**Тема 12: Ринок праці"**

План

1. Ставка зарплати та її види.

2. Характер кривої пропозиції праці.

3. Ставка зарплати на конкурентному ринку праці.

4. Ринок монопсонії та ставка зарплати.

5. Профспілки та ставка зарплати.

6. Причини диференціації ставок зарплати.

7. Інвестиції в людський капітал.

**1. Ставка зарплати та її види.**

Ринок праці відноситься до ринку ресурсів, на якому предметом купівлі і продажу виступає праця або робоча сила. Ціна, що виплачується за використання праці, називається зарплатою. Зарплата за одиницю відпрацьованого часу - ***ставка зарплати***.

Заробітна плата поділяється на ***номінальну***, тобто суму грошей, яку одержує працівник за відпрацьований час і ***реальну***, тобто кількість товарів та послуг, які можна купити за номінальну заробітну плату. Величина реальної заробітної плати залежить від величини номінальної зарплати і рівня цін.

Держави в умовах ринку встановлюють ***мінімальну заробітну*** ***плату***, тобто таку її величину, яка дозволяє малокваліфікованому робітнику утримувати себе і свою сім’ю не за межею бідності. Мінімальна зарплата періодично переглядається у напряму збільшення, тому що в країнах існує інфляція і змінюється структура споживання.

*Противники* підвищення мінімальної зарплати вважають, що це призведе до зростання витрат, зменшення випуску продукції і, відповідно, звільнення робітників та безробіття.

*Прибічники* підвищення мінімальної зарплати вважають, що це призведе до підвищення продуктивності праці робітників і зменшення витрат.

**2. Характер кривої пропозиції праці.**

Попит на працю формують підприємства, а пропозицію праці здійснюють домогосподарства. Пропозиція праці залежить від бажання робітника пропонувати свою працю. Приймаючи рішення, робітник здійснює вибір між двома джерелами корисності: відпочинком і роботою. Перевага на користь відпочинку означає зменшення можливості заробляти гроші на придбання благ та навпаки. Робітник прагне до балансу між відпочинком та роботою таким чином, щоб гранична корисність однієї години відпочинку дорівнювала граничній корисності благ, які можна купити на заробіток за годину роботи. Годинна ставка зарплати характеризує альтернативні втрати однієї години відпочинку.

Перерозподіл між працею і відпочинком буде визначатися двома ефектами:

1) ***Ефект заміщення***: він діє, коли ставка зарплати невисока і збільшується. Тобто робітник при зростанні ставки заробітної плати прагне більше працювати, щоб заробляти гроші на придбання товарів і послуг. Він “заміщує” відпочинок роботою.

2)  ***Ефект доходу*** виникає, коли ставка заробітної плати висока. Це означає, що дохід робітника є достатнім для купівлі товарів та послуг, тому подальше зростання ставки зарплати не викликає збільшення пропозиції праці.

Для робітника крива пропозиції праці буде висхідною лише до певного рівня ставки зарплати, після якої підвищення ставки зарплати не буде викликати збільшення пропозиції праці у вигляді годин роботи. Ринкова крива пропозиції даного виду праці матиме висхідний характер, тому що висока ставка зарплати буде стимулювати робітників інших сфер діяльності до перекваліфікації або міграції і пропозиція праці на ринку буде зростати за умов підвищення ставки зарплати.

**3. Ставка зарплати на конкурентному ринку праці.**

Ринки праці можна умовно поділити на два види: конкурентні та недосконалої конкуренції. У деяких випадках на ринку праці може виникати монополія покупця – монопсонія.

Конкурентний ринок праці має такі ознаки: 1) на ринку функціонує велика кількість підприємств, що конкурують між собою за певний вид праці; 2) велика кількість робітників пропонують певний вид праці; 3) окреме підприємство і робітник не мають можливості впливати на формування ринкової ставки зарплати.

Крива ринкового попиту на працю має *спадний* характер і підприємства зацікавлені найняти більшу кількість праці за меншою ставкою зарплати і навпаки, тому що величина зарплати безпосередньо впливає на їх витрати. Крива ринкової пропозиції має *висхідний* характер, тому що характеризує втрати альтернативного використання праці. За зростання ставки зарплати ці втрати зменшуються і пропозиція праці зростає.

