

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського  
"Харківський авіаційний інститут"

А. М. Березюк, Я. В. Сафронов

# **ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ПРАЦІ**

Навчальний посібник

Харків «ХАІ» 2008

УДК 331(075.8)

Березюк А.М. Основи економічної теорії праці: навч. посібник / А.М. Березюк, Я.В. Сафронов. – Х.: Нац. аерокосм. ун-т «Харк. авіац. ін-т», 2008. – 86 с.

Викладено основи економічної теорії праці, що висвітлюють особливості положень про попит і пропозицію трудових ресурсів, про ринок робочої сили, конкуренцію та безробіття, про оплату праці й трудові взаємовідносини в умовах ринкової економіки.

Посібник служить додатком до дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» спеціальностей «Міжнародна економіка», «Економіка підприємства», «Маркетинг» і призначений для самостійної роботи та поглиблення знань з економіки праці й соціально-трудова відносин між студентами цих спеціальностей.

Для студентів спеціальностей 6.030505 «Економіка підприємства», 6.030503 «Міжнародна економіка», 6.030507 «Маркетинг».

Іл. 33. Табл. 1. Бібліогр.: 37 назв

За редакцією професора А.І. Бабушкіна

Рецензенти: проф. В.М. Писін, Ю.О. Канішов

© Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут», 2008 р.

## ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Попит підприємств і підприємців на робочу силу .....	6
1.1. Елементарна модель попиту на працю .....	6
1.2. Ефекти масштабу й заміщення у попиті на працю .....	10
1.3. Розподіл податків на заробітну плату .....	12
1.4. Попит на різновиди праці.....	14
1.5. Варіанти моделі попиту фірм на працю.....	16
2. Пропозиція працівниками трудових послуг .....	19
2.1. Спрощена модель пропозиції праці .....	19
2.2. Ефекти доходів і заміщення дозвілля працею .....	21
2.3. Прибутковий податок і пропозиція праці.....	24
2.4. Родинні пропозиції праці .....	26
2.5. Розподіл часу у домашньому господарстві .....	28
3. Особливості ринків праці .....	34
3.1. Конкуренція на ринку праці .....	34
3.2. Взаємодія галузевих й тереневих ринків праці .....	36
3.3. Попит на працю за різною структурою ринків .....	37
3.4. Теорія мінімальної заробітної плати .....	40
3.5. Дисбаланс незрівноваженого ринку праці .....	42
4. Якість робочої сили й розподіл заробітної плати .....	45
4.1. Особливості ринку праці фахівців .....	45
4.3. Недосконалість ринку й відміни у заробітній платі .....	48
4.4. Розподіл заробітків за розмірами.....	50
4.5. Вплив на ринок праці систем її оплати .....	52
5. Професійні спілки й безробіття .....	54
5.1. Моделі цілеспрямованої поведінки профспілок.....	54
5.2. Профспілки та переваги у заробітній платні.....	57
5.3. Розподіл ресурсів і продуктивність .....	58
5.4. Взаємозалежність між вакансіями й безробіттям .....	61
5.5. Альтернативний вибір інфляція – безробіття.....	63
Висновки.....	66
Бібліографічний список .....	67
Додаток.....	69

## ВСТУП

У нашій країні вивчення теоретичних проблем економіки як науки обмежувалося викладанням політико-економічних знань. Зі здобуттям незалежності неабиякий інтерес виник щодо загальної економічної теорії – так званої „економікс”.

Однак досвід економічно розвинутих країн свідчить про те, що корисною у теоретичному й практичному сенсі є так звана „лейбор економікс” – економічна теорія праці, що вивчає поведінку роботодавців і найманих працівників на ринках праці під впливом стимулів заробітної плати, цін, прибутків, а також і негрошових чинників й державного регулювання соціально-трудоких взаємовідносин у суспільстві. Згідно з рекомендаціями МОП № 176 ”Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” підприємства (підприємці) ведуть колективні й індивідуальні переговори з працівниками стосовно умов праці.

При цьому об’єктом продажу на ринку праці є не сама праця як така, а здатність людини до цілеспрямованої діяльності – це так званий „людський капітал”. Тому в економічній та навчальній літературі зустрічаються й такі назви, як ринок робочої сили або ж ринок зайнятості.

Метою навчального посібника є викладення у доступній стислій формі теоретичних моделей, переважно у наочній інтерпретації, а також постановка вправ-запитань, що сприятимуть поглибленню засвоєння навчального матеріалу завдяки самостійному його осмисленню за тематикою курсів „Економіка праці”, „Менеджмент персоналу” та ін.

Навчальний посібник призначений для студентів факультету економіки та менеджменту, що навчаються за програмами бакалаврату, дипломованого фахівця або магістра, а також для фахівців, які здобувають другу професію з економіки підприємств.

Даний посібник складається з п’яти розділів, у кожному з них вміщено окремі параграфи з проблем праці та навчальні вправи-запитання, а також перелік рекомендованої літератури для поглибленого вивчення економічної теорії праці.

У розд. 1 викладено проблеми, пов'язані з попитом роботодавців щодо найманої праці. Це дозволяє відразу вказати їх зміст залежно від економічних і соціальних чинників. В основному тут розглянуто спрощені моделі попиту підприємств на живу працю та попит таких підприємств, що мають цільові функції, відмінні від максимізації прибутків.

Розд. 2 присвячено питанням пропозиції працівниками трудових послуг. У розділі надано моделі пропозиції праці та окремі випадки її варіювання. Поряд з цим наведено засадничі положення з теорії розподілу часу роботи у домашніх господарствах.

У розд. 3 розглянуто особливості функціонування ринку праці й такі питання, як попит на працю за різними структурами товарних ринків, взаємодій галузевих і тереневих ринків праці. Крім того, наведено й очікувані ефекти встановлення мінімальної зарплати, що також потребує аналізу взаємодії попиту й пропозиції на ринку.

Розд. 4 містить матеріал з проблем якості робочої сили, відтворення людського капіталу та моделі компенсаційних відмінностей за статусом робочих місць порівняно з традиційним викладенням цих питань у підручниках з економіки праці. Більше уваги приділено графічному та алгебраїчному підходам.

У розд. 5 розглянуто проблеми і моделі, пов'язані з економічною та соціальною ефективністю діяльності професійних спілок, а також взаємодії між вакансіями та безробіттям і альтернативи вибору між рівнем інфляції і безробіттям.

Як показує досвід викладання економічної теорії праці у вітчизняних навчальних закладах, поки що в ній недостатньо висвітлені поняття та скорочення окремих економічних категорій у англійських термінах.

Тому навчальний посібник знадобилося доповнити англо-українським словником деяких широковживаних термінів саме з економіки праці та соціально-трудова відносин.

Автори висловлюють глибоку подяку колегам з кафедри економіки, диспути з якими сприяли створенню даного посібника, а особливо – професору А.І. Бабушкіну, який багато уваги приділив редагуванню цього видання і чію підтримку у науковій та педагогічній діяльності важко переоцінити.

# 1. ПОПИТ ПІДПРИЄМСТВ І ПІДПРИЄМЦІВ НА РОБОЧУ СИЛУ

## 1.1. Елементарна модель попиту на працю

Оскільки праця є необхідною для виробництва товарів, виконання робіт і надання послуг, то попит на живу працю підприємств (підприємців) є похідним від обсягів виробництва, які, у свою чергу, залежать від багатьох чинників.

Тому для спрощеного моделювання попиту на працю треба мати на увазі такі вихідні припущення:

- підприємство (підприємець) діє на конкурентному ринку ресурсів праці, виробленої продукції та інших благ;

- витрати на працю складаються тільки із заробітків працівників і прирівняних до них витрат;

- мета підприємства (підприємця) на ринках – максимізація отримуваних прибутків.

Таким чином, кількість праці, яку роботодавець має використовувати в даний час за певну ставку заробітної плати, і складе його попит на працю. Як відомо з економічної теорії, ринкову поведінку виробничих підприємств можна описувати так званою функцією двочинникового складу, у якій чинниками є жива праця й обсяг витраченого капіталу. А якщо у доволі короткостроковий період об'єм капіталу буде фіксованим, то виробничу функцію подамо залежно від змін кількості лише чинника праці:

$$Q = f(l) \quad \text{при } k = \text{const}, \quad (1.1)$$

де  $Q$  (quantity) – обсяг виробництва;

$l$  (labour) – кількість витраченої праці;

$k$  (capital) – фіксований обсяг витраченого капіталу.

Прибуток, що отримає фірма за цей період, визначимо як різницю між ринковою вартістю виробленого товару і його собівартістю:

$$\Pi = Q \cdot p - C = f(l) \cdot p - w \cdot l, \quad (1.2)$$

де  $p$  (price) – ринкова ціна виробленого товару;

$w$  (wage) – ставка заробітної плати за одиницю відпрацьованого часу.

Необхідною умовою максимізації прибутку роботодавця буде нульова похідна від чинника кількості праці:

$$\frac{\partial \Pi}{\partial l} = p \cdot \frac{\partial f(l)}{\partial l} - \frac{\partial C}{\partial l} = p \cdot MP_l - MC_l = p \cdot MP_l - w = 0, \quad (1.3)$$

з якої граничний продукт праці прирівнюватиметься до вартості граничних її витрат, тобто до ставки заробітку  $w$ , а максимум прибутку

може бути досягнуто, коли цей продукт у кількісній натуральній формі складе саме реальну заробітну плату, бо з (1.3) випливає

$$MP_l = \frac{w}{p}.$$

Якщо ж граничний продукт праці буде більше за реальний заробіток ( $MP_l > \frac{w}{p}$ ), роботодавцю стане вигідним продовжувати наймати працівників, доки не виконається дана умова. Навпаки, коли  $MP_l < \frac{w}{p}$ , уже вигідно скорочувати кількість використання праці до зазначеного рівня.

Таким чином, обсяг найманої праці залежно від рівня заробітної плати визначатиметься через граничний її продукт, а крива попиту на працю у короткостроковому періоді збіжиться з кривою граничного продукту праці. Однак це буде правильним лише при виконанні й достатньої умови максимального прибутку, тобто якщо  $\frac{\partial^2 Q}{\partial l^2} < 0$ .

Дійсно, згідно з (1.3)  $p \cdot \frac{\partial Q}{\partial l} = w$  або  $p \cdot \frac{\partial^2 Q}{\partial l^2} = \frac{\partial w}{\partial l}$ . А оскільки ціна  $p$  є позитивною величиною, то й необхідно, щоб була негативною похідна  $\frac{\partial w}{\partial l} < 0$ .

З цього випливає, що функція попиту на працю є зменшуваною залежно від її кількості (рис.1.1).

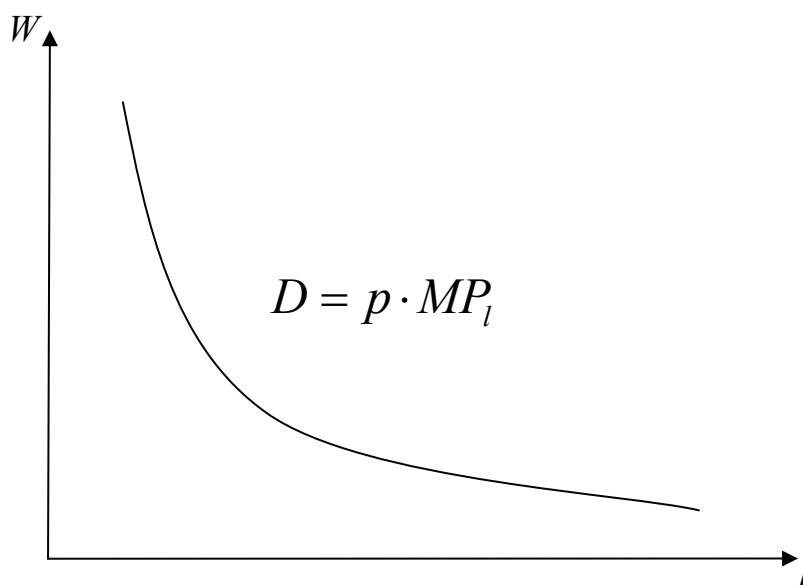


Рис.1.1. Крива попиту на працю:  $D$  (demand) – величина попиту;  $MP_l$  – граничний продукт праці

Але у довгостроковому періоді змінним виробничим чинником разом з працею буде також і капітал, який використовує підприємство

(або ж підприємець). При цьому рішення про обсяги цих чинників будуть пов'язані зі співвідношенням цін на них і з використовуваними технологіями.

Тепер виробничу функцію підприємства можна виразити таким чином:

$$Q = f(l, k). \quad (1.4)$$

Функцію витрат підприємства визначають так:

$$C = w \cdot l + r \cdot k, \quad (1.5)$$

де  $r$  - фіксована ціна одиниці капіталу на ринку, а інші позначення такі, як і раніше.

Рішення про обсяг попиту на працю, яке б приносило максимальний прибуток роботодавцю, може бути знайдено шляхом максимізації функціонала Лагранжа для виробничої задачі визначення обсягів випуску при заданих витратах:

$$\max L = f(l, k) + \lambda(w \cdot l + r \cdot k - C) \quad (1.6)$$

за умов

$$\begin{aligned} \frac{\partial L}{\partial k} &= p \cdot \frac{\partial Q}{\partial k} - r \cdot \lambda = 0, \\ \frac{\partial L}{\partial l} &= p \cdot \frac{\partial Q}{\partial l} - w \cdot \lambda = 0, \\ \frac{\partial L}{\partial \lambda} &= w \cdot l + r \cdot k - C = 0. \end{aligned}$$

Звідси випливає, що у довгострокових термінах обсяг попиту на працю визначатиметься за рівності співвідношення граничного продукту праці до граничних витрат її і відношенням граничного продукту капіталу до його граничних витрат.

На рис. 1.2 показано ізокванти виробничих функцій  $Q_1$ ,  $Q_2$  і  $Q_3$ , кожна з яких відображає такі комбінації  $l$  і  $k$ , які необхідні для виробництва зазначеної кількості продукту. Ці криві є випуклими, оскільки працю та капітал можна замінити одне одним у процесі виробництва. Похилі прямі (ізোকості), що є дотичними до ізокванти і показують фіксовані для кожного з трьох варіантів суми  $C$ , можна витратити на дані чинники виробництва. Якщо підприємство використовує усі свої ресурси на працю, то воно зможе найняти  $C/w$  людино-годин праці, а якщо – на капітал, то купить усього  $C/r$  одиниць капіталу (за умови відсутності праці).

Нахилення ліній бюджетних обмежень визначимо як співвідношення катетів у відповідних трикутниках, наприклад



$\frac{C}{r} : \frac{C}{w} = \frac{w}{r}$ , тобто у від'ємних значеннях тангенсів кутів між ізокостами та позитивним напрямком осі абсцис.

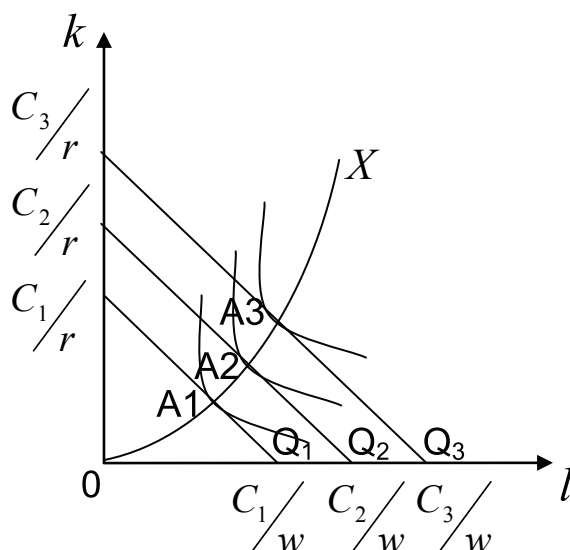


Рис.1.2. Вибір оптимального співвідношення праці та капіталу при змінних обсягах випуску

Точки дотиків ізокоств до ізоквант ( $A$ ) вказують на мінімуми витрат підприємств-виробників у довгострокових періодах, оскільки вони вироблятимуть обсяги продукту  $Q$  за найменшою витратною комбінацією виробничих чинників. Дійсно, дотик у точці  $A$  визначатиме рівність кутів нахилу цих ліній:

$$\frac{MP_l}{MP_k} = \frac{w}{r} = MRTS, \quad (1.7)$$

де  $MRTS$  – гранична норма технічного заміщення діючих чинників, що свідчать про складність заміни їх у виробництві.

Отже, при незмінних цінах на чинники виробництва збільшення випуску та відповідної суми витрат графічно паралельно зміщуватиме угору й вправо ізокоств, кожна з яких буде дотичною тільки до однієї з ізоквант. Точки дотику  $A_1, A_2, A_3$  і вкажуть максимальний випуск продукції при даному рівні мінімальних витрат, необхідних у виробництві.

Таким чином, лінія  $OX$ , яка з'єднає усі точки  $A$ , вказує на те, як кількість використаних ресурсів змінюватиметься при зміні обсягів випуску продукту. Ця крива називається „шляхом розвитку підприємства”. Вона показує, як змінюватиметься попит на працю у довгостроковому періоді при змінах обсягу випуску і відповідному нарощуванні капіталу.

## 1.2. Ефекти масштабу й заміщення у попиті на працю

Зміни в обсязі найманої праці, викликані зміною цін на чинники виробництва, тобто витрат для нього, називаються «ефектом масштабу». А «ефектом заміщення» є зміни в обсягах найманої праці відповідно до зміни співвідношень обсягів використовуваних чинників виробництва, викликаних змінами цін на них.

На рис. 1.3 показано дію ефектів масштабу та заміщення при збільшенні заробітної плати, єдиноспрямовані дії яких призведуть до скорочень попиту на працю.

При початкових значеннях заробітної плати  $w_0$  та випуску продукту  $Q_0$  використано  $l_0$  праці та  $K_0$  капіталу, що показує точка  $E_0$  дотику ізокванти до ізокошти з нахилом до осі абсцис  $w_0/r_0$ . Якщо оплата праці збільшується до  $w_1$ , нахил ізокошти буде  $w_1/r_0$  і за умови незмінного випуску співвідношення потрібних чинників виробництва уже буде визначати точка дотику її до ізокванти  $E_2$ . Тобто зміна співвідношень у цінах на чинники виробництва (як дія ефекту заміщення) скоротить попит на працю до  $l_2$ , а відповідний розмір цього ефекту є різниця між  $l_0$  і  $l_2$ .

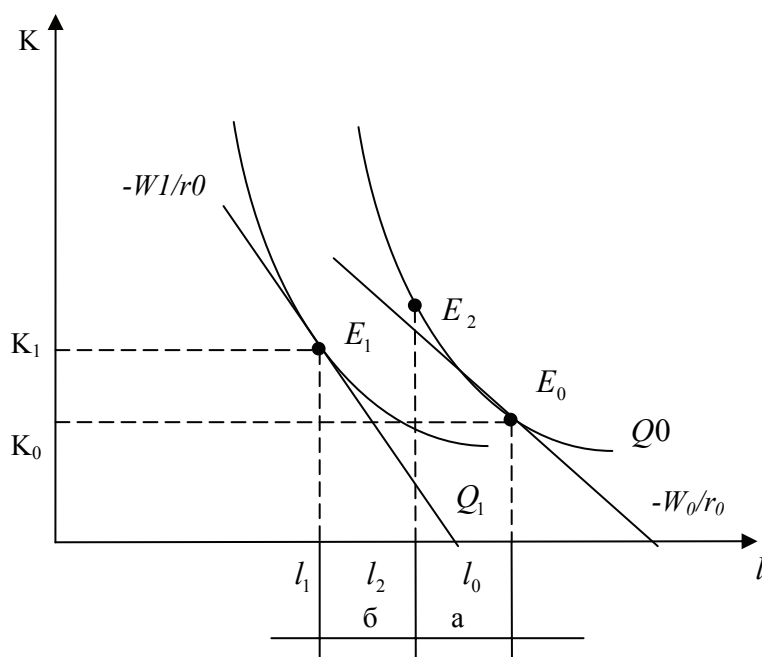


Рис. 1.3. Дія ефектів масштабу та заміщення за умови збільшення заробітної плати: а – ефект заміщення; б – ефект масштабу

Крім цього, з підвищенням заробітків працюючих відбудеться зменшення випуску продукту до  $Q_1$ , оскільки витрати підвищаться. У

підсумку обсяги використання чинників виробництва визначатиме точка  $E_1$ , де нова ізокванта  $Q_1$  доторкнеться до ізокошти з нахилом  $w_1/r_0$  і ефект масштабу призведе до скорочення попиту на працю від  $l_2$  до  $l_1$ , а спільна дія цих ефектів виявиться у сумарному скороченні попиту від  $l_0$  до  $l_1$ .

Взагалі ж заміщення одного чинника виробництва іншим у зв'язку зі змінами цін на них має визначитися додатною еластичністю заміщення  $\delta$  :

$$\delta = \frac{d(k/l)}{k/l} : \frac{d(MP_l/MP_k)}{MP_l/MP_k} \geq 0,$$

де  $k/l$  – співвідношення капіталу та праці;

$MP_l/MP_k$  – співвідношення граничних продуктів праці й капіталу.

При зміні цін на складові капіталу ефекти масштабу та заміщення відносно попиту на працю діятимуть різноспрямовано, а при змінах розмірів заробітної плати – в одному напрямку.

На рис. 1.4 показано початкову рівновагу у точці  $A$ , коли вартості граничного продукту праці та капіталу відповідають цінам чинників  $w$  і  $r$ .

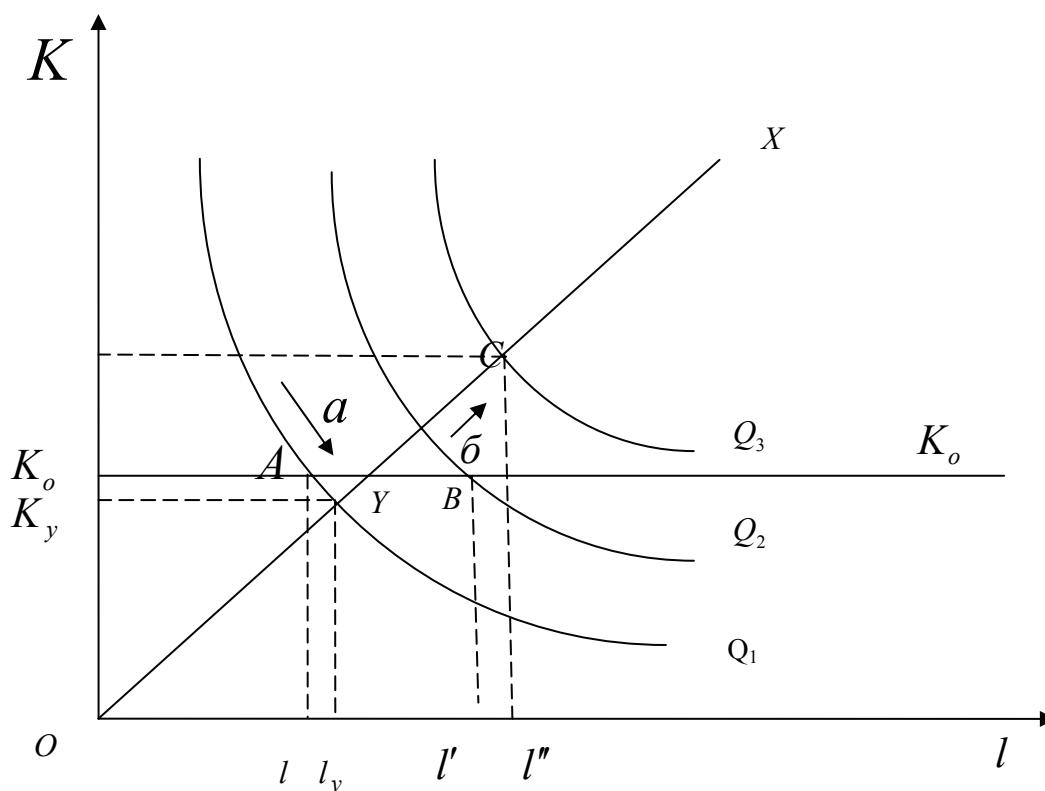


Рис. 1.4. Ефект масштабу й ефект заміщення при зменшенні заробітної плати: а – ефект заміщення; б – ефект масштабу

Якщо ціна праці знижується, то в короткостроковому періоді фірма, максимізуючи прибуток, розширює зайнятість при постійному обсязі капіталу. Переміщуючись уздовж лінії  $K_o K_o$ , наприклад до точки  $B$ , де зайнятість буде  $l'$ , зменшена заробітна плата відповідатиме граничному продукту праці у грошовій формі. Мінімізуючи видатки, будемо зміщуватися зі знижкою ціни праці уздовж ізокванти  $Q_1$  до точки  $Y$ , де шлях розвитку підприємства перетинається з лінією, коли використовується більш дешевший чинник виробництва у вигляді живої праці. Цей рух вказує на ефект заміщення капіталу працею при початковому обсязі випуску продукту. Як видно з рис. 1.4, ефект заміщення зі зменшенням заробітної плати супроводжується збільшенням зайнятості від  $l$  до  $l_y$ , оскільки ізокванти  $Q$  за своєю природою є випуклими кривими.

Рух уздовж лінії (тобто шляху розвитку підприємства  $OX$  між точками  $Y$  і  $C$ ) визначає ефект масштабу від зміни заробітної плати, що вказує на те, як би збільшилась зайнятість, коли ціни на чинники виробництва будуть незмінними на новому рівні, а зрівноважений обсяг випуску продукту супроводжуватиметься збільшенням зайнятості персоналу від  $l_y$  до  $l''$  (рис. 1.4).

### 1.3. Розподіл податків на заробітну плату

Відрахування у фонди соціального страхування розраховуються як частка від фонду заробітної плати у формі таких цільових податків, що вилучаються з нього. А оскільки такі відрахування сплачує роботодавець, може скластися уявлення, що це податкове яромо покладене саме на нього, а не на колектив працівників. Дійсно, ці податки розподіляються між сторонами трудових контрактів (рис. 1.5).

На рисунку  $W_0$  – зрівноважена заробітна плата до сплати податку на неї. Після введення податку у розмірі  $H$  витрати роботодавця збільшуються, а попит на працю зменшиться відповідно до  $D_1$ , оскільки лінія попиту зміститься униз на певний розмір оподаткування. Таким чином, нова зрівноважена заробітна плата буде  $W_1$ , а зайнятість працівників буде зменшена з  $l_0$  до  $l_1$ . Вочевидь, що для найманих працівників підприємства яромо такого оподаткування складатиметься із знижок заробітків на різницю  $W_0 - W_1$  і звільнень, кількість яких буде  $l_0 - l_1$ .

