

## Тема 15



# МІКРОЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ РИНКУ ПРАЦІ

- 15.1. Ринок праці: загальна характеристика та механізм рівноваги.
- 15.2. Формування пропозиції на ринку праці.
- 15.3. Рівновага на конкурентному ринку праці.
- 15.4. Рівновага на неконкурентному ринку праці.
- 15.5. Особливості ринку праці: диференціація ставок заробітної плати.

---

*Ключові положення*  
*Терміни і поняття*  
*Завдання для самоперевірки*  
*Завдання для індивідуальної роботи*  
*Література для поглибленого вивчення*

**Вивчивши матеріал цієї теми, ви будете знати:**

- загальну характеристику ринку праці;
- механізм взаємодії суб'єктів ринку праці в межах мікроекономічної теорії;
- причини виникнення ефектів доходу і заміщення за умови зміни ставки заробітної плати;
- механізм встановлення рівноваги на конкурентних і неконкурентних ринках праці;
- як впливає монополізація з боку власника праці та її покупця на стан ресурсного ринку праці,

**а також уміти:**

- визначати типи структур факторних ринків на основі ключових характеристик попиту та пропозиції на ресурси;
- використовувати апарат карт кривих байдужості та бюджетної лінії для встановлення рівноваги індивіда — власника праці у системі координат «дохід ( $I$ ) — дозвілля ( $H$ )»;
- будувати криву індивідуальної та ринкової пропозиції праці за різних ставок заробітної плати;
- розраховувати оптимальний за умов різних структур ринку рівень оплати праці та обсяг залучення робітників.



## 15.1. Ринок праці: загальна характеристика та механізм рівноваги

### Загальна характеристика ринку праці

Найбільш вагоме місце серед усіх економічних ресурсів, які використовуються у виробництві товарів і послуг, належить праці. Це обумовлено рядом причин: по-перше, причетністю до ринку праці практично всіх працездатних громадян як його суб'єктів; по-друге, роллю заробітної плати, яку одержують власники робочої сили і яка є домінуючою часткою в сукупних доходах домогосподарств; по-третє, актуальністю питань зайнятості, безробіття, рівня заробітної плати, які постійно перебувають у полі зору уряду, стають об'єктом політичної боротьби.

Отже, ринок праці посідає важливе місце в системі економічних відносин. На цьому ринку стикаються інтереси роботодавців (державних, приватних) і працездатних людей. Відносини, які складаються на ринку праці, мають соціально-економічний характер і зачіпляють найістотніші потреби більшості населення країни.

Протягом багатьох років серед економістів тривають дискусії щодо терміна «ринку праці».

Класична політична економія виходить з того, що, як і всі інші ринки, ринок праці, на якому реалізується один виробничий ресурс, діє на основі цінової рівноваги. Основним ринковим регулятором виступає ціна робочої сили. На думку представників цієї концепції, за допомогою заробітної плати регулюється попит і пропозиція робочої сили, підтримується їхня рівновага. Ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, її рівень підвищується або знижується залежно від пропозиції.

На відміну від класиків кейнсіанці і монетаристи розглядають ринок праці як прояв постійної нерівноваги. Згідно з цим підходом попит на робочу силу регулюється обсягом виробництва, а не коливаннями ринкових цін на працю. Регулятором ринку праці виступає держава, оскільки зменшує або збільшує сукупний попит і встановлює нижню межу заробітної плати. Для усунення ринкової нерівноваги монетаристи пропонують використовувати інструменти кредитно-грошової політики.

Слід також зазначити, що залишається дискусійним трактування термінів «ринку праці» і «ринку робочої сили». Зокрема, деякі вчені стверджують, що на ринку пропонується не праця, а робоча сила (наприклад, у межах марксистської теорії). Аргументом таких висловувань є той факт, що у ході здійснення акту купівлі-продажу праця ще не існує. Мається на увазі, що праця — це доцільна діяльність працівника на виробництві або у сфері послуг, а отже, з'являється вона тільки в процесі виробництва.

З цим можна погодитись, якщо проводити повну аналогію між механізмом ринку праці та механізмом ринку благ (товарів і послуг). Проте функціонування ринку праці має свої особливості, обумовлені специфічністю об'єкта купівлі-продажу. Якщо на ринку товарів акт купівлі-продажу відбувається одночасно, то на ринку праці повна реалізація умов угоди між роботодавцем і найманим працівником може бути здійснена лише після того, як праця «відбулася».

