МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ Российской Федерации

#### Южно-Уральский государственный университет

ЗАОЧНЫЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Контрольная работа

по дисциплине «Экономика»

Вариант №15

«Рынок труда и особенности его функционирования»

***Проверил:***  *Терентьев П.К.*  Содержание

*Челябинск*

*2009г.*

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1. Содержание и особенности рынка труда
 | 4 |
| 1. Спрос на рабочую силу и ее предложение в условиях совершенно конкурентного рынка труда
 | 5 |
| 1. Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции
 | 11 |
| 1. Зарплата как цена труда. Дифференциация оплаты труда
 | 14 |
| 1. Нерыночные методы регулирования рынка
 | 21 |
| Заключение | 24 |
| Список использованной литературы | 26 |
| Задачи | 27 |

Введение

Продукты, необходимые обществу, создаются всеми наличными ресурсами, вместе взятыми. Еще английский экономист У.Петти считал, что труд – отец богатства, а земля – его мать. Для производства любого ресурса фирма должна приобрести производственные ресурсы, которыми прямо или косвенно владеют и являются их поставщиками домохозяйства. Потребителями же на таком рынке являются предприниматели. Такая смена привычных ролей вызывает необходимость проанализировать формирование цен на ресурсы, главным образом, на труд.

Ценообразование на рынке труда играет важную роль в экономике: оно определяет долю каждого человека в произведенном продукте, доходы и уровень благосостояния всех членов общества, то есть распределение доходов. Поэтому в экономической теории проблема распределения и образования факторных доходов привлекала и привлекает внимание исследователей. Основанием для распределения доходов является собственность на факторы производства, то есть на труд, капитал и землю. Экономическим механизмом распределения в рыночной системе является цена ресурса, которая определяет доход потребителя. Цены на рынке, свою очередь, определяют структуру расходов потребителей, их способность купить тот или иной товар и таким образом повлиять на размер дохода других людей.

Экономика при исследовании проблемы труда как экономического ресурса делает акцент на решение вопросов «Что, Сколько, для Кого и Как», на эффективности использования ресурса и его значимости для общества. Поэтому в данной контрольной работе рассматриваются проблемы и особенности рынка труда.

1. Содержание и особенности рынка труда

Рынок труда есть экономические отношения по поводу купли-продажи рабочей силы. Для него характерно свободное движение рабочей силы между предприятиями, отраслями, регионами и возникновение единой цены труда одного и того же качества и количества. Свободное движение рабочей силы предполагает, во-первых, приобретение и продажу труда на определенный срок, во-вторых, устранение таких экономических и административных ограничений на миграцию рабочей силы, как отсутствие жилья и объектов социальной инфраструктуры в районах, предъявляющих спрос на труд, паспортный режим (ограничение прописки) и т.д.

Рынок труда имеет несколько структур – конкурентную, монопсоническую, профсоюзную – в зависимости от характера формирования спроса и предложения труда, а также цены труда, способности покупателей и продавцов труда воздействовать на соотношение спроса и предложения и уровни заработной платы. На конкурентном рынке труда ни продавцы, ни покупатели не способны влиять на условия купли-продажи труда. На монопсоническом рынке покупатель определяет масштабы спроса и уровень цены, на профсоюзном – продавец товара.

Субъектами спроса на рынке труда выступает бизнес и государство, а объектами предложения – домашние хозяйства. Решение индивида о том, какое количество труда предложить, можно анализировать как своего рода «компромисс» между двумя «товарами»: досугом и купленными потребительскими благами. Досуг необходим для развлечения, восстановления сил, выполнения домашних обязанностей. Время, потраченное на досуг, не занято основной работой, а, следовательно, оно не используется для получения дохода, который бы мог бы быть израсходован на приобретение потребительских благ.

1. Спрос на рабочую силу и ее предложение в условиях совершенно конкурентного рынка труда

Конкурентый рынок труда характеризуется: а) большим количеством фирм, нанимающих рабочую силу; б) множеством рабочих одинаковой квалификации; в) невозможностью для фирм и рабочих контролировать уровень зарплаты.

Позиция экономикс по формированию доходов противоречива. С одной стороны, каждый труд сам создает свой доход. С другой – утверждается, что труд создает также доходы, присваиваемые другими факторами производства. Предельные продукты создаются всеми ресурсами. Следовательно, каждый из них в свою очередь производит доход, присваиваемый другими ресурсами. Получается, что доход ресурса не соответствует его предельному продукту.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателями работников определяется двумя показателями: реальной заработной платой (масса жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги) и стоимостью (в ее денежном выражении) предельного продукта труда. С увеличением количества нанимаемых работников происходит уменьшение величины предельного продукта. Привлечение дополнительной единицы труда прекратится тогда, когда стоимость предельного продукта сравняется с величиной заработной платы. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить спрос на труд, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

На рис.1 изображены зависимости спроса и предложения труда от зарплаты и предельных издержек упущенных возможностей использования труда.