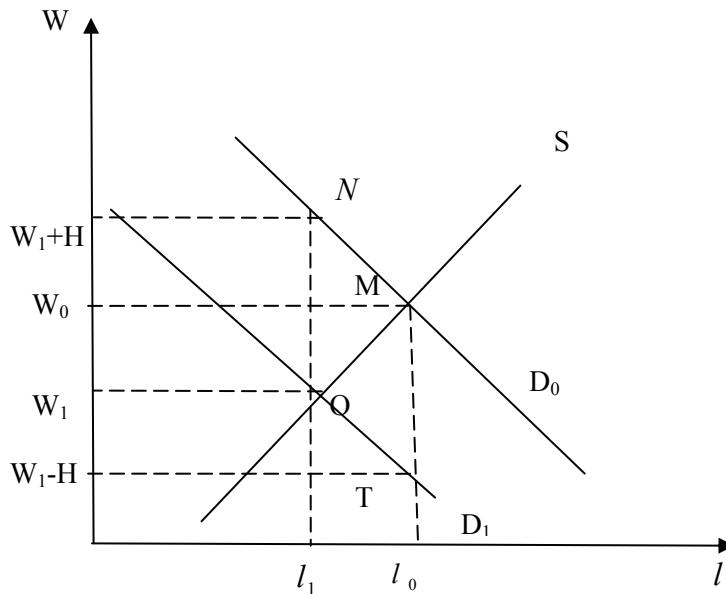


Рис. 1.5. Вплив еластичності попиту на працю щодо розподілу податку на заробітну плату: S (supply) – пропозиція праці

Різниця у заробітній платі працівників при цьому буде меншою за розмір податку  $H$ , оскільки відрізок  $MO$  є меншим за  $NO$ , а частку податкового ярма роботодавця, як бачимо, складе різниця між установленим розміром оподаткування та величиною зменшення заробітної плати. Цьому на рис. 1.5 відповідає розмір відрізка  $NM$  або розмір відрізка  $OT$ , що дорівнює йому. Таким чином, при даних попиту й пропозиції податкове ярмо роботодавця є меншим, ніж для колективу працівників, бо відрізок  $NM < MO$ .

Ще треба зазначити, що якщо попит на працю був би менш еластичним, ніж той, що показано на рис. 1.5, то податкове ярмо працівників і відносне скорочення їх зайнятості зменшуватимуться, а частка роботодавця у ньому зростатиме.

У випадку ж, коли пропозиція праці не є еластичною, тобто працівники не мають варіантів зайнятості з будь-яких причин, розмір податкового навантаження повною мірою буде покладено на трудовий колектив підприємства.

Теоретично можна уявити ситуації, коли рівновага на ринку праці може бути досягнута при негативній еластичності її пропозиції.

У цьому випадку можливо, що податок на оплату праці сприятиме ще й більшому зменшенню заробітної плати, а вимушена зайнятість при цьому може ще й збільшуватися.

Графічну інтерпретацію цієї неординарної для економічно розвинутих країни ситуації на ринку праці пропонуємо студентам розглянути самостійно (рис. 1.6).

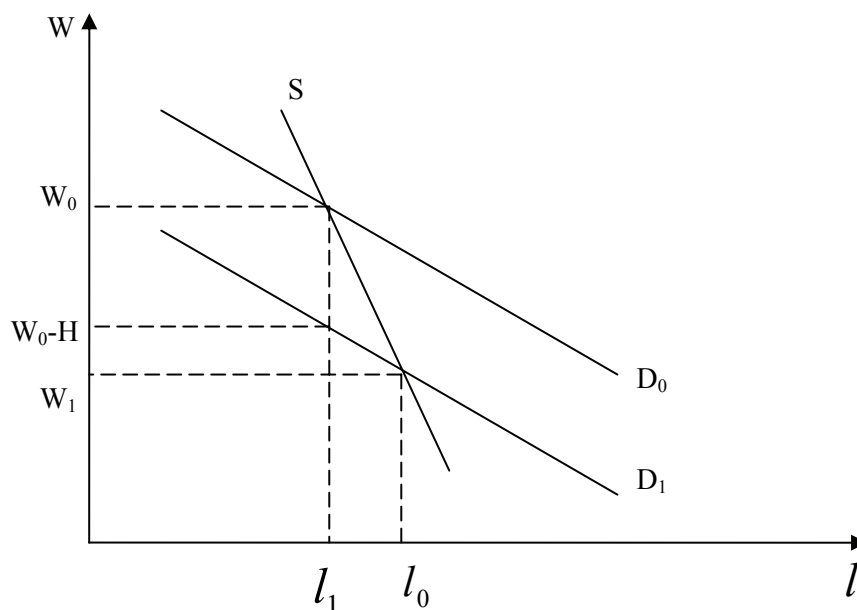


Рис. 1.6. Вплив негативної еластичності пропозиції праці на розподіл податкового ярма на фонд оплати праці

#### 1.4. Попит на різновиди праці

Оскільки наймані працівники відрізняються за демографічними та кваліфікаційними характеристиками, еластичність попиту на їх працю у довгострокових періодах також різна. Дійсно, роботодавець по-різному буде реагувати на оплату кваліфікованої праці й мало кваліфікованої робочої сили. Унаслідок цього попит на працю тих людей, що мають зменшений людський капітал, буде більш еластичним.

Попит на один різновид праці може бути іншим за умов впливу змін не тільки цін на капітал, як у елементарній спрощеній моделі, а й за умов змін ціни на інший різновид праці. То ж еластичність попиту на чинник  $j$ , якщо зважати на ціну чинника  $g$ , буде відсотковою зміною попиту на  $j$ -чинник, що викликана відносною зміною на один відсоток ціни  $g$ -чинника. Так, перехресну еластичність попиту із заробітної плати можна виразити таким формалізованими співвідношеннями:

$$\varepsilon_{jg} = \frac{\Delta l_j}{\Delta W_g} = \frac{\partial l_j}{l_j} \cdot \frac{\partial W_g}{W_g}, \text{ або навпаки } \varepsilon_{gj} = \frac{\Delta l_g}{\Delta W_j} = \frac{\partial l_g}{l_g} \cdot \frac{\partial W_j}{W_j}. \quad (1.8)$$

Якщо зі збільшенням ціни одного з чинників одночасно збільшується й попит на другий, то  $\varepsilon_{jg} > 0$ , і такі чинники є повністю замінними. Якщо ж  $\varepsilon_{jg} < 0$ , тобто зі збільшенням ціни одного чинника скорочується попит на другий – такі чинники називаються повними доповнювачами. А чи є чинники  $j$  і  $g$  або повністю взаємозамінними, або повними доповнювачами одне одного, залежить від

співвідношення абсолютних розмірів ефектів заміщення й масштабу від їх дії. Так, коли ціна на фактор  $j$  підвищується, то й виникне ефект заміщення, за якого зросте попит на чинник  $g$ . Але одночасно може виникнути й ефект масштабу, що призведе до скорочення виробництва  $i$ , як наслідок, теж зменшиться попит на  $g$ -чинник.

Аналогічно два різновиди праці також будуть доповнювачами одне одного, а також взаємозамінюваними. Якщо ефект заміщення перевищує ефект масштабу, замінювані чинники стають повністю замінюваними і крива попиту еквідистантно зміщується вправо. І, навпаки, якщо ефект масштабу перевищує ефект заміщення, вони будуть повними доповнювачами, а лінії попиту на працю паралельно змістяться вліво.

На рис. 1.7 показано рішення роботодавця про наймання кваліфікованої і малокваліфікованої праці при змінах у ціні капіталу.

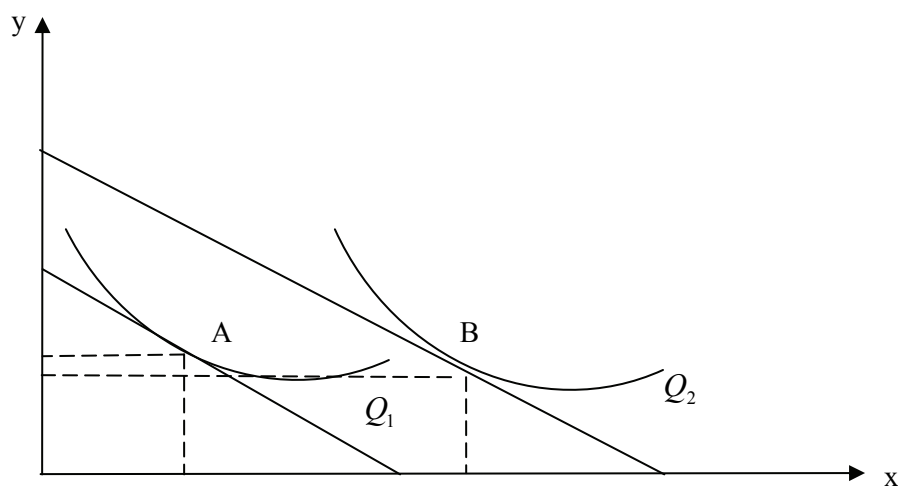


Рис. 1.7. Залежність попиту на різновиди праці:  
 $x$  – кількість малокваліфікованої праці;  
 $y$  – кількість кваліфікованої праці

Початкове рішення визначено точкою  $A$ , де є дотик лінії бюджетних обмежень до ізокванти  $Q_1$  за початкової ціни капіталу.

Якщо ж у довгостроковому періоді ціни на капітал збільшаться, то й підприємство для утримання обсягів виробництва збільшить використання праці. Ізокванта зміститься вправо і вгору до  $Q_2$  і, таким чином, рішення буде у точці  $B$  дотику до ізокости при незмінних цінах на працю. Відтак, оскільки капітал і кваліфікована праця є взаємодоповнювачами, що використовуються разом у виробництві, роботодавець вимушений скорочувати попит і на кваліфіковану працю. Але треба ж компенсувати ці витрати, наприклад, шляхом розширення наймання малокваліфікованої праці. При цьому слід враховувати не тільки співвідношення у цінах висококваліфікованої і малокваліфікованої праці, а й інші чинники таких взаємодоповнень.

## 1.5. Варіанти моделі попиту фірм на працю

Крім основної мети підприємств (і підприємців) на ринках сучасної економіки, яка полягає у максимізації прибутків, мають місце й деякі альтернативи їх цільових функцій. Відповідно до цих функцій можуть варіюватися і моделі попиту на ринках праці.

Розглянемо особливості двох таких варіантів:

- а) моделювання ефективності менеджерів з персоналу;
- б) максимізація доходу співробітників за умов системи участі у партисипативному самоуправлінні фірмою.

### Модель ефективної корисності менеджера.

Оскільки корисність менеджера у кінцевому підсумку залежить від успіхів його фірми, то він, вочевидь, буде намагатися забезпечувати ефект її діяльності як у виробництві, так і на ринках ресурсів і товару.

Корисність менеджменту взагалі й менеджменту персоналу зокрема залежатиме від їх компетентного керівництва, тобто від прибутковості та видатків на персонал, що безпосередньо підпадає під його підпорядкування.

На рис. 1.8 показано, що для кожного рівня витрат на персонал (що прямо пов'язані з найманою пропозицією) існує відповідний звітний прибуток, якого може досягти дане підприємство.

Лінії байдужості менеджера  $U_{\Pi}$ ,  $U_B$  показують можливості вибору між звітними прибутками й витратами з видатків на персонал. Зрівноважені положення, що відповідають максимальним прибуткам або корисності менеджера з персоналу, знаходяться у місцях дотику їх до кривої прибутковості. Для максимізації корисності наймають персонал за рівнем витрат  $S_B$  (рис. 1.8), де гранична корисність звітного прибутку збігається з граничною корисністю найманого персоналу.

Задля максимізації прибутку менеджер (або власник) має здобувати корисність тільки зі звітного прибутку, а не з персоналу. За цієї умови лінії байдужості  $U_{\Pi}$  є горизонтальними, а точка  $e$  максимуму корисності для власника визначається за рівнем видатків на персонал  $S_{\Pi}$ .

Таким чином, зазвичай задля максимізації корисності менеджера з персоналу цього персоналу буде найнято більше, ніж при максимізації прибутків, що є метою власника. Тому рішення має бути відповідно зваженим.

### Модель попиту для фірми із самоуправлінням.

Враховуючи те, що працівники за умов дії партисипативної системи участі є одночасно й власниками підприємства (фірми), сформулюємо цільову функцію. Для моделювання попиту на працю припустимо, що у короткостроковому періоді метою фірми є максимізація доходу на кожного працівника.



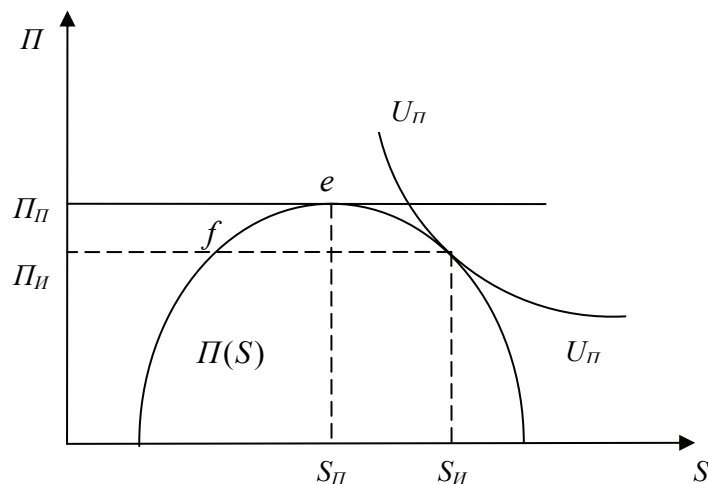


Рис. 1.8. Попит на працю задля максимізації корисності менеджера:  
 $U$  ( utility ) – рівні корисності;  $\Pi$  – звітний прибуток підприємства

Прийmemo також такі припущення:

- робоча сила промислово-виробничого персоналу є однорідною;
- оплата праці (або дохід) кожного працівника складається з двох частин – гарантованого заробітку  $w$  та певної частки прибутку підприємства  $\Pi/l$ :

$$W = w + \Pi/l. \quad (1.9)$$

У короткостроковому періоді, коли фірма має один змінний чинник – працю та один постійний чинник – капітал, згідно з (1.1) виробничу функцію можна буде подати у вигляді  $Q = f(l)$ . Тоді частка прибутку, що припадає на одного співробітника,

$$\frac{\Pi}{l} = p \cdot \left[ \frac{Q}{l} - (w + \frac{i}{l}) \right], \quad (1.10)$$

де  $i$  – саме та частка прибутку, що припадає на усіх співробітників.

Необхідна умова максимізації цієї долі – нульове значення першої похідної:

$$\frac{d(\Pi/l)}{dl} = p \cdot \frac{l \frac{dQ}{dl} - (Q - i)}{l^2} = 0, \quad (1.11)$$

звідки отримуємо основну умову максимізації доходів співробітників:

$$\frac{Q}{l} - \frac{dQ}{dl} = \frac{1}{p} \cdot \frac{i}{l}. \quad (1.12)$$

Графічне рішення показано на рис. 1.9, де рівновага досягається за умови найбільшої відстані між кривими середнього доходу на одного працівника та середніх видатків за знайденою величиною попиту на працю  $l_w$ , коли похідні у точках А і С зрівняються (тобто кути нахилу дотичних до них збігаються).

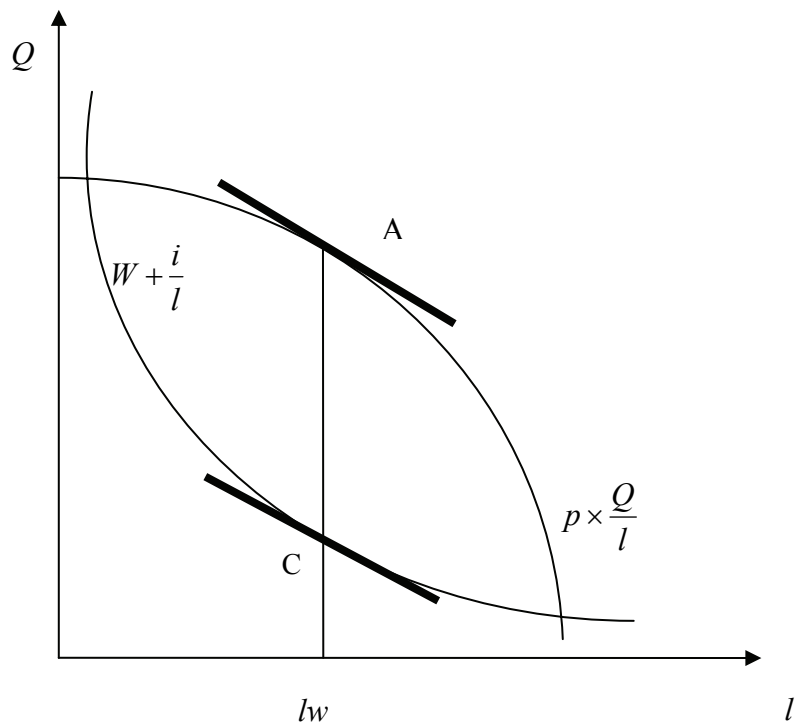


Рис. 1.9. Попит на працю підприємств із самоуправлінням колективу

Що ж станеться з таким зрівноваженим рішенням, якщо змінюється частка прибутку до виплати або ціна за одиницю продукту?

Зміна розміру частки співробітників відіб'ється на видатках, причому обсяг випуску та занятість змінюються в одному й тому ж напрямку. За умови максимізації доходів співробітників більшої їх частці відповідатиме збільшення чисельності таке, що похідна  $\frac{dQ}{dl}$  скорочується скоріше за  $\frac{Q}{l}$ , таким чином, збільшиться різниця між ними (формула (1.12)).

Зміна ціни на продукт відіб'ється на доході. Але обсяг випуску й обсяг праці змінюються у протилежних напрямках щодо ціни  $p$ , якщо  $Q$  і  $l$  скорочуються. За умови максимізації доходів співробітників очевидно, що збільшення  $p$  скорочує розрив між середнім і граничним продуктом праці за рахунок скорочення самого чинника праці та зростання  $\frac{dQ}{dl}$  скоріше за  $\frac{Q}{l}$ .

Взагалі ж умову максимізації доходів співробітників може бути подано як рівність вартості середнього (чистого) продукту праці  $ARP_l$  у грошовій формі та вартості граничного натурального продукту:

$$\frac{p \cdot Q - i}{l} = p \cdot \frac{dQ}{dl}, \quad (1.13)$$

рішення якого аналогічне (1.12).

## Запитання для самоконтролю

1. Згідно з законом попиту на працю поясніть, що попит фірми є більш еластичним, ніж попит у галузі.
2. Виходячи з дії ефектів масштабу та заміщення, поясніть, чому підвищення ставки зарплати в авіапромі більше скоротить прибутки у довгостроковому періоді, ніж у короткостроковому. Продуктивність праці та ціни на капітал при цьому не змінюються.
3. За лінією попиту на працю проранжуйте такі професії: робочі автопрому, текстильники, судді, пілоти, економісти, працівники АЕС.
4. У ситуації скорочення попиту на свій продукт фірма може вибрати такі заходи: скорочення робочого дня або чисельності працівників, зменшення продуктивності кожної людино-години праці. За яких обставин можливий кожен з цих варіантів вибору?
5. Як зміниться попит на працю підприємства, виробнича функція якого є безкінцевою еластичністю заміщення чинників, якщо заробітна плата підвищиться?
6. Який вплив щодо попиту на працю спричинить ситуація, коли квазіпостійні видатки на працю одного працівника будуть зменшуватися при збільшенні чисельності найму?
7. Чи зможе попит на працю у довгостроковому періоді бути менш еластичним, ніж у короткостроковому? Якщо зможе, то за яких умов?

## 2. ПРОПОЗИЦІЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ПОСЛУГ

### 2.1. Спрощена модель пропозиції праці

Основні передумови моделювання пропозиції праці підрозділяють час працюючої людини на дві частини – робочий час і дозвілля за таких припущень:

- працівник споживає склад благ, який зміг би придбати за сукупні доходи;
- сукупний дохід його складається із заробітків та інших доходів, що не пов'язані з працею і називаються нетрудовими;
- людина максимізує свою економічну корисність від споживаних благ.

Формалізована модель пропозиції є максимізацією функції корисності для працівника  $u(C, t)$  за умов  $\partial u / \partial c > 0$  і  $\partial u / \partial t > 0$ , де  $C$  (cash) є обсяг благ, які можна купити за заробітну плату та власний нетрудовий дохід, а  $t$  – час, використаний ним на дозвілля.

Але при цьому існують і бюджетні обмеження, оскільки споживаний склад благ не коштуватиме більше за отриману заробітну плату та нетрудовий дохід у сумі:

$$C \cdot p \leq w \cdot h + V, \quad (2.1)$$

де  $h$  (help) – час, який припадає на трудову діяльність;

$V$  – сума нетрудових доходів.

Виходячи зі сформульованих обмежень (2.1),

$$C \cdot p \leq w \cdot (T - t) + V,$$

або

$$C \cdot p + wt \leq w \cdot T + V, \quad (2.2)$$

де  $T$  – увесь час, який має людина працездатного віку.

Тобто повний дохід (права частина рівняння (2.2)) витрачається на спожиті блага плюс альтернативна вартість дозвілля, виміряна з використанням вірогідної заробітної плати (ліва частина рівняння (2.2)).

Графічно функцію корисності показано кривою байдужості  $I$  (рис. 2.1) у системі координат «блага – дозвілля». Криві байдужості нахилено вниз вправо, оскільки відмову від частини дозвілля задля праці може бути компенсовано збільшенням кількості споживаних благ, і навпаки. Нахил кривої байдужості, що дорівнює граничній нормі заміщення дозвілля благами у даній точці  $E(MRS_{tc})$ , і є кутом нахилу дотичної до цієї кривої. А гранична норма такого заміщення зменшиться зі збільшенням дозвілля згідно зі співвідношенням

$$MRS_{tc} = \frac{\partial u / \partial t}{\partial u / \partial c}, \quad (2.3)$$

де  $\frac{\partial u}{\partial t}$  – гранична корисність дозвілля;

$\frac{\partial u}{\partial c}$  – гранична корисність благ.

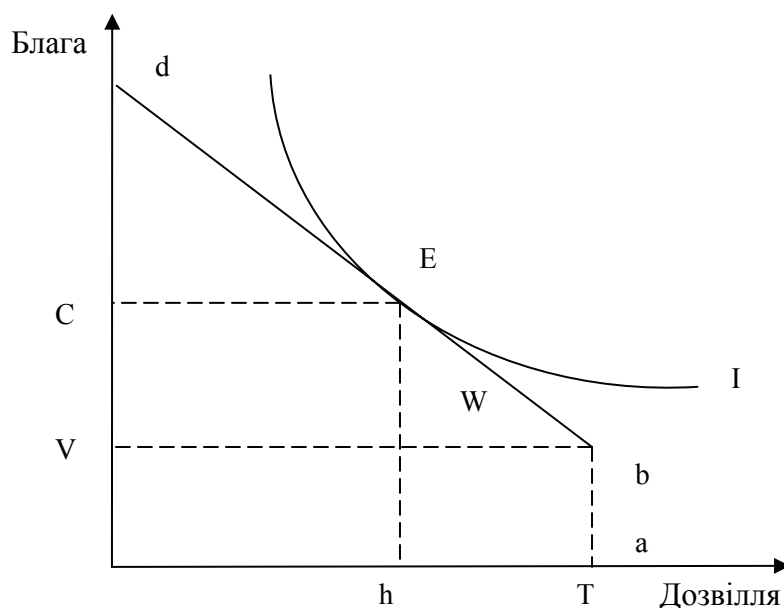


Рис. 2.1. Модель пропозиції праці

Бюджетні обмеження на рис. 2.1 показує ламана лінія  $abd$ , де відрізок  $ab$  є нетрудовим доходом  $V$ , а відрізок  $bd$  – можливий трудовий дохід, якщо весь час було б віддано праці, кут нахилу відрізка  $bd$  визначатиме ставку заробітної плати  $w$  за одиницю робочого часу.

Рішення про пропозицію праці, що максимізує функцію корисності, отримаємо за допомогою умов максимізації функціонала Лагранжа

$$\begin{aligned} \max L &= U(C, t) + \lambda \left[ \left(\frac{w}{p}\right)(T - t) + \frac{V}{p} - C \right], \\ \frac{\partial L}{\partial C} &= \frac{\partial U}{\partial C} - \lambda = 0, \\ \frac{\partial L}{\partial t} &= \frac{\partial U}{\partial t} - \lambda \left(\frac{w}{p}\right) = 0, \\ \frac{\partial L}{\partial \lambda} &= \left(\frac{w}{p}\right)(T - t) + \frac{V}{p} - C = 0. \end{aligned} \tag{2.4}$$

З цієї необхідної умови максимуму (2.4) випливає рішення про розподіл часу на дозвілля та працю, що максимізує корисність. Це рішення підпорядковане реальній заробітній платі у такому співвідношенні:

$$\frac{\partial U / \partial t}{\partial U / \partial C} = \frac{w}{p}. \tag{2.5}$$

Тобто кількість годин праці  $h$ , що максимізує корисність, буде відповідати точці  $E$  (рис. 2.1), у якій гранична норма заміщення дозвілля заробленими благами й складе реальну заробітну плату, яку запропонує ринок праці. Таким чином, раціональна пропозиція праці є функція ставки реальної заробітної плати, наявного нетрудового доходу та обсягу часу, яким людина розпоряджається.

## 2.2. Ефекти доходів і заміщення дозвілля працюю

Оскільки саме дозвілля також є благо, то зміна потрібного доходу буде також впливати на кількість годин дозвілля й відповідно на залишковий час праці. Така зміна пропозиції праці у відповідь на зміну сукупного доходу за незмінних ставки заробітної плати й пріоритетних переваг називається ефектом доходу. При збільшенні сукупного доходу переважний обсяг пропозиції праці знижується, а при зменшенні – збільшується, тобто ефект доходу у пропозиції праці набуває негативного значення:

$$E_{\partial} = \frac{\partial h}{\partial Q_{w = const}} < 0. \tag{2.6}$$

Чистий ефект доходу зображено на рис. 2.2.

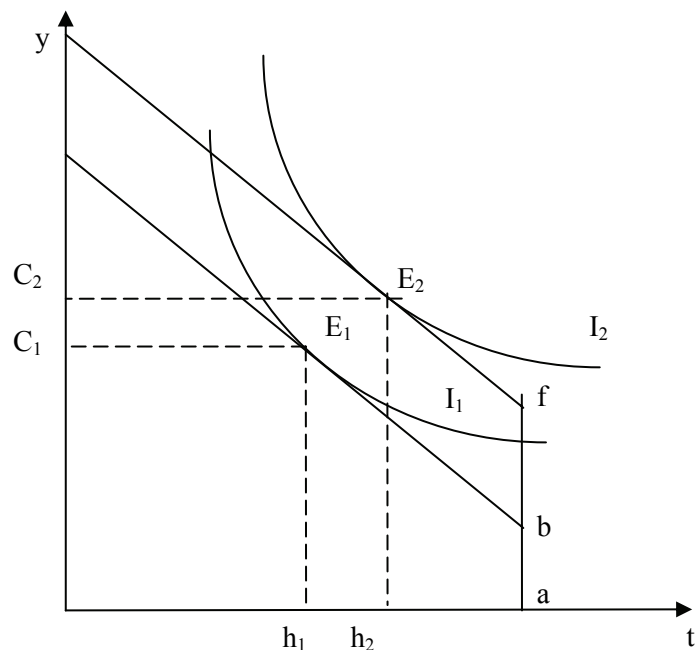


Рис. 2.2. Чистий ефект доходу при збільшенні нетрудових надбань

При збільшенні нетрудового доходу від розміру, що відповідає відрізку  $ab$ , до розміру  $af$  пропозиція праці скоротиться від  $h_1$  годин праці до  $h_2$  годин й виникне оптимальне співвідношення годин праці та дозвілля, визначене точкою  $E_2$  у місці дотику до лінії бюджетних обмежень кривої байдужності  $I_2$ , що й відповідатиме збільшеному рівню корисності.