Економісти, які застосовують термін «ринку праці», також визначають його по-різному. На думку одних, ринок праці являє собою суспільно-економічну форму руху трудових ресурсів (робочої сили), яка відповідає товарній (ринко-

вій) економіці. Інші розглядають ринок праці з погляду «відтворювального» підходу: 1) як складну систему відносин з приводу обміну індивідуальних здатностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили; 2) як систему суспільних відносин соціальних (у тому числі юридичних) норм і інститутів, що забезпечують нормальне відтворення та ефективно використання праці за належної винагороди, яка відповідає якості праці; 3) як складну багатопланову, неоднорідну і гнучку систему ринкових відносин з приводу відтворення виробничих здатностей людей.

Існують й інші визначення ринку праці, наприклад, як сукупності економічних відносин з приводу купівлі-продажу специфічного товару — робочої сили.

Не заперечуючи наведеним трактуванням ринку праці, надалі під ринком праці будемо розуміти **специфічний ринок факторів виробництва**, на якому об'єктом купівлі-продажу є трудові послуги, що надаються роботодавцям найманими працівниками. Необхідно зазначити, що трудові послуги не існують самі по собі, а їх отримання неможливе поза процесом споживання робочої сили. Отже, праця виступає головним джерелом доходу робітника та його добробуту. Виходячи із запропонованого визначення ринку праці, можна стверджувати, що об'єктом відносин між роботодавцем і найманим працівником є праця у вигляді трудової послуги, а механізм взаємодії у процесі споживання трудових послуг регулюється економічними законами вартості та попиту і пропозиції.

Ринок праці характеризується низкою особливостей, на які вказував А. Маршалл:

1) людський фактор виробництва не купується і не продається: робітник продає свою працю, але залишається власником самого себе;

2) коли людина продає свої послуги, їй потрібно уявляти, де саме доведеться працювати;

3) робоча сила відрізняється «незбереженістю»: вимушена бездіяльність призводить до втрати кваліфікації;

4) наявністю часового розриву між періодом професійної підготовки та віддачею, яку робітник отримає після навчання.

Російські вчені, досліджуючи визначені А. Маршаллом специфічні риси ринку праці, додають ще таке: а) значна тривалість контакту продавця й покупця праці; б) можливість контролю якості та регулювання зусиль з боку робітника; в) важлива роль негрошових аспектів угод, серед яких зміст та умови праці, гарантії збереження робочого місця, перспективи кар'єрного і професійного зростання, мікроклімату в колективі та ін.; г) високий ступінь індивідуалізації угод між продавцем і покупцем трудових послуг.

Однак відмітною характеристикою ринку праці серед інших факторних ринків є складність соціальних процесів, яка зумовлюється залученням людей до процесу виробництва і позначається на отриманні доходів і задоволенні потреб, зрушеннях в економіці, соціальних відносинах тощо.

Ринок праці виконує різноманітні функції:

- *регулювальну* — регулює відносини між продавцями трудових послуг і їх покупцями, унаслідок чого визначається оптимальний рівень зайнятості;

- *стимулювальну* — сприяє розгортанню конкурентних сил, по-перше, між працівниками, мотивуючи до підвищення їх кваліфікаційного і професійного рівня та сприяючи зростанню їх активності і підприємливості; по-друге, між

роботодавцями, стимулюючи їх розвивати та удосконалювати виробництво, покращувати умови праці, підвищувати рівень заробітної плати;

• *диференціальну* — ті суб'єкти ринку, які не відповідають вимогам сучасного виробництва, опиняються у групі неефективних економічних суб'єктів, а ті, які своєчасно реагують на зміни ринкової кон'юнктури, отримують стійкий розвиток.

### Детермінанти ринку праці

Спробуємо розібратись, як діє механізм взаємодії суб'єктів ринку праці в межах мікроекономічної теорії. Як було зазначено вище, на ринку праці відбувається залучення роботодавцями робітників до виробничого процесу, у результаті чого роботодавець задовольняє свою потребу у забезпеченні виробництва товарів і послуг трудовими ресурсами, а працівник — дістає можливість реалізації свого трудового потенціалу та винагороди за виконану роботу.

На взаємодію роботодавців і працівників впливають економічні та неекономічні детермінанти. Серед неекономічних чинників ринку праці найвпливовішими є престижність професії, виробничі та житлові умови, соціальний захист тощо.

Проте для спрощення моделі ринку праці надалі будемо вважати, що дія неекономічних чинників є незмінною і всі перетворення на ринку будуть відбуватися винятково під впливом *цінового фактора* — ставки заробітної плати  $w$ , рівень якої визначається як результат дії ринкового механізму взаємодії попиту і пропозиції даного ресурсу.