Е

D

D

S

S

W

Q

Количество труда

З

а

рпл

а

т

а

рис. 1 Определение уровня зарплаты на конкурентном рынке, SS – кривая предложения, DD – кривая спроса

Конфигурация кривой DD и ее отрицательный наклон показывают, что более низкой заработной плате соответствует больший спрос на труд и наоборот.

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Как правило, продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда (рис.1) показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении предложение труда уменьшается.

Совокупное предложение труда в общество, по мнению П.Самуэльсона, определяется как минимум четырьмя показателями:

1. общей численностью населения
2. той долей, которую составляет самодеятельное население в общей численности жителей
3. средним числом часов, отработанных рабочими на протяжении недели и на протяжении года
4. качеством, количеством и квалификацией того труда, который будут затрачивать рабочие.

Предложение труда характеризуют экономические явления, получившие название эффект замещения и эффект дохода. Эти эффекты проявляются тогда, когда мы пожелаем узнать, как отразится на предложении труда определенной группы трудящихся или индивидуума повышение ставок заработной платы.

На рис.2 изображена кривая, показывающая общее количество рабочего времени, отработать которое при данной величине заработной платы согласна какая-либо категория трудящихся.

Эффект замещения

Эффект дохода

W/P

Количество труда

З

а

рпл

а

т

а

I

(W/P)\*I

LS

LI

L

рис.2 Зависимость предложения труда от заработной платы

Кривая показывает, что увеличение заработной платы до определенных размеров (W/P)\*I ведет к росту предложения труда, которое после достижения максимального уровня (LI) начинает сокращаться вследствие дальнейшего роста заработной платы. Это объясняется тем, что при увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, каждый час свободного времени воспринимается работником как упущенная выгода. Эта выгода могла бы быть реализована при превращении свободного времени в рабочее – отсюда стремление заместить свободное время дополнительной работой. Соответственно досуг замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Этот процесс получил название эффекта замещения.

Эффект дохода противостоит эффекту замещения и становится ощутим при достижении работниками достаточно высокого уровня материального благополучия. При этом меняется их отношение к свободному времени. Оно престает казаться вычетов из заработной платы, поэтому логичным является возникновение желания отказа от дополнительной работы в пользу досуга. Это приводит к сокращению предложения труда при росте заработной платы, а практически к стремлению работника к сокращению рабочего дня, к получению дополнительных выходных дней и отпусков (в т.ч. за «свой счет»).

Несмотря на то, что кривая предложения индивидом своего труда может изгибаться, в целом же кривая предложения любого вида труда по крайней мере, с определенного уровня заработной платы, имеет тенденцию к возрастанию на всем промежутке задания. В целом на рынке эффект дохода компенсируется появлением новых рабочих из других областей. Поэтому целесообразно для рынка труда чертить постоянно возрастающую кривую предложения труда при повышении ставки заработной платы.

Теперь обратим внимание на точку Е пересечения кривых спроса и предложения труда. Этой точке на графике соответствует определенный уровень реальной заработной платы ((W/P)\*E) и заданное этим уровнем предложение труда (LE). В точке Е спрос на труд равен предложению труда, т.е. рынок труда находится в равновесном состоянии. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены все работники, готовые предложить свои услуги при заработной плате (W/P)\*E. Поэтому точка Е определяет положение полной занятости.

При любых других условиях заработной платы, отличных от (W/P)\*E, равновесие на рынке труда нарушается. Заработная плата – это цена равновесия на рынке труда.

В случае превышения заработной платы уровня равновесной предложение на рынке труда превышает спрос, происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд по повышенной заработной плате. Возникает избыток предложения труда, или безработица.

В случае снижения реальной заработной платы по сравнению с равновесной спрос на рынке труда превышает предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Обе эти ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) в условиях рынка совершенной конкуренции не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны рыночных механизмов в направлении восстановления положения полной занятости. Действительно, если предложение труда превышает спрос на него вследствие установления заработной платы выше равновесного уровня, появляются безработные, готовые предложить труд по более низкой цене, на которую вынуждены согласиться и те, кто занят в производстве, чтобы не потерять свои рабочие места. Предприниматели готовы занять большее количество труда, но при условии снижения заработной платы. Таким образом, складывается тенденция к снижению заработной платы.

