



Причины различий в заработной плате

Выполнила : Леонова В. УП-2.13

Причины различий в заработной плате:

1) Разнородность работников.

Они различаются знаниями, навыками, опытом, профессионализмом, обладают различным объёмом и качеством человеческого капитала, что, безусловно, выражается в различной производительности их труда. Также в данном случае необходимо учитывать различия в предпочтениях работников.

2) Разнородность рабочих мест.

Они отличаются, прежде всего, условиями труда, месторасположением, близостью от дома, возможностью получения пособий, льгот, различных не денежных вознаграждений, а также статусом.

3) Несовершенство рынка, выраженное в ограничении мобильности, в несовершенстве информации и в возможности получения её при наличии определённых издержек.

4) Дискриминация на рынке труда, выраженная в выплате различной заработной платы за труд одинаковой производительности.

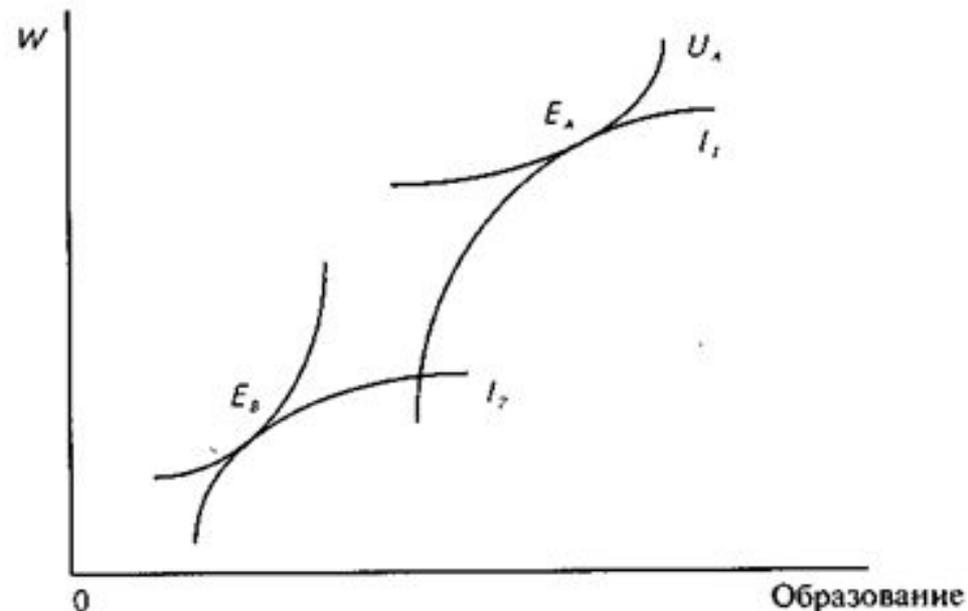
5) Наличие внутренних рынков труда.

Таким образом, на рынке труда в силу различия в человеческом капитале складываются неконкурентные группы с разными уровнями заработной платы.



Покажем на графике кривые изоприбыли двух разных фирм и кривые безразличия двух разных типов работников А и В. Работник А имеет предпочтение в отношении получения образования, которое позволит ему получать более высокую з/п. Поэтому его кривая безразличия более пологая в системе координат «зарплата-образование». Для работника В для того, чтобы получать дополнительную единицу образования, требуется большой прирост з/п. Его кривая безразличия менее пологая. В свою очередь более образованные работники ценятся на фирме выше, поэтому на единицу образования приходится более значительный прирост в з/п (для случая работника А). Работник А имеет большую склонность к образованию и получает з/п большую на величину компенсационных различий.

Влияние образования на размер заработной платы.



Кроме того, неоднородность работников определяется различием в качестве рабочей силы и рассматривается в теории человеческого капитала, а неоднородность рабочих мест рассматривается в теории компенсационных различий в з/п.

Гедонистическая теория заработной платы основывается на том, что работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место.

Данная полезность зависит :

- от величины з/п;
- от характеристик рабочего места.

Различия в з/п, компенсирующие не зарплатные различия в характеристиках рабочих мест, называются **компенсационными различиями в з/п.**

Предпосылки моделей компенсационных различий в заработной плате:

- при выборе рабочего места работник максимизирует свою полезность от занятости на этом рабочем месте с учётом всех его характеристик, а не только дохода;
- работник имеет возможность получить в процессе работы информацию о всех характеристиках рабочего места;
- издержки на получение информации невелики;
- работники мобильны и могут свободно переходить с одного рабочего места на другое.

