить на своих условиях заключение трудового соглашения с другой стороной.

Переговорная сила профсоюза (Union bargaining power) — отношение издержек работодателя по несогласию с профсоюзом к его издержкам по соглашению.

Переговорная сила работодателя (Management bargaining power) — отношение издержек профсоюза по несогласию с работодателем к его издержкам по соглашению.

Подстройка рынка (Adjustment) — процесс достижения новой точки равновесия при изменении в спросе на труд или в предложении труда.

Полезность (Utility) — способность товаров или досуга удовлетворять потребности индивидуума.

Полные дополнители (Gross complements) — факторы производства, обладающие таким свойством, что когда цена одного из них меняется, спрос на другой меняется в обратном направлении — эффект масштаба превышает эффект замещения.

Полные заменители (Gross substitutes) — факторы, обладающие таким свойством, что когда цена на один из них меняется, спрос на другой меняется в том же направлении — эффект замещения превышает эффект масштаба.

Полный охват (Complete coverage) — распространение закона или какого-либо процесса на весь рынок труда.

Предельная внутренняя норма отдачи (Marginal internal rate of return) — внутренняя норма отдачи от дополнительного образования; оптимальные инвестиции имеют место тогда, когда предельная внутренняя норма отдачи равна предельным альтернативным издержкам денежных средств.

Предельные издержки на заработную плату (Marginal wage cost) — изменение совокупных издержек на заработную плату в результате изменения фактора труда на одну единицу; на конкурентных рынках труда равны ставке заработной платы.

Предельный денежный продукт (Marginal revenue product) — изменение совокупного дохода в результате изменения фактора труда на одну единицу.

Предельный натуральный продукт (Marginal physical product) — изменение совокупного продукта в результате изменения количества применяемого труда на одну единицу.

Предложение профсоюзных услуг (Trade unions' supply) — возрастающая функция от цены участия в профсоюзе; чем больше издержки работников, тем меньше профсоюз предлагает им свои услуги.

Предложение труда (Labour supply) — количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Приток в безработицу (Inflow to unemployment) — количество людей, перешедших в состояние безработицы.

Производный спрос (Derived demand) — утверждение о том, что спрос на факторы производства является производным от спроса на продукт, для производства которого они используются.

Профессиональные союзы (профсоюзы) (Trade unions) — организации, объединяющие работников и созданные для представления и защиты их интересов.

Профили возраст-доход (Age-income profiles) — кривые, характеризующие зависимость дохода работника от его возраста.

Разрыв (относительное преимущество в заработной плате) (Wage gap) — в модели коллективных переговоров разница в заработной плате между работниками, являющимися членами профсоюза, и работниками, не вовлеченными в профсоюз.

Реальная заработная плата (Real wage) — номинальная заработная плата, деленная на уровень цен.

Резервная заработная плата (Reservation wage) — минимальная заработная плата, которую надо предложить человеку, не участвующему в рабочей силе, чтобы он отказался от часа досуга и приступил к работе.

Сверхзанятость (Overemployment) — ситуация, при которой работник может увеличить полезность, увеличивая свой досуг и уменьшая доход; при этом предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы.

Сезонная безработица (Seasonal unemployment) — безработица, которая вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Скрытая безработица (Hidden unemployment) — безработица, состоящая из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

Совершенная монополистическая дискриминация (Perfect monopsonistic discrimination) — ситуация в условиях монополии, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда.

Совершенно конкурентный рынок труда (Perfectly competitive labour market) — рынок труда, характеризующийся большим набором работников одинаковой квалификации, предлагающих свои услуги труда большому количеству фирм, ни одна из которых не обладает силой, достаточной для изменения ставки заработной платы; работники и фирмы обладают совершенной информацией, а мобильность не требует издержек.

Специфическая профессиональная подготовка (Specific training) — получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих специфический человеческий капитал.

Специфический человеческий капитал (Specific human capital) — знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Спрос на труд (Labour demand) — количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос работников на услуги профсоюза (Workers' demand for unionization) — количество работников, заинтересованных в участии в профсоюзах, рассматривается как убывающая функция от цены участия в профсоюзе.

Средний натуральный продукт (Average physical product) — выпуск продукции на единицу труда; определяется делением объема совокупного натурального продукта на количество единиц рабочей силы, или может быть измерено как угол наклона прямой линии, проведенной из точки начала координат к определенной точке кривой совокупного натурального продукта.

Ставка заработной платы (Wage rate) — цена услуг труда за единицу отработанного времени.

Стоимость предельного продукта (Value of marginal product) — изменение денежной стоимости продукта, полученного благодаря изменению фактора труда на одну единицу; измеряется как цена продукта, умноженная на предельный натуральный продукт.

Структурная безработица (Structural unemployment) — безработица, возникающая при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места.

Субминимум заработной платы (Subminimum wage) — специально устанавливаемый уровень минимальной заработной платы для определенной категории рабочей силы, например, молодежи.

Суммарная заработная плата (Wage bill) — общий объем заработной платы, выплаченной на фирме: почасовая ставка заработной платы, умноженная на количество отработанных часов.