В том же случае, если спрос на труд превышает его предложение из-за снижения заработной платы, работодатели готовы повысить оплату, чтобы занять пустующие места. Благодаря такому повышению расширяется круг работников, готовых предложить свой труд за более высокую плату. Тем самым, равновесие на рынке восстанавливается, и в обоих случаях рынок приходит в состояние полной занятости.

Согласно теории эффективной заработной платы, повышение заработной платы само по себе способно привести к лучшей практической отдаче. Определенные фирмы выбирают стратегию максимизации прибыли путем повышения ставки заработной платы. Рабочие на таких фирмах не хотят потерять работу из-за низкой производительности и поэтому работают на пределе своих возможностей без всякого наставления и контроля и тем самым повышают прибыль компании и снижают текучесть кадров.

На совершенно конкурентном рынке максимизация прибыли достигается использованием ресурса до тех пор, пока его предельная доходность не станет равной цене ресурса. Такой подход предполагает, что каждая единица каждого ресурса получает «вознаграждение», совпадающее с вкладом этой единицы в доход фирмы. Предположение о том, что ресурсы получают вознаграждение сообразно их предельной производительности, известно как теория предельной производительности распределения. В этом случае предельная доходность ресурса равна цене продукции, умноженной на величину предельного физического продукта, а вознаграждение, которое получает каждая единица каждого ресурса, равно стоимости предельного продукта.

Теория предельной производительности распределения является позитивной экономической теорией. Согласно ее принципам, вознаграждение каждого рабочего точно равно его вкладу в процесс производства. Если рабочий скроет единицу производственного ресурса от рынка, он потерпит убытки, равные стоимости ресурса, потерянного для экономики в целом. Нормативная версия теории предельной производительности распределения выражается старой истиной: «От каждого – по способностям, каждому – по труду».

1. Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции

Модель монопсонии характеризуется наличием одного покупателя. У последнего возникает возможность воздействовать на величину зарплаты. Для этого необходимо, чтобы фирма была крупным нанимателем рабочей силы в данной отрасли, а также чтобы был затруднен переход по каким-то причинам на альтернативные рабочие места, а также отлив рабочих в другие регионы. Такая ситуация возникает в небольших городах, занятость населения которых зависит от одной фирмы.

 На рынке одного покупателя уровень занятости будет меньше и соответственно заработная плата ниже, чем на конкурентном рынке.

А

B

С

Wm

Wc

W

Q

Qc

Qm

S

S

D

D

Количество труда

З

а

рпл

а

т

а

рис. 3 Определение уровня зарплаты на рынке одного покупателя, SS – кривая предложения, DD – кривая спроса

На рис.3 показано, что кривая спроса и предложения на конкурентном рынке пересекалась бы в точке А. Предельные издержки труда в этой точке равны предельному денежному продукту. Прибыль сверх обычной отсутствует. Единственный покупатель максимизирует прибыль путем найма меньшего числа рабочих. Спрос на рабочую силу сокращается до точки В. Соответственно, и зарплата уменьшается с Wc до Wm. Покупатель получит добавочную прибыль.

Из графика мы видим, что в состоянии монопсонии ставки заработной платы ниже, чем предельные затраты ресурсов и предельная доходность труда.

Профсоюзная модель – предложение труда рабочими коллективно через профсоюз. При этом применяются следующие способы повышения заработной платы:

1) введение ограничений на предложение труда. Иммиграционные барьеры, законодательство об ограничении рабочей недели, длительный период ученичества, запрет на принятие новых членов в профсоюз, лимитирование тяжести труда и т.д.

2) увеличение уровня стандартной заработной платы путем максимизации фонда заработной платы

3) увеличение спроса на труд – профсоюзы изучают пути снижения цен на производимые товары путем повышения производительности труда и качества управления, стремятся убедить правительство платить более высокие цены по трудовым контрактам.

4) устранение эксплуатации труда монополистом.

5) максимальная занятость – профсоюз распределяет работы между своими членами, чтобы обеспечить их занятость, либо выплачивает социальные пособия и льготы.

6) максимизация инфрамаржинальной ренты (разницы между равновесной заработной платой и тем минимумом, на который согласен отдельно взятый рабочий). Рабочие, получающие низкие инфрамаржинальные ренты, не испытывают особой привязанности к своей работе и могут с легкостью менять место работы. Рабочие с высокой инфрамаржинальной рентой очень прочно связывают себя с данной работой и рассматривают потерю работы как катастрофу. Такие рабочие – наиболее верные сторонники профсоюзов. Обычно такая ситуация ярко выражается в маленьких городках, где имеется только одно предприятие, обеспечивающее жителей работой. Для них данное предприятие становится поистине правом собственности, а профсоюз – гарантом этой собственности.