Функция полезности $U = U(W, X_i)$, описывает предпочтение работника, где W – заработная плата, X_i - не денежные (не зарплатные) характеристики рабочего места.

Рабочее место может характеризоваться негативными признаками, например, риск травматизма или профессиональные заболевания – R .

В этом случае функция полезности работника имеет вид : $U = U(W, R)$.

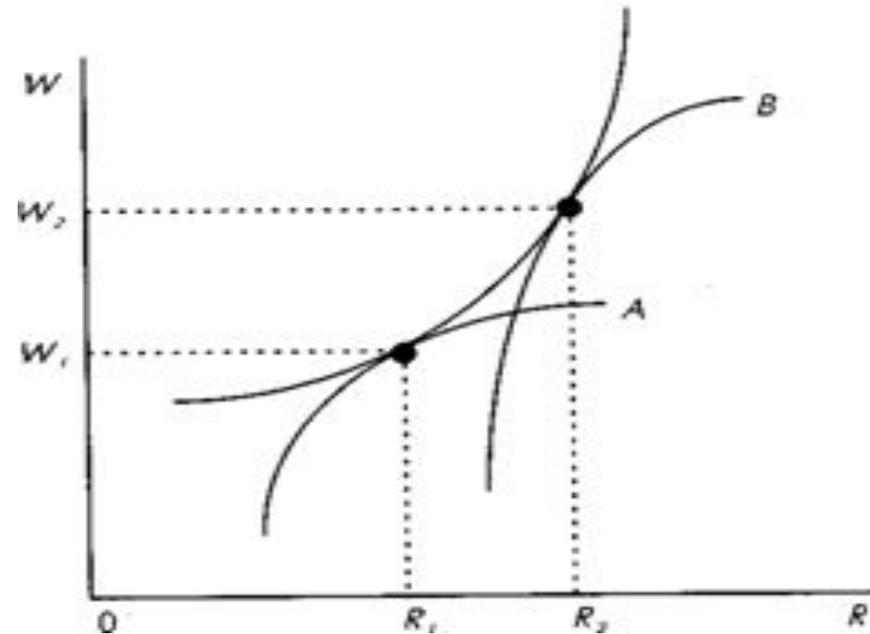
Она является возрастающей по заработной плате и убывающей по уровню риска :

$$U'(W) > 0,$$

$$U'(R) < 0.$$

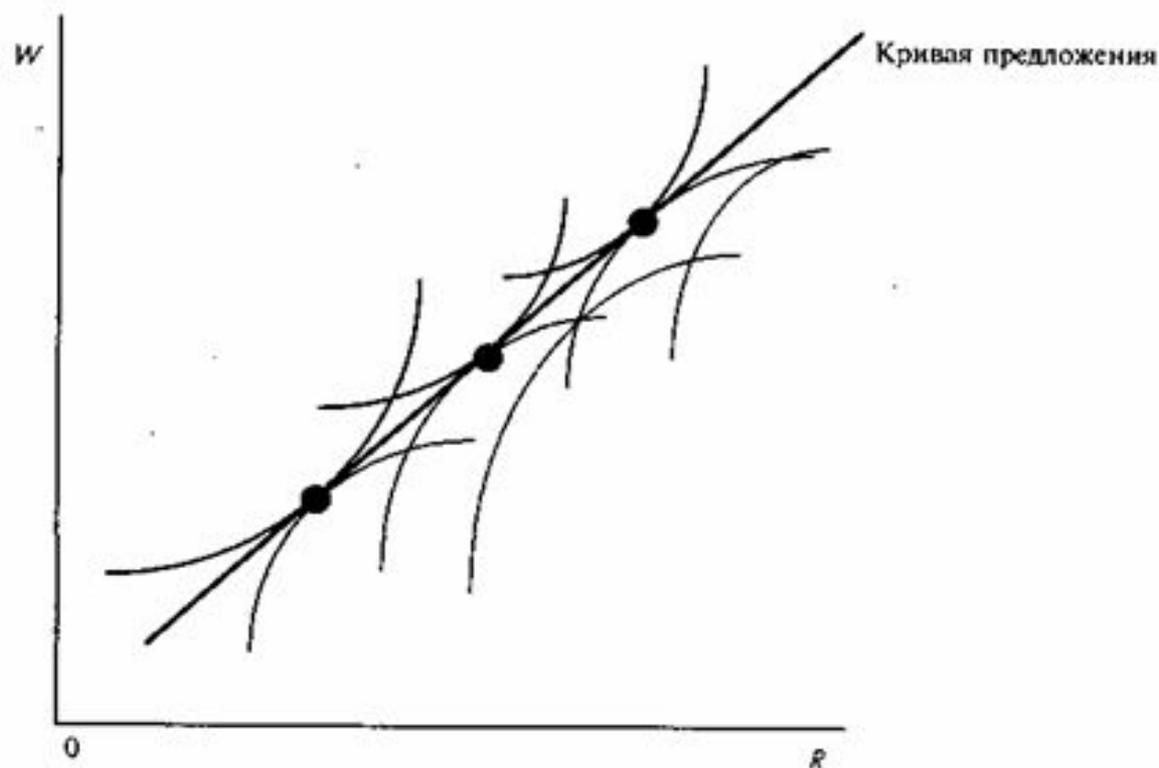
Так как снижение степени риска требует от работодателя увеличения дополнительных затрат, то предпочтения работодателя будут описаны семейством кривых изоприбыли, выпуклость которых характеризуется убывающей предельной доходностью при снижении степени риска.