Рівноважна ставка зарплати (*W\**) і рівноважний рівень зайнятості (*L*) конкретного виду праці на конкурентному ринку встановлюються в точці перетину кривих попиту (*DL*) і пропозиції (*SL*) – рис.1, а. Для окремого підприємства ставка заробітної плати задана ринком, тому крива пропозиції праці абсолютно еластична і граничні витрати працю (*МRСL*) не змінюються і дорівнюють ставці зарплати (*W*) – рис. 1, б. Підприємство, що максимізує свій прибуток, може змінювати лише кількість найманих робітників. Максимальна величина прибутку буде забезпечуватися у тому випадку, коли ставка зарплати і, відповідно, граничні витрати праці дорівнюють граничному доходу праці (*MRPL*):

*W\* (PL) =MRCL = MRPL*   *max* прибутку.

Подальше зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості одиниць праці призведе до зростання витрат на працю порівняно з доходом від її використання (відповідно до закону спадної граничної продуктивності).

**W**

**L**

**0**

**W\***

**L\***

**SL**

**DL**

**W**

**L**

**0**

**W\***

**L\***

**DL**

**SL**

**a)**

**б)**

Рис. 1. Ставка зарплати на конкурентному ринку (а) та крива пропозиції праці підприємства (б)

**4. Ринок монопсонії та ставка зарплати.**

Ринки праці, як правило, характеризуються недосконалою конкуренцією. У деяких випадках підприємство може мати монопольну владу, тобто буде монопсоністом.

Монопсонія має такі ознаки: 1) одне підприємство наймає більшу частину даного виду праці; 2) велика кількість робітників пропонують працю певного виду; 3) даний вид праці є відносно немобільним унаслідок географічних або професійних факторів; 4) підприємство “диктує зарплату”, тобто її величина перебуває у прямій залежності від кількості найманих робітників.

Єдиним фактором, що впливає на встановлення ставки зарплати за умов монопсонії є закон пропозиції: кількість тих, хто пропонує працю, збільшується залежно від підвищення ставки зарплати (рис. 2).

**W**

**W\***

**W1**

**0**

**L**

**L\***

**L1**

**DL**

**SL**

**MRCL**

Рис. 2. Формування ставки зарплати за умов монопсонії

Граничні витрати праці монопсоніста перевищують ставку зарплати, тому що збільшуючи кількість робітників монопсоніст буде підвищувати ставку зарплати не тільки додатковому робітнику, але й тим, які вже працюють.

Для *максимізації прибутку* підприємство-монопсоніст буде наймати таку кількість робітників, яка забезпечує рівність граничних витрат праці і граничного доходу праці.

*МRСL = MRPL*  *max* прибутку.

Таким чином, монопсоніст максимізує свій прибуток наймаючи меншу кількість робітників і сплачуючи їм меншу ставку зарплати, ніж в умовах конкурентного ринку праці.

**5. Профспілки та ставка зарплати.**

***Профспілка*** – це громадська організація, яка функціонує на ринку праці і має можливість впливати на ставку зарплати. Вона є об’єднанням найманих працівників з метою захисту економічних і соціальних інтересів. Профспілки можуть бути вузькопрофесійними, галузевими, регіональними, національними і навіть міжнародними. Методи, що використовують профспілки для підвищення ставки зарплати поділяються на прямі і непрямі. Результативність таких методів неоднозначна.

1. ***Збільшення попиту на працю***. З точки зору профспілки, найбільш прийнятним способом підвищення ставки зарплати є збільшення попиту на працю. Результатом буде як підвищення ставки зарплати, так і збільшення рівня зайнятості. Шляхи, що використовує для цього профспілка – це: збільшення попиту на товари виробника (за рахунок реклами, використання політичного лобі з метою ухвалення законів про обмеження імпорту аналогічних товарів тощо).

2. ***Зменшення пропозиції праці***. Такий спосіб, як правило, використовує вузькопрофесійна (цехова) профспілка, яку називають закритою. Вона встановлює жорсткий контроль за пропозицією висококваліфікованої праці (тривалі терміни навчання, високі вступні внески тощо). Крім того, профспілки підтримують законодавство, яке: 1) обмежує міграційні процеси; 2) забороняє працю дітей; 3) підтримує обов’язковий вихід на пенсію; 4) сприяє скороченню робочого тижня. В результатом таких заходів може бути підвищення ставки зарплати і скорочення рівня зайнятості.

3. ***Прямий вплив на ставку зарплати***. Відкриті галузевих чи загальнонаціональних профспілки під тиском масового страйку можуть змусити підприємство підвищити ставку зарплати (рис. 3, а). Крива пропозиції праці перетворюється у ламану *РL1СSL*. Відповідно до такої кривої попиту підвищення ставки зарплати (з *P\*L* до *PL1*) змушує підприємство знизити рівень зайнятості (з *L\** до *L1*).