Однако следует сознавать, что повышение заработных ставок в результате деятельности профсоюза приводит к желаемому результату путем сокращения рабочих мест, чтобы уравновесить распределение доходов в фирме. Таким образом, общим фонд заработной платы увеличится, но некоторые просто потеряют работу, а не получат прибавку к заработной плате.

На практике тенденцию сокращения членов профсоюза контролируют руководители таких организаций. Руководство заинтересовано в сохранении большого числа членов для усиления собственной власти, доходов и престижа. С дурой стороны, они могут испытывать давление со стороны местной администрации, пытающихся наставить их на путь истинный. Таким образом, руководство профсоюзов вынуждено уравновешивать интересы своих членов с интересами местной власти, представителей торговли и т.д. И, к сожалению, не существует гарантий того, что результат действия профсоюза оптимизирует какое-либо конкретное выражение этих интересов.

1. Зарплата как цена труда. Дифференциация оплаты труда.

Заработная плата образует большую часть доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на размер спроса на потребительские товары и их цены.

Современная экономическая теория определяет заработную плату как цену труда. При этом заработная плата определяется в широком и узком смысле слова, что связано с неоднозначной трактовкой понятия «труд». В широком смысле слова в этот термин включают оплату труда самых различных работников: рабочих разных профессий, объединенных понятием «голубых и белых воротничков», специалистов высокой квалификации, владельцев мелких предприятий, оказывающих бытовые услуги населению (мастера по ремонту бытовой техники, парикмахеры и т.д.). При таком подходе к определению заработной платы в нее включаются и доходы в виде гонораров, премий и иных видов вознаграждений за труд. В узком смысле слова под заработной платой понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Это определение позволяет разграничить общие заработки и собственно заработную плату.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Под номинальной заработной платой понимается сумма денег, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. По величине номинальной заработной платы можно судить об уровне заработка, дохода, но не об уровне потребления и благосостояния человека. Для этого надо знать, какова реальная заработная плата. Реальная заработная плата – это та масса жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной зарплаты и в обратной - от уровня цен на предметы потребления и общие услуги.

В экономической теории существуют несколько подходов к определению заработной платы. Классическая школа политической экономии (А.Смит, Д.Рикардо, К.Маркс) исходила из того, что в основе заработной платы лежит стоимость предметов потребления и услуг, которые необходимы для существования работников. Представители классической школы ориентировались на отыскание некоей объективной величины, определяющей заработную плату. В то же время они считали, что величина заработной платы определяется не только стоимостью предметов определения и услуг, необходимых для существования работника, но и соотношением спроса и предложения труда.

Однако необходимо отметить два важных момента, влияющих на спрос и соответственно цену ресурсов. Во-первых, спрос на труд и уровень его цены являются производными от потребительского спроса, поскольку труд необходим в конечном счете для того, чтобы произвести необходимые людям предметы потребления. Следовательно, спрос на труд зависит от спроса на товары, производимые с помощью этого фактора. Например, спрос на труд ткачей определяется спросом общества на ткани и т.д. Это значит, что размер спроса на труд зависит от производительности данного фактора при создании продукта и от цены товара, произведенного с его помощью.

Во-вторых, все факторы производства (труд, капитал, земля) экономически и технологически взаимосвязаны, они не могут использоваться отдельно. Размер спроса на труд зависит не только от ставок заработной платы, но и от того, сколько будет приобретено машин, сырья и каковы цены на них. Когда цена определенного фактора производства возрастает, спрос на него (при прочих равных условиях) будет понижаться, а спрос на другой фактор повысится; более высокая цена на труд будет вести к замещению его машинами.

Другое направление в трактовке заработной платы представлено английским экономистом А.Маршаллом. Он выдвинул два фактора, определяющих заработную плату, - предельная производительность труда (производительность труда добавочного работника) и издержки воспроизводства, обучения и содержания работников. Необходимость введения предельной производительности труда диктовалась тем, что работники трудятся неодинаково: одни более производительны, чем другие (одни работники более физически развиты, умелы, имеют более высокую квалификацию, чем другие). Это выражается в том, что работники создают предельные продукты разной величины, а поэтому получают разную заработную плату.

Оба названных фактора находятся в единстве. Предельная производительность труда определяет спрос на него, а издержки воспроизводства, обучения и содержания работников лежат в основе предложения труда. Взаимодействие спроса и предложения труда на рынке и определяет уровень заработной платы.