Термін «заробітна плата» надалі використовуватиметься в сенсі «*ставка заробітної плати*» (*wage rate*), під якою розуміється *оплата праці за конкретний проміжок часу (годину, день, тиждень, місяць)*. При цьому необхідно розрізняти поняття «заробітна плата» (*wages*) і «дохід» (*earning*) — величина останнього залежить від ставки заробітної плати (*wage rate*) і кількості відпрацьованого часу. Варто також мати на увазі, що під ставкою заробітної плати розуміють її реальну, а не номінальну величину, оскільки вплив таких факторів, як зміни цін та оподаткування, вважається фіксованим.

Для ринку праці, особливо в аспекті його географічних, галузевих особливостей, характерна структурна неоднорідність. Саме на прикладі ринку праці яскраво виявляють себе явище монополізації, з боку власників праці і монополізації — з боку споживачів ресурсу (про що йшлося в темі 14). Ринок праці для більшості галузей, професій і регіонів втрачає риси конкурентного, набуваючи характерних рис функціонування ринку, на якому ринкова влада має місце або на боці продавців, або покупців ресурсів.



## 15.2. Формування пропозиції на ринку праці

### Типи переваг людини як власника праці

У разі формування індивідуальної пропозиції найважливішим обмеженням є час, яким розпоряджається індивід: 24 години на добу (і не більше!) можна розподілити між працею (оплачуваною діяльністю, що виступає джерелом доходу) і вільним часом (неоплачуваною діяльністю).

Обсяг індивідуальної пропозиції праці являє частину доби, що індивід готовий використовувати для роботи. При цьому припускається, що тривалість робочого дня нічим не регламентована і визначається самим працівником.

Очевидно, що основною причиною, через яку люди займаються трудовою діяльністю, є одержання доходу. Дохід фактично є агрегованим благом, тому що його можна використовувати для покупки будь-яких товарів і послуг. Однак вільний час також можна трактувати як благо, оскільки воно може приносити задоволення його споживачеві й необхідною мірою слугувати нормальному відтворенню фактора «робоча сила».

Для побудови кривої індивідуальної пропозиції скористаємось традиційним апаратом кривих байдужості, на яких благом виступають одержуваний від роботи дохід і години вільного часу. Обмежений часом індивід повинен прийняти рішення щодо максимізації корисності його використання. Людина повинна зробити вибір, скільки часу вона буде працювати для одержання доходу, яку витратить на придбання благ і яку частину доби буде присвячено дозвіллю (у тому числі відпочинку).

На рис. 15.1 зображено карту кривих байдужості в системі координат «дохід ( $I$ ) — дозвілля ( $H$ )». По осі ординат показано величину щоденного доходу  $I$ , у грн, по осі абсцис — дозвілля  $H$ , год. Чим далі перебуває крива байдужості від початку координат, тим більший рівень корисності їй відповідає, тобто

$$U_1 < U_2 < U_3. \quad (15.1)$$

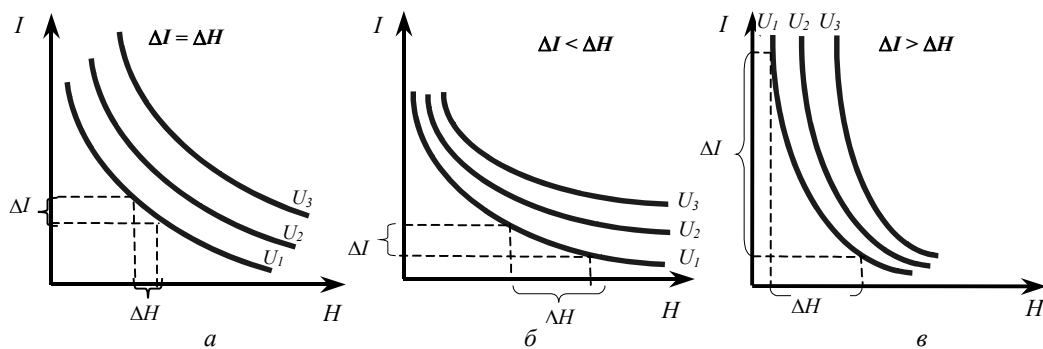


Рис. 15.1. Карти кривих байдужості для доходу і дозвілля: *а* — для традиційних переваг; *б* — для «трудоголіка»; *в* — для «прихильника відпочинку»

Для кривої байдужості «дохід — дозвілля» характерні всі особливості кривих байдужості. Ступінь опуклості кривої байдужості характеризує граничну норму заміщення  $MRS$  доходу дозвіллям. Як бачимо, вона знижується зі збільшенням вільного часу (рис. 15.2 *а*).