Зміна ставки заробітної плати при постійному сукупному доході та незмінних пріоритетних перевагах змінюватиме альтернативні видатки дозвілля та відповідно впливатиме й на попит на дозвілля і, таким чином, на мотивації до праці. Зміна пропозиції праці у відповідь на зміну заробітної плати при постійному вихідному доході складе ефект заміщення дозвілля працею. Ефект заміщення має позитивне значення, оскільки при підвищенні заробітної плати пропозиція праці збільшується, а при зменшенні її – знижуватиметься:

$$Ez = \frac{\partial h}{\partial w_{Y=const}} > 0. \quad (2.7)$$

Однак чистий ефект заміщення можливий лише тоді, коли при підвищенні ставки заробітної плати додаткові доходи, отримані від цього підвищення, вилучаються, наприклад за допомогою податків або цінової інфляції. З підвищенням заробітної плати одночасно діють два ефекти. З одного боку, збільшення сукупних доходів веде до намагання скоротити робочий час, а з іншого – сприяє пропозиції праці. Отже, сукупна дія обох ефектів залежатиме від абсолютних розмірів кожного з них.

На рис. 2.3 показано дію збільшення ставки заробітної плати на пропозицію праці, якщо домінує ефект заміщення, тому сукупна дія обох ефектів призводить до збільшення кількості годин праці.

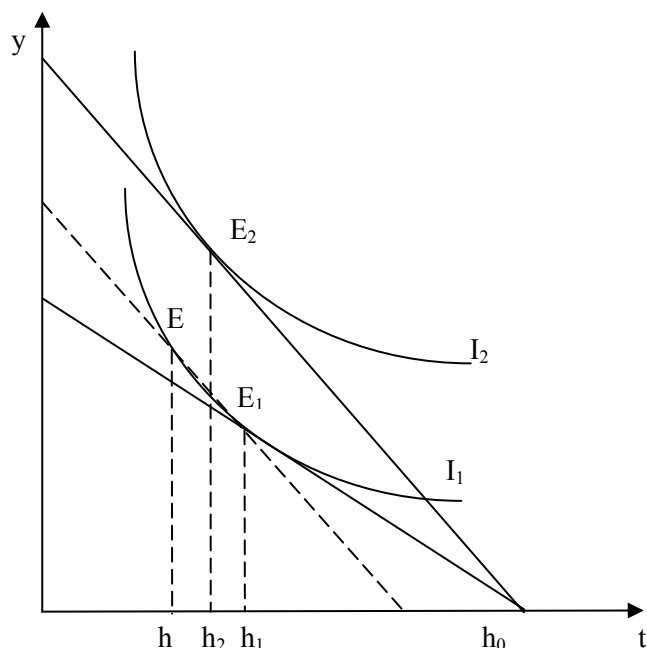


Рис. 2.3. Ефекти доходу та заміщення при збільшенні ставки заробітної плати

Абсолютний розмір негативного ефекту доходу  $hh_2$  менший за величину ефекту заміщення  $hh_1$ , а тому пропозиція праці буде збільшуватися.

Графічну інтерпретацію випадків, коли ефект заміщення буде меншим за ефект доходу, а також відповідні висновки пропонуємо студентам зробити самостійно.

Рівняння Слуцького дозволяє виконати алгебричну декомпозицію у часткових похідних ефектів доходу та заміщення за умови зміни ставок заробітної плати:

$$\frac{\partial h}{\partial w} = \frac{\partial h}{\partial w_{u=const}} + h \frac{\partial h}{\partial Y}. \quad (2.8)$$

Перший доданок у правій частині цього рівняння відбиває дію ефекту заміщення, а другий – вплив ефекту доходу. Як бачимо з цього рівняння, внесок ефекту доходу у сукупну дію зміни ставок заробітної плати на пропозицію праці буде прямо пропорційним кількості годин праці.

Взагалі ж, характер кривої пропозиції праці такий, що до деякого рівня заробітків переважає тенденція її зростання в основному за рахунок збільшення кількості бажаючих працювати, а щодо вищих заробітків – виявляється тенденція скорочення робочого часу, тому графічна інтерпретація може набути протилежного вигляду.

### 2.3. Прибутковий податок і пропозиція праці

Припущення щодо спрощеної моделі пропозиції праці не враховувало обкладення заробітної плати прибутковим податком. Але у реальній дійсності, як відомо з виразу (1.3), державна влада робить відрахування з фондів заробітної плати у такі соціальні фонди, як пенсійний, медичного страхування, безробіття та ін.

З огляду на цю обставину вплив прибуткового податку на пропозицію праці буде залежати як від різновидів цих податків, так і від їх рівнів і пріоритетних переваг потенціальних працюючих у ставленні до праці й дозвілля.

Пропорційний за видом прибутковий податок, напевно, скорочуватиме ставки заробітної плати, змінить нахил лінії бюджетних обмежень (від  $ab$  до  $ad$ , на рис. 2.4) і викликатиме дію ефекту заміщення, що може привести до збільшення часу дозвілля. Але сукупний ефект, що впливатиме на пропозицію праці, буде залежати і від абсолютного розміру ефекту доходу та співвідношень у їх взаємодії.

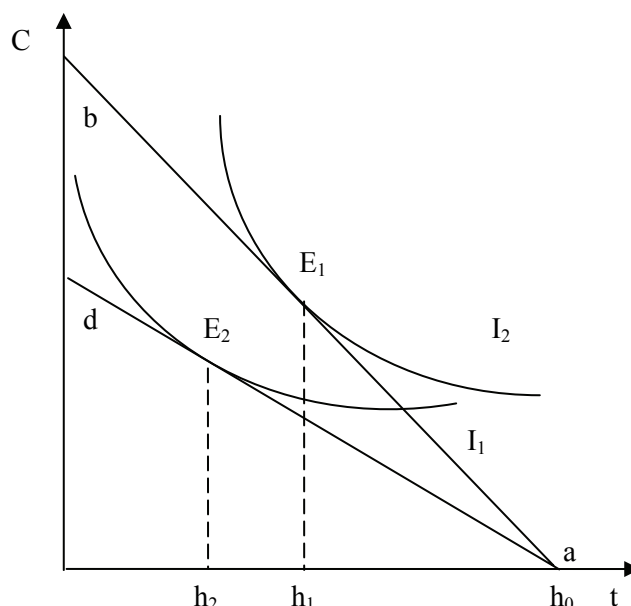


Рис. 2.4. Пропозиція праці за пропорційним прибутковим податком

Якщо ефект доходу за абсолютною величиною буде більшим за ефект заміщення, то пропозиція праці збільшуватиметься від  $h_1$  до  $h_2$  при позитивному нахилі кривої пропозиції праці. Величина такої зміни пропозиції праці, зазвичай, буде залежати від устанавленого рівня пропорційного прибуткового податку при його незмінній ставці незалежно від рівня доходу.

Системами оподаткування передбачається і так званий прогресивний різновид шкали прибуткових податків, за якою ставка податків збільшується зі збільшенням рівнів доходів.



Порівняння впливу на пропозицію праці прогресивного й пропорційного прибуткових податків показано на рис. 2.5.

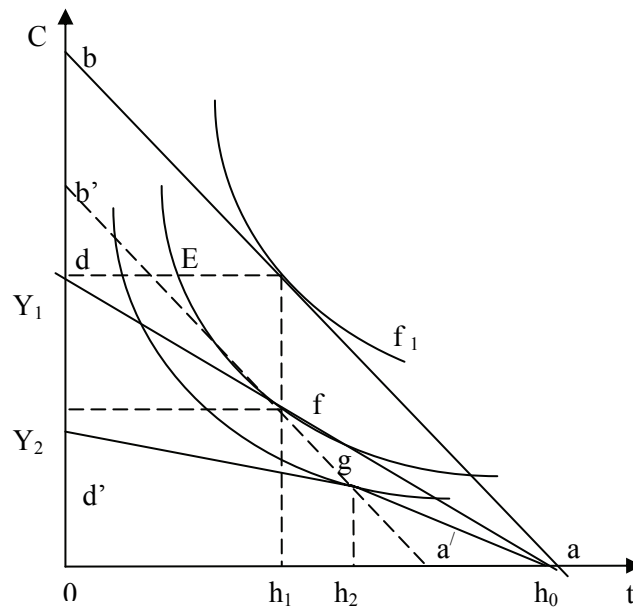


Рис. 2.5. Пропозиція праці за прогресивною шкалою прибуткового оподаткування

Початкові бюджетні обмеження до введення податку, як і раніше, знаходяться на лінії  $ab$ , а за пропорційним прибутковим податком – на лінії  $ad$ . Точкою  $f$  позначено ту кількість годин праці  $h_1$ , за які працівник отримав дохід  $OY_2$ , а різниця  $Y_1 - Y_2 = f_1 - f$  надходила до соціального фонду у вигляді податку. При прогресивному прибутковому податку, якщо ця сума дорівнювала б тій же, що й при пропорційному оподаткуванні, точка рівноваги, яка оптимізує співвідношення праці та дозвілля, буде на лінії  $a'b'$ , паралельній  $ab$ , і пройдётиме через точку  $f$ .

Прогресивна система регулювання прибутків спричиняє ситуацію вибору дохід – дозвілля, виведену за лінією бюджетних обмежень  $ad'$  на рис. 2.5. Як бачимо, нахил цієї лінії зменшується із збільшенням часу праці, що є відображенням збільшення ставки оподаткування при зростанні доходу. Шкала прогресивного оподаткування має бути вибрана так, щоб нова точка дотику кривої байдужості до лінії бюджетних обмежень  $ad'$  знаходилася й на  $a'b'$ , а соціальні відрахування податку такі ж, як і при пропорційній системі. При цьому кількість годин праці зменшується від  $h_0$   $h_1$  до  $h_0$   $h_2$ .

Треба зрозуміти, що вплив прогресивного оподаткування на пропозицію праці не рівнозначний, оскільки залежить від установлених ставок та ступеня прогресивності шкали, з одного боку, а також від форми самих кривих байдужості – з іншого. Наприклад, вірогідне існування точки рівноваги, яка також буде на лінії  $a'b'$  і відповідатиме надходженню податку у розмірі  $f_1 f$ . Однак при цьому кількість годин

праці буде більшою, ніж при пропорційній системі оподаткування, і знаходитиметься на більш високій кривій байдужості. Відшукати та пояснити цю ситуацію пропонуємо для самостійної вправи студентам під керівництвом викладача.

## 2.4. Родинні пропозиції праці

Щодо визначення родинних рішень з пропозиції праці можливі такі варіанти моделювання:

- моделі, що приписують максимізацію або персональної, або загальної родинної корисності за наявних родинних бюджетних обмежень;

- моделі, у яких домінуючий родинний лідер прийматиме рішення з пропозиції праці незалежно від рішення решти членів родини, які можуть прийняти й власне рішення, але розглядаючи заробітну плату глави родини як частину нетрудового доходу – це так звані “шовіністичні” моделі.

У “шовіністичній” моделі родинних рішень з пропозиції праці незалежно від інших членів родини глава родини буде максимізувати свою функцію корисності й таким чином віднайде оптимальну кількість годин праці:

$$h_m = h_m \left( \frac{V_m}{p}, \frac{W_m}{p} \right). \quad (2.9)$$

Такій кількості праці відповідатиме й власний дохід від трудової діяльності:

$$Y_m = h_m \cdot \frac{W_m}{p}. \quad (2.10)$$

А коли вже рішення глави родини визначено, дружина буде збільшувати й свою функцію корисності  $U(C, l)$  за бюджетними обмеженнями, що міститимуть як власні доходи, так і нетрудовий дохід, у який ввійдуть саме нетрудовий дохід родини  $V_m$ , а також і зарібок її глави:

$$\frac{V_m}{p} + Q_m + h_m \cdot \frac{W_m}{p} \geq C. \quad (2.11)$$

Щодо моделей, які приписують максимізацію родинної функції корисності за наявності родинних бюджетних обмежень, ця функція матиме вигляд

$$U_h = U(C_1, C_2, \dots, C_k; l_1, l_2, \dots, l_n), \quad (2.12)$$

де отримуються споживання  $k$  різних благ членами родини у складі  $n$  членів її.

То ж за умови, що ціни благ залишаються у незмінній пропорції, склад їх можна уявити як складне агреговане благо  $C_h$  і, таким чином, функція корисності набуде такого вигляду:

$$U_h = U(C_h, l_1, l_2, \dots, l_n). \quad (2.13)$$

Родинні бюджетні обмеження до цієї моделі матимуть вигляд у формі нерівності

$$V_m + \sum_{i=1}^n h_i \cdot W_i \geq \sum_{j=1}^k c_j \cdot p_j, \quad (2.14)$$

або з урахуванням зведення складу споживацьких благ до єдиного агрегованого –

$$\frac{V_m}{p} + \sum_{i=1}^n h_i \cdot \frac{W_i}{p} \geq C_h, \text{ де } h_i = T - t_i. \quad (2.15)$$

Вирішенням цієї моделі буде множина оптимізованих годин праці для кожного з членів родини:

$$h_{mi} = h_{mi} \left( \frac{V_m}{p}, \frac{W_1}{p}, \frac{W_2}{p}, \dots, \frac{W_n}{p} \right). \quad (2.16)$$

Таким чином, кількість годин праці кожного з членів родини залежатиме від ставок реальної заробітної плати інших членів родини, цін споживацьких благ й нетрудового доходу родини. Чим, зокрема, вище рівень заробітної плати одного з подружжя, тим менше за інших рівних умов буде схильність іншого до участі у найманій робочій силі. Але у той же час остаточне рішення залежатиме і від вигляду функції корисності – чим меншу корисність хтось з подружжя пов'язує з неринковою діяльністю, тим більш він (вона) буде схильним до праці на ринку.

Моделі, які приписують максимізацію індивідуальних функцій корисності при родинних бюджетних обмеженнях, підкреслюють роль кожної особи у прийнятті спільних родинних рішень. Такі моделі дозволяють розглянути й особисту корисність, що є функцією індивідуального дозвілля й родинного споживання. Один з варіантів такої моделі оснований на так званій дуополії молодого подружжя. Криві реакції кожного з них – чоловіка й жінки – показано на рис. 2.6.

Кожна з кривих вказує (оптимізований) вибір кількості годин праці, що максимізує індивідуальну корисність, одним з подружжя за визначеною кількістю праці іншого. Якщо один з них пропонує  $h_{f_1}$  годин праці, то оптимальний вибір іншого буде  $h_{m_1}$ . Але таке рішення не буде стабільним тому, що у відповідь на вибір останнього з подружжя  $h_{m_1}$  другий почне оптимізувати й свою трудову поведінку і вибере  $h_{f_2}$  годин праці. Такий процес буде продовжений до того часу,

доки рішення про обсяг годин праці не збіжиться з точкою E перетину кривих реакції кожного з подружжя. Достатньою умовою існування цієї сталої рівноваги є той явний факт, що споживчі блага – це нормальні блага для обох з подружжя за пріоритетних потреб молодшої родини разом.

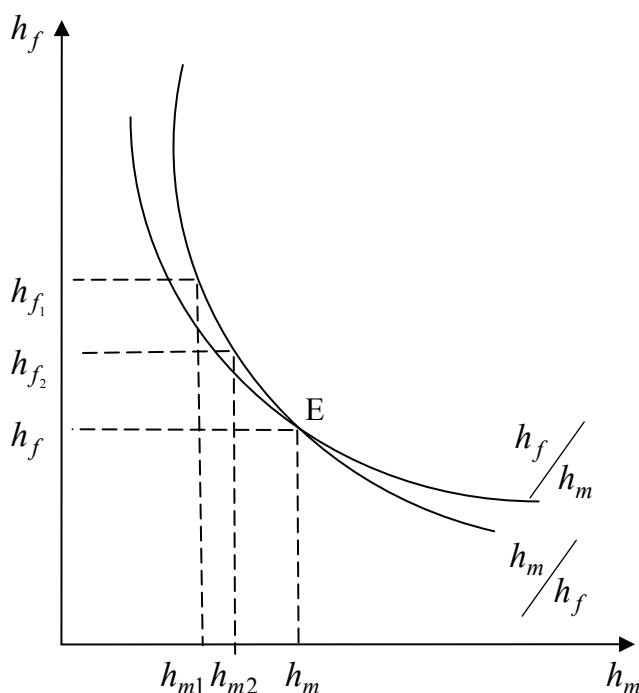


Рис. 2.6. Родинне рішення, основане на дуополії.  
Індокси: m – mother; f – father

## 2.5. Розподіл часу у домашньому господарстві

Спрощення моделі пропозиції праці передбачає, що людина розподіляє свій час між дозвіллям і найманою працею так, щоб здобути корисність або з товару, який закуплено на товарному ринку за грошові доходи від праці, або ж вільного часу, тобто часу власного дозвілля.

Однак дозвілля протягом вільного часу може бути змістовним і корисним, коли людина зайнята різновидами діяльності, які можна розглядати і як працю у домашньому господарстві.

В основу такої функції виробництва у вільний час покладено модель, за якою куплені на ринку блага  $C$  за отримані трудові доходи сполучатимуться із часом  $D$ , що впроваджується вдома задля вироблення власних благ вартістю  $Z$ . Таким чином, функцію виробництва у вільний час у домашньому господарстві можна буде записати у такому вигляді:

$$Z = Z(D, C), \quad (2.17)$$

де незалежні змінні  $D$  і  $C$  є недосконалі замітники виробничого процесу, бо  $D$  – це не години найманої праці, а години  $t$  вже й не будуть часом дозвілля, як при спрощеній моделі пропозиції праці (2.1).

Обмеження, за якими здійснюється виробництво у домашньому господарстві, такі:

$$D \leq T - h,$$

а вартість купованих товарів, як і раніше, –

$$C \leq V + wh. \quad (2.18)$$

Очевидно, за моделю виробництва у домашньому господарстві передбачено, що людина спрямовуватиме свої зусилля на максимізацію випуску власних благ.

Для пошуку цього рішення, як раніше, запишемо функціонал Лагранжа у формі

$$\max L = Z(D, C) + \lambda(V + wh - C),$$

а необхідні умови його екстремуму у часткових похідних –

$$\frac{\partial L}{\partial D} = \frac{\partial Z}{\partial D} - \lambda w = 0,$$

$$\frac{\partial L}{\partial C} = \frac{\partial Z}{\partial C} - \lambda = 0, \quad (2.19)$$

$$\frac{\partial L}{\partial \lambda} = V + w(T - D) - C = 0.$$

Звідси рішення про максимізацію зайнятості у домашньому господарстві визначиться таким чином:

$$z = \frac{\partial Z}{\partial D} : \frac{\partial Z}{\partial C} \geq w. \quad (2.20)$$

Графічну інтерпретацію такого рішення показано на рис. 2.7, де нахил ізокванти  $Z$  може бути визначено, як “тіньову” заробітну плату у неринковій діяльності.

З рисунка видно, що зліва від точки  $E$  дотику до ізокванти, де  $z > w$ , домогосподарству вигідніше займатися не ринковою діяльністю, а справа від точки  $E$ , де  $Z < w$ , ліпше працювати за встановлену ставку заробітної плати на ринку праці. Хоча на рис. 2.7 показано тільки внутрішнє рішення, може бути і так зване кутове рішення, тобто вибір, пов'язаний з індивідуальною трудовою діяльністю, або ж варіант ремісничого підприємства без організації юридичної особи (БОЮО).

Функція виробництва у домашньому господарстві являє собою тільки частину загальної картини, оскільки в цілому домогосподарство прагне максимізувати не стільки виробництво якихось благ, скільки корисність усіх його учасників. Тому традиційний аналіз витрат між працею і дозвіллям не дасть уяви про різні форми використання неринкового часу або про взаємозв'язок між часом, що використано на працю, і часом, витраченим задля споживання.

Моделі розподілу часу мають ввести не тільки концепцію виробництва благ у домашньому господарстві, а й припускають розподіл часу між трьома видами життєдіяльності та відпочинку: наймана праця на виробництві, зайнятість у власному господарстві та власне дозвілля.

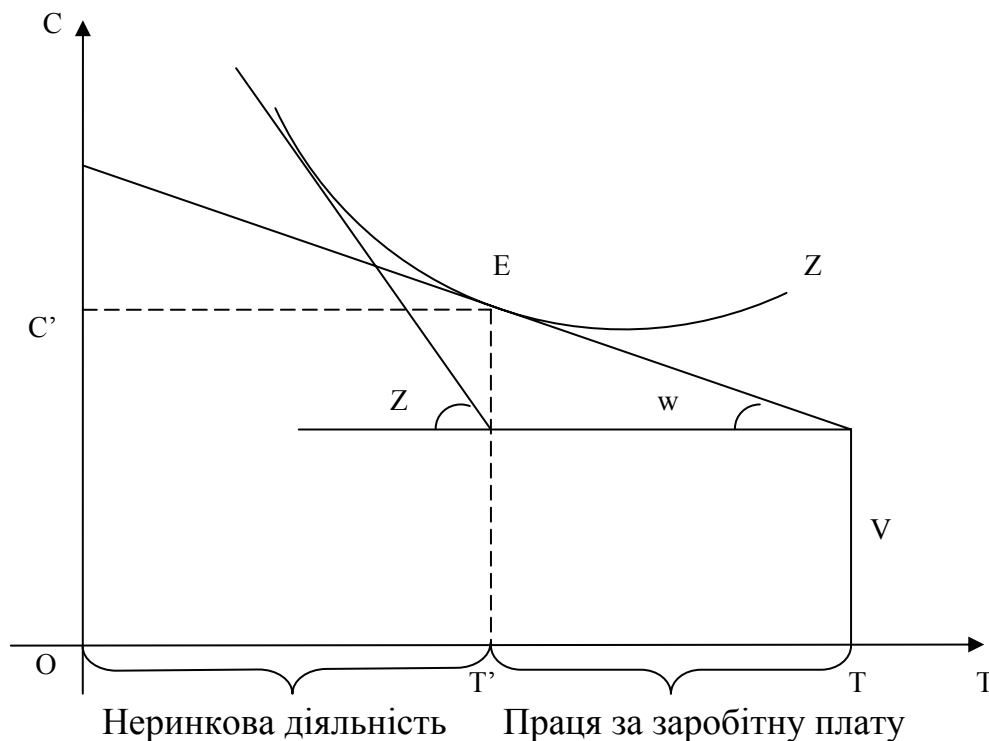


Рис. 2.7. Рішення про максимізацію випуску у домашньому господарстві:

$Z$  – ізокванта корисності роботи вдома, доки не стане  $w \geq \frac{\partial Z}{\partial T}$

Працюючи в умовах ринку праці та у домашньому господарстві, люди виробляють блага відповідно до  $C_m$  і  $C_d$ , які можуть сполучатися з часом на дозвілля для отримання, таким чином, корисності, якої досягають при поєднанні товарів і часу дозвілля. Функцію такого розподілу часу показано на рис. 2.8.

Чим більше часу людина перебуватиме вдома ( $T_0T_1$ ), тим більше товарів нею буде вироблено, а якщо увесь час буде використано у домашньому господарстві, то кількість одиниць товару складе  $C_0$ . Зміна ж кута нахилу кривої вказує на зменшення граничної продуктивності у домашньому виробництві згідно із тамтешніми виробничими можливостями. Те, що людина може працювати як наймана на ринку праці, розширює її можливості зліва від точки  $b$  ( $T_1 T_2$ ), де  $ig$  - кількість товарів, які можна купити на ринку товарів унаслідок праці за реальну ставку заробітної плати й перевищення додаткової кількості товарів, яку можна було б виготовити вдома.

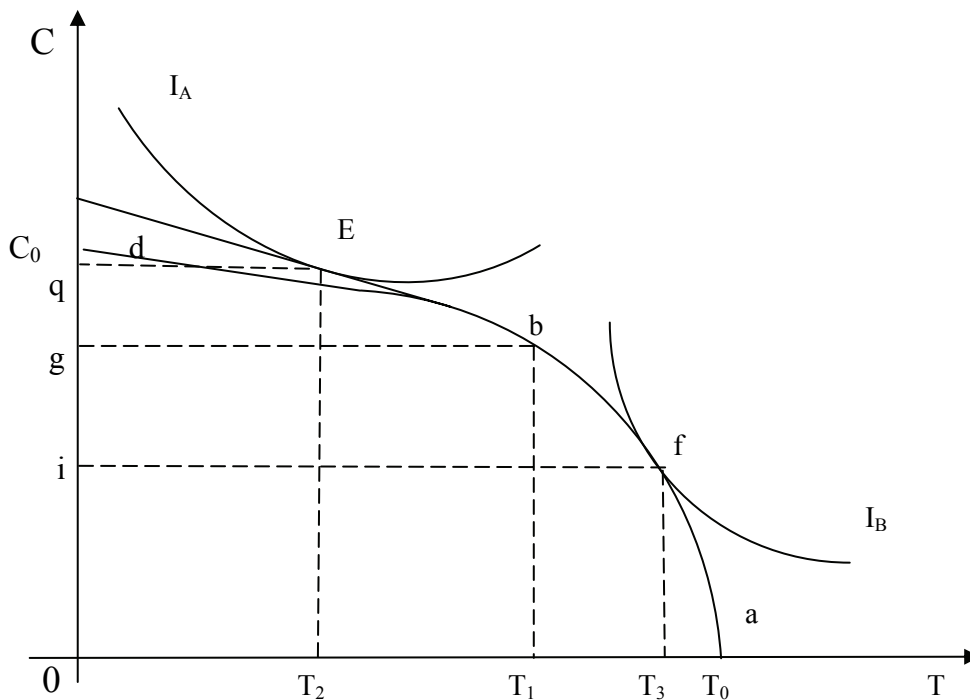


Рис. 2.8. Розподіл часу між зайнятістю у домашньому господарстві, працею на виробництві та дозвіллям

Працівник з кривою байдужості  $I_A$  віддає перевагу товарно-інтенсивній комбінації  $C$  і  $L$ , вибираючи точку  $E$  і максимізуючи корисність відповідно до обмеження можливостей споживання. Такий вибір часу споживання буде на дозвіллі  $OT_2$ , а час праці на підприємстві –  $T_1 T_2$ , час зайнятості у домашньому господарстві –  $T_0 T_1$ . Особа  $A$  споживатиме  $Og$  одиниць домашніх і  $gq$  одиниць ринкових товарів.

Працівник з кривою байдужості  $I_B$  віддає перевагу дозвільно-інтенсивній комбінації  $C$  і  $L$ , вибираючи точку  $f$ . Ця людина не працює на ринку праці, вона розподіляє свій час між дозвіллям  $OT_3$  і працею вдома  $T_0 T_3$ , споживаючи  $O_i$  одиниць домашніх товарів і не споживаючи ринкових товарів взагалі (натуральне домогосподарство).