Одним из направлений трактовки зарплаты как цены труда в экономике является теория человеческого капитала. Под ним понимаются инвестиции в развитие знаний, навыков и способностей человека, повышающих эффективность труда, т.е. расходы на образование. Инвестиции в человеческий капитал со временем компенсируются увеличением доходов.

Те, кто больше вкладывает в образование, получают более высокие доходы на протяжении трудовой деятельности по сравнению с теми, кто сделал меньше инвестиции в образование. Разница в доходах может быть определена, и рассчитана норма дохода на инвестиции в среднее и высшее образование:

Yn=Xo + RCn + Ef,

где

Yn - зарплата человека, имеющего n лет образования

Xo - зарплата человека с нулевым образованием

Cn - объем инвестиций в течение n лет образования

 R – текущая норма отдачи вложений в образование

 Ef - «потерянные заработки», т.е. доходы, потерянные учащимися в период обучения из-за невозможности совмещать учебу с работой.

Теория человеческого капитала показывает, что в основе заработной платы лежит некая объективная причина – затраты на образование, книги, поддержание здоровья и пр., а также и тот доход, который индивид мог бы заработать, если бы во время учебы индивидуум работал бы по специальности, не требующей специального образования. Школьное образование финансируется государством. Профессиональное обучение осуществляется за счет собственных финансовых ресурсов индивида, так как эти затраты компенсируются в будущем повышенными доходами. Как наниматели, так и нанимаемые, выигрывают от расширения инвестиций в человеческий капитал. Наниматели выигрывают от возможности повысить квалификацию своих рабочих, управляющих физическим капиталом, в который они вложили деньги. Нанимаемые выигрывают не только от перспективы служебного продвижения и от повышения заработной платы, но и от расширения возможностей на рынке труда, которое обеспечивает образование. Государство же только помогает индивидам преодолевать ограниченность рыночного механизма путем предоставления субсидий и кредитов.

Таким образом, в результате накопления человеческого капитала возникает дифференциация заработной платы, определяемая существованием качественных различий в образовании, навыках и способностей людей.

Дифференциация заработной платы определяется также тем, что работы, совершаемые в грязных помещениях, связанные с нервными стрессами, сезонные увольнения, длительное монотонное обучение, ночные смены, как правило, менее привлекательны для людей. Чтобы привлечь рабочих на эти места, приходится поднимать заработную плату. Различия в заработной плате, которые призваны просто компенсировать недостатки тех или иных рабочих мест, называются «выравнивающими различиями». В то же время работы, которые особенно престижны или привлекательны, находится много желающих, в результате вознаграждение за их труд падает.

Но предположение о том, что наниматели должны платить больше, чтобы привлечь людей на работы с менее привлекательными характеристиками, действует только тогда, когда все прочие условии равны. На практике оказывается, что на многих утомительных, неприятных и даже опасных работах заработная плата низка, в то время как высокооплачиваемые представители исполнительной власти работают в комфорте, в кондиционируемых помещениях. Как можно объяснить этот парадокс в рамках теории рынка туда? Экономисты рассматривают приведенный пример как доказательство того, что комфорт на работе является «нормальным благом». По мере того как доходы людей растут, они хотят комфорта. Наниматель должен учитывать это, предлагая определенную заработную плату и условия работы нанимаемым.

Наряду с количеством и качеством труда принимаются во внимание показатели использования рабочего времени, инициатива, душевное состояние, талант. Эти оценки также должны найти отражение в заработной плате, что позволит значительно повысить производительность труда и получить эффективный результат.

В реальной жизни различия в рабочей силе не являются абсолютными. Существует определенная степень мобильности людей между рабочими местами. Различия в заработной плате имеют тенденцию постепенно поощрять все большую подвижность людей. И хотя в некоторых отраслях проблемы остаются, условия труда со временем становятся менее опасными, менее вредными для здоровья и более приятными, в то время как уровень дохода растет. Несмотря на общее согласие по поводу экономической эффективности функционирования рынков руда, социальная справедливость такого единодушия не вызывает. Многие исследователи рынков труда обеспокоены что женщины получают в среднем 64% от заработка мужчин, черные – только 77% от заработка белых и т.д. Они обеспокоены также тем, что некоторые рабочие не имеют достаточных средств не только на инвестиции в образование, но и для обеспечения преодоления уровня бедности. Эти вопросы еще предстоит решить человечеству. Можно сказать, что работодатели прибегают к дискриминации на рынке труда какой-то группы рабочих, если они не хотят принимать представителей этой группы на условиях существующей ставки заработной платы. Эту ставку они платят представителям не более производительной, но более предпочтительной по иным причинам группы рабочих. Если посчитать, что вся рабочая сила делится на две группы: группу предпочтения и дискриминационную группу. Допускаем, что рабочие обеих групп трудятся с одинаковой производительностью. Если не существует законодательных актов, регламентирующих равную оплату для всех групп рабочих, оплата дискриминируемого меньшинства упадет до уровня несколько ниже, чем уровень заработка привилегированного большинства.