Часто можна спостерігати за різними моделями життя людей, що визначаються їхніми пріоритетами. Так звані *трудоголіки* практично увесь час віддають роботі, їхнє дозвілля найчастіше обмежено фізіологічними потребами у сні та харчуванні (рис. 15.1 *б*). Для такого індивіда криві байдужості мають полого форму з граничною нормою заміщення доходу дозвіллям менше одиниці, що свідчить про більш високе задоволення від однієї години праці порівняно з го-

диною вільного часу. Криві байдужності людини, що віддає *перевагу дозвіллю*, схематично представлені на рис. 15.1 в. Така людина надає високу суб'єктивну оцінку одиниці дозвілля і відносно низьку оцінку одиниці праці (доходу). Внаслідок цього криві байдужності мають крутий нахил.

**Бюджетне обмеження**

Для дослідження механізму формування рівноваги індивіда визначимо граничні ситуації при розподілі максимально можливих 24 годин на добу між роботою і вільним часом. Для цього побудуємо в системі координат «дохід — дозвілля» *бюджетну лінію*, що показує величину щоденного доходу індивіда при будь-якому можливому часі дозвілля. Щоденний дохід працівника дорівнює добутку годинної ставки заробітної плати  $w$  на тривалість робочого дня  $L$

$$I = w \cdot L \quad (15.2)$$

Тривалість робочого дня  $L$  пов'язана з тривалістю дозвілля  $H$  очевидним співвідношенням

$$L = 24 - H, \quad 0 \leq H \leq 24. \quad (15.3)$$

Таким чином, матимемо рівняння бюджетної лінії

$$I = w \cdot (24 - H) = 24w - wH. \quad (15.4)$$

Бюджетна лінія (рис. 15.2) перетинає вісь ординат у точці, що відображає максимальний дохід, який може одержати індивід за 24 години роботи за встановленої ставки заробітної плати  $w$ . Вісь абсцис бюджетна лінія перетинає в точці, в якій  $H = 24$ . Нахил бюджетної лінії відображає альтернативну цінність вільного часу через втрачений дохід та відмову від споживання, оскільки годину дозвілля індивід порівнює з величиною ставки його заробітної плати.

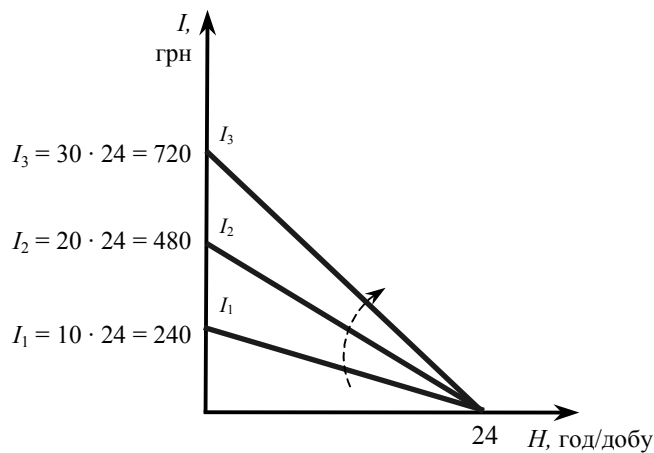


Рис. 15.2. Бюджетні лінії за різних ставок заробітної плати

На рис. 15.2 зображено бюджетні лінії для трьох значень ставки заробітної плати: 10, 20 і 30 грн/год. Збільшення ставки заробітної плати приводить до то-

го, що бюджетна лінія обертається за годинниковою стрілкою навколо точки перетину з віссю абсцис.

**Рівновага індивіда — власника праці**

Для встановлення рівноваги індивіда, що приймає рішення про розподіл свого часу між роботою й дозвіллям, поєднаємо в одній системі координат його переваги (карту байдужності) з його бюджетним обмеженням. Стан рівноваги відображається точкою дотику найвищої з доступних кривих байдужності з бюджетною лінією. Криві байдужності, розташовані вище точки рівноваги ( $U_3, U_4$  і т.д.), недоступні для індивіда; криві, розташовані нижче (такі як  $U_1$ ), відповідають меншим рівням задоволення з доступних індивіду (рис. 15.3).

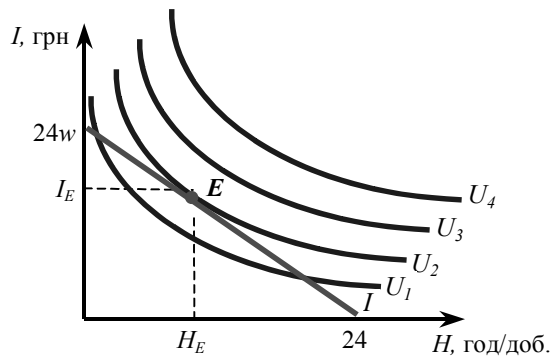


Рис. 15.3. Стан рівноваги робітника

У точці рівноваги гранична норма заміни дозвілля доходом дорівнює ставці заробітної плати

$$MRS_{HI} = -\frac{\Delta H}{\Delta I} = -w. \quad (15.5)$$

Це означатиме, що в стані рівноваги індивід оцінює додаткову годину дозвілля в розмірі ставки заробітної плати.