Проаналізувати розподіл часу між різними видами діяльності дозволяє модель Беккера, у якій передбачається, що людина отримує корисність від споживання базових благ (або різновидів діяльності)  $Z$ . Будь-які базові блага охоплюють (як чинники) не тільки товарну складову, а й вільний час. Отримання корисності при цьому потребує видатків не тільки у сенсі споживання товарів, але й у сенсі часу, використаного на споживання цих товарів і який можна було б використати на заробіток додаткового доходу. Домогосподарства комбінують ринкові товари  $C_j$  і час  $T_j$  для виробництва базових благ  $Z_j = Z_j(C_j, T_j)$  при  $j=1, 2, \dots, m$ , які входять до функції корисності споживача:

$$U = U(Z_1, Z_2, \dots, Z_m). \quad (2.21)$$

Співвідношення товарів і часу у різних базових благах різні, оскільки деякі з них більш трудомісткі, а інші – більш товаромісткі.

Максимізація корисності у домашньому господарстві здійснюється з урахуванням двох типів обмежень: бюджетних обмежень і обмежень часу. Ці два різновиди обмежень надаються у явній формі, коли години праці зафіксовані екзогенно, але час праці на ринку визначається ендогенно й вони приводяться до єдиного «базового обмеження» часу:

$$w\sum T_i + \sum C_i \cdot p_i = V + wT, \quad (2.22)$$

де  $i$  - продукт, вироблений на ринку праці, тому його споживання буде у виробництві деякого базового блага.

Обмеження визначає, що в умовах рівноваги цінність усіх видів діяльності (ліва частина рівняння (2.22)) прирівняна до повного доходу (права частина рівняння (2.22)). У цій моделі передбачається, що виробництво базових благ може бути охарактеризовано фіксованими коефіцієнтами витрат часу і товарів:

$$\begin{aligned} T_i &= a_i \cdot Z_i, \\ C_i &= g_i \cdot Z_i, \end{aligned} \quad (2.23)$$

де  $a_i$  і  $g_i$  – коефіцієнти відповідно до витрат часу й товарів на отримання кожної одиниці з базових благ  $Z_i$ .

Звідси, якщо рівняння (2.23) підставити у (2.22), впливає таке обмеження:

$$\sum (w a_i + p_i g_i) Z_i = V + wT. \quad (2.24)$$

Таким чином, «загальна ціна» одиниці  $Z_i$  може бути визначена як сума  $\pi_i = w a_i + p_i g_i$ , де перша складова – елемент часу, оцінений за поточною ринковою заробітною платою, друга – елемент чинника споживаних товарів.

Максимізація функцій корисності за умови цих обмежень є звичайною умовою рівноваги, за якою співвідношення граничних корисностей, отриманих від різновидів базових благ, прирівнюється до співвідношення видатків, пов'язаних з отриманням цих видів базових благ:

$$\frac{\partial U_{zi}}{\partial U_{zj}} = \frac{\pi_i}{\pi_j} \quad \text{при } i \neq j. \quad (2.25)$$

Можна показати, що умова досягнення оптимуму у спрощеній моделі пропозиції праці є окремим випадком умови оптимізації у моделі розподілу часу. Для цього слід припустити, що функція



корисності містить тільки два аргументи – товари  $C$  і дозвілля  $t$ , а коефіцієнти витрат часу і товарів такі:

- для  $C$   $g_c = 1$  і  $a_c = 0$ ;

- для  $t$   $g_t = 0$  і  $a_t = 1$ .

Пропонуємо студентам самостійно вивести співвідношення граничної корисності дозвілля до корисності товарів як рівність реальній заробітній платі згідно з (2.5).

### Запитання для самоконтролю

1. Багато хто з економістів вважають, що революційні зміни в умовах праці такі, що працювати тепер можна на домашньому ПК. Проаналізуйте вплив цього явища на участь у робочій силі населення взагалі, а також за статтю та родинною ознакою та ще й якщо погодинний заробіток не змінюватиметься.

2. Один із засобів підтримки родин з низьким рівнем наявного доходу – збільшення мінімальної зарплати, а другий – надання цільових допомог і пільг. Порівняйте, який вплив цих засобів на пропозицію праці.

3. Використайте теорію виробничої зайнятості у домогосподарствах для опису прийняття рішень про отримання освіти та профпідготовки, про народження дітей, працю за наймом.

4. Нарисуйте графічно криву байдужості функції корисності трудоголіка у просторі праця – дозвілля. Якою буде у нього резервна заробітна плата? Якій формі оплати – відрядній чи погодинній – він віддасть перевагу?

5. Нехай у галузі діє прогресивна шкала оподаткування доходів до рівня  $M$ , а далі ставка оподаткування знижуватиметься (тобто шкала буде репресивною). Нарисуйте лінію бюджетних обмежень для цих шкал і проаналізуйте їх вплив на пропозицію праці різних груп працівників.

6. Як змінюватиметься крива індивідуальної пропозиції праці, якщо дозвілля вважатиметься за благо нижчої категорії?

7. Чому, з економічної точки зору, для деяких категорій працівників збільшення часу відпустки може мати більшу перевагу, ніж скорочення робочого дня?

8. Який вплив на пропозицію праці матимуть зміни продуктивності побутової техніки довготривалого користування (пральні машини, кухонна техніка тощо)? Чи буде цей вплив різним для окремих соціально-демографічних груп? Аргументуйте свою відповідь з використанням графічних моделей.

9. Чи правдиве таке твердження: оскільки рівень участі в робочій силі жінок сильніше реагує на зміну зарплати, то за цієї умови ефект заміщення у них є більшим, ніж у чоловіків?

### 3. ОСОБЛИВОСТІ РИНКІВ ПРАЦІ

#### 3.1. Конкуренція на ринку праці

Досконалість конкурентного ринку праці потребує відповідності умовам, коли ані роботодавці, ані працівники не можуть контролювати заробітну плату і умови праці. Для цього ринок праці має визначитися такими питомими характеристиками:

- велика кількість працівників, які незалежно один від одного пропонують трудові послуги приблизно однакової кваліфікації;
- досконала мобільність працівників, гнучкість ринків та інформація про них;
- достатня кількість конкуруючих між собою підприємств (підприємців) щодо найманої праці на приблизно однакові робочі місця.

За таких умов зрівноваженість між пропозицією праці та попитом на неї може бути досягнута як згода між роботодавцем і працівниками щодо заробітної плати й кількості найманих працівників. Графічну інтерпретацію початкового стану конкурентного ринку праці показано на рис. 3.1, де рівновагу маємо у точці А перетину між лініями попиту  $D$  і пропозиції  $S$  за умов згоди між роботодавцем і працівниками про рівень заробітної праці  $W_0$  і кількість найманих працівників  $L_0$ . Але ж у довгостроковому періоді як пропозиція праці, так і попит на неї, природньо, будуть змінюватися. При цьому відбувається пошук нового рівня зайнятості та заробітної плати, тобто нової точки рівноваги. Такий процес підладження умов називається узгодженням на конкурентному ринку праці, або його зрівноваженням.

Підвищення попиту на працю до рівня  $D_1$  привело до підвищення заробітної плати до  $W_1$  і зайнятості до  $L_1$  згідно з короткостроковим зростанням пропозиції праці  $S_1$ . Таким чином, було досягнуто зрівноваження ринку праці за новою точкою В у місці перетину ліній пропозиції і попиту (рис. 3.1).

З часом у довгостроковому періоді підвищується еластичність попиту та пропозиції, оскільки, з одного боку, на ринку з'являються нові працівники, зацікавлені у високих заробітках, а з другого – поступово відбувається заміщення надто коштовної праці капіталом. Унаслідок довгострокового підладження до  $L_2$  заробітна плата знижуватиметься до рівня  $W_2$ , а зайнятість підвищиться до  $L_2$  і рівноваги ринку буде досягнуто у точці С.

Якщо моделі функцій попиту на працю і її пропозиції залежно від її кількості мають лінійний характер, заробітну плату і зайнятість у точці рівноваги визначено таким чином.

Функції зрівноважених попиту  $D_2$  і пропозиції  $S$  у точці рівноваги такі:

$$a + cW = b + dW, \quad (3.1)$$

де коефіцієнт функції попиту  $c < 0$ .

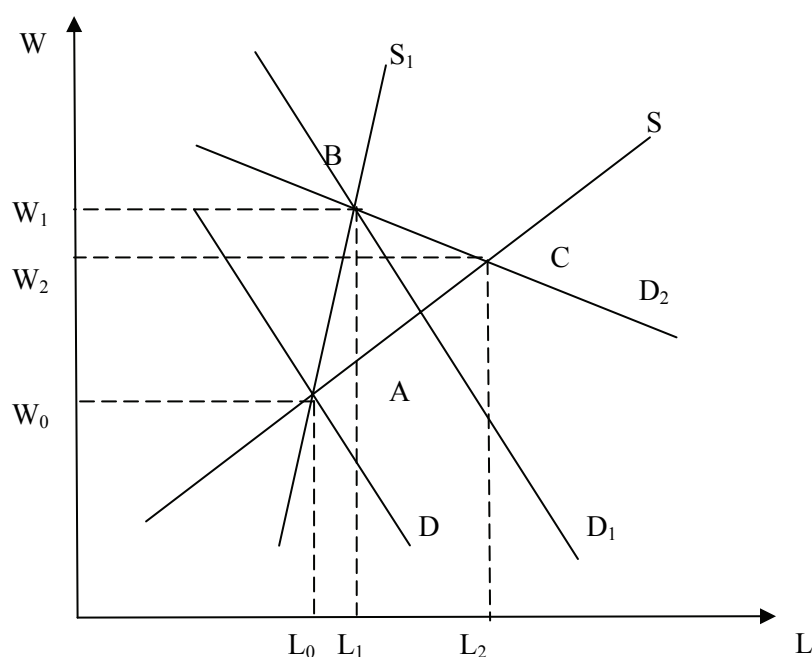


Рис. 3.1. Зрівноважувальне узгодження ринку згідно з підвищенням попиту на працю

Звідси зрівноважена заробітна плата визначиться так:

$$W_p = \frac{a - b}{d - c}. \quad (3.2)$$

Через рівність функцій попиту та пропозиції знайдемо й зрівноважену зайнятість працівників:

$$L_p = \frac{ad - bc}{d - c}. \quad (3.3)$$

Якщо ж еластичності функцій попиту та пропозиції деякий час будуть незмінними, то зручно використати логарифмічні координати для побудови моделей (3.1) – (3.3), що пропонується студентам для самостійної вправи.

Для успіху зрівноважень конкурентного ринку праці важлива його гнучкість, тобто здатність швидко виконувати підладження шляхом узгоджень між змінами заробітків та кількістю використовуваної праці.

Гнучкість ринку праці, зазвичай, розглядається у таких аспектах: реальні видатки на працю, трудова мобільність персоналу та ступінь гнучкості режимів праці. Відповідно до цього ускладнювати зрівноважувальні узгодження будуть такі чинники, які обмежують

гнучкість ринку праці. Це, по-перше, незмінність рівнів заробітків, жорсткість розпорядків робочого часу, а також і обмеження мобільності робочої сили природного або адміністративного характеру.

Взагалі стандартна конкурентна модель ринку праці така, де заробітна плата й зайнятість визначаються ринковою рівновагою попиту та пропозиції, що досягаються за рахунок гнучкості цін на працю або мобільності самих працівників. Цей механізм зрівноваження ринку називається „вихід”, оскільки внаслідок його дії встановлена заробітна плата одних працівників налаштовує на подальшу трудову діяльність, а інші працівники звільняються "на вихід". Але таке звільнення пов'язане з видатками для працівників на пошук нової роботи або є вірогідність отримати роботу ще з меншими заробітками та втратити інвестиції у людський капітал та ін. Звільнятимуться тільки ті працівники, для яких зиск від цього перевищить видатки. Це, в основному, працівники молоді й неодружені.

А якщо працівники, які залишилися після погіршення умов праці, знижують трудові зусилля та продуктивність праці, то це не влаштовує й роботодавців. Тому для роботодавця у цьому випадку вигідно організувати заходи, пов'язані з поліпшення умов праці, наприклад, за результатами переговорів з профспілками. Такий обмін інформацією сторін на ринку праці отримав назву „голос”.

### **3.2. Взаємодія галузевих й тереневих ринків праці**

Припущення про досконалість конкуренції на ринках праці у реальному світі, вочевидь, не виконується. У дійсності ринок праці можна розкласти за ознаками різновидів діяльності, тереневого місцезнаходження або рівнів монополізму роботодавців тощо. Так, щодо ніби-то однорідної праці галузевого характеру ринок розпадеться за професійними, фаховими напрямками, а також і за кваліфікаційними рівнями працівників. А локальні структури ринків на різних теренах будуть відрізнятися, у першу чергу, за кількістю роботодавців, що мають обмежений попит в купі та й поодинці.

Але ж між такими локалізованими ринками праці існує достеменна залежність, бо є деяка мобільність самої робочої сили, а роботодавці будуть прагнути до монополізації ринку у гонитві за підвищенням прибутків.

Специфічні особливості ринків праці у різних галузях та регіонах спонукають до різних моделей зовнішніх переміщень професіоналів між підприємствами, а також і до внутрішнього руху персоналу –

горизонтального по робочих місцях й вертикального – за посадами працівників.

Спочатку розглянемо підладжування умов узгодженого зрівноваження галузевого ринку праці, який розділяє різні професійні складові.

Припустимо, що цей ринок праці має двосекторну структуру, яка складається з двох вхідних ринків за професіями  $A$  і  $B$ , між якими можуть бути взаємозамінність та деяка мобільність. Виходячи з первісно встановленої рівноваги на кожному ринку професій, матимемо однакову заробітну плату  $W_0$ . Якщо ж на ринку за професією  $A$  підвищується попит  $D_{A0}$ , то це приведе до збільшення заробітної плати до  $W_1$ . Внаслідок цього зміняться співвідношення заробітків, тому заробітна плата у секторі  $B$  стане відносно меншою –  $W_0/W_1 < 1$ . Частина працівників цього сектору перейде на ринок  $A$ , пропозиція праці  $S_{B0}$  зменшиться на кількість її збільшення у секторі  $A$ . У підсумку через деякий час установиться нова зрівноважена заробітна плата  $W_p$  для кожного з професійних ринків праці, причому  $W_0 < W_p < W_1$ , а зайнятість буде  $L_{A1} < L_{B1}$ .

Таким чином, за умов взаємозамінної мобільності робочої сили на галузевому ринку праці заробітна плата буде залежати не тільки від попиту й пропозиції на кожному з професійних секторів, але й від умов праці на інших взаємопов'язаних з ними ринках праці:

$$W_j = f(D_{j0}, S_{j0}, W_1), \quad (3.4)$$

де  $W_j$  – заробітна плата на секторах галузевого ринку праці;

$i = 1, 2, \dots, k$  – кількість професійних секторів причому  $i \neq j$ .

Слід додати, що зрівноваження таких ринків визначатиметься також рівнем розбіжності вихідних даних про заробітну плату та еластичністю попиту й пропозиції праці у різних секторах локалізованих ринків праці.

Щодо тереневих розбіжностей між ринками кластерного типу аналогічно наведеній студент має розібратися самостійно.

### 3.3. Попит на працю за різною структурою ринків

Взагалі, комбінаційна матриця ситуативних співвідношень досконалої та недосконалої конкуренції на тереневих взаємозалежних ринках товарних благ і на ринках праці передбачає чотири ситуації (рис. 3.2).

Ситуацію 1.1 уже розглянуто у підрозд. 3.1 і частково – у підрозд. 3.2.

Щодо моносонії на ринку праці, коли покупець праці (роботодавець) на ринку один (ситуація 2.1), останній виплачує

працівникам середню заробітну плату, яка дорівнює видаткам на працю  $C = W \cdot L$ . Але щоб найняти додаткову робочу силу, монопсоніст повинен її підвищувати.

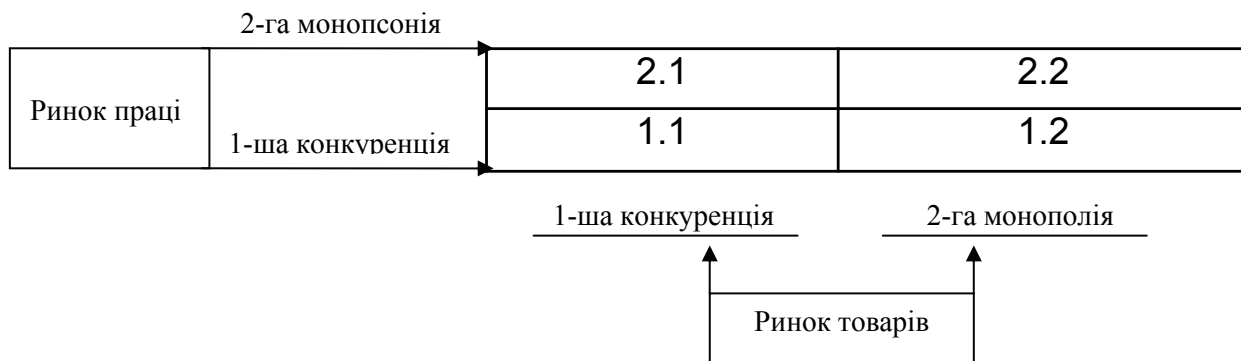


Рис. 3.2. Реальні комбінації структур тереневих ринків праці й ринків товарних благ

За умови максимізації прибутку виникає, що  $MRP = MC_L$ , де лінія граничних видатків відхиляється від лінії пропозиції праці:

$$MC_L = \frac{\partial C}{\partial L} = W + L \cdot \frac{\partial W}{\partial L} = W \left( 1 + \frac{L}{W} \cdot \frac{\partial W}{\partial L} \right) = W \left( 1 + \frac{1}{\varepsilon_S} \right), \quad (3.5)$$

де еластичність пропозиції праці див. (1.8).

Але монопсоніст-роботодавець керується не тільки попитом на працю, а й умовою максимального граничного прибутку, тому рівень зайнятості у нього й рівень ставок заробітної плати значно менші, ніж ті, що призначаються за умов, які відповідають умовно досконалому конкурентному ринку праці.

За умов досконалої конкуренції на ринку праці при недосконалій конкуренції на ринку товарних благ (ситуація 1.2) підприємство (або підприємець) отримує дохід  $R = Q \cdot p$  за ціною продукту, яка залежить від обсягу випуску:

$$MRP = \left( P + \frac{\partial P}{\partial Q} \cdot Q \right) \cdot MP_L = P \cdot \left( 1 + \frac{\partial P}{\partial Q} \cdot \frac{Q}{P} \right) \cdot MP_L = P \cdot \left( 1 + \frac{1}{\eta} \right) \cdot MP_L, \quad (3.6)$$

де  $\eta < 0$  – еластичність попиту за ціною продукту.

Таким чином,  $W = MC_L = P \cdot \left( 1 + \frac{1}{\eta} \right) \cdot MP_L$  і, оскільки тільки еластичність є негативною при позитивних  $P, W$  і  $MP_L$ , попит на працю для монополії зменшується порівняно з конкурентними ринками продукту. Внаслідок цього рівень зайнятості на такому ринку менший ніж на фірмі, яка не має монополії продукту.

Монопсонія на ринку праці й монополія на ринку товарів (ситуація 2.2) є комбінацією вже виписаних ситуацій на тереневих ринках, при якій виникає рівняння

$$W \cdot \left( 1 + \frac{1}{\varepsilon_S} \right) = p \cdot \left( 1 + \frac{1}{\eta} \right) \cdot MP_L. \quad (3.7)$$

Якщо у цьому рівнянні припустити  $\varepsilon_S = +\infty$  і  $\eta = -\infty$ , з нього виводиться модель досконалої конкуренції на ринку праці та досконалої конкуренції на ринку товарних благ:  $W = p \cdot MP_L$ .

Найбільш поширеною формою ринкових структур є така ситуація на ринку праці, коли працівників наймає відносно невелика кількість роботодавців, що визначається як олігопсонія. При цьому передумовами моделювання мають виконуватися такі припущення:

- підприємство стикається з конкурентною пропозицією працівників, які ще не об'єднані у профспілку й не мають ринкової сили;

- на ринку праці не існує домовленості між роботодавцями-олігопсоністами, але залишаються інформаційні та мобільні можливості робочої сили.

На рис. 3.3 показано ламані лінії пропозиції праці з точкою  $b$ , яка відповідає заробітній платі  $W_0$  і зайнятості  $L_0$ .

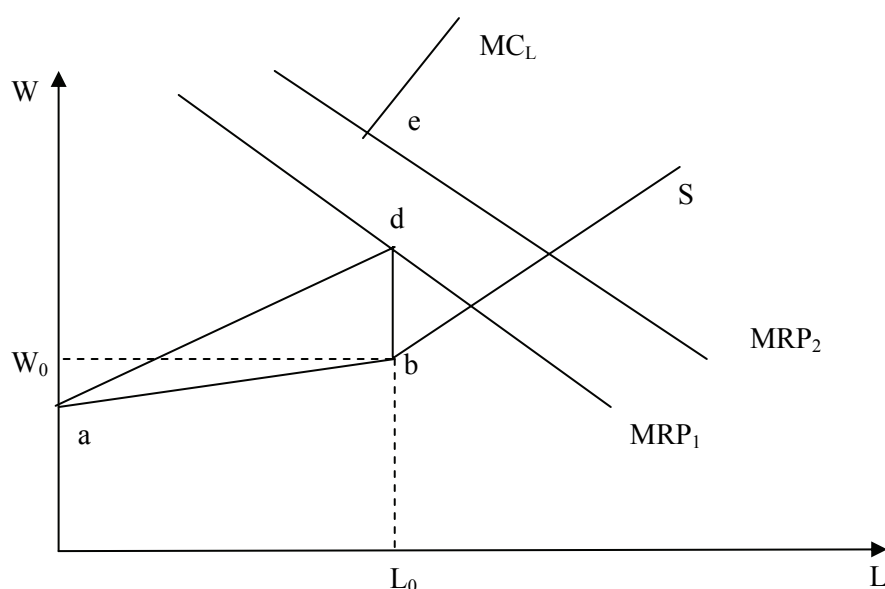


Рис. 3.3. До моделі олігопсоністичного ринку праці

За даною ставкою заробітної плати  $ab$  – лінія пропозиції, якщо конкуренти не реагують на зміни у даного роботодавця, а  $bS$  – лінія, з якою олігопсоніст зіткнеться за умови, що конкуренти копіюють його дії. Інакше вони можуть втратити робочу силу, і в результаті цього утвориться ламана лінія пропозиції.

Внаслідок цього відбувається розрив кривої граничних видатків на працю  $MC_L$  (точки  $d$  і  $e$ ). Рівновага на такому ринку буде за умови, коли граничні видатки і вартості граничного продукту праці  $MRP_1$  дорівнюватимуть один одному при рівні зайнятості  $L_0$ . А оскільки будь-яке зміщення вартості між  $MRP_1$  і  $MRP_2$  не впливатиме на заробітну плату і зайнятість, то наслідками цієї моделі тереневих ринків ринків праці будуть не тільки жорсткість встановлення рівнів оплати праці, а

й консервування рівнів зайнятості навіть під час циклічного зниження економічної активності.

Теорії олігополії, коли на локальному ринку праці обмежена кількість найманих працівників, також можуть бути проаналізовані на основі ламаної лінії попиту на працю. Аналогічно у короткостроковому періоді прийдемо до висновку, що олігополістичний попит залишається жорстким навіть при суттєвих змінах заробітків.

Ця теорія не пояснює виникнення початкової рівноваги ринку праці. Тому й виникло декілька моделей олігополії, які пояснюють цю рівновагу на засадах специфічних кривих ринкового попиту на продукт і правил реагування роботодавця на поведінку його конкурентів. Це такі моделі, як модель Курно та модель Бертрана, коли підприємства мають або декілька рівнів випуску, або декілька рівнів заробітної плати, які максимізують їх прибутки, при відповідних конкурентних рівнях випуску або ціноутворення. З ними можна ознайомитися у рекомендованій літературі.

### 3.4. Теорія мінімальної заробітної плати

З урахуванням суспільних інтересів державні урядові структури вживають активних заходів з надання підприємствам (підприємцям) найбільш сприятливих умов для розвитку й зміцнення передумов співробітництва на ринку праці між роботодавцями та працівниками.

Державне регулювання ринку праці передбачає законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати. Тут можливі два різних варіанти

I. Модель мінімальної заробітної плати з повним обійманням ринку, коли цей рівень поширюється на ринок праці в цілому;

II. Модель мінімальної заробітної плати з неповним обійманням, коли цей рівень поширюється тільки на локальну частину ринку праці по галузях або за професіями.

У першому випадку встановлення мінімальної заробітної плати вище за зрівноважену для даного ринку праці. За інших рівних умов це призводить до зменшення рівня зайнятості та збільшення безробіття, як правило, для малокваліфікованої робочої сили.

Розмір скорочення зайнятості ( $L_0 - L_{\min}$ ) при даній мінімальній заробітній платі  $W_{\min}$  визначається еластичністю попиту на працю, а чисельність незайнятих осіб, які претендують на робочі місця, збільшиться ще на величину, яка буде визначатися еластичністю пропозиції праці. Для подолання негативного впливу мінімального рівня заробітної плати на зайнятість молоді малокваліфікованої робочої сили іноді встановлюють окремий рівень таким, що є нижчим, ніж для всього ринку праці – це так званий субмінімум заробітної плати.



Для аналізу другої моделі мінімальної заробітної плати з неповним обійманням ринку припустимо, що працівники можуть вільно переміщуватися між двома секторами ринку праці, а пропозиція праці має низьку еластичність, коли лінія пропозиції праці проходить прямолінійно.

Мобільність працівників означає, що тільки спочатку заробітна плата в обох секторах однакова. Уведення ж мінімальної заробітної плати  $W_{\min}$  у першому секторі витисне з нього працівників на величину, що визначається еластичністю попиту на працю у першому секторі ( $L_1 - L_{\min}$ ), які перейдуть у другий сектор і збільшать пропозицію праці. Унаслідок цього у другому секторі зайнятість збільшиться до  $L = L_2 + (L_1 - L_{\min})$ , а заробітна плата зменшиться на суму, що визначається еластичністю попиту на працю у другому секторі (рис. 3.4) і складе  $W_0 - W$ .

За умов монопсонії можливі й позитивні ефекти впливу мінімальної заробітної плати на зайнятість і рівень заробітків. На рис. 3.5 мінімальну заробітну плату  $W_{\min}$  встановлено на рівні, що перевищує монопсоністично зрівноважений рівень заробітної плати  $W_M$ . При цьому лінія пропозиції праці набуде вигляду ламаної  $W_{\min}CS_L$ , а ламана лінія граничних видатків –  $W_{\min}CBMC_L$ .