С другой стороны, если законом закреплено равенство оплаты труда, существует весьма реальная опасность, что относительно меньшее число рабочих из дискриминируемой группы такую работу получит. Многие из этой группы будут вынуждены искать место в другой, менее для них привлекательной области, или останутся безработными. В любом случае одна группа рабочих будет всегда ощущать на себе дискриминацию. Их заработная плата на новом месте будет более низкой, так как предложение рабочей силы в этой случае увеличится. Следовательно, дискриминация понижает среднюю заработную плату рабочих выполняющих одинаковую работу.

Экономические и политические аспекты проблемы дискриминации расовых, этнических и иных групп имеют много общего. Разделение по профессиям очень тесно связано с дискриминацией по принадлежности к определенному полу. Согласно одной теоретической модели, профессиональное разделение отражает предпочтения мужчин в выборе профессий. На основе этой модели первый выбор делают мужчины. Они решают, какие профессии больше подходят им, а женщины попросту выбирают из оставшихся вакансий.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что заработная плата устанавливается на основе спроса и предложения рабочей силы в рамках каждой профессии, и именно механизмы предложения и спроса определяют различия в оплате труда.

1. Нерыночные методы регулирования рынка.

Регулирование рынка труда предполагает воздействие как на спрос, так и на предложение труда. Объектами регулирования выступают заработная плата, продолжительность рабочей недели и отпусков, порядок найма и увольнения, различные вида социального обеспечения и т.д.

Рынок труда в современных условиях испытывает на себе заметное регулирующее воздействие со стороны государства, профсоюзов и корпораций.

Государство регулирует заработную плату различными методами. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на рабочую силу в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

Прежде всего государство устанавливает минимальный размер заработной платы. Он служит ориентиром для установления уровней доходов всех категорий занятых. Однако это метод имеет противоречивый характер. С одной стороны, минимальная зарплата увеличивает занятость, так как устраняет мотив крупных фирм ограничивать занятость ради снижения издержек. С другой стороны, установление минимальной зарплаты может вызвать крах фирм, для которых повышаются издержки производства и наступает убыточность деятельности. В результате рабочие с низкой оплатой труда оказываются без работы.

Следующей формой государственного регулирования является так называемая политика доходов, т.е. регулирование цен, прибылей и зарплаты. Например, заморозив уровень заработной платы, государство одновременно запрещает фирмам повышение цен на их продукцию, тем самым ограничивая рост прибылей. Политика доходов применяется как антиинфляционная мера. Она оправдана в экономике, где недоиспользуются ресурсы. Регулируя цены, прибыли и зарплату, государство стимулирует более эффективное использование производственных мощностей и рабочей силы. Наконец, регулирование зарплаты предполагает поддержание пропорции между зарплатой и доплатами. Доплаты должны стимулировать эффективный труд.

Большое влияние на рынок труда оказывают государственные социальные программы (помощь малоимущим, пособия по безработице, различные социальные выплаты, пенсионное обеспечение и т.д.). Эти программы содействуют определенной стабилизации социально-экономического положения трудящихся в зонах повышенного экономического риска, смягчают болезненные рывки рыночного механизма. В результате появляется особый элемент цены труда, напрямую не связанный с функционированием рынка труда и образующийся на внерыночных принципах.

Значительна и посреднически-вспомогательная роль государства на рынке труда. Оно частично берет на себя функцию поиска и предоставления рабочих мест, а также создания общенациональной сети по трудоустройству. Государственные системы обучения и переобучения рабочей силы содействуют максимально быстрой адаптации последней и меняющимся требованиям рынка.

Особое место в регулировании рынка труда занимает биржа труда. Биржа труда – это учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрацию безработных, а также во многих случаях выплату пособий по безработице. Следует отметить, что деятельность бирж труда не оказывает особого влияния на состояние рынка труда. Направления, выдаваемые биржами труда, не являются обязательными для предпринимателей. Многие предприниматели нанимают работников непосредственно через отделы кадров своих предприятий, что позволяет особенно квалифицированным работникам не пользоваться услугами бирж труда, а связываться напрямую с предприятием.