4. **Подвійна монополія на ринку праці**. Як правило, профспілки протистоять великим підприємствам. Така ситуація називається подвійною монополією (рис.3, б). Монопсоніст буде намагатися встанови ставку зарплати на рівні *PL2*. Профспілка вимагатиме її підвищення до рівня *PL1*. Результат залежить від співвідношення сил. Проте, як правило, ставка зарплати буде наближатися до конкурентної (*P\*L*) і збільшуватиметься рівень зайнятості (з *L1* до *L\**).

**PL**

**L**

**PL1**

**P\*L**

**L\***

**L1**

**DL**

**SL**

**C**

**0**

**а)**

**PL**

**PL1**

**PL2**

**P\*L**

**L**

**0**

**L\***

**L1**

**MRCL**

**SL**

**б)**

**DL**

Рис. 3. Прямий вплив профспілок на ставку зарплати (а) і подвійна монополія (б)

**6. Причини диференціації ставок зарплати.**

Середній рівень ставок зарплати є диференційованим (від лат. *differentia* – різниця, відмінність) за країнами, регіонами та видами діяльності.

Всі фактори диференціації ставок зарплати можна поділити на ринкові і неринкові. Ринкова диференціація виникає у наслідок взаємодії попиту і пропозиції праці. Якщо пропозиція конкретного виду праці перевищує попит на нього, то результатом буде невисока ставка зарплати та навпаки.

На різних ринках праці відрізняються умови попиту і пропозиції. Причини, що обумовлюють такі відмінності можна поділити на три групи, які, в основному, відносяться до неринкових.

1) *Неоднорідність працівників*. Працівники відрізняються рівнем освіти і підготовки, здібностями і тому попадають в групи, які не конкурують між собою в оплаті праці. Більш високий рівень освіти і підготовки передбачає, як правило, і більш високу ставку зарплати.

2) *Негрошові аспекти роботи*. Роботи можуть відрізнятися престижем і можливістю травматизму. Тому, за інших рівних умов, працівник буде мати вищу ставку зарплати, якщо його робота є менш престижна (прибиральниця туалетів) або пов’язана з можливістю травматизму (робота на будівництві).

3) *Недосконалість конкуренції на ринку праці*. Як було зазначено вище, ринки праці характеризуються недосконалою конкуренцією, яка виникає унаслідок обмеженості у мобільності робочої сили. Існує географічна немобільність робочої сили і, відповідно, регіональна диференціація в оплаті праці працівників однакових професій. Існують професійні обмеження мобільності, тому виникає відмінність в оплаті праці працівників різних професій. Існують соціальні обмеження мобільності, які обумовлені дискримінацією і тому відрізняється оплата праці чоловіків і жінок, корінного населення та мігрантів, людей різних рас.

**7. Інвестиції в людський капітал.**

Формування не конкуруючих груп є основною причиною диференціації зарплати. Вони виникають унаслідок різних ***інвестицій в людський капітал*** – це дії та витрати коштів, які підвищують продуктивність праці робітників. Подібно витратам підприємців на верстати і обладнання, затрати, що сприяють підвищенню продуктивності праці, можна розглядати як інвестиції. Передбачається, що ці витрати будуть компенсовані більшими потоками доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають трьох видів:

* *Витрати на освіту*, включаючи загальну і спеціальну освіту, підготовку за місцем роботи. Освіта формує робочу силу більш кваліфіковану і більш продуктивну. В результаті освіти і підготовки формується капітал у вигляді *розумових здібностей*.

Згідно з теорією “людського капіталу”, заробітки в спеціальності, що потребує спеціального навчання, повинні бути достатньо високими, для того, щоб покрити альтернативну вартість навчання. Передбачається, що роботи, які потребують більш тривалого і дорогого навчання повинні оплачуватися за більш високою ставкою зарплати.

* *Витрати на охорону здоров’я*. Витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов збільшують тривалість життя людини, працездатність і продуктивність праці.
* *Витрати, які підвищують мобільність робочої сили*.

Економічна віддача від інвестицій розглядається як додатковий дохід упродовж життя, який буде мати робітник у наслідок інвестицій.

*Теорія людського капіталу* стверджує, що підвищення продуктивності праці приводить до підвищення ставки зарплати робітника.

*Теорія ефективної ставки* зарплати стверджує, що підвищення ставки зарплати призводить до підвищення продуктивності праці. На підприємствах, де робітники мають більш високі заробітки менша плинність кадрів, більш висока продуктивність праці.