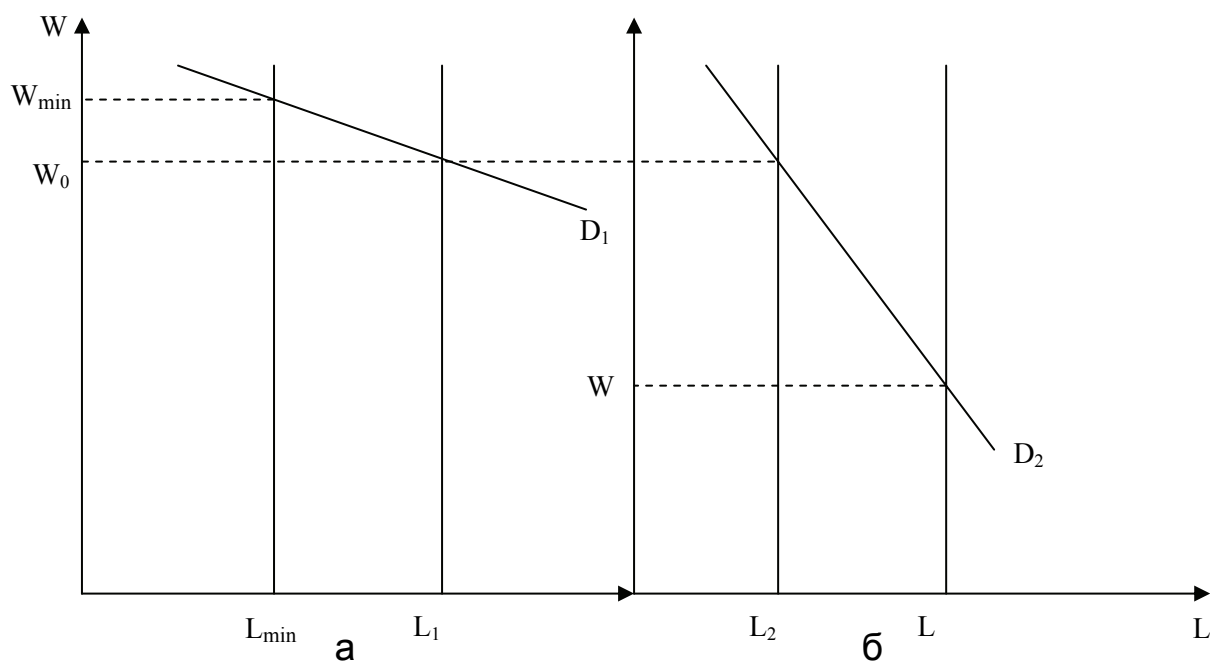


Рис. 3.4. Модель заробітної плати з неповним обійманням ринку:  
а – перший сектор; б – другий сектор

Рівень зайнятості  $L'$  визначається умовою максимізації прибутку й відповідає горизонтальним координатам точки  $D$ , у якій  $MC_L = MRP$ , де  $MC_L$  – нова крива граничних видатків  $W_{\min}CBMC_L$  і  $L' > L_M$ . Позитивний ефект мінімальної заробітної плати на зайнятість буде

зберігатися при встановленні  $W_{\min}$  на інтервалі  $W_M < W_{\min} < W'$ , де  $W' = MC_L = MRP$  є заробітною платою, яка дорівнює граничним видаткам, коли й вони дорівнюють граничному грошовому продукту праці ще до встановлення мінімальної заробітної плати.

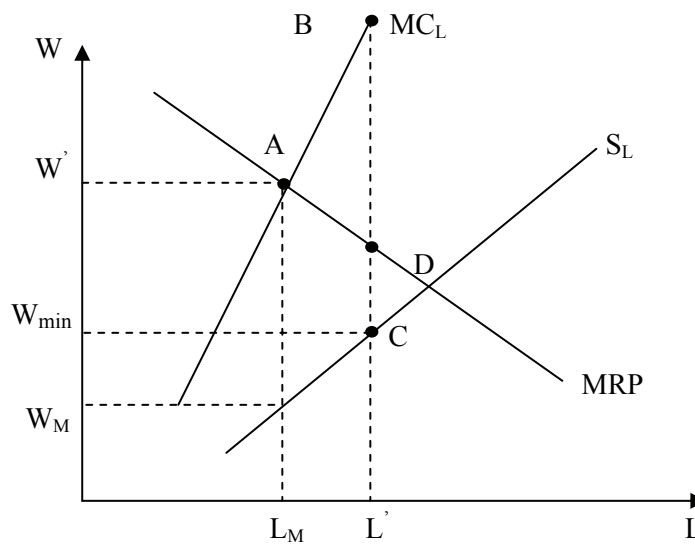


Рис. 3.5. Мінімальна заробітна плата за умов монопсонії

### 3.5. Дисбаланс незрівноваженого ринку праці

Моделі зрівноваженого ринку праці ґрунтуються на тому, що між попитом роботодавця на кількість праці та пропозицією працівників є згода відносно рівня заробітної плати такого, що у так званій точці рівноваги  $E(L_p, W_p)$  це й відбувається:  $D(W_p) \Rightarrow S(W_p) \Rightarrow L_p$ . Причому при узгодженому рівні заробітної плати ніби-то можна звільнити ринок від надлишкової пропозиції або запобігти надлишковому попиту роботодавців – „відчистити” ринок праці. Але ж у дійсності виникає багато чинників, які протягом довгострокового часу можуть порушувати збалансованість ринку праці.

У моделі незрівноваженого ринку праці виходять з того, що рівень зайнятості робочої сили визначається або попитом на працю, або її пропозицією – так званою „короткою стороною” ринку. Залежно від того, що за даною заробітною платою менше – попит чи пропозиція, – те й визначатиме кількість найманої робочої сили:

$$L = \min(D_L, S_L). \quad (3.8)$$

Лінії попиту та пропозиції у цій моделі можна інтерпретувати як такі, що відображають найбільшу кількість праці, яка може бути обмінена на ринку при даній ставці заробітної плати.

З рис. 3.6 видно, що при ставці заробітної плати  $W_1$ , яка більша за зрівноважену ( $W_1 > W_p$ ), роботодавці не схочуть найняти більше

працівників ніж  $L_1$  – відповідно до лінії попиту на працю  $D_L$ . Тобто кількість найманої праці буде визначено їх попитом, незважаючи на те, що на цьому ринку праці пропозиція значно перевищує попит.

При ставці заробітної плати, яку встановлено меншою за зрівноважений рівень ( $W_2 \leq W_p$ ), і пропозиція праці значно менша за попит на неї. Але ж роботодавці можуть обмежитися запропонованою пропозицією кількістю праці тому, що у цій ситуації вони отримують прибутки. Дійсно, гранична вартість продукту за рівнем зайнятості  $L_2$  перевищить заробітну плату. Таким чином, кількість праці буде визначено її пропозицією, незважаючи на те, що попит на працю значно більший.

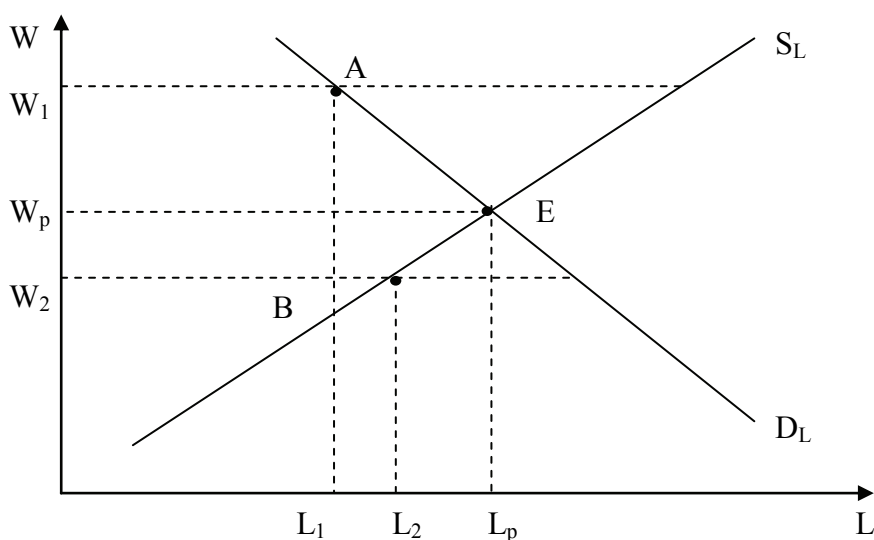


Рис. 3.6. До моделі незрівноваженого ринку праці

На відміну від зрівноважених моделей ринку праці, які передбачають існування єдиної комбінації рівнів заробітної плати і зайнятості (точка  $E$ ), незрівноважена модель дозволяє зробити припущення, що комбінацій заробітної плати й зайнятості може бути багато. Визначаються ці комбінації ламаною лінією  $AEB$  (див. рис. 3.6).

Функціональна залежність змін заробітної плати з плином часу у незрівноваженій моделі може бути виписана таким рівнянням:

$$W_t = W_{t-1} + y \cdot (D_L - S_L), \quad (3.9)$$

де  $y > 0$  – параметр швидкості, з якою заробітна плата спрямовується до зрівноваженої.

Якщо параметр  $y$  великий, то ринок праці швидко рухається до рівноваги і, навпаки, якщо цей параметр малий, то незрівноважена ситуація дисбалансу на такому ринку праці триватиме значно довго. Напрямки змін у заробітній платі слугують у даному випадку точним показником того, що є чинником, який стримує цей рух – чи то попит,

чи пропозиція. Коли збільшується заробітна плата, то й зайнятість на ринку праці визначається пропозицією праці, а якщо визначальним стає попит на працю, заробітки знижуються.

Взагалі ж, характеристики ринку праці – це рівень зайнятості робочої сили, що визначається як співвідношення

$$n(t) = \frac{L(t)}{S(t)}, \quad (3.10)$$

а також рівень безробіття  $m(t) = 1 - n(t)$  – як негативний бік ринкової економіки в цілому.

Як міра товарно-грошових відносин ринок праці є складною схемою взаємодій з іншими ринками: і капіталу, і продуктів.

Таким чином, основна функція ринку праці полягає у тому, щоб створити умови для здійснення процесу праці за умови єдності його трьох елементів – засобів праці, предметів праці та самого процесу живої праці, що цілеспрямовано поєднуються для удосконалення природи та суспільства.

### Запитання для самоконтролю

1. Розгляньте вплив щорічних підвищень мінімальної заробітної плати на зайнятість населення та безробіття на ринку праці й зробіть висновки.

2. З точки зору теорії конкурентного ринку праці ефект однакового підвищення мінімальної заробітної плати буде більшим у розвинутих державах чи у тих, що розвиваються?

3. Якщо монополіст, попит на продукт якого не є еластичним за ціною, платитиме заробітну плату, вищу за конкурентний рівень, чи не призведе це, у свою чергу, до того що похідний попит його на працю буде теж нееластичним?

4. Які проблеми підлаштування змін на ринку праці виникають при порушеннях мобільності робочої сили та при жорсткості режимів робочого часу?

5. За яких умов буде ефективною державна політика на незрівноваженому ринку праці, що сприяє збільшенню сукупного попиту?

6. За умови, що пропозиція характеризується негативною еластичністю заробітної плати, опишіть і графічно зобразіть інтерпретацію монополістичного ринку праці.

7. Скільки та які зрівноважені точки існують на ринку праці, якщо крива пропозиції матиме вигляд кривої оберненого вигину?

8. У чому полягають особливості підладження до зрівноваженого ринку праці порівняно з товарним ринком та ринком капіталу?

9. Які наслідки для функціонування ринку праці матимуть обмеженості інформації у працівників про наявність робочих місць, а у роботодавців – про найманих працівників?

10. Які параметри впливатимуть на швидкість спрямування поточного рівня заробітної плати до зрівноваженої при моделі початкового незрівноваженого ринку праці?

## 4. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ Й РОЗПОДІЛ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### 4.1. Особливості ринку праці фахівців

Якісні характеристики працюючого персоналу, а також здатність людини до трудової діяльності (вміння, знання й навички) теоретично можна оцінювати як так званий людський капітал. Його може бути збільшено завдяки освіті й професійній підготовці фахівців.

Модель ринку праці фахівців є відтворенням взаємодії відносних попиту й пропозиції кваліфікованої праці, якщо зважати на таку передумову, що існує єдиний рівень або різновид їх підготовленості.

Відносна заробітна плата  $W_R$  вказує співвідношення середньої заробітної плати підготовлених працівників  $W_e$  до середнього заробітку некваліфікованих працівників  $W_n$ . Якщо відносний попит на фахівців  $D_R$ , а  $S_R$  – відносна пропозиція їх праці, то криві таких характеристик ринку фахівців будуть мати традиційний нахил. Дійсно, оскільки у міру поступового зростання відносної заробітної плати роботодавці замінюватимуть кваліфіковану працю малокваліфікованою, то крива попиту матиме негативний нахил. Крива пропозиції кваліфікованої праці буде з позитивним кутом нахилу, оскільки чим більше розрив у заробітках, тим більше людей будуть прагнути отримати якісну професійну підготовку.

З цієї логічної моделі випливає те, що чим більше буде доля фахівців серед усіх працівників, тим менше стане різниця у заробітках між фахівцями та усіма працівниками щодо даного відносного попиту на працю й відповідно меншою вважатиметься індивідуальна віддача від фахової освіти.

Дійсно, середню заробітну плату в будь-якому економічному регіоні можна подати як функцію зарплат фахівців і малокваліфікованих працівників:

$$W_R \cdot L_R \cdot W_N / (1 - L_R) \cdot W_N + W_R \cdot L_R \cdot W_N. \quad (4.1)$$

Тоді співвідношення середньої заробітної плати освічених працівників до середньої заробітної плати у регіоні таке:

$$W_R \cdot L_R / [1 + L_R \cdot (W_R - 1)]. \quad (4.2)$$

Отримана формула відображає те, що розподіл заробітної плати між освіченими та малоосвіченими працівниками як співвідношення їх середніх заробітків водночас визначатиметься й часткою освіченої робочої сили  $L_R$  та обсягом ринку в цілому.

Для ринку праці фахівців характерний часовий лаг у підладженні умов праці у відповідь на зміни у попиті на працю. Цей лаг викликаний довготривалістю фахових освітніх програм, що досягають 4-5 і більше років. Унаслідок цього у короткотривалому періоді пропозиція праці не є еластичною, тому підладження ринку праці фахівців за умови шоків у попиті на працю відбуватиметься за принципом так званої павутиноподібної моделі (рис. 4.1).

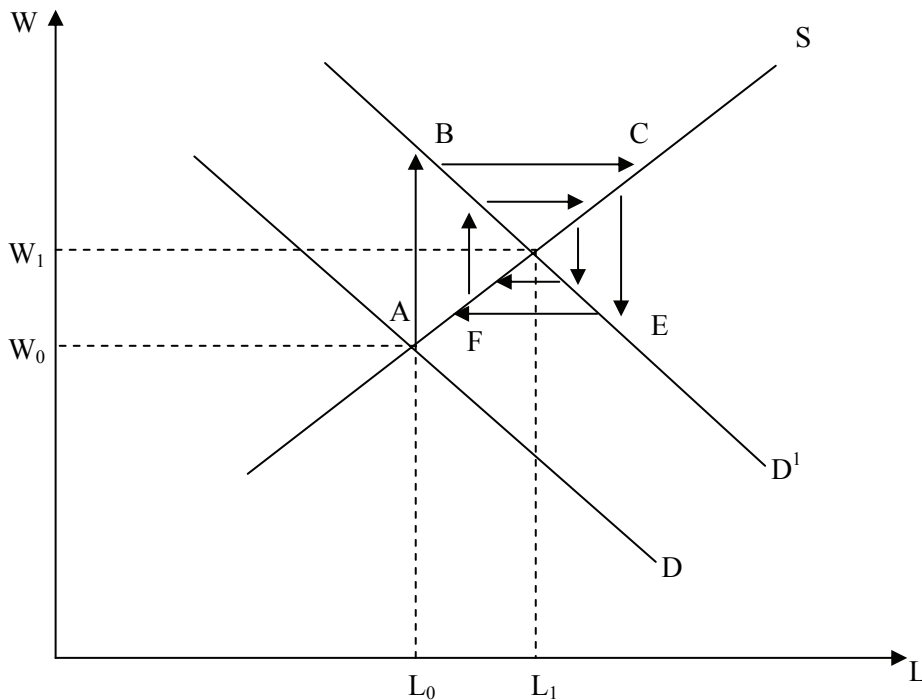


Рис. 4.1. Павутиноподібна модель ринку праці фахівців

У початковий період шок попиту відбивається у зростанні заробітної плати, тому ринок праці зміщується з точки А у точку В, у відповідь на що пропозиція у довгостроковому періоді зростає, переходячи від точки В до точки С. Але така пропозиція виявляється збитковою при даному рівні заробітної плати, заробітки падають, а ринок праці переходить з точки С у точку Е, що, у свою чергу, викличе зниження пропозиції у довготривалому періоді від Е до F. А після цього, оскільки попит знов перевищить пропозицію, відбувається повторення циклу підладження до тих пір, доки такі коливання ринку не приведуть до довгострокової рівноваги у заробітній платі  $W^1$ . Таке підладження умов до узгодженого зрівноваження розтягнуте у часі й може бути перервано позачерговими шоками попиту на працю фахівців.

Умовою дії павутиноподібної моделі є те, що лінія попиту має бути менш стрімкою за криву пропозиції, тобто абсолютне значення еластичності довгострокової пропозиції праці буде меншим за еластичність лінії попиту:

$$|\varepsilon_D| > |\varepsilon_S|. \quad (4.3)$$

У протилежному разі павутина зрівноваження буде розростатися, тому досягнення рівноваги утруднюватиметься умовами ринку.

#### **4.2. Про суспільну корисність фахової освіти**

Норма зиску від освіти для суспільства відрізняється від такої для окремої людини, оскільки і видатки, і вигоди від освіти суспільством та індивідуумом розраховуються по-різному.

Такий собі індивідуум буде розраховувати свою власну норму зиску від освіти, коли визнає інформацію про чисту заробітну плату, що йому залишиться після сплати податків, а також з урахуванням інших негрошових вигод та й своїх власних прямих видатків на фахову підготовку.

До суспільних видатків на освіту входять, крім витрат самих студентів та їх родин, ще й соціальні видатки, пов'язані з витратами держави та некомерційних установ, задіяних у цій сфері послуг. Такі суспільні видатки складають значну частину загальних видатків разом. Особливо це відноситься до більш низьких ступенів освіти, коли зазвичай фінансування здійснює держава, а розміри альтернативних видатків від прогаяних під час навчання заробітків ще замалі. Крім цього, соціальні видатки перевищують індивідуальні на розміри податкових виплат, які б могли бути отримані суспільством з цих прогаяних заробітків.

Адже соціальні вигоди також більші за індивідуальні, бо загальний зиск суспільства від освіченості громадян розраховується без відрахувань прибуткового податку на заробітну плату. Так відбувається тому, що суспільство в цілому виграє від послуг, які надаються за рахунок податків й при цьому вигоди збільшуються, бо ж прогресивне оподаткування приводить до того, що додатковий зиск для суспільства від високих податків зростає скоріше, ніж доходи від отримання все більшої частки освічених фахівців.

До соціальних вигод також входять зовнішні та побічні ефекти від освіти, які оцінювати складніше. То ж вважається, що більш освічені члени суспільства привносять значні вигоди науковими відкриттями та розробками, винаходами та іншими досягненнями, бо вони законослухняні.

Суспільні та приватні видатки й вигоди від рівня освіченості зіставляються у табл. 4.1.

Крім різного обліку вигод і видатків, державні органи також використовують меншу норму дисконтування порівняно з окремими громадянами, оскільки на макрорівні можна уникнути індивідуальних ризиків, а також проблем недосконалої інформації про можливості реалізації отриманої освіти й про розміри наступних доходів, тобто тих чинників, які підвищують індивідуальні норми дисконтування.

Таблиця 4.1

## Моделі індивідуального та соціального зиску від освіти працівників

Показники	Індивідуум	Суспільство
Видатки	$P_i - C + ЗП$ $P_i$ – прямі видатки на освіту $C$ – стипендія $ЗП$ – втрачені чисті заробітки за період навчання	$P_c + \sum ЗП$ $P_c$ – загальні прямі видатки на освіту $\sum ЗП$ – повні прогаяні заробітки за навчання з відривом від виробництва
Вигоди	$ЗП + МВ$ $ЗП$ – чисті заробітки фахівця після сплати податків $МВ$ – моральні вигоди людині (престиж, імідж)	$ЗП_c + МВ_c + E$ $ЗП_c$ – вигоди у заробітках (до оподаткування) $МВ_c$ – моральні вигоди суспільству $E$ – зовнішні побічні ефекти.

Якщо розглядати фахову освіту як сигнал про видатки на відбір працівників та з'ясування їхньої дійсної продуктивності, то соціальний зиск від освіти буде полягати у тому, що освіта допомагає нібито "сортувати" працівників відповідно до їх продуктивності.

Припустимо, що у суспільстві існує два типи робочих місць, тому технологія виробництва потребує, щоб для них була однакова кількість працівників. Кожний працівник у змозі виконувати завдання за технологією 1, але роботи типу 2 зможуть виконати лише половина працівників. Розподіл трудових ресурсів за випадковою вибіркою призвів би до того, що лише половина здібних працівників зайняли б робочі місця типу 2 і цим за заданою технологічною пропорцією було б скорочено випуск виробництва вдвічі. Але ж якщо фахова освіта ефективно визначатиме здібних працівників, то використання її рівня як сигналу для розподілення трудових ресурсів дозволить максимізувати виробничий випуск у наведеному прикладі.

Припустивши, що робочі місця типів 1 і 2 є такими, що досконало замінюються у виробництві національного доходу, і граничний продукт другого типу вдвічі більший за продукт першого типу, маємо отримати, що оптимальний розподіл персоналу з урахуванням освітніх сигналів кожного дозволить збільшувати вклад у національний дохід до 15 разів порівняно з попереднім розподілом трудових ресурсів за випадковою вибіркою.

Таким чином, приходимо до висновку про позитивне значення та суспільну корисність фахової освіти працівників на сучасному рівні й у майбутньому.

### 4.3. Недосконалість ринку й відміни у заробітній платі

Відхилення від умов досконалого конкурентного ринку праці з точки зору впливу на розподіл заробітної плати відбувається за двома основними напрямками:



- по-перше, мобільність на ринку працівників не є абсолютною, існують її обмеження, у тому числі й такі, що пов'язані з видатками на мобільність;

- по-друге, для отримання досконалої інформації на ринку праці можуть знадобитися дуже значні видатки.

Під час функціонування ринку праці виникають деякі зміни у попиті на працю, що призводять до окремих змін у заробітній платі й у підсумку виникає деяка множина пропонованих заробітних плат замість однієї, як при досконалій конкуренції, а недосконалість інформації ще призводить до того, що пропозиція повільно підладжується й такі відмінності у заробітках зберігаються тривалий час. Розтягнутість підладження у часі може бути також викликана й нееластичністю пропозиції праці у короткостроковому періоді, як це було у випадку павутиноподібної моделі ринку висококваліфікованої праці фахівців, коли заробітна плата коливається навколо зрівноваженої  $W_e$  (рис. 4.2).

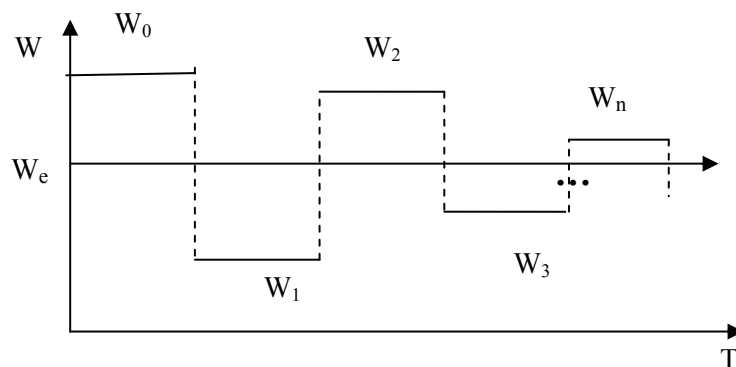


Рис. 4.2. Підладження до зрівноваженої заробітної плати у часі

Унаслідок тривалості у часі процесу зрівноважувального підладження у певний час на ринку праці існуватиме не одна, а декілька заробітних плат для одного різновиду праці, які й відбиватимуть перехідні відмінності у заробітках.

Але навіть із плином часу процес підладження заробітних плат не обов'язково приведе до встановлення єдиної заробітної плати. Отримання інформації про всі існуючі ставки заробітної плати може потребувати значних видатків і часу, то ж можлива ситуація, коли граничні видатки на отримання цієї інформації виявляться вищими за вигреш від зрівноваження й самої заробітної плати.

Тоді відмінності у заробітній платі, викликані недосконалістю інформації, будуть мати не тимчасовий, а постійний характер. Тому більш детально процеси вибору прийнятних для працівника заробітків розглядаються у теорії пошуків роботи. Теоретично існує два різновиди обмежень щодо мобільності робочої сили: це географічні й інституційні обмеження у просторі й часі.

Ринки праці теж мають просторову, тереневу протяжність у різних місцях географічного простору. Тереневі переміщення робочої сили

(або її міграція) пов'язані з видатками на подолання відстані та зміну місць прикладання праці, як, можливо, й місця проживання.

Крім цього географічні обмеження можуть узгоджуватися з інституційними та законодавчими обмеженнями дозволів на тереневу мобільність. Більш детально видатки й обмеження мобільності досліджені за аналізом трудових міграцій, міжфірмової мобільності та сегментації ринку праці.

Так, інституційні обмеження виникають як наслідок існування у суспільстві формальних і неформальних правил і процедур – таких, що перешкоджають мобільності або полегшують її. Формальні обмеження можуть виникати унаслідок діяльності держави або профспілок та інших громадських об'єднань. Неформальні обмеження – результат дії установлених традицій у суспільстві, неписаних норм і правил. Приклад дії таких норм – це дискримінація на ринках праці за расовими, етнічними, статевими або віковими та іншими характеристиками робочої сили.

Треба розуміти, що будь-які недосконалості реальних ринків праці порушують теоретично встановлені пропорції, але дія економічних закономірностей і при цьому залишається стабільною.

#### 4.4. Розподіл заробітків за розмірами

Усілякі відмінності в заробітній платі призводять до того, що на певний час існує безліч значень заробітків, що спостерігаються, або ж діє розподіл заробітної плати. Статистичний розподіл заробітків має так званий логонормальний характер (рис. 4.3), який зрушено трохи лівіше відносно нормального закону розподілу та й з більшою правобічною увігнутістю. Якщо за нормальним розподілом середній та медіанний розміри заробітних плат збігалися б, то за логонормальним розподілом середнє значення заробітної плати було б більше за медіанне. Такий вигляд заробітків, що спостерігаються, є тривало стійким і характерним для багатьох економік у різні періоди економічної історії.

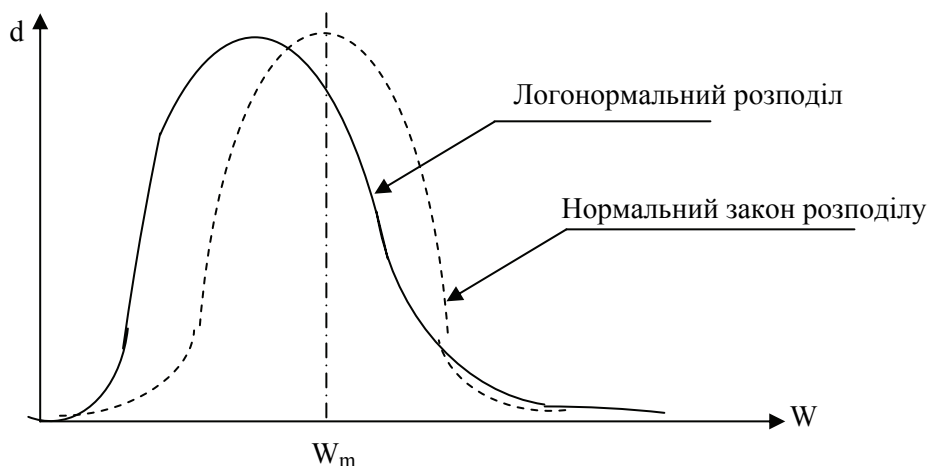


Рис. 4.3. Логонормальний розподіл заробітків

Відомим економістом Парето було виведено закон розподілу заробітків, згідно з яким дохід від заробітної плати  $Y$  є аргументом у такій дрібній раціональній функції гіперболи:

$$N = \frac{A}{Y^\alpha}, \quad (4.4)$$

де  $N$  – кількість доходів, які будуть більші за  $Y$ ;

$A$  і  $\alpha$  – параметри гіперболічної функції.