Рішення щодо кількості часу, що індивід віддає роботі, безумовно, залежить від величини ставки заробітної плати  $w$ , особистих переваг людини, складу її родини, культурних традицій. Однак за будь-яких переваг можна спостерігати ситуацію, коли дохід, одержуваний від часу, додатково відданого роботі, стає «низькоякісним благом», тоді як вільний час не втрачає своїх характеристик «нормального блага».

**Ефекти доходу і заміщення за умови зміни ставки заробітної плати**

Ставка заробітної плати, що відображає цінність однієї години вільного часу, стає своєрідним мірилом альтернативної вартості такого блага, як дозвілля. Оскільки сукупний час, яким володіє працівник, обмежений, то чим більше він бажає відпочивати, тим меншим є обсяг його пропозиції праці, і навпаки.

Розглянемо, як змінюється стан рівноваги за зміни ставки заробітної плати (рис. 15.4). У разі збільшення ставки заробітної плати від  $w_1$  до  $w_2$  змінюється кут нахилу бюджетної лінії. Зростання реального доходу зрушує первісну рівновагу (точка рівноваги  $E_1$  зміщується у положення  $E_2$ ).

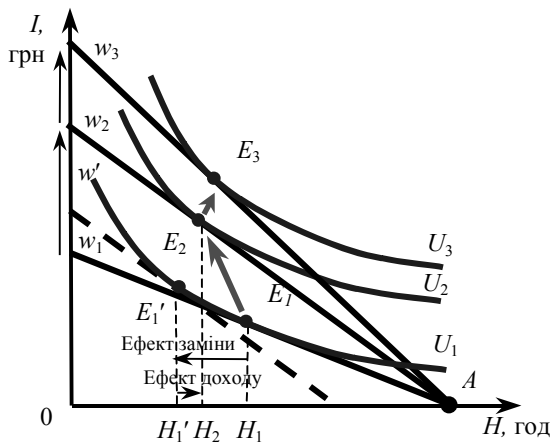


Рис. 15.4. Ефект доходу й ефект заміщення індивіду в разі зростання ставки заробітної плати

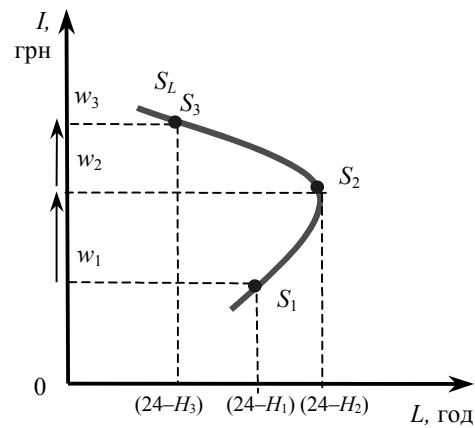


Рис. 15.5. Формування кривої індивідуальної пропозиції праці

Простежимо, як змінюватимуться переваги індивіда у разі прийнятті рішення про заміщення вільного часу додатковим доходом, що він зможе заробити. При зростанні ставки зарплати ціна вільного часу також збільшується. Це зумовлює появу ефектів доходу й ефекту заміщення. Нагадаємо, що ефект заміщення виникає у разі збільшення ціни одного блага, коли виникає можливість більшого споживання інших благ, які стали дешевшими.

**Ефект заміщення доходу людини вільним часом** (або навпаки) показує зміну обсягу пропозиції праці, зумовлену зміною ставки заробітної плати за умов збереження рівня задоволеності індивіда. Збільшення ставки заробітної плати внаслідок дії ефекту заміщення приводить до збільшення робочого часу за рахунок скорочення вільного часу. Ефект заміщення проявляється через появу серйозного стимулу — за умов підвищення ставки заробітної плати, коли з'являється можливість одержання більшого доходу. Це викликає у працівників бажання збільшити час роботи за рахунок скорочення вільного часу. Саме додатковий дохід стимулює робітника віддати перевагу роботі.

На рис. 15.4 ефект заміщення відображається рухом уздовж кривої байдужості (оскільки рівень корисності не змінюється), тобто переходом з точки  $E_1$  в  $E_1'$  і зменшенням дозвілля з  $H_1$  до  $H_1'$ . Зазначимо, що ефект заміщення відображає обернену залежність між ставкою заробітної плати і вільним часом індивіду: час дозвілля скорочується. Згідно зі збільшенням ставки заробітної плати збільшується кількість робочого часу: у точці  $E_1$  індивід готовий працювати  $(24 - H_1)$  год, тоді як у точці  $E_1'$  робочий час збільшується до  $(24 - H_1')$  год або на  $(H_1 - H_1')$  год.