Работник в соответствии со своими предпочтениями может выбирать различные рабочие места, максимизируя свою функцию полезности. Можно показать, что работника одинаково устраивают рабочие места в фирме А и В. Однако увеличение риска сопровождается увеличением з/п, что и будет рассматриваться как компенсирующее различие.



Влияние степени риска на различия в заработной плате

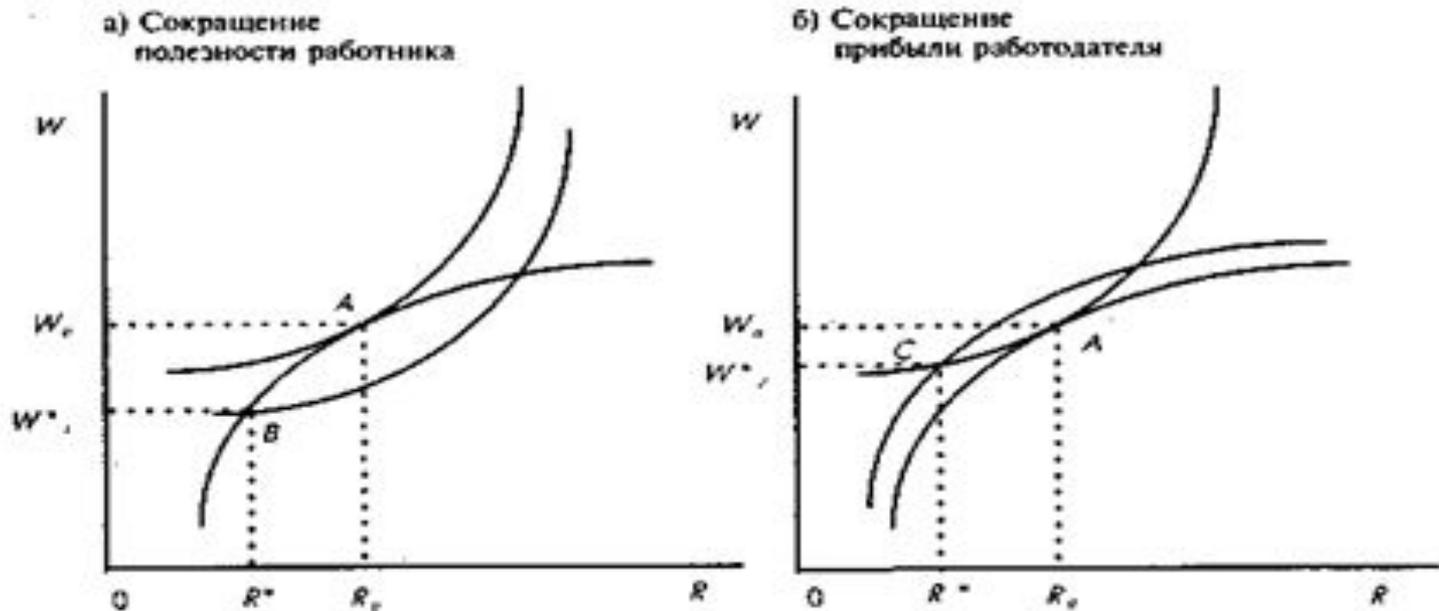
На рынке в целом пересечение всех возможных комбинаций предлагаемых рабочих мест образуют рыночную кривую предложения, характеризующую зависимость уровня заработной платы от степени риска.