Большое влияние на рынок труда оказывают профсоюзы, стремящиеся к длительному и устойчивому отклонению рынка труда от состояния полной занятости в пользу повышения заработной платы:

* Профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальной продолжительности рабочего времени, удлинением срока ученичества и т.д.
* Профсоюзы могут повышать спрос на труд, например, путем установления высоких импортных таможенных тарифов, защищающих какую-либо национальную отрасль. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны.

Заключение

В результате анализа состояния рынка труда в современном мире, можно сделать вывод, что рынок труда в настоящее время зарегулирован государством и корпорациями настолько, что экономическая жизнь стала характеризоваться слабым повышением эффективности производства и устойчивой массовой безработицей, особенно остро проявляющейся в период экономических кризисов. Ситуация обострена еще и потому, что новые формы и ускоренное развитие науки и техники предъявляют особые требования к уровню квалификации работников, а обострение конкуренции на внутреннем и внешнем рынках требуют повышенной региональной и международной мобильности.

Выходом из положения является флексибилизация рынка труда, т.е. повышение его гибкости, приспособляемости к современным условиям. Она предполагает введение новой системы оплаты труда, основанной на индивидуализации ставок заработной платы в соответствии с общей компетентностью работника, его потенциальными возможностями, способностями и дифференциацией трудовых функций, ростом квалификации.

Необходима заинтересованность работника в прибылях компании, например, держание акций компаний, которые позволят получать прибыль и нести риск в соответствии с положением фирмы на рынке.

В настоящее время возрастает роль работника в свободном выборе форм оплаты труда, социальных выплат, продолжительности рабочего времени и форм занятости – надомничество, временная работа по индивидуальным контрактам, частичная занятость.

 Дальнейшая флексибилизация рынка должна решить проблемы безработицы, повышения уровня жизни трудящихся, восстановления равновесия рынка труда. Речь идет о поиске такого механизма функционирования рынка труда, который позволил бы с наибольшей оптимальностью сочетать экономическую эффективность с социальным прогрессом общества.

Эти вопросы и проблемы еще предстоит решить нашему поколению для обеспечения лучших экономических условий в будущем.

 Список использованной литературы

1. М.А.Сажина, Г.Г.Чибриков «Основы экономической теории», М., «Экономика», 1995г., 363с.
2. М.Н.Чепурин, Е.А.Киселева «Курс экономической теории», Киров, «Аса», 1994г., 624с.
3. Э.Дж.Долан, Д.Линдсей «Микроэкономика», С-Пб., «СПб-оркестр», 1994г., 436с.
4. Р.Пиндайк, Д.Рубинфельд «Микроэкономика», М., «Экономика», 1992г., 510с.
5. К.Р.Макконелл, С.Л.Брю «Экономикс», ч.2, М., «Республика», 1992г., 400с.

Задачи

1. Рыночный спрос на труд описывается формулой Ld=50-w, где Ld-объем использованного труда в тыс.чел./дн., а w – дневная ставка заработной платы. Рыночное предложение труда описывается формулой L3 = 2w-25. Определите объем безработицы при установлении государством минимальной ставки заработной платы в 30 ден.ед.

Решение

Уровень безработицы определяется отношением количества безработных к общему числу рабочей силы.

Если w=30, то спрос Ld=50-30=20 тыс.чел./дн., а предложение L3 =2\*30-25=35 тыс.чел./дн.

Получаем L3 - Ld = 35-20=15 тыс.чел./дн. (избыток предложения).

Отсюда находим объем безработицы: 15/35\*100%=42,8%.

Ответ: 42,8%.

1. Производственная функция фирмы в краткосрочном периоде Q= 1000L - 5L2. Фирма реализует готовую продукцию на конкурентном рынке по цене 0,1 долл. за единицу. На рынке труда фирма выступает монополией, причем функция предложения труда составляет Ls = 0,5PL – 20. Найдите оптимальный объем использования труда фирмой и цену труда, которую она установит. Обозначения: L - объем использования труда в чел./ч в неделю, PL - цена труда в долл. в неделю.

Решение

 Найдем функцию предельного продукта труда в денежном выражении из условия максимизации прибыли конкурентной фирмы:

Рх \* МPL = PL

МPL = Q’=1000-10L

PL = 0.1\*(1000-10L)=100-L

Найдем предельные расходы на труд:

Ls = 0,5PL – 20

РL=2L+40

100-L=2L+40

L=20

Отсюда PL=100-L=80 долл./нед.