Під **ефектом доходу** розуміють зміну обсягу пропозиції праці внаслідок зміни реального доходу індивіда, що обумовлено збільшенням ставки його заробітної плати. Для більшості людей зарплата є основним джерелом доходу. У разі збільшення доходу індивід може значно збільшити споживання благ, одним із яких (в межах зроблених раніше припущень) є вільний час. Ефект доходу сти-



мує робітника менше працювати, віддаючи перевагу вільному часу. На рис. 15.5 це показано переходом із точки  $E_1'$  у точку  $E_2$  і збільшенням дозвілля з  $H_1'$  до  $H_2$ . При цьому тривалість робочого часу скорочується з  $(24 - H_1')$  год до  $(24 - H_2)$  год або на  $(H_1' - H_2)$  год.

Таким чином, у результаті підвищення ставки заробітної плати з  $w_1$  до  $w_2$ , оптимальний вибір індивіда в межах «дозвілля—праця» приводить спочатку до збільшення, а потім до скорочення робочого часу (як це показано на рис. 15.5). Скорочення робочого часу відбувається у зв'язку з тим, що ефект доходу більший за ефект заміщення дозвілля працею.

На рис. 15.6 наведено криву індивідуальної пропозиції праці за різних ставках заробітної плати. Як було показано вище, внаслідок перевищення ефекту доходу над ефектом заміщення дозвілля працею крива пропозиції праці з певного моменту набуває від'ємного нахилу. Отже, при зростанні ставки заробітної плати до  $w = 30$  грн ефект заміщення домінує над ефектом доходу. Подальше підвищення заробітної плати приводить до того, що працівник намагається скоротити кількість робочого часу, віддаючи перевагу відпочинку: крива пропозиції набуває від'ємного нахилу. Тому для ринку праці характерною є ситуація, коли збільшення заробітної плати приводить до збільшення пропозиції праці лише до певного моменту, після чого працівники прагнуть скоротити час роботи.

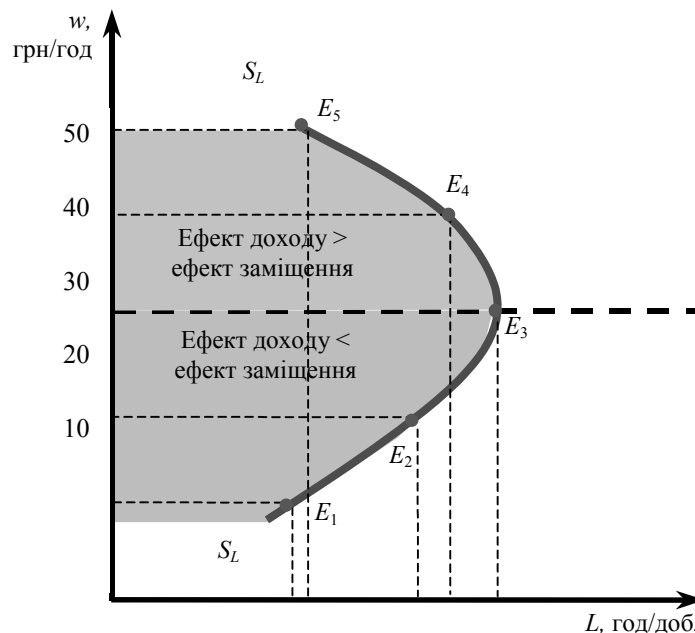


Рис. 15.6. Крива індивідуальної пропозиції праці

Криву ринкової пропозиції праці можна одержати горизонтальним підсумовуванням за певним рівнем заробітної плати  $w$  індивідуальних обсягів пропозиції праці  $Q_L$  усіх осіб, що пропонують свої послуги на даному ринку праці. Припустімо, що все суспільство складається із двох людей. На рис. 15.7 показана

но, як можна побудувати ринкову криву пропозиції праці, підсумовуючи індивідуальні обсяги пропозиції цих двох індивідів. Для кожної ставки заробітної плати обсяг ринкової пропозиції праці дорівнює сумі індивідуальних величин, наприклад:

$$\begin{aligned} \overline{AE} &= \overline{A'E'} + \overline{A''E''}, \\ \overline{BF} &= \overline{B'F'} + \overline{B''F''}, \\ \overline{CG} &= \overline{C'G'} + \overline{C''G''}. \end{aligned} \quad (15.6)$$