Рыночная кривая предложения «зарплата-степень риска травматизма».

Однако необходимо учитывать, что информированность о степени риска может быть различной. Рассмотрим случай, когда норматив по безопасности труда устанавливается при полной информированности о степени риска. При этом возможны 2 варианта:

- 1) когда нормативно установленный уровень риска переведёт работника на более низкую кривую безразличия, что будет сопровождаться снижением уровня заработной платы;
- 2) когда нормативно установленный уровень риска переведёт работодателя на кривую изоприбыли, соответствующую более низкой прибыли, что также вызовет снижение в уровне з/п работника, несмотря на сохранение прежнего для него уровня полезности.



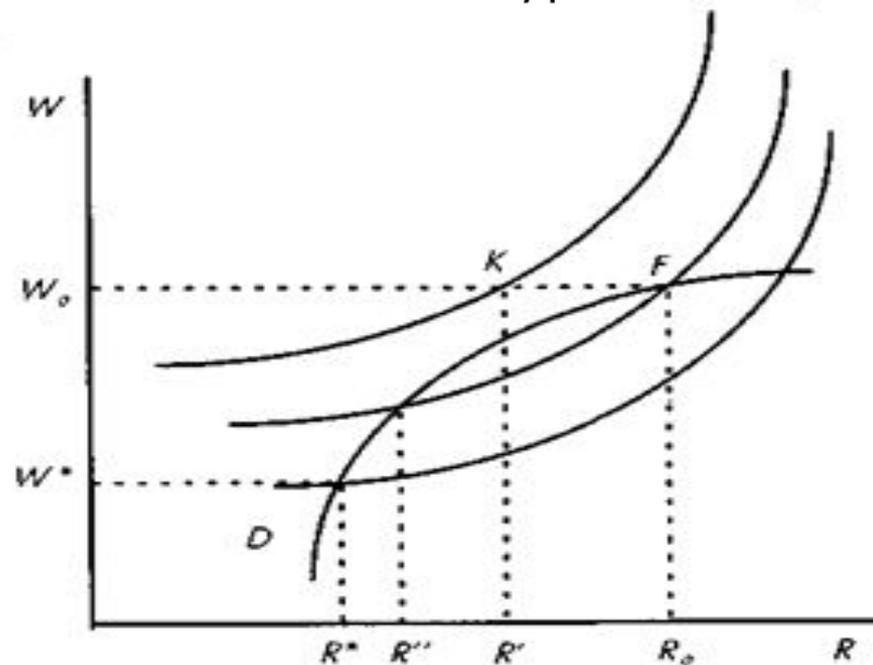
Влияние нормативов безопасности труда на размер з/п.

- В первом случае издержки, связанные с установленным уровнем риска, фирма компенсирует снижением в заработной плате. Кроме того, снижение заработной платы происходит больше, чем работник готов был бы заплатить за данный уровень риска.

- Во втором случае работодатель должен осуществлять затраты. Эти издержки частично покрываются величиной компенсационных различий. Работник перейдёт в точку с меньшей заработной платой, сохранив прежний уровень полезности, но при этом фирма теряет в прибыли.

Рассмотри пример, когда отсутствует полная информация о степени риска.

Работник, рассчитывая на з/п W_1 , считает, что ей соответствует уровень риска R_1 . На самом деле он находится на более низкой кривой безразличия и степень риска при этой з\п выше R_0 . Формирование норматива по безопасности труда R^* приведет к снижению уровня полезности. Если бы норматив риска формировался в интервале $(R_2 - R_0)$, то это позволило бы сохранить прежний уровень полезности и снизить уровень риска.



Влияние нормативов безопасности труда в условиях неполной информированности о степени риска.

Компенсационные различия возможны также в случае наличия не зарплатных вознаграждений (пенсии, пособия, мед. страховки, оплачиваемый транспорт, питание, телефон и т.д.). Функция полезности работника имеет вид $U=U(W,B)$, где $U'(W)>0$ и $U'(B)>0$. Поведение работодателя описывается функцией его возможных издержек на суммарное вознаграждение $C=W+B$, $C=W+ZB$, $Z=1$. Причем размер пособия может увеличиваться только за счёт снижения з/п. Увеличение стоимости пособия приводит к эквиваленту по стоимости снижению з/п.

Если $|Z|>1$, то увеличение стоимости пособия приводит к большому сокращению з/п.

Если $|Z|<1$, то увеличение стоимости пособия приводит к меньшему сокращению з/п.

Выбор структуры вознаграждения.