Легко побачити, що у логорифмічних координатах  $\lg N(\lg Y)$  буде лінійно-залежним, у якому  $A = \lg N$  при  $\lg Y = 1$  і  $\alpha$  – кут нахилу логарифмічної лінії доходів.

Треба сказати, що закон Парето (4.4) добре відповідає правобічній увігнутій частині логонормальної кривої (див. рис. 4.3), яка отримала назву «хвіст Парето». Тут відбиваються заробітки з високими доходами працівників, але це не є достатнім для опису розподілу доходів серед груп некваліфікованих працівників з низькими доходами.

Традиційними засобами подання відмінностей нерівності щодо розподілу доходів та заробітків на ринку праці слугують так звана крива Лоренца (рис. 4.4) і коефіцієнт Джині.

Крива Лоренца показує співвідношення між кумулятивними відсотками чисельності працівників і кумулятивними відсотками частки їх заробітків у суспільних доходах.

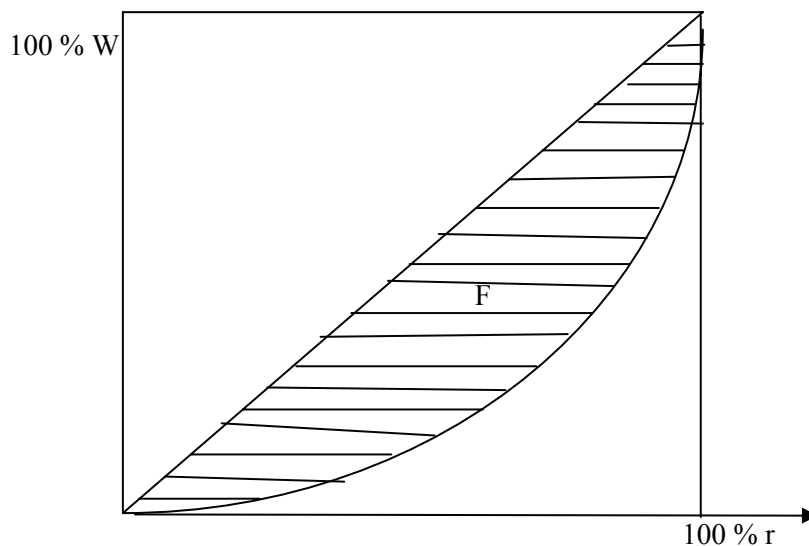


Рис. 4.4. Співвідношення заробітків за кривою Лоренца

Рівномірний розподіл, коли кожному збільшенню кумулятивного відсотка працівників на одиницю відповідає також одиничне зростання заробітків, вказує діагональна пряма під кутом  $45^\circ$ . Чим більше крива Лоренца буде відхилена вправо від діагональної, тим більша нерівність у розподілі заробітків.

Ступінь нерівності, на що візуально вказує крива Лоренца, відбиває й коефіцієнт Джині, розраховуваний як співвідношення площі

фігури між кривою Лоренца та діагональною прямою (заштриховано) до площі прямокутного трикутника під діагональною прямою:

$$K_{Джисні} = \frac{F}{F_{\Delta}}, \quad (4.5)$$

де  $F_{\Delta}$  — площа трикутника (рис. 4.4).

#### 4.5. Вплив на ринок праці систем її оплати

Для подолання дискримінаційних відмінностей у заробітній платі у соціальній політиці застосовують системи однакової оплати за роботи порівнювальної цінності. У цих системах кожне робоче місце зіставляється з іншим за критеріями кваліфікації, напруженості праці, відповідальності за результати та умовами праці взагалі. Робочі місця, які отримали однакову оцінку порівняльної цінності, повинні мати й однаковий рівень оплати праці.

Розглянемо вплив такої системи оплати праці на основі порівняльної цінності робіт на ринку праці.

На рис. 4.5 показано ринки праці за двома різновидами зайнятості  $A$  і  $B$ , які розглядаються як порівняльні,  $A$  – вид зайнятості, у якому домінують працівники дискримінованої групи,  $B$  – такий вид зайнятості, у якому домінують недискриміновані групи зайнятості. Криві пропозиції працівників дискримінованої  $S_j$  і працівників недискримінованої  $S_m$  груп складаються й утворюють криву сукупної пропозиції  $S_i$  для кожного з різновидів зайнятості.

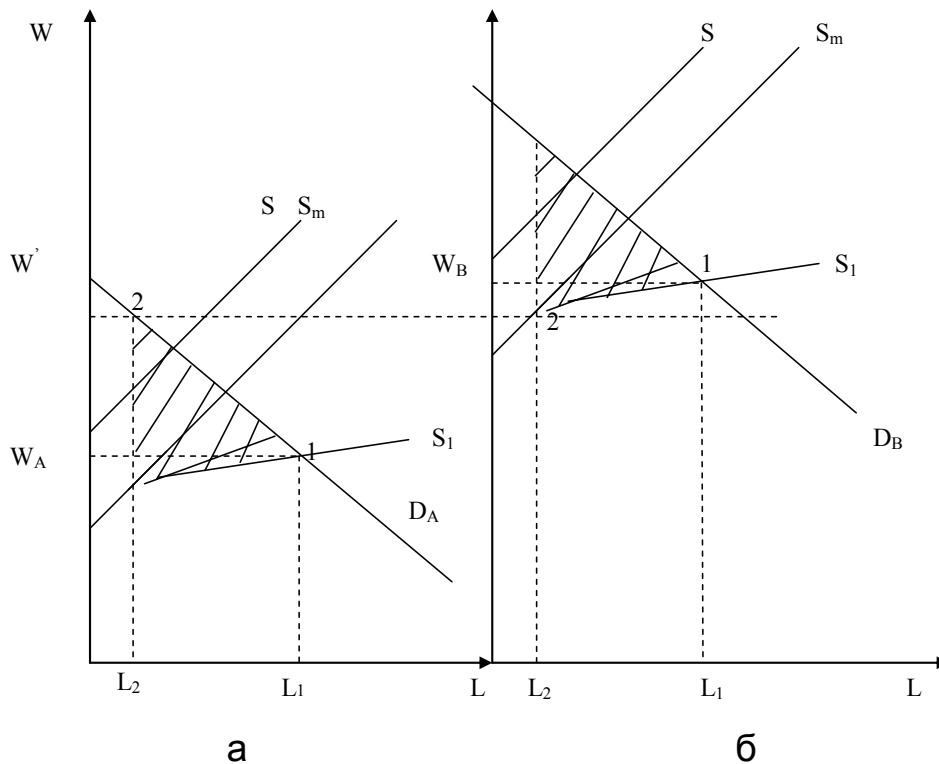


Рис. 4.5. Вплив системи оплати на основі робіт зрівняної цінності на ринок праці: а – для професії А; б – для професії В

Лінії попиту на працю для обох видів зайнятості такі, що для різновиду  $A$  зрівноважена заробітна плата ( $W_A$ ) менша, за заробіток для виду зайнятості  $B$  ( $W_B$ ).

Припустимо, що відповідно до системи оплати робіт зрівнюваної цінності встановлено однакову заробітну плату  $W'$  для обох різновидів зайнятості. Заробітна плата для професії  $A$  збільшиться, а для професії  $B$  заробітки відповідно зменшаться. Зайнятість для кожної з професій також зменшиться від абсциси точки 1 до точки 2. Таким чином, з'явиться надлишкова пропозиція у професії  $A$ , при цьому більша кількість працівників обох груп буде пропонувати свою працю у цьому виді зайнятості, але попит, навпаки, скоротиться і настане надлишковий попит на професію  $B$ .

Заштриховані трикутники вказують «мертвий» обсяг втрат унаслідок оплати праці за принципом робіт порівняльної цінності – адже здобутки тих, що виграли, менші за витрати тих, що програли від цього. Трикутник на рис. 4.5, а, обмежений лініями попиту та сукупної пропозиції, вказує суму виграшу споживача та виробника для професії  $A$ . Заштриховану частину трикутника буде втрачено, якщо зайнятість скоротиться до  $L_2$ , що відповідає точці 2. Для працівників цієї професії, хоча і заробітна плата деяких з них підвищиться як перетікання від прибутку роботодавця, цей виграш буде перекрито втратами через звільнення працівників і споживачів, частина з яких теж є працівниками.

Важливий додатковий ефект, який не показано на рис. 4.5, виявляється у тому, що система порівняльної цінності викличе скорочення навчання на робочих місцях у видах зайнятості, де домінують працівники дискримінованої групи. Оскільки професійна підготовка є додатковою вигодою для працівника, на якій підприємство (фірма) намагається зекономити, якщо збільшується зарплата.

Кінцевий ефект у даному випадку аналогічний наслідкам встановлення мінімальної заробітної плати (див. вираз (3.4)).

### **Запитання для самоконтролю**

1. Як з позицій теорії людського капіталу прокоментувати стандартні графіки вік – заробітки, що вказують на вигідність індивідуальних інвестицій в освіту?

2. Порадьте випускнику школи, як прийняти вигідне рішення про вступ до вузу, якщо норма віддачі від вищої освіти складатиме 15%?

3. Як за теорією людського капіталу пояснити те, що на початку 90-х років минулого століття вітчизняною статистикою зафіксовано зменшення конкурсів зі вступу до вузу?

4. Визначіть вплив на співвідношення віддачі від вищої освіти для різних груп тих студентів, стипендії яким виплачуються залежно від їх здібностей та матеріального становища.

5. Як впливатиме на оцінку віддачі від вищої освіти той факт, що частина витрат на її отримання буде розглядатися як споживання, а не як інвестиції?

6. Який селективний вплив на склад співробітників університетів справляє те, що викладачі зазвичай заробляють менше, ніж співробітники недержавних установ, що мають таку ж освіту й професійну підготовку?

7. Чому для планової економіки була характерна велика кількість професій, що мали право виходу на пенсію за пільговим віком та стажем (вік, стаж)?

8. Як впливатимуть на моносоністичний ринок праці компенсаційні відмінності у заробітній платі працівників?

9. Як впливатиме на розподіл заробітків така ситуація, що на ринку праці будуть відсутніми недосконалість інформації?

10. Як на відмінності у заробітній платі (при моделі монополістичної дискримінації) вплине те, що роботодавець є ще й монополістом на ринку товарних благ?

## 5. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ Й БЕЗРОБІТТЯ

### 5.1. Моделі цілеспрямованої поведінки профспілок

В економічній теорії передбачається, що дія професійних спілок працівників (профспілки) цілеспрямована на поліпшення для своїх учасників двох основних характеристик: рівня зайнятості та рівня заробітної плати.

Тому поведінку профспілок на ринку праці можна змоделювати через максимізацію функції корисності їх:

$$U = U(w, r), \quad (5.1)$$

де  $r$  — чисельність працюючих членів профспілки.

Є й інший варіант подання такої функції корисності профспілок:

$$U = U(w, r, w_0), \quad (5.2)$$

де  $w_0$  — альтернативна зарплата у непрофспілковому секторі ринку праці.

Можливі такі окремі випадки застосування функції корисності профспілок:

- максимізація зарплат  $U(w)$  або зайнятості  $U(r)$ ;
- максимізація підсумкової заробітної плати усіх працюючих членів профспілки  $U(wr)$ ;
- максимізація економічної ренти доходів членів профспілки  $U[(w - w_0)r]$ .

На рис. 5.1 графічно показано рішення для кожного часткового випадку функцій корисності профспілок за виключенням випадку максимізації заробітної плати, оскільки для цього випадку рішенням

може стати і зайнятість тільки одного працівника, що залишився членом профспілки, і заробіток якого буде трохи меншим за  $W_3$ .

Для максимізації зайнятості членів профспілки рішенням має бути точка  $G(r_0, w_0)$  на лінії попиту на працю, коли різниці між іншими працівниками та членами профспілки ще не існує.

Для максимізації підсумкової заробітної плати ( $wr$ ) буде точка  $B$ , у якій еластичність попиту на працю стане  $e_D \Rightarrow -1$  і гранична сумарна заробітна плата  $M(wr) \Rightarrow 0$ . Отже, встановленою заробітною платою працівників є  $W_2$  при зайнятості  $r_2$ , а підсумковою – площа прямокутника  $W_2Br_2O$ .

Для максимізації трудової ренти рішенням профспілки буде точка  $A$  з заробітною платою  $W_1$  та рівнем зайнятості  $r_1$ . У цьому випадку профспілка поводитиме себе аналогічно монополісту на ринку продукту й рівень зайнятості визначатиметься горизонтальною координатою точки  $C$ , у якій гранична заробітна плата  $M(wr) \Rightarrow w_0r_1$ .

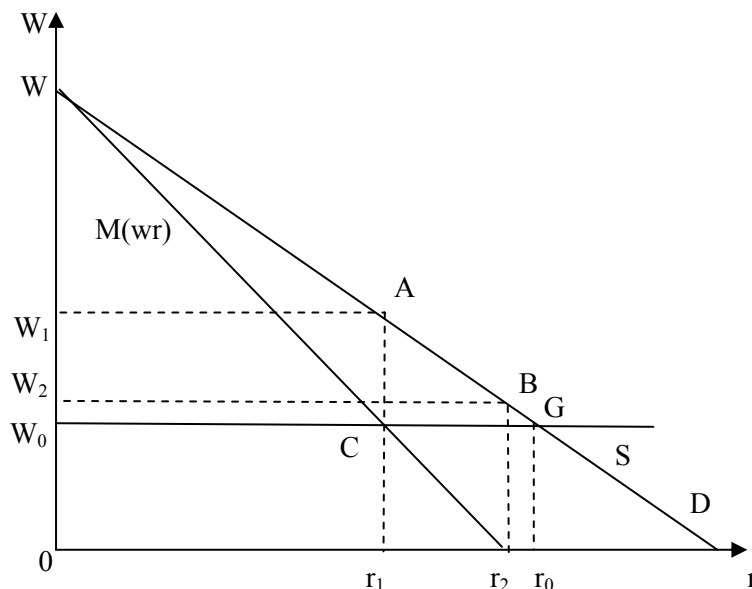


Рис. 5.1. Заробітна плата та зайнятість, що максимізують різні функції корисності профспілок

Усі розглянуті рішення були на лінії попиту на працю. Уявивши функцію попиту на працю як  $r = r(w)$ , можна отримати, що для точки максимізації корисності профспілок  $u_w / u_r = r_w$ , тобто гранична норма заміщення корисності від зарплати корисністю від зайнятості членів дорівнює нахилу кривої попиту на працю. Таким чином, рішення, що максимізує корисність профспілок, підпорядковується обмеженню попиту на працю.

Узагальнення різних випадків максимізації функції корисності профспілки теж може бути виконане за допомогою такої функції за типом Стоуна – Джері:

$$u(w, r) = (w - \gamma)^\theta (r - \delta)^{1-\theta}, \quad (5.3)$$

де  $0 < \theta < 1$  – параметр відносної значущості для профспілок додаткової зарплати ( $w - \gamma$ ) або додаткової зайнятості ( $r - \delta$ );  
 $\gamma, \delta$  – мінімально необхідні встановлені рівні відповідно заробітних плат і зайнятості.

Розглянуті випадки корисності профспілок, основані на моделі поведінки їх як монополіста, можуть бути частковими виходячи з комбінацій параметрів у виразі (5.3). Зокрема, для максимізації економічної трудової ренти  $\gamma \Rightarrow w_0, \delta \Rightarrow 0, \theta \Rightarrow 0.5$ , а для інших випадків пропонуємо студентам самостійно вибрати параметри до рівняння Стоуна – Джері та проаналізувати наслідки своїх рішень.

Модель поведінки профспілки як монополіста також є частковим випадком узагальненої моделі поведінки їх, що називається моделлю «право на управління». У цій моделі рівень заробітної плати спочатку визначається як наслідок переговорів між роботодавцем і профспілкою. Потім роботодавець, використовуючи своє право на керівництво підприємством, у однобічному порядку найматиме таку кількість працівників, щоб максимізувати свій прибуток. Наслідком цього буде те, що рівень зайнятості завжди лежатиме на кривій потрібного попиту на працю.

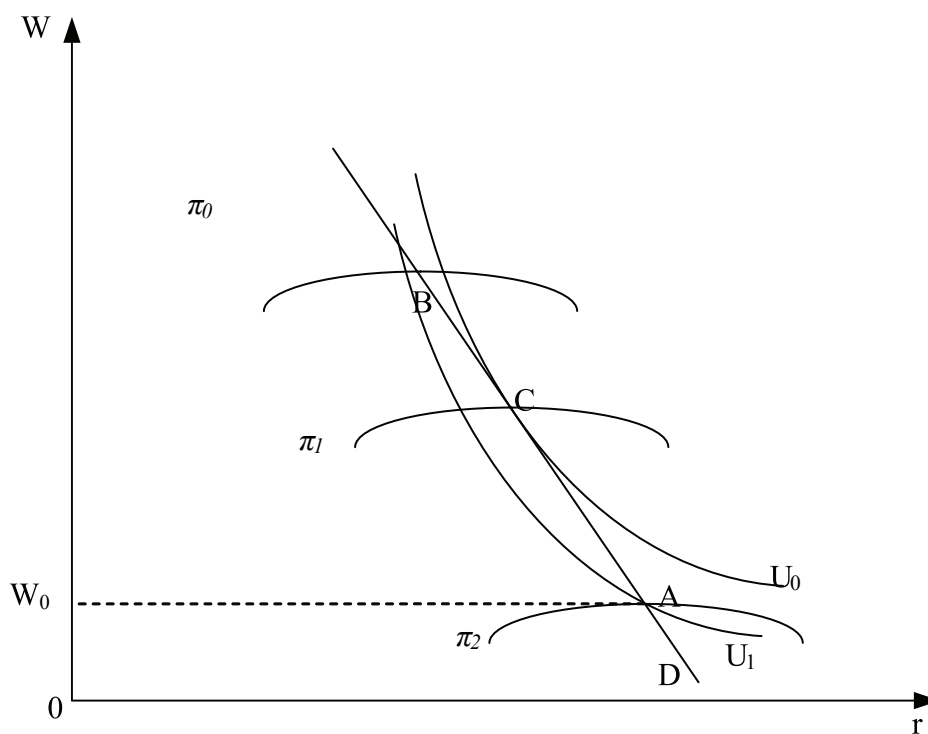


Рис. 5.2. Модель «право на управління»

На рис. 5.2 показано модель «право на управління», де криві прибутку роботодавця  $\pi_0 < \pi_1 < \pi_2$ , а  $U_0$  і  $U_1$  – криві байдужості профспілки, причому  $\pi_0$  відповідає нульовому прибутку роботодавця.

Максимізація корисності профспілки за рівнем заробітної плати настає у точці  $C$ , а максимізація прибутку роботодавця – у точці  $A$ .



Рішення про зайнятість і зарплату буде досягнуте як підсумок переговорів між профспілкою та роботодавцем на лінії попиту на працю у зоні обмежень  $AC$ .

Згідно з моделлю профспілки-монополіста рішення має бути у точці  $C$ , де профспілка визначить відповідну зарплату, а роботодавець – рівень зайнятості.

Але ж існують ще й альтернативні моделі, наприклад, модель більш ефективних переговорів або рішення про так званого “домінуючого інсайдера”.

Згідно з моделлю ефективних переговорів такого ж рівня корисності профспілки, як і за моделлю “право на управління”, може бути досягнуто і при більш вигідному для роботодавця рівні прибутку, якщо рішення знайдеться поза кривою попиту на працю. Це вже буде крива, яка з’єднує точки дотику між кривими байдужості профспілки та кривими ізоприбутку роботодавця. Усі точки, що лежатимуть на цій лінії, задовольнятимуть умови оптимуму за Парето, тобто вони будуть Парето-ефективними, а сама крива називається контрактною кривою. Такі рішення потребують більшої зайнятості, ніж на конкурентному ринку праці.

Тому може бути й застосовано так звану модель “домінуючого інсайдера”, за якою профспілка визначає корисність за ставкою зарплати, застосувавши першочергові звільнення працівників з малим трудовим стажем: “останній прийшов – то ж перший пішов”. Але такі правила діють доти, доки звільнення не торкнеться працівників з середнім трудовим стажем, коли й самі “домінуючі інсайдери” зі стажем, більшим за середній, могли б підпадати під звільнення.

Графічну інтерпретацію такої моделі пропонуємо розглянути самостійно або на практичних заняттях.

## 5.2. Профспілки та переваги у заробітній платні

Відносні переваги у заробітках між працівниками, які є членами профспілки та такі, що не залучені до неї, визначаються за таким індексом розриву між ними:

$$I_R = \frac{W_u}{W_n} - 1, \quad (5.4)$$

де  $W_u$  – заробітна плата членів профспілки (індекс union);

$W_n$  – заробітна плата працівників, не залучених до профспілки (not индекс скорочено).

Аналіз впливу профспілок на різницю у заробітках між членами профспілки та іншими працівниками засновано на моделі двосекторного ринку праці, у якому не існувало б перешкод для мобільності працівників.

До початку профсоюзних дій зрівноважена заробітна плата в обох секторах однакова  $W_0$ , а зайнятість різна —  $L_{u0}$  і  $L_{n0}$ . Після виконання певних профспілкових дій заробітна плата членів профспілки підвищиться до  $W_{u1}$ , а зайнятість зменшиться до  $L_{u1}$ , тому звільнені працівники підуть у другий сектор, де відповідно збільшиться пропозиція праці, а заробітки зменшаться до  $W_{n1}$ . Через це зайнятість не залучених у профспілку працівників стане більше  $L_{n1}$ , а частина їх взагалі покине даний ринок праці. Такий вплив профспілок на різницю у зарплаті між їх членами та іншими працівниками називається ефектом переміщення, за якого відносний індекс переваги (розрив) у заробітках згідно з (5.4) такий:

$$I_{R1} = \frac{W_{u1}}{W_{n1}} - 1. \quad (5.5)$$

Така відносна перевага (розрив) у заробітній платі за рахунок ефекту переміщення буде більшою за питому абсолютну перевагу (або виграш) у заробітках, що визначається індексом

$$I_{RA} = \frac{W_{u1}}{W_0} - 1. \quad (5.6)$$

Вочевидь, що при дії профспілки у першому секторі виникне можливість утворення профспілки на другому секторі ринку праці. Щоб протидіяти цьому, роботодавці у відповідь на підвищення зарплат у профспілковому секторі можуть підвищити заробітну плату й у непрофспілковому секторі.

То ж якщо до дій профспілок, як і раніше, зрівноважена зарплата в обох секторах була  $W_0$ , а зайнятість відповідно  $L_{u0}$  і  $L_{n0}$ , то після профспілкових дій зарплата першого сектора підвищиться до  $W_{u1}$  при зниженні зайнятості до  $L_{u1}$ . У відповідь на це роботодавці у другому секторі підвищать заробітну плату так, що  $W_{u1} > W'_n > W_0$  і крива пропозиції праці у другому секторі теж зміститься до  $S'_L$ , а зайнятість відповідно зменшиться до  $L'_n$ , тобто виникне безробіття як у першому, так і в другому секторах ринку.

Відносна перевага (розрив) у заробітній платі від дії ефекту загрози буде меншою за питому абсолютну перевагу (виграш), розраховану за формулою (5.6). Як це вплине на продуктивність праці?

### 5.3. Розподіл ресурсів і продуктивність

Взагалі у економічній теорії існують позитивний і негативний, традиційний для есономіс погляди на проблему впливу профспілок на економічну ефективність.

Позитивною оцінкою впливу профспілок на ефективність економіки є те, що на внутрішніх ринках праці підприємств профспілки розглядаються як інститут „колективного голосу”. Їх роль полягає у тому, щоб об’єднати переваги для працівників безпосередньо з інтересами управління та, беручи участь у визначенні правил встановлення заробітної плати й руху по службових щаблях, сприяти зниженню гостроти конкуренції на внутрішніх ринках праці підприємств, установ та організацій.

Згідно з цією позицією такі дії сприятимуть підвищенню продуктивності праці й економічній ефективності виробництва в цілому, у тому числі:

- узагальнюється досвід і скоріше запроваджуються раціоналізаторські пропозиції;
- поліпшується дисципліна та зменшуються видатки від опортуністичної поведінки окремих працівників;
- скорочується плинність працівників і зменшуються пов’язані з нею видатки;
- закріплюються правила, за якими забезпечується просування за посадами працівників зі стажем, що підвищує стимули для старших працівників ділитися досвідом роботи з молодшими шляхом неформальної професійної підготовки їх на робочих місцях – тобто наставництво при зменшенні внутрішньої конкуренції;
- скорочення трансакційних видатків укладення трудових контрактів з передбаченням у колективних трудових угодах окремих положень індивідуальних трудових контрактів.

За альтернативною негативною оцінкою впливу профспілок на економічну ефективність традиційно враховуються такі аспекти:

- знижки рівня прибутків й відповідно скорочення інвестицій, що обмежують економічне зростання;
- втрати при випуску продукції через вплив від розподілу ресурсів;
- обмеження на мобільність і жорсткість заробітної плати, які збільшують видатки на пошуки робочої сили або ж, навпаки, зростання безробіття;
- видатки від трудових конфліктів і колективних дій у страйках підвищуються.

Традиційний аналіз впливу дій профспілок на розподіл ресурсів у двосекторному ринку впливає з моделі порівняння праці до і після дій профспілок.

На рис. 5.3 показано модель двосекторного ринку праці.

До початку профспілкових дій зрівноважена заробітна плата в обох секторах  $W_0$ , і відповідна зайнятість у першому секторі  $L_{u0}$ , у другому –  $L_{n0}$ . Після дій профспілок заробітна плата у першому секторі (а) підвищиться до  $W_u$ , а зайнятість зменшиться до  $L_u$ . Таким чином, чисельність  $(L_{u0} - L_u)$  працівників, що перейдуть у пошуках роботи до

другого сектора (б), зрушивши лінію пропозиції у цьому секторі до  $S_n'$  і підвищивши пропозицію праці до  $L_n$ , у результаті чого заробітна плата впаде до  $W_n$ , зайнятість стане  $L_n$ , а частина працівників у кількості  $(L_2 - L_n)$  покинуть ринок праці, оскільки резервна заробітна плата, на яку вони розраховували, вище рівня  $W_n$ . У підсумку заробітки зросли для членів профспілок і впали для працівників, не залучених у профспілку, а загальна зайнятість в обох секторах зменшилася на чисельність працівників  $(L_2 - L_n)$ .