Ответ: оптимальный объем использования труда фирмой 20 чел./ч в неделю, цена труда, которую она установит- 80 долл./нед.

1. Гитарист Вольдемар готов работать бесплатно не более 8 часов в неделю. Макс работает при оплате не ниже 2 ден.ед./час. При оплате 10 ден.ед./час каждый гитарист готов работать 48 часов в неделю. Сколько готов работать каждый гитарист при оплате 2,5 ден.ед./час?

Решение

 Определим функцию полезности Вольдемара

U(I, Ls)=I-(10- Ls)2

U – уровень полезности

I – уровень дохода в день

Ls- число часов досуга в день, не превышающее 16.

При продолжительности труда 48ч./нед. w=10 ден.ед./час для обоих гитаристов.

Для Вольдемара при w min =0 продолжительность труда 8 ч./нед., Ls=40 ч./нед.

Таким образом, спрос на досуг DLS=40-4w, предложение труда SLS=8+4w.

Следовательно, для Вольдемара при w=2,5 ден.ед./час SLS=8+4\*2,5=18 ч./нед.

Для Макса DLS=48-w, SLS=4,8w. Следовательно, SLS=4,8\*2,5=12 ч./нед.

1. Ответ: при ставке 5 ден.ед./час Вольдемар готов работать 18 ч./нед., Макс 12 ч./нед.

1. Функция предложения труда Ls = 10р-р2.
2. Найдите ценовую эластичность предложения труда при ставке зарплаты 4.
3. При каких ставках зарплаты ценовая эластичность предложения труда отрицательна?

Решение

1. Т.к. функция предложения труда Ls = 10р-р2, то при p=4 L=40-16=24 чел.

Ценовая эластичность предложения труда E определяется отношением изменения объема предложения при изменении цены:

E=W/L=4/24=0.167.

Ответим на второй вопрос.

Когда W/L<0?

W/L<0

p/(10р-р2 )<0

p<(10р-р2 )

Отсюда получим при p<0 и p>9 ценовая эластичность предложения труда отрицательна.

Ответ: ценовая эластичность предложения труда при ставке зарплаты 4 равна 0,167. При p<0 и p>9 ценовая эластичность предложения труда отрицательна.

1. Фирма располагает 10 ед. капитала и 36 ед. труда. Даны цены факторов производства: Рк=10, PL = 6 и производственная функция Q=L0.75 \* K0.25. В хозяйстве господствует совершенная конкуренция. Из-за того, что отечественная продукция конкурирует с импортной, ее цена не может превышать минимальных средних издержек долгосрочного периода.
2. Какой объем продукции будет произведено в фирме и как созданная в ней ценность распределится между трудом и капиталом?
3. Как изменится распределение созданной ценности между трудом и капиталом, если рабочие добьются повышения цены труда в 1,5 раза?
4. Вычислите эластичность замещения факторов производства?
5. Ответьте на вопросы 1), 2) и 3) при условии, что технология отображается функцией Q=L0,6 \* K0.25

Решение

1. Объем продукции вычисляется Q=L0.75 \* K0.25= 360.75 \* 100.25=14,6\*1,78=25,99 ед.

Распределение между трудом и капиталом:

MPk=Qk=1/4(PL / Рк)3/4 =1/4 (6/10) ¾=0.17

MPl=Ql=3/4(Рк / PL)1/4=3/4(10/6)1/4=0.83

1. Если рабочие добьются повышения цены труда в 1,5 раза, PL = 9, тогда

MPk=Qk=1/4(PL / Рк)3/4 =1/4 (9/10) ¾=0.23

MPl=Ql=3/4(Рк / PL)1/4=3/4(10/9)1/4=0.77

1. Эластичность замещения факторов производства:

E= MPk/ MPl=0.23/0.77=0.3

1. Если технология отображается функцией Q=L0,6 \* K0.25, то

а) Объем продукции вычисляется Q= L0,6 \* K0.25= 360,6 \* 100.25=8,58\*1,77=15.2 ед.

б) Распределение между трудом и капиталом:

MPk=Qk=1/4(PL / Рк)3/4 =1/4 (6/10) ¾=0.17

MPl=Ql=3/4(Рк / PL)1/4=3/4(10/6)1/4=0.83

1. Если рабочие добьются повышения цены труда в 1,5 раза, PL = 9, тогда

MPk=Qk=1/4(PL / Рк)3/4 =1/4 (9/10) ¾=0.23

MPl=Ql=3/4(Рк / PL)1/4=3/4(10/9)1/4=0.77

1. Эластичность замещения факторов производства:

E= MPk/ MPl=0.23/0.77=0.3