Теория двойственного рынка труда (Dual labour market theory) — предполагает разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Теория образовательных сигналов (Screening hypothesis) — взгляд на образование, как на фактор, позволяющий выявить индивидуумов, способных к обучению и профессиональной подготовке, а не увеличивающий производительность труда индивидуума как таковой.

Теория поиска на рынке труда (Job search theory) — теория, анализирующая процесс и длительность поиска работы.

Территориальная мобильность (Geographical mobility) — изменение рабочего места, сопровождающееся географическим перемещением.

Товароемкие блага (Goods-intensive commodities) — те базовые блага, которые требуют сравнительно большего объема товаров и меньшего объема времени.

Трансакционные издержки на рынке труда (Transaction costs) — издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей прав собственности на услуги труда, включающие издержки на найм или увольнение, на информацию о вакансиях и работниках, на поиск работы и мобильность, на отбор кандидатов, на контроль за выполнением трудового соглашения и проявлением оппортунистического поведения.

Угловое решение (Corner decision) — решение индивидуума не работать вследствие того, что предлагаемая заработная плата меньше резервной.

Уровень безработицы (Unemployment rate) — отношение количества безработных ко всему экономически активному населению.

Уровень участия в рабочей силе (Labour force participation rate) — доля занятых и безработных в общей численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Фрикционная безработица (Frictional unemployment) — безработица, которая возникает при перемещении работников от одного места работы к другому, является следствием кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Цена участия в профсоюзе (Trade unions participation costs) — издержки, которые несет работник, вступив в профсоюз: вступительный взнос, теку-

щие взносы, альтернативная цена времени, отдаваемого работе в профсоюзной организации, и т.д.

Циклическая, или спросо-дефицитная, безработица (Demand-deficient unemployment) — безработица, возникающая при недостаточном совокупном спросе.

Человеческий капитал (Human capital) — качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки.

Чистая текущая стоимость (Net present value) — представленная в денежном выражении разница между потоками будущих выгод и издержек инвестиций, которая была дисконтирована к настоящему по некоторой соответствующей ставке процента.

Экономическая теория труда (Labour economics) — отрасль экономической теории, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда, а также анализ государственной политики в отношении занятости и оплаты труда.

Эластичность по заработной плате (Wage elasticity) — степень реакции количества предлагаемого или требуемого труда в ответ на изменение ставки заработной платы; определяется процентным изменением количества труда, деленным на процентное изменение ставки заработной платы.

Эффект дополнительного работника (Added-worker effect) — изменения в рабочей силе, в результате того, что, когда основной кормилец в семье теряет работу, в рабочую силу вступают другие члены семьи.

Эффект дохода в предложении труда (Income effect) — изменения в предпочтительных часах работы вследствие изменений в доходе при постоянной ставке заработной платы.

Эффект замещения в предложении труда (Substitution effect in labour supply) — изменения в предпочтительных часах работы вследствие изменений ставки заработной платы при постоянном доходе.

Эффект замещения в спросе на труд (Substitution effect in labour demand) — изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

Эффект масштаба в спросе на труд (Scale effect) — изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и, соответственно, величины издержек производства.

Эффект отчаявшегося работника (Discouraged-worker effect) — изменения в рабочей силе в результате того, что безработные теряют надежду найти работу, прекращают ее поиски и выходят из рабочей силы.

ПРОГРАММА КУРСА

“ЭКОНОМИКА ТРУДА И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ”

Авторы программы: проф. Колосова Р.П., доц. Разумова Т.О., доц. Рошин С.Ю.

Курс “Экономика труда и трудовых ресурсов” по учебному плану бакалавров экономического факультета МГУ является обязательным и читается на третьем курсе в пятом семестре. Общий объем курса 54 часа, включая лекции и семинары.

Формы контроля:

— промежуточный контроль: письменные контрольные работы, включающие тесты, открытые вопросы и задачи, рефераты.

— итоговый контроль: письменный экзамен (2 часа).

Схема выставления итоговой оценки: суммируются баллы, полученные студентами за письменный экзамен, промежуточные контрольные работы и рефераты.

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.

Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда. Методы исследования. Источники информации.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 1.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Введение, Гл. 14.

ТЕМА 2. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВАЯ СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ.

Социально-трудовые отношения. Занятость. Экономически активное и экономически пассивное население. Классификация статуса занятости. Занятое и безработное население. Формальная и неформальная занятость. Трудовые ресурсы. Балансы трудовых ресурсов. Трудовой потенциал.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 2.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 1, 2, 3.

3. Закон РФ “О занятости населения”. 1992.

4. Конвенции и рекомендации МОТ 1919—1990: В 2 т. Женева. 1991.

ТЕМА 3. РЫНОК ТРУДА.

Субъекты рынка труда. Рыночные механизмы координации в сфере труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как “цена труда”. Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической

структуры) как результат функционирования рынка труда. Совокупный и текущий рынок труда. Локальные рынки труда.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 2.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 4.1.
3. Никифорова А. А. Рынок труда. М., 1991.