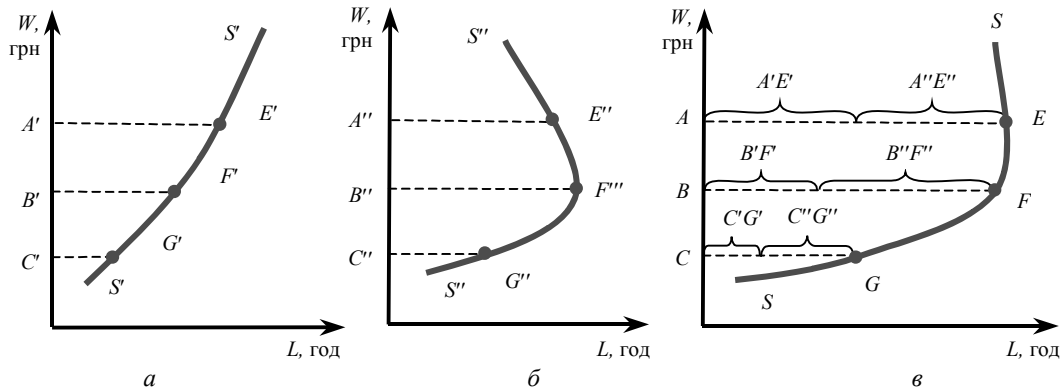


Рис. 15.7. Побудова кривої ринкової пропозиції праці: *a* — крива пропозиції праці індивідом 1 ( $S'S'$ ); *б* — крива пропозиції праці індивідом 2 ( $S'S''$ ); *в* — крива ринкової пропозиції праці ( $SS$ )

Зрозуміло, такий спосіб побудови (формування) ринкової кривої пропозиції праці можна використовувати за будь-якої кількості працездатного населення.



### 15.3. Рівновага на конкурентному ринку праці

#### Особливості досконало конкурентного ринку праці

Для ринку праці, що функціонує за законами ринку досконалої конкуренції, характерні такі властивості:

- у галузі існує велика кількість підприємств, що конкурують один з одним за право наймання того або іншого фахівця;
- є велика кількість фахівців певної професії, які мають однаковий рівень кваліфікації і кожний з яких незалежно від інших пропонує свої послуги на ринку праці;
- ні окреме підприємство, ні окремий робітник не в змозі впливати на усталений у галузі рівень оплати праці.

**Формування попиту на працю за умов досконало конкурентного ринку праці**

У попередній темі були докладно розглянуті загальні умови формування попиту на ресурси. Нагадаємо, що основною умовою придбання ресурсу є його здатність брати участь у виробничому процесі, створюючи прибуток. Тому, ухвалюючи рішення щодо наймання робочої сили, яка забезпечить максимізацію прибутку, необхідно визначити, яка кількість праці має забезпечити виконання умови рівності граничного факторного витрату  $MRP$  і граничних факторних витрат  $MRC$ .

Оскільки на ринку досконалої конкуренції витрати на придбання додаткової одиниці ресурсу незмінні і збігаються за величиною зі сформованою ринком ціною, то ця умова набуває вигляду  $MRP=MRC=P_L$ .

Таким чином, підприємство, що купує ресурс на конкурентному ринку, буде пред'являти попит на працю доти, доки величина граничного факторного витрату  $MRP$  не зрівняється з ціною  $P_L$  (незалежно від того, на якому ринку товарів — досконало чи недосконало конкурентному — підприємство реалізує свою продукцію). Для кожного підприємства спадна ділянка кривої  $MRP$  є кривою попиту на працю. Якщо з допущеннями, викладеними у попередній главі, прийняти, що крива попиту на працю з боку всієї галузі є результатом горизонтального підсумовування кривих попиту окремих підприємств, то можна визначити попит (криву попиту) на працю всієї галузі.

Розглянемо як приклад галузь, в якій функціонують 1 тис. підприємств-автоперевізників, кожне з яких пред'являє попит на працю водіїв. Будемо вважати, що попит у цій галузі представляється кривою  $DD$  ( $MRP_i$ ), а пропозиція — кривою  $SS$  (рис. 15.8).

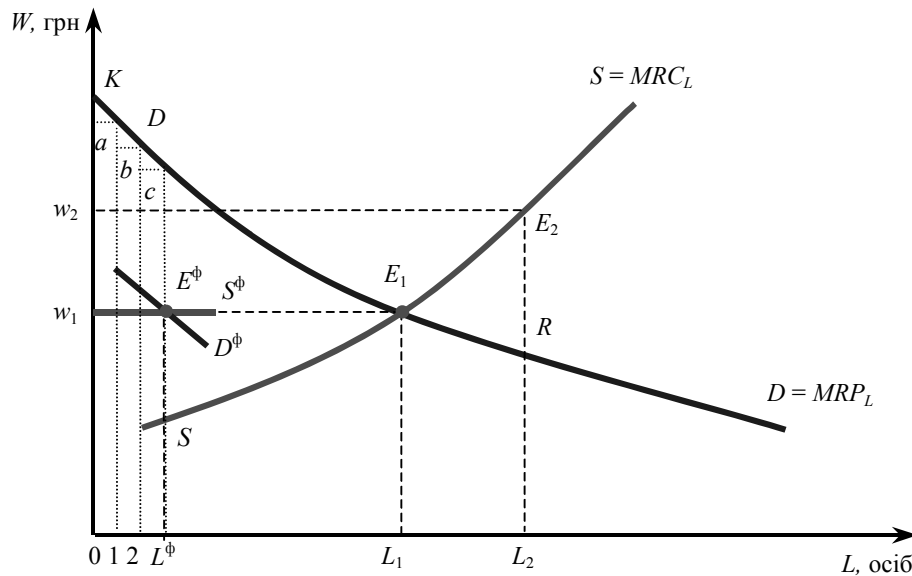


Рис. 15.8. Криві попиту підприємства і галузі на працю, криві пропозиції праці для підприємства і галузі на досконало конкурентному ринку праці

На рис. 15.8 крива галузевого попиту на працю водіїв формується шляхом горизонтального підсумовування за певними рівнями ставок заробітної плати

обсягів попиту окремих підприємств. Вона відображає сумарну чисельність водіїв, на яку пред'являється попит усіма підприємствами галузі за певною ставкою заробітної плати  $w$ . В умовах конкурентного ринку праці за повної зайнятості, залучення до галузі додаткових фахівців з інших галузей буде супроводжуватись необхідністю підвищення ставок заробітної плати. Це пояснює висхідний вид *галузевої кривої пропозиції праці*  $SS$ . Перетинання кривих  $SS$  і  $DD$  визначає рівноважний стан ринку послуг водіїв у галузі. Рівноважні значення галузевого рівня зайнятості водіїв і погодинна ставка заробітної плати становлять відповідно  $L_1$  та  $w_1$ . Причому будь-яке підприємство галузі здійснює оплату праці своїх водіїв (незалежно від їхньої чисельності) за ставкою, сформованою ринком  $w_1$ . Нагадаємо, що крива пропозиції для конкурентного підприємства  $S^{\Phi}$  горизонтальна, оскільки пропозиція праці для окремого підприємства абсолютно еластична.

Зупинимось докладніше на механізмі формування рівноваги на конкурентному ринку праці.

**Рівновага на досконало конкурентному ринку праці**

Як видно з рис. 15.8, перший найманий у галузь працівник має найвищу продуктивність, тобто його праця, застосована разом з іншими факторами виробництва, забезпечує галузі найвищу дохідність продукту  $MRP$ , рівну площі прямокутника  $a$ . Згідно з дією закону спадної продуктивності ресурсів другий працівник забезпечить галузі вже менший продукт, виторг від реалізації якого визначається площею прямокутника  $b$ . Граничний факторний дохід третього працівника дорівнює площі прямокутника  $c$  і т.д. Отже, якщо в галузі наймається  $L_1$  працівників, тоді площа фігури  $0KE_1L_1$  буде відображати величину сумарного виторгу галузі.

Звернемось тепер до кривої пропозиції праці в галузі. Якщо в даній галузі встановилась ставка заробітної плати на рівні  $w_1$ , за якою пропонують свої послуги  $L_1$  водіїв, це означатиме, що й у даній галузі, і в альтернативних галузях працівники одержують такі ставки заробітної плати, за яких вони максимізують загальну вигоду, чим і досягається раціональний міжгалузевий поділ праці. Згідно з визначення крива пропозиції відображає співвідношення між ціною блага і кількістю блага, що пропонується на ринку. Для досконало конкурентного ринку праці кожна точка кривої пропозиції праці в галузі показує, яку винагороду потрібно виплатити конкретному працівникові, щоб він запропонував галузі свої послуги.

В умовах досконалої конкуренції ординати точок кривої пропозиції праці для галузі відповідають витратам (втраченим можливостям) усього суспільства на залучення додаткового працівника до цієї галузі, або, іншими словами, граничним витратам галузі на працю  $MRC_L$ .

У точці  $E_1$ , в якій перетинаються криві попиту на працю та її пропозиції, задовольняється **умова максимізації прибутку**: граничний факторний виторг праці  $MRP_L$  дорівнює граничним факторним витратам, що пов'язані з залученням додаткового працівника  $MRC_L$ , тобто виконується умова (14.4):  $MRP_L = MRC_L$ . При цьому в галузі встановлюється рівень заробітної плати на рівні  $w_1$ . Будь-яке відхилення від цього рівня призведе до неефективного використання ресурсів.



## 15.4. Рівновага на неконкурентному ринку праці

На практиці існування конкурентного ринку