Через те, що крива попиту на працю відповідає граничному грошовому продукту кожного з додаткових працівників, площа під цією лінією, що обмежена плинним рівнем зайнятості, дорівнюється до вартості сукупного продукту.

Отже, знижку випуску продукції у першому секторі складе площа трапеції  $L_uCAL_{u0}$ , а збільшення випуску у другому секторі – площа трапеції  $L_{n0}RGL_n$ .

Загальні витрати випуску будуть різницею між цими площами, яка є площею прямокутника  $L_nHFL_2$ . Це втрати в обсязі випуску, пов'язані зі зниженням загальної зайнятості, а сума площ трикутників  $ABC$  і  $GRH$  – втрати випуску, пов'язані з перерозподілом праці між секторами, що призвело до менш ефективного й продуктивного використання ресурсів праці.

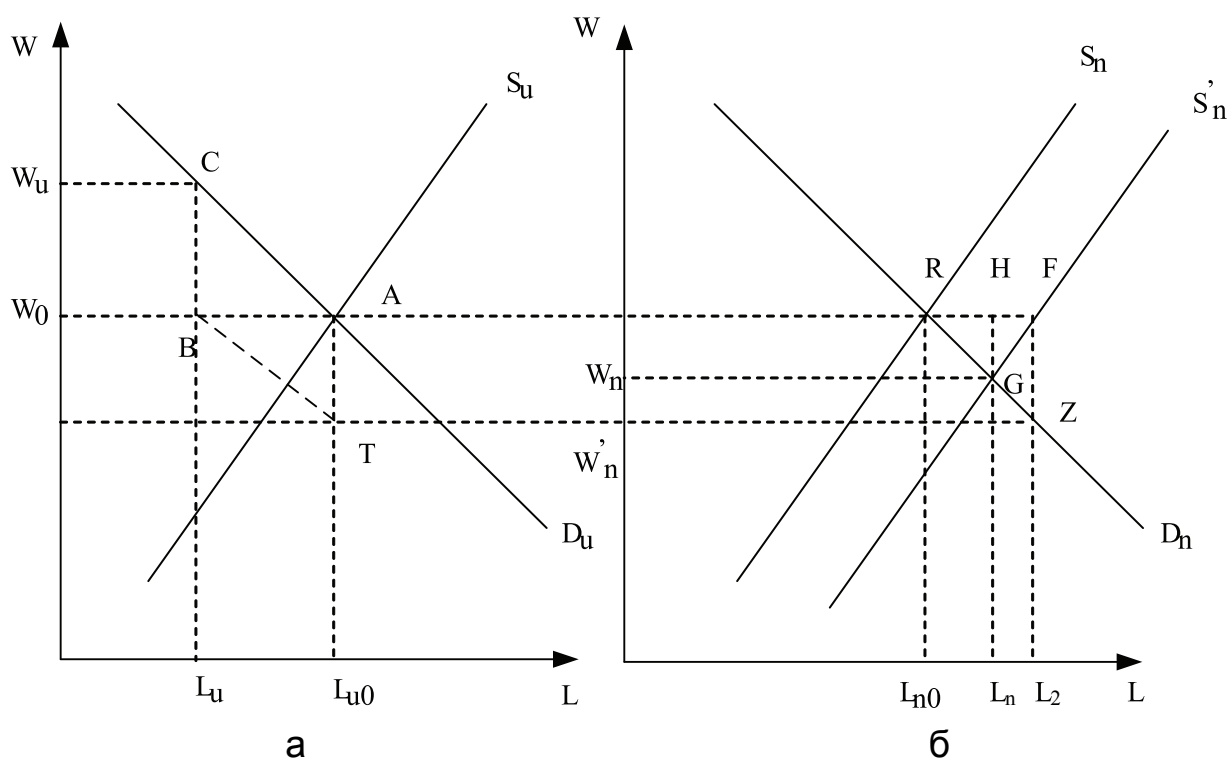


Рис. 5.3. Вплив профспілок на розподіл ресурсів:  
 а – сектор, залучений до профспілки;  
 б – сектор, не залучений до профспілок

Якщо уявити, що в обох секторах цієї моделі пропозиція праці нееластична і нахил лінії попиту на працю однаковий, то втрат

випуску, пов'язаних зі скороченням зайнятості, не буде, але заробітки у другому секторі впадуть до  $W'_n$ . Тоді втрати випуску складе сума площ трикутників ABC і RFZ, що дорівнює площі паралелограма BCAT, яку можна розрахувати як  $\Delta Q = 1/2(W_u - W'_n)(L_{u0} - L_u)$ , тобто як половину добутку абсолютних різниць у зарплаті між профспілковим і непрофспілковим секторами на зміну зайнятості у першому секторі.

Якщо ж крива попиту буде більш еластичною у другому секторі, що не залучений до профспілки, перерозподіл праці призводитиме до незначних втрат випуску у цьому секторі. Нарешті, якщо крива попиту у секторі, не залученому до профспілок, цілком еластична, то втрату у випуску складе тільки площа трикутника ABC.

Зрозуміло, що це не може відбитися на змінах продуктивності праці й ефективного виробництва як позитивного, так і негативного характеру. Кінцеві рішення мають бути такими, щоб продуктивність підприємства в цілому дала позитивний ефект для усього трудового колективу.

#### **5.4. Взаємозалежність між вакансіями й безробіттям**

Безробіття як економічне явище настає тоді, коли частина економічно активного населення стає безробітною – такою, що за наявних умов праці і заробітної плати не мають роботи, але ж шукають її і можуть працювати. За умов довгострокових змін у структурі економіки або тінювих структурних невідповідностей, які призводять до диспропорцій між наявними професійно-кваліфікаційними характеристиками робочої сили персоналу та потребами сучасних робочих місць, виникає так зване структурне безробіття.

Співвідношення між розмірами безробіття та вакансіями, що існують в економіці, дозволяє проаналізувати структурну складову безробіття.

Складання моделі, що відбиває залежність між вакансіями та безробіттям, ґрунтується на взаємозалежних співвідношеннях, з одного боку, між надлишковим попитом на працю  $I_z = D_L / S_L - 1$ , а з другого – це характеристики вакантних робочих місць  $V$  і самого безробіття.

Через те що за умов надлишкової пропозиції праці структурне безробіття зростає і разом з фрикційним безробіттям складає так званий природній рівень позитивної частки безробіття в цілому, зворотна залежність між безробіттям і надлишковим попитом на працю буде гіперболічною за характером (квадрант 1 на рис. 5.4), оскільки фрикційне безробіття існуватиме при будь-якому рівні попиту на працю в умовах ринкової економіки. Воно є породженням економічної волі й надає конституційної можливості працівникам на ринку праці шукати кращих умов шляхом власної мобільності. У той

же час залежність між надлишковим попитом на працю та кількістю вакантних робочих місць, вочевидь, має бути пропорційною та відбиватися у геометричній інтерпретації (квадрант 2 на рис. 5.4).

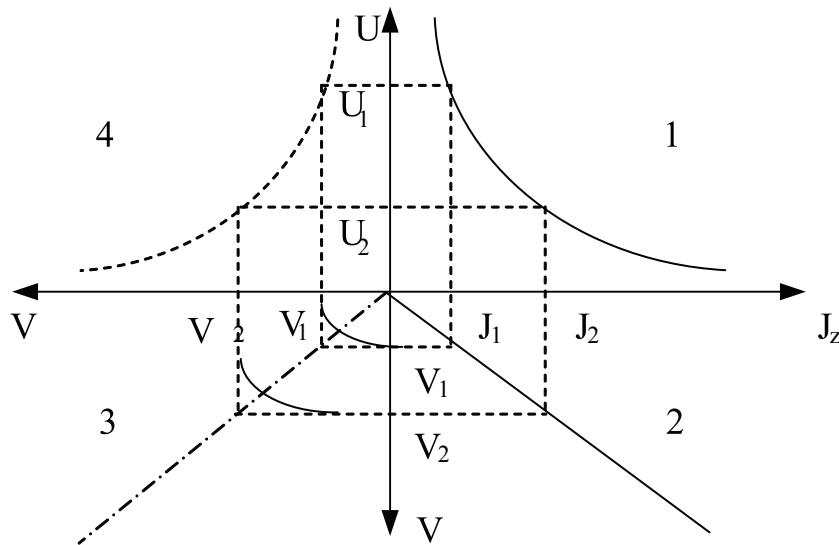


Рис. 5.4. Геометрична побудова кривої залежності між вакансіями та безробіттям

Рівню безробіття  $U_1$  за умови надлишкового попиту на працю  $I_1$  відповідатиме кількість вакансій  $V_1$  (квадрант 3 на рис. 5.4 слугує для перенесення ординат у квадрант 4 під кутом  $45^\circ$  або ж радіальними кривими з центра 0).

У той же час рівню безробіття  $U_2$  відповідатимуть показники  $I_2$  і  $V_2$  (рис. 5.4).

Таким чином, у четвертому квадранті (рис. 5.4) побудовано взаємозалежність між вакансіями та безробіттям  $U(V)$ , яка отримала назву кривої Беверіджа із зворотним нелінійним характером також і при постійній наявності фрикційного безробіття, яке не дозволяє ані вакансіям, ані рівню безробіття приймати нульові значення, але за відсутності вакансій гіперболічно збільшує рівень безробіття.

Зміни сукупного попиту виявляються у русі ринку праці по кривій  $U(V)$ , бо якщо попит зростає і безробітний знаходить роботу, водночас на одиницю зменшується не тільки чисельність безробітних, а й кількість вакансій.

Якщо активність потенційного працівника у пошуках роботи позначити  $A$ , а характеристику невідповідності між такими працівниками та робочими місцями –  $\Delta$  (чим ця невідповідність менша, тим більш потенційні працівники й вакантні робочі місця відповідатимуть за вимогами один одному), то вірогідність знайти підходящу роботу можна подати як функцію

$$p_3 = f(A, V, \Delta), \quad (5.7)$$

де кількість вакансій визначається діями роботодавця, а активність того, хто шукає робочу силу, – діями потенційного працівника. З урахуванням (5.7) і вірогідності втратити роботу  $p_B$  статистична залежність рівня безробіття від цих змінних буде така:

$$U = \left(1 + \frac{p_3}{p_B}\right)^{-1}, \quad (5.8)$$

Таким чином, знайдено функціональні співвідношення між такими випадковими характеристиками ринку праці, які пов'язують безробіття та наявні вакансії робочих місць.

### 5.5. Альтернативний вибір інфляція – безробіття

Функціональна залежність між безробіттям та інфляцією в теорії "economics" відома як крива Філіпса, що показує темпи зміни ціни праці (тобто номінальної зарплати) за рівнем безробіття на ринку праці. Цю модель оснований на залежності змін у зарплаті та рівні безробіття від змін у надлишковому попиті на працю. Коли ціни на продукт, що виробляється, постійні, лінії попиту  $D$  і пропозиції праці  $S$  залежатимуть від заробітної плати, а та, у свою чергу, – від надлишкового попиту:

$$W = f(z) = f\left(\frac{D}{S} - 1\right) > 0, \quad (5.9)$$

або, припустивши тут лінійну залежність, матимемо:

$$W = k \cdot Z, \quad (5.10)$$

де  $k$  – сталий множник, який є позитивною величиною.

Оскільки розмір надлишкового попиту на працю практично важко вимірювати, виникає необхідність замінити цей показник на більш наочну змінну для аналізу інфляції заробітної плати. То ж як таку змінну запропоновано рівень безробіття  $U$ , пов'язаний з попитом на працю.

Взаємозалежність між рівнем безробіття та збитковим попитом на працю має взаємообертальний характер, бо чим вище надлишковий попит на працю, тим менш має бути й безробіття. А коли на ринку існує рівновага, то й надлишковий попит буде нульовим:

$$Z = 0 \text{ при } D = S,$$

$$\text{де } D = L + V; S = L + U, \quad (5.11)$$

звідки  $U = V$  у точці зрівноваженого ринку.

Згідно з рівняннями (5.10) і (5.11) можна відтворити залежність інфляції заробітної плати як ціни праці від рівня безробіття (рис. 5.5), тобто відому в "labor economics" як крива Філіпса.

Ця крива є зворотною за рівнем безробіття, меншим за природний, тобто вона нелінійна при  $U_1 < U_0$  і може бути майже лінійна при рівні безробіття, яке більше за природне, тобто коли  $U_2 > U_0$ .

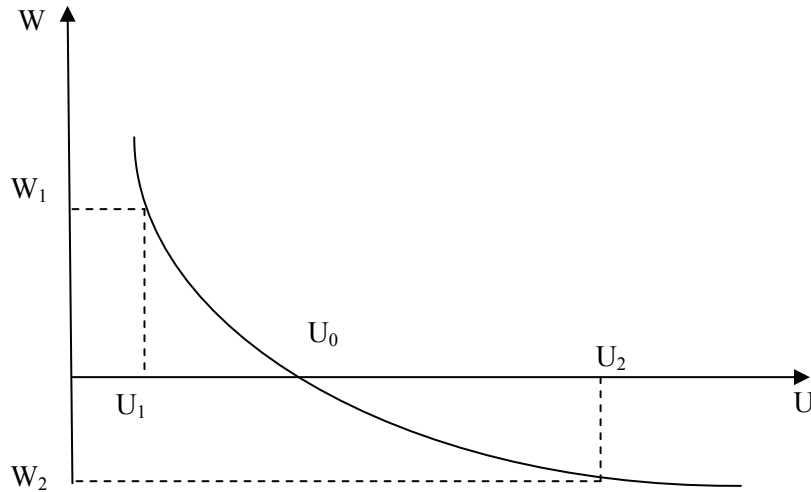


Рис. 5.5. Залежність “рівень безробіття – інфляція заробітку”

Таким чином, у спрощеній моделі ринку праці виникає альтернатива “інфляція заробітної плати – рівень безробіття”, що пов’язана зі здатністю рівня зарплати реагувати на надлишковий попит на робочу силу. Теоретично можлива ситуація, коли  $U \Rightarrow 0$ , а рівень інфляційної оплати праці  $W \geq \infty$ . Це відбувається у так звані періоди гіперінфляції.

Досліджуючи криву Філіпса, необхідно мати на увазі, що рівень безробіття не є тотожним надлишковому попиту на працю:

$$Z = \frac{(L+V) - (L+U)}{L+U} = \frac{V-U}{L+U} = v - u, \quad (5.12)$$

де  $v = \frac{V}{L+U}$  – рівень незайнятих вакансій;

$u = \frac{U}{L+V}$  – рівень безробіття.

То ж безпосереднім вимірником надлишкового попиту на працю стає різниця між відносними рівнями вакансій і безробіття (5.12), але за умови, що між ними має бути стабільна взаємозалежність.

Мають місце також багато чинників, що впливають на криву Філіпса: поточні й очікувані темпи цінової інфляції, віковий і статевий склад робочої сили, співвідношення темпів зростання (або скорочення) зайнятості та темпів збільшення (або зменшення) робочої сили, а також розподіл рівня безробіття по локалізованих ринках праці.

Таким чином, динаміка економічної ситуації залежно від рівня цін і безробіття вказує на те, що державна політика стимулювання попиту сприяє зниженню рівнів безробіття й підвищенню заробітків тільки у короткостроковому періоді, оскільки інфляційні дії уряду у формі дотацій та субсидій неефективним підприємствам, а також



підладження державних закупівельних цін, що покривають підвищені видатки виробництв, які економічно не обґрунтовані й не можуть принести корисність ні роботодавцю, ані найманим працівникам, ні суспільству в цілому у досить довгострокових періодах економічної діяльності.

### Запитання для самоконтролю

1. Назвіть засоби, використовуючи які профспілки можуть знизити еластичність попиту на працю, щоб мінімізувати негативний ефект від підвищення заробітної плати.

2. У яких галузях народного господарства найбільш вірогідні страйки під час колективних переговорів, зважаючи на поведінку, цілі та відносну силу профспілок?

3. Як можуть вплинути державні програми підтримки добробуту або зайнятості на силу профспілок у переговорах з роботодавцями?

4. Як, на ваш погляд, змінюватиметься вплив профспілки на продуктивність праці у колективі авіаційного заводу або ж у їдальні швидкого харчування з колективною формою власності?

5. Як впливатиме на функцію корисності профспілок збільшення альтернативної заробітної плати у непрофспілковому секторі ринку праці?

6. Які чинники впливають на обмеження можливостей для результативних переговорів між роботодавцем і профспілкою?

7. Які існують теоретичні моделі, що описують поведінку профспілки? Поясніть, як цілі та політика профспілки впливають на безробіття.

8. Як впливає закон, що обмежує імпорт багатьох різновидів іноземної продукції, на рівні безробіття та інфляції у державі?

9. До якого з типів безробіття можна віднести такі ситуації на ринках:

- випускник економічного факультету шукає роботу, яка відповідає його кваліфікації;

- обмеження імпорту військової техніки у світі та значне скорочення робочих місць у ВПК;

- у зв'язку зі зниженням активності на ринку цінних паперів банк скорочує чисельність працівників.

10. Якщо крива вакансії - безробіття зсувається вправо, то як це вплине на характер кривої Філіпса?

11. За якими причинами диференціюються типи та рівні безробіття для різних соціально-демографічних груп населення?

12. Чому працівники, які володіють більшим людським капіталом, зазвичай мають коротші періоди безробіття порівняно з іншими?

## ВИСНОВКИ

Як система соціально-економічних відносин у суспільстві ринок праці віддзеркалює не тільки рівень економічного розвитку, а й баланс інтересів у взаємодіях підприємств (підприємців) та працівників (персоналу, робочої сили).

Згідно з метою даного навчального посібника за результатами теоретичних аналізів спрощених моделей ринку праці отримані не тільки досить чіткі й економічно обґрунтовані умови максимізації заробітків найманих працівників, з одного боку, а й умови оптимальної їх зайнятості та прибутків підприємств – з іншого.

З'ясовано, що головними чинниками, які впливають на динаміку розвитку ринків праці, є соціальні та природничі, а також національні традиції та законодавство.

З огляду на викладене встановлено напрямки теоретично можливих шляхів розвитку підприємств як за рахунок збільшення капіталу, так і на кшталт раціонального розподілення часу працівників між найманою працею і дозвіллям, а також їх продуктивності у домашніх господарствах.

З використанням теорії так званого людського капіталу встановлено закономірності та складові індивідуальної й суспільної корисності професійно освіченої за кваліфікацією, якісної робочої сили як передумови сучасних економічних відносин у царині праці.

Теоретичними дослідженнями конкуренції та особливих ринкових ситуацій, у тому числі й монополізуючих дій на ринку праці, з урахуванням реально існуючих недосконалостей та розбалансованості галузевих і теренових ринків визначено умови надлишкової пропозиції й встановлено функціональну залежність інфляції заробітків від рівнів безробіття на ринку праці, оскільки функціонування ринків капіталу та засобів виробництва провокує перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї в умовах ринкової економіки та науково-технічного розвитку.

Таким чином, скорочена економічна теорія ринку праці має позитивно сприяти вивченню більшості з професійно-орієнтованих економічних дисциплін, у тому числі саме таких курсів, як “Економіка праці і соціально-трудова відносини”, “Менеджмент персоналу”, а також поглибленню знань студентів з економіки підприємств.

## Бібліографічний список

Кодекси України: У 3 кн. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – Кн. 3: Закони України про працю. – 192 с.

Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу України до 2010 р. Указ Президента України // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 155.

Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / В.В. Адамчук, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 208 с.

Акимова Т.А. Теория организаций: учеб. пособие / Т.А. Акимова. – М: ЮНИТИ-ПРЕСС, 2003. – 233 с.

Березюк А.Н. Ситуационные задачи по трудовому законодательству: учеб. пособие / А.Н. Березюк, Н.А. Быканов. – Х.: «Харьк. авиац. ин-т», 1997. – 74 с.

Березюк А.Н. Экономика труда: учеб. пособие / А.Н. Березюк. – Х.: Нац. аэрокосм. ун-т «Харьк. авиац. ін-т», 2003. – 128 с.

Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.

Врублевский В.К. Трудовые ресурсы (теоретический аспект) / В.К. Врублевский // Вопросы экономики. – 1996. – № 8. – С. 17 – 18.

Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 367 с.

Гришнова О.А. Людський капітал у системі освіти / О.А. Гришнова. – К.: Тов. «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

Економічна теорія: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання-Прес, 2001. – 581 с.

Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: моногр. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.

Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.

Лукашевич Н.П. Социология труда: учеб. пособие / Н.П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 320 с.

Марцинкевич В.И. Экономика человека: учеб. пособие / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболев. – М.: Асискиит Пресс, 1995. – 286 с.

Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

Нижник В.М. Затрати і результати праці (теорія і практика) / В.М. Нижник. – Хмельницький: Поділля, 2000. – 359 с.

Основы економічної теорії: підручник / А.А. Чухно, П.Є. Єщенко, Г.Н. Климко та ін. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.

Петюх В.М. Ринок праці і зайнятість: навч. посібник / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 228 с.

Позняк О.В. Формування пропозиції робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 13 –15.

Рофе А.И. Экономика и социология труда: учеб. пособие / А.И. Рофе. – М.: МИК, 1996. – 128 с.

Рощин С.Ю. Экономика и экономическая теория труда: учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.А. Фазумова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

Социальное партнерство: словарь-справочник. – М.: Экономика, 1998. – 200 с.

Шаленко В.М. Рынок рабочей силы Украины: становление и перспективы // Экономика Украины. – 1991. – № 3.

Шекшня С.В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», 1997. – 336 с.

Эренберг Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Эренберг, Ф. Смит. – М.: МГУ, 1996. – 777 с.

Akerlof G.F. Jeltent I.B. Efficiency wage models of the labor market. Cambridge University press. – 1986.

Elliott R.F. Labor Economics: a comparative text. – Mc. Grew Hill Book company LTD. – 1991.

Hamersmesh D.S. Labor demand. – Princeton. – 1993.

**АНГЛО-УКРАЇНСЬКИЙ СЛОВНИК  
З ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

## A

**Absenteeism (абсентеїзм)** – намагання ухилитися від праці або зменшити робочий час.

**Added worked effect** – ефект появи у родині додаткового працівника, коли основний годувальник втрачає роботу.

**Adjustment** – підладжування ринку праці до нової точки рівноваги зі зміною попиту або пропозиції праці.

**Adverse selection** – ситуація несприятливого добору кандидатів на робочі місця.

**Age-income profiles** – криві залежності доходу працівників від їхнього віку.

**All wet** – повний брак унаслідок праці.

**Allocation of time theory** – теорія розподілення часу щодо зайнятості у домогосподарстві, найманої праці на виробництві та часу дозвілля.

**Asymmetric information** – недостатність інформації про товар у покупця порівняно з продавцем.

**Ammo** – наявність у працівника інформації та фактів з особистого досвіду праці.

**Average physical product of labor** – випуск продукту на одиницю праці, що вимірюється як частка від ділення сукупного натурального продукту на чисельність робочої сили.

## B

**Backward** – bending labour supply curve – крива пропозиції праці зворотного згину, коли домінують позитивний ефект заміщення дозвілля працею або негативний ефект доходу від праці.

**Bargaining problem** – проблема у переговорах між роботодавцем і представниками профспілки щодо заробітної плати та зайнятості.

**Ben-Porath model** – модель відтворювання людського капіталу протягом життєвого циклу працівника.

**Beveridge curve** – крива взаємозалежності між вакансіями робочих місць і рівнем безробіття.

**Bilateral monopoly** – двобічна ситуація на ринку праці, коли роботодавець є монополістом, а працівники об'єднані у профспілку, що теж має монополістичну силу.

**Bla-bla-bla** – навичка менеджера з прилюдних виступів.

**Bony shop** – майстерня з ремонту автокузовів.

**Buck** – грошова одиниця США.

**Budget constraint** – бюджетні обмеження можливих комбінацій між товарними благами або дозвіллям за встановленим рівнем заробітної плати та інших доходів.

**Business** – велике підприємство, діло.

**Business casual** – напівофіційна робоча форма одягу працівників.

## С

**Cash cow** – джерела доходу працівника (удійна корова – букв.).

**Casual** – вільна форма неофіційного одягу працівників.

**Chain letters** – електронне листування зі службового комп'ютера.

**Classical unemployment** – класичне безробіття, що виникає при встановленні заробітних плат, більших за зрівноважені ринком.

**Cobweb model of labour market** – павутиноподібна модель підладження ринку праці фахівців за наявності часового лагу між зміною у попиту та реагуванням пропозиції на це.

**Collective bargaining** – колективні переговори з метою прийняття рішень про зайнятість та оплату праці задля максимізації корисності профспілки й роботодавця.

**Collective – voice model of unionist** – модель профспілкового “голосу” в обміні інформацією між працівниками та роботодавцем.

**Commodity** – базові блага у моделі розподілення робочого часу.

**Comparable worth** – робочі місця порівнянної цінності за умовами праці, потрібною кваліфікацією, напруженістю та відповідальністю роботи.

**Compensating wage differentials** – різниця у заробітній платі, що пов'язана з компенсацією відмінностей між робочими місцями.

**Complements in production** – капітальні та трудові чинники, здатні пропорційно доповнювати одне одного у виробництві продукту.

**Complete coverage** – повне обіймання ринку праці законодавчо – нормативними актами та іншими необхідними процедурами.

**Conehead** – керівна гуля.

**Conflict point** – точка вирішення проблеми у переговорах між профспілкою та роботодавцем з мінімальною корисністю для обох сторін.

**Contract curve** – крива лінія, що з'єднує Парето-ефективні точки дотику кривих ізоприбутку та байдужості функціонування задля корисності профспілок.

**COO** – генеральний директор організації.

**Corner decision** – “кутове” рішення людини не брати участі у праці, оскільки заробітна плата, що пропонується, менша за її резервний розмір.

**Cost of agreeing** – видатки, що виникають від згоди між роботодавцем і профспілкою за умов з протилежного боку.

**Cost of disagreeing** – видатки, пов'язані зі страйком через відмову прийняти умови колективних переговорів.

**Costs of discrimination** – видатки, що вимірюються у зарплаті, прибутку або суспільних благах, пов'язані з дискримінацією на ринку праці.

**Cover letter** – діловий лист.

**Couch potato** – лінивець–телеглядач (картопля на каналі – букв.).

**Cross – wage elastic of labour demand** – перехресна еластичність попиту на працю, що відбиває відсоткову зміну попиту на один різновид праці відповідно до одиничної зміни оплати за другий різновид.

**Crowding model** – модель професійної сегрегації на ринку праці унаслідок обмеженої мобільності групи працівників, що дискримінується, – так звана модель стовпостворіння на ринку праці.

**CV** – резюме найманого працівника.

**Cubicles** – «кубики» в офіційних приміщеннях, перегороджених на людській зріст.

**CYA (cover your ass)** – документальне бюрократичне перестрашування (прикрити дупу – букв.).

## D

**Demand – deficient unemployment** – циклічне попитодефіцитне безробіття при спаді економічної активності та нестачі сукупного попиту.

**Demogrant** – допомога за демографічними ознаками незалежно від доходу працівника або його родини.

**Derived demand laws** – чотири закони похідного попиту, які визначають залежність від різних параметрів еластичності попиту на різні чинники виробництва.

**Determinants of labour demand** – детерміновані чинники зсуву кривої попиту на працю: продуктивність праці, попит на продукт праці, ціни на ресурси виробництва та кількість роботодавців на ринку праці.