ТЕМА 4. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА.

Простая модель предложения труда. Резервная заработная плата. Выбор работать/не работать. Эффект дохода и эффект замещения. Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Основы теории распределения времени, домохозяйства и предложение труда. Влияние налогов на предложение труда. Программы социальной помощи и предложение труда. Особенности предложения труда в российской экономике.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 6, 7.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 4.2.

ТЕМА 5. СПРОС НА ТРУД.

Простая модель спроса на труд. Краткосрочный и долгосрочный спрос на труд. Эффект замены и эффект масштаба. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса. Перекрестная эластичность спроса на труд. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда. Квазипостоянные издержки и спрос на труд. Особенности спроса на труд в российской экономике.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 3, 4, 5.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 4.2.

ТЕМА 6. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА.

Структура рынков благ и рынков труда и спрос на труд: равновесие на конкурентном рынке, монополия, монопосония. Минимальная заработная плата. Минимальная заработная плата в условиях монопосонии. Дискриминирующая монопосония. Гибкость рынков труда. Виды гибкости (неполная занятость, частичная занятость и т.д.).

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 3.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 4.

ТЕМА 7. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Спрос на образование. Паутинооб-

разная модель рынка труда специалистов. Общий и специфический человеческий капитал. Профессиональная подготовка. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная ориентация. Теория образовательных сигналов на рынке труда. Профессиональный отбор.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 9.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 7.

ТЕМА 8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

Заработная плата, заработки, доход. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения. Причины различий в заработной плате. Разнородность работников. Разнородность рабочих мест. Гедонистическая теория заработной платы. Компенсационные различия в заработной плате. Несовершенства рынка. Дискриминация и различия в заработной плате. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 8, 12, 15.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 8.

ТЕМА 9. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.

Мобильность и гибкость рынков труда. Виды мобильности. Территориальная мобильность. Миграция и теория человеческого капитала. Внутренняя миграция. Внешняя миграция. Протекционизм на рынках труда. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения. Ограничения мобильности. Трансакционные барьеры. Дискриминация и мобильность. Сегментированность рынков труда. Двойственность рынка труда. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в российской экономике.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл.10, 12.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 3.2, 4.1.3.

ТЕМА 10. БЕЗРАБОТИЦА.

Безработица: проблемы определения и измерения. Уровень безработицы. Структура и длительность безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Скрытая безработица. Причины безработицы. Безработица и вакансии. Теория поиска на рынке труда и безработица ожидания. Жесткость заработной платы. Инфляция и безработица. Тенденции и структуры безработицы в переходных экономиках.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 16, 17.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 4.3.

ТЕМА 11. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА И ВНУТРИФИРМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ.

Межфирменная и внутрифирменная мобильность. Внешний и внутренний рынок труда. Причины образования внутренних рынков: внутрифирменные инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки, проблемы отбора. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Кадровая политика. Кадровые службы.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 11.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 9.

ТЕМА 12. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА.

Организация труда. Разделение труда. Специализация. Нормирование труда. Виды трудовых норм. Методы нормирования. Условия труда. Безопасность труда. Нормативы и стандарты охраны труда.

Литература:

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 10, 11, 15.
2. Нормирование труда / Под ред. Б.М. Генкина. М., 1985.

ТЕМА 13. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА.

Эффективность труда. Производительность. Оценка результатов труда. Методы измерения производительности. Проблемы измерения производительности труда специалистов: нормативный, многофакторный методы. Программы управления производительностью.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 11.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 12.
3. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М., 1989.

ТЕМА 14. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД.

Мотивация и стимулирование труда. Вознаграждение труда: структура и факторы. Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты и льготы. Участие в прибылях.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 11.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 13.

ТЕМА 15. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические. Степень влияния профсоюзов. Коллективные договора, тарифные и генеральные соглашения. Социальное партнерство: субъекты, функции,

принципы, уровень переговоров. Трипартизм. Участие в управлении, производственная демократия. Модели переговоров. Профсоюзы и преимущества в заработной плате.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 13.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 6.
3. Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях". 1992.

ТЕМА 16. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЫНКА ТРУДА.

Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Государственные службы занятости. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.

Литература:

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 5.
3. Закон РФ "О занятости населения". 1992.

ТЕМА 17. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Направления деятельности и структура МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ. Национальные модели регулирования рынка труда: опыт реализации и особенности.

Литература:

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. Гл. 16, 17.
2. Конвенции и рекомендации МОТ 1919—1990: В 2 т. Женева, 1991.

Лицензия ЛР № 066348 от 17.07.97.

Подписано в печать 19.11.99г. Формат 60x88/16.

Печать офсетная. Печ. л. 12,0. Тираж 1000 экз. Зак. 6590.

ООО "ТЕИС"

115407, Москва, Судостроительная ул., 59

Отпечатано с готовых диапозитивов в филиале
Государственного ордена Октябрьской революции,
ордена Трудового Красного Знамени Московского предприятия
"Первая Образцовая типография"

Министерства Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

113814, Москва, Шлюзовая наб., 10.

Тел.: 235-20-30