**Discouraged – worker effect** – зміни у кількості робочої сили, коли зневірені безробітні припиняють пошуки роботи та йдуть з ринку праці.

**Disequilibrium model of the labour market** – модель незрівноваженого ринку праці, на якому зайнятість визначається “коротшою стороною” – або попитом, або пропозицією, яка виявиться меншою за дану заробітну плату.

**Discrimination coefficient** – коефіцієнт, що вказує збільшення видатків на дискримінування працівників щодо їхньої заробітної плати.

**Discriminating monopsony** – дискримінаційна ситуація, коли монопсоніст на ринку праці виплачує однаковим за продуктивністю працівникам різну зарплату.

**Door in the face** – засіб маніпулювання особою у конфліктній ситуації, оснований на стереотипі, що після великого благання не відмовлять у малому проханні (обличчям об двері – букв.).

**Dual labour market theory** – теорія подвійного ринку праці, розгалуженого на сектори з обмеженою мобільністю між ними –



первинного та другорядного з різними робочими місцям й працівниками.

**Duration of unemployment** – тривалість періоду часу, коли працівник є тимчасово безробітним.

## E

**Earnings** – заробіток, що визначається як добуток ставки заробітної плати за відпрацьований час.

**Education as signalling device** – освіта не як чинник продуктивності праці, а як інформація про реальні здатності та потенційні спроможності працівників.

**Efficient bargaining model** – модель ефективних за Парето переговорів профспілки та роботодавця, у якій результат лежить на контактній кривій у точках дотику ізоприбутку до функції корисності профспілки.

**Efficiency wage** – ефективна оплата праці, вища за точку рівноваги, з метою стимулювання продуктивності працівників і, таким чином, мінімізації видатків на виробництво продукту.

**Effort** – характеристика інтенсивності трудових зусиль, прикладених працівниками у робочий час.

**Equilibrium wage** – зрівноважена оплата праці, за якою настає рівність попиту та пропозиції на ринку праці.

**“Exit” mechanism** – підладження рівноваги ринку праці за рахунок “виходу” з нього незадоволених умовами та оплатою праці.

**(to be)Endowed** – мати все для праці за потрібними нормативами.

## F

**Family labour supply** – родинне рішення про пропозицію праці з урахуванням дій членів родини через бюджетні обмеження або функції корисності.

**Fixed money cost and labour supply** – грошові видатки, пов’язані з виходом на роботу: транспорт, спецодяг, час тощо.

**Fixed time costs and labour supply** – видатки у часі, пов’язані з виходом на роботу: поїздки, підготовка, відпочинок та ін.

**Fixed sample size search model** – модель пошуку роботи на засадах фіксованого вибору за оптимальною кількістю пропозицій, за максимальною ставкою заробітної плати.

**Foot in the door** – засіб маніпулювання у ділових переговорах, коли спочатку ставлять маленькі, а потім (поступово) усе більші вимоги (нога у двері – букв.).

**Formal attire** – офіційна форма одягу працівників.

**Frictional unemployment** – фрикційне безробіття, пов'язане з конституційним правом людини самостійно вибирати різновид зайнятості та місце роботи.

**Frank's model** – модель Франка з компенсаційних відмінностей за статус робочого місця.

**Fringe benefits** – додаткові виплати працівникам з медичного та пенсійного страхування, знижки на товари та безоплатні послуги, а також натуральні виплати.

**Full – time employment** – повна зайнятість працівників на умовах нормального робочого часу та “природного” рівня безробіття.

## G

**General human capital** – загальний людський капітал – знання, вміння та навички, які можуть бути використані на різних робочих місцях.

**General training** – загальна професійна підготовка, завдяки якій збільшується людський капітал – знання, вміння та навички, щоб працювати.

**Geographical mobility** – зміна робочих місць, яка супроводжується тереневою мобільністю працівників та їхніх родин (див. migration).

**Gini coefficient** – коефіцієнт Джині для визначення нерівності родин у розподілі заробітків і доходів.

**Goods** – intensive commodities – товаромісткі базові блага, для виготовлення яких потрібні порівняно менші витрати робочого часу, аніж товарів.

**Grease** – “підмазати” службову особу хабаром.

**Gross complements** – повні доповнювальні чинники, коли зі зміною ціни на один з них попит на інший змінюється навпаки, тобто ефект масштабу є більшим за ефект заміщення.

**Gross substitutes** – чинники (повні замінювачі), коли ефект заміщення більший за ефект масштабу, тобто зі зміною ціни на один чинник попит на інший буде змінюватися саме так.

**Group discrimination** – групова дискримінація працівників у обмеженні їхніх можливостей для праці за визначеною ознакою.

## H

**Handicraft** – рукотворний виріб.

**Handouts** – роздавальні графічні й інформаційні матеріали до виробничої наради.

**Hedonic theory of wages** – гедоністична теорія корисного вибору робочого місця через заробітну плату як аргумент поряд з іншими його характеристиками.

**Hidden unemployment** – приховане безробіття людей, які хочуть бути економічно активними, але за умов відповідної роботи.

**Hicks's strike (bargaining) model** – модель страйків (переговорів) Хікса, у якій їх тривалість визначається точкою перетину кривих взаємних поступок.

**Honcho** – керівний бос.

**Hours of work constraint** – обмеження годин роботи з боку попиту, коли працівник зобов'язаний відпрацювати цей час.

**Household production** – виробництво благ у домашньому господарстві, при якому чинниками виробництва є час або товари.

**Human capital** – людський капітал, тобто якісні характеристики робочої сили: здібності, а також вміння, знання та навички людини до праці разом з її досвідом.

**Human capital investments** – інвестиції у людський капітал витрат часу та грошей задля отримання освіти й професійної підготовки

**Human capital investment demand curve** – крива попиту на інвестиції у людський капітал за співвідношенням з граничними альтернативними видатками на фінансування цих інвестицій.

**Human capital investment supply curve** – крива пропозиції інвестицій у людський капітал за співвідношенням з граничними альтернативними видатками на фінансування цих інвестицій.

## I

**Implicit contracts** – неявні трудові контракти, що неформально страхують працівників від ризиків, пов'язаних з нестабільністю заробітної плати.

**Income effect in labour supply** – ефект змін у пропозиції праці залежно від отриманого доходу, але при постійній заробітній платі (ефект доходу є негативною величиною, меншою за нуль).

**Indifferent curve** – крива байдужості у виборі комбінацій чинників, що дорівнює корисності для споживача (наприклад цінність товарів або дозвілля).

**Individual discrimination** – нерівність можливостей окремого працівника порівняно з аналогічною за якістю робочою силою.

**Industry demand for labour** – сукупний попит на працю фірм галузі, що конкурують між собою на спільному ринку праці та благ.

**Insider – outsider model** – модель домінування у праві на працю працівників, що мають більший трудовий та профспілковий стаж.

**Internal labour market** – внутрішньофірмовий ринок трудової мобільності співробітників шляхом горизонтальних переміщень і вертикальних переводів при адміністративно визначеній заробітній платі (або посаді, пов'язаній з нею).

**Internal rate of return** – внутрішня норма повернення видатків на інвестиції як очікуваних вигод, тобто ставка дисконтування поточної вартості, за якою вони дорівнюють одна одній, а норма віддачі більша за альтернативні грошові видатки, виміряні ставкою банківського відсотка.

**Involuntary unemployment** – змушене безробіття, коли працівник не може знайти підходящу роботу.

**Isocost curve** – лінія бюджетних обмежень видатків у просторі чинників виробництва.

**Isoquant** – ізокванта у координатах чинників виробництва, що показує їх у комбінації за умови незмінного обсягу випуску продукції.

**It is your call** – це вам треба пропонувати вирішення виробничого питання (й відповідати на нього).

## J

**Job characteristics** – параметри характеристик робочого місця, за винятком основної заробітної плати: безпечність, розташування, статус, а також додаткова зарплата та інші умови праці.

**Job ladder** – службові сходи за ієрархією робочих місць на підприємстві.

**Job search** – процес пошуку робочого місця з необхідними умовами та заробітною платою.

**Job search theory** – теорія, що аналізує процес, а також тривалість у часі пошуків відповідної роботи.

**Joe** – такий собі середній громадянин.

## K

**Keynesian unemployment** – кейсіанське безробіття, що виникає від нестачі сукупного попиту (у тому числі й на працю) за жорстких цін та зарплати (попитодефіцитне безробіття).

**Kinked labour demand (supply) curve** – ламана крива попиту (пропозиції) у теорії олігополії або олігопсонії на ринку праці.

**Know shit** – той, хто нічого не знає про це діло (відома проблема – букв.).

## L

**Labour demand** – попит на певну кількість праці, яку роботодавець має використовувати при встановленій ставці заробітної плати.

**Labour demand curve** – крива залежності попиту на певну кількість праці при установленій ставці заробітної плати.

**Labour economics** – економічна теорія праці, що вивчає організацію, функціонування та наслідки діяльності ринків праці, фірмових трудових відносин і державної політики у трудовій сфері.

**Labour force** – робоча сила, що є сукупністю працівників підприємства або економічно активного населення у суспільстві.

**Labour force participation rate** – рівень участі у робочій силі як співвідношення часток зайнятих і безробітних у чисельності всього працездатного населення.

**Labour market** – ринкова взаємодія між попитом і пропозицією праці з метою розподілу трудових ресурсів на засадах ринкових сигналів про ціни та зарплати, а також дії ринкових механізмів координації.

**Labour market discrimination** – дискримінаційна нерівність можливостей працівників у заробітках і доступі до робочих місць при однаковій якості робочої сили.

**Labour market flexibility** – гнучка спроможність ринку праці швидко підлашуватися до зрівноваженості завдяки змінам у заробітній платі або ж у кількості працюючих.

**Labour market mobility** – мобільність робочої сили на нові робочі місця зі зміною роботодавця, професії або території прикладення праці.

**Labour productivity** – показник ефективної продуктивності праці за кількістю продукції на кожну одиницю витраченої праці; можливо визначити середню або граничну продуктивність праці.

**Labour supply** – пропозиція кількості праці, яку працівник віддає роботодавцю за певну заробітну плату упродовж даного часу.

**Law of diminishing marginal returns** – закон зменшення граничної віддачі продуктивності змінного чинника виробництва за умови збільшення його кількості.

**Lay offs** – вимушені звільнення працівників за ініціативою роботодавця.

**Life – cycle human capital model** – модель відтворення людського капіталу протягом життя за рахунок послідовного інвестування частки його запасу (див. Ben – Porath model).

**Lorenz curve** – крива Лоренца, що показує співвідношення відсотків кумулятивних заробітків за відсотками кумулятивної чисельності працівників.

## M

**Management bargaining power** – переговорна сила роботодавця, що визначається як співвідношення видатків профспілки за незгодою з ним до видатків за умови узгодженості.

**Mainstream** – головний потік у напрямку розвитку трудового колективу.

**Marginal internal rate of return** – гранична внутрішня норма віддачі від додаткової освіти, інвестиційний оптимум, коли ця норма дорівнює граничним альтернативним видаткам грошових коштів.

**Marginal rate of technical substitution** – гранична норма технічного заміщення виходячи з граничних продуктів чинників виробництва.

**(MRP) Marginal revenue product** – граничний продукт у грошовій формі як зміна сукупного доходу внаслідок зміни чинника праці на одиницю.

**Marginal wage cost** – граничні видатки на заробітну плату зі зміною чинника праці на одиницю, прирівняні до ставки заробітної плати на конкурентному ринку праці.

**Market – clearing wage** – визначена ринком заробітна плата як наслідок рівноваги між попитом і пропозицією, що домінують на даному ринку праці.

**Marshall – Hicks laws** – див. закони похідного попиту (derived demand laws).

**Message** – зовнішній вигляд працівника (стилізований взіреть).

**Migration** – територіальна мобільність працівників, які є так званими мігрантами.

**Minimum wage** – встановлена законом мінімальна заробітна плата, нижче за яку не можна платити заробітки.

**Minutes** – протокол виробничої наради.

**Model of compensating wage differentials for status** – модель компенсаційних відмінностей в оплаті праці при формуванні ринкових статусних позицій робочих місць (див. Frank's model).

**Money wages** – номінальний розмір заробітної плати у грошових одиницях.

**Monopoly** – монопольний ринок праці.

**Monopsony in the labour market** – монопсонія одного роботодавця на ринку даного різновиду праці.

**Mope** – повільний, малоефективний працівник.

**Multitasking** – співробітник, який з успіхом зайнятий у декількох різних проектах відразу.

## N

**Natural rate of unemployment** – „природний“ рівень безробіття, за якого: а) відсутні надлишкові попит і пропозиція на ринку праці; б) у довгостроковому періоді рівень інфляції дорівнює очікуваному.

**Negative income taxes** – негативний прибутковий податок як система соціальної допомоги, коли з підвищенням доходів допомогу скорегують, але менше, ніж зростають ці доходи.

**Nerd** – відірваний від життя книжник.

**(NPV) Net present value** – чиста поточна вартість як різниця між потоками майбутніх вигод і видатків інвестицій, яку у грошових одиницях було дисконтовано до сучасної при певній ставці відсотка.

**Non-competing groups** – групи працівників, які через різницю в освіті, професійній підготовці або за стажем не можуть замінити інших працівників.

**Non-complete coverage** – недостатнє охоплення нормативним актом або процесом тільки частини галузей або професій з тих, що є на ринку праці.

**Nondiscrimination monopsony** – ситуація недискримінуючої монопсонії, коли усім платять однакову заробітну плату, що дорівнює середнім видаткам на працю, а тому допоміжним працівникам треба пропонувати заробітки вище і їй відповідно підвищувати їх усім.

**Nonperfect monopsonistic discrimination** – ситуація недосконалої монопсоністичної дискримінації, коли на ринку праці є працівники, для яких характерне таке: різна еластичність пропозиції праці та відсутність можливості переходу з однієї групи до іншої, що дозволяє монопсоністу наймати різних працівників за різну заробітну плату.

**Non – recurring fixed cost** – одноразові постійні (квазіпостійні) видатки на працю, пов'язані з рухом робочої сили та прирівняні до видатків з найму і звільнення працівників.

## О

**Oligopoly** – олігопольна структура ринку, на якому є декілька продавців, таких, що мають ринкову владу.

**Oligopsony in the labour market** – олігопсонічна структура ринку праці, на якому існує декілька роботодавців, таких, що мають ринкову владу.

**On-the-job training** – навчання на робочому місці для набуття фахових знань і навичок безпосередньо у процесі праці.

**Optal work-leisure position** – оптимальне сполучення праці та дозвілля як точка на лінії бюджетних обмежень, у якій гранична норма заміщення дозвілля доходом прирівняна до ставки зарплати і у цій точці лінія бюджетних обмежень є дотичною до доступної кривої байдужості працівника.

**OSHA US occupational safety and health administration** – санітарні нормативи та правила техніки безпеки на робочих місцях у США.

**Overemployment** – ситуація надзайнятості, за якою працівник може збільшити корисність із зменшенням доходу та збільшенням дозвілля, при цьому гранична норма заміщення дозвілля доходом більша за ставку заробітної плати.

**Overtime** – понаднормова робота, яка є більшою за нормальний робочий час.

**Outflow from unemployment** – відтік з безробіття певної чисельності людей.

## Р

**“Parade of dwarfs and giants”** – модель “парад гномів і гігантів”, які демонструють розподіл заробітків, що дорівнюють росту людей (Pen model).

**Pareto’s law of incomes distribution** – закон розподілення заробітків за Парето, що встановлює співвідношення між рівнем доходів та їх розподілом.

**Part – time employment** – часткова зайнятість упродовж неповного робочого часу.

**Perfect monopsonistic discrimination** – ситуація досконалої моделі дискримінації, коли заробітна плата працівників дорівнює ціні пропозиції праці.

**Perfectly competitive labour market** – досконало конкурентний ринок праці з множиною працівників однакової кваліфікації, що пропонують трудові послуги багатьом фірмам, які не можуть змінити заробітну плату, є повною інформацією про стан ринку й для мобільності робочої сили не потрібні видатки.

**Performance reviews** – щорічна аналітична співбесіда, під час якої працівник має показати свою продуктивність.

**PID-picture identifical document** – документ з фотокарткою, що засвідчує особу (зазвичай це права водія).

**Piece of cake** – дуже проста й надто легка справа, яку виконують залюбки.

**Port of entry** – робочі місця внутрішнього ринку праці, на якому приймають працівників із зовнішнього ринку на заробітну плату, що визначена цим ринком.

**Primary labour market** – первинний (за теорією двоїстого) ринок праці, що характеризується високою кваліфікацією працівників та їхньою заробітною платою, а також постійною зайнятістю.



**Progressive tax** – прогресивний прибутковий податок, коли ставка оподаткування збільшується зі зростанням доходу.

**Proportional tax** – пропорційний прибутковий податок, коли ставка оподаткування постійна й не залежить від зростання доходу.

**Psychic costs of education** – моральні видатки, пов'язані з труднощами отримання нових знань.

**Psychic costs of migration** – моральні видатки міграції, що пов'язані з втратами звичного оточення, відносин і зв'язків.

## Q

**Quick fix(band-aid)** – тимчасове вирішення (бандаж) виробничої проблеми.

**Quasi – fixed labour costs** – квазіпостійні підтримки працівників, на відміну від заробітної плати, не пов'язані з робочим часом.

**Quite rate** – рівень плинності працівників, що добровільно звільнилися за певний час.

## R

**Real wage** – реальні заробітні плати у номіналі, поділені на індекс цін.

**Recurring fixed costs** – поточні постійні (квазіпостійні) видатки на працю, які сплачують на робочу силу, але вони не пов'язані з відпрацьованим часом.

**Reservation wage** – мінімальна заробітна плата, при якій “резервіст” робочої сили відмовиться від години дозвілля й стане до праці.

**Resistance curve** – крива опору (поступок) у моделі колективних переговорів або страйків, яка відтворює для кожної сторони зміну початкових вимог щодо протилежної.

**“Right to manage” model** – модель переговорів профспілки з роботодавцем, у якій спочатку визначають заробітну плату, а потім, згідно з правом на керівництво, роботодавець самостійно визначає чисельність працівників так, щоб його прибуток максимізувався.

**Rigidity of wage** – жорсткість у заробітній платі незалежно від попиту й пропозиції праці.

**Rip off** – “оббиралівка” найманих працівників, або ж, навпаки, – клієнтів.

**Rural-urban migration indeveloping countries model** – модель міграцій село – місто, що є залежною від співвідношення заробітних плат у аграрному та промисловому секторах (див. Todaro model).

## S

**Sack** – вимушене звільнення працівника за ініціативою адміністрації.

**Safety standard** – нормативні стандарти з безпеки праці, встановлені державою.

**Scale effect in labour demand** – ефект зміни масштабу найманої праці в попиті на працю при зміні обсягів випуску продукту згідно зі змінами цін на чинники виробництва та їх видатки.

**Screening** – відбірковий процес з визначення характеристик якості робочої сили при її наймі.

**Screening hypothesis** – теорія освітніх сигналів, яка дозволяє відібрати здатних до навчання й професійної підготовки, але не до збільшення продуктивності праці як такої.

**Screw up** – "спартачити", "завалити" справу.

**Seasonal unemployment** – сезонне безробіття через коливання економічної активності протягом року для деяких галузей економіки.

**Secondary labour market** – вторинний ринок праці, який характеризується тимчасовою нестабільною зайнятістю та низькою кваліфікацією працівників і їхньою заробітною платою.

**Segregation** – форма дискримінації працівників у обмеженні доступу до робочих місць за галузями й професійними різновидами зайнятості.

**Selfemployment** – самозайнятість, коли працівник володіє засобами виробництва й самостійно працює та розпоряджається отриманими результатами праці.

**Shirking** – ухилення від праці в опортуністичній поведінці працівника, коли він виконує завдання без трудових зусиль.

**Shitty** – невдячна робота.

**Shortage** – ситуація нестачі робочої сили, коли попит більший за пропозицію при домінуючій поточній заробітній платі.

**Skilled labour** – кваліфікований вид праці, що характеризується великим людським капіталом за рахунок професійної освіти та досвіду працівників.

**SOL(shit out of luck)** – дуже не щастить у праці.

**Specific human capital** – знання, вміння й навички, які можуть бути використані тільки на певних робочих місцях або у фірмах.

**Specific training** – професійна підготовка, яка збільшує специфічний людський капітал.

**Spillover effect** – ефект переміщення працівників у непрофспілковий сектор і відповідне зниження заробітної плати тут через збільшення заробітної плати членам профспілки.

**Spinach** – гроші у доларах (зелений шпинат замість капусти – букв.).

**Staff scientist** – штатний науковий співробітник.

**Statistical discrimination** – статистична дискримінація працівників роботодавцем на засадах середніх характеристик про продуктивність праці у групі, до якої віднесено цього працівника (через недосконалість інформації).

**Status** – статусна характеристика робочого місця, яка відбиває його престижність у ієрархії робочих місць і визначається участю у розподілі доходу.

**Stock/flow model** – модель “запас/потік” переходів між статусами в робочій силі – використовується для аналізу змін рівня безробіття.

**Structural unemployment** – структурне безробіття при невідповідності між кваліфікацією і професією працівників і вимогами наявних робочих місць до них.

**Subminimum wage** – рівень мінімальної заробітної плати, встановлений для окремих категорій робочої сили – для молоді, жінок і пенсіонерів.

**Substitutes in production** – взаємозамінники ресурсів (капітал або праця) таким чином, що при більшому використанні одного з них потрібно менше іншого для постійного випуску продукту; бувають повні замітники, якщо ефект заміщення більший за ефект масштабу, є також повні доповнювачі, коли ефект масштабу більший за ефект заміщення.

**Substitution effect in labour demand** – ефект заміщення праці у попиті на неї через зміну цін на чинники виробництва та певне їх співвідношення.

**Substitution effect in labour supply** – ефект заміщення дозвілля у пропозиції праці через зміну заробітної плати, але при постійному доході працівника.

## T

**Taste for discrimination** – схильність роботодавця до нерівних відносин з працівниками, які є однаковими за продуктивністю праці, але мають відміни за іншими характеристиками.

**The mother of invention** – потреби є “матерями винаходів”.

**Threat effect** – ефект попередження загрози підвищення заробітної плати у непрофспілковому секторі для протидії створення там профспілки через підвищення заробітків членів профспілки.

**Time-intensive commodities** – часомісткі базові блага, на які витрати робочого часу більші за витрати товарів.

**Todaro model** – модель Тодаро – див. Rural-urban migration.

**To fit in** – “не висуватися” під час роботи.

**Total compensation** – загальна винагорода, що дорівнює заробітній платі та преміальним виплатам у сумі з відкладеними заробітками на допомогу та негрошові форми виплат.

**To turn belly up** – збанкрутіти (брюхом догори – букв.).

**Trade unions** – профспілки, що об'єднують працівників для захисту їхніх інтересів.

**Trade union participation costs** – вартість участі у профспілках: внески вступні та поточні, витрати, пов'язані з роботою у профспілці, а також альтернативні витрати.

**Trade unions supply** – функція змін пропозиції профспілкових послуг залежно від “ціни” участі працівників, бо чим більші видатки працівників, тим менш цінними є послуги від профспілок.

**Trade union participation model** – модель участі у профспілці та впливу різних чинників на участь працівників у ній, тобто на профспілкові можливості.

**Training** – короткострокова професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників, які можуть бути чи формальними, чи неформалізованими.

**Transaction costs** – трансакційні видатки, пов'язані з угодами на ринку праці та передачею прав на трудові послуги, включно з видатками на звільнення, інформацією про вакансії та працівників і відбір кандидатів, а також на пошуки роботи, мобільність та контроль за опортунізмом та за виконанням трудових угод.

**Turnover** – обіг поточної робочої сили на підприємстві через звільнення одних і найму інших працівників.

## U

**Under employment** – недозайнятість працівників, коли можливо збільшити корисність, зменшивши дозвілля й збільшивши дохід, а ставка заробітної плати при цьому більша за граничну норму заміщення дозвілля трудовим доходом.

**Unemployed** – безробітний – той, що шукає місце роботи за наявними умовами праці й ставками заробітної плати.

**Unemployment** – безробіття частини економічно активного населення.

**Unemployment insurance** – страхування від безробіття шляхом відрахувань з фонду заробітної плати.

**Unemployment rate** – рівень безробіття як співвідношення чисельності безробітних до економічно активного населення.

**Union bargaining power** – переговорна сила профспілки, що визначається як співвідношення видатків роботодавця за незгоди з профспілкою до таких за умови згоди між ними.

**Unskilled labour** – некваліфікований вид праці, що характеризується невеликим людським капіталом і не обов'язковою освітою, професійною підготовкою, досвідом і стажем роботи.

**Up front** – термінова необхідність у коштах.

**Utility** – корисність у здатності товарів і дозвілля задовольнити потреби людини.

**Utility function of union** – функція корисності, що упорядковує переваги профспілок у координатах заробітна плата – зайнятість.

## V

**(MPV) Value of marginal product** – зміна вартості граничного продукту у грошових одиницях при зміні чинника праці на одиницю, що дорівнює добутку ціни продукту на граничний натуральний продукт ( $\Delta Q(\Delta L)$ ).

**Voice mail** – службова телефонна пошта на виробничому підприємстві.

**“Voice” mechanism** – механізм налагодження рівноваги ринку праці – так званий “голос”, що є наслідком обміну інформацією між роботодавцем і працівниками про заробітну плату й умови праці.

**Voluntary unemployment** – добровільне безробіття, коли працівник продовжує шукати кращу за запропоновану роботу.

## W

**Wages** – заробітна плата як ціна трудових послуг.

**Wage bill** – обсяг сумарної заробітної плати на фірмі, що дорівнює добутку ставки погодинної заробітної плати на відпрацьовані години усіма працівниками.

**Wage discrimination** – різниця у заробітній платі працівників, не пов'язана з відмінностями у продуктивності праці та обсягах її.

**Wage elasticity** – еластичність за заробітною платою  $\varepsilon_w = \Delta Q / \Delta W$  як зміна кількості пропонованої та запитаної праці зі зміною ставки зарплати за одиницю роботи.

**Wage gap** – у моделі колективних переговорів відносний розрив у заробітній платі між членами профспілки та іншими працівниками.

**Wage rate** – ставка заробітної плати за одиницю робочого часу.

**Wage subsidy** – субсидія до заробітної плати, що отримує роботодавець задля соціальної підтримки рівня доходів працівників.

**Welfare** – допомога для підтримки добробуту через визначені рівні доходів.

**Win-win situation** – концепція взаємовигідних ділових переговорів.

**Work smart not hard** – „працюй менше, але з розумом“ (прислів'я).

Березюк Анатолій Миколайович  
Сафронов Яків Васильович

## ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ПРАЦІ

Редактор С.П. Гевло

Зв. план, 2008

Підписано до друку 14.11.2008

Формат 60x84 1/16. Папір офс. № 2. Офс. друк

Ум. друк арк. 4,8. Обл.-вид. арк. 5,35. Наклад 100 прим.

Замовлення 496. Ціна вільна

---

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»  
61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17  
<http://www.khai.edu>  
Видавничий центр «ХАІ»  
61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17  
[itdat@khai.edu](mailto:itdat@khai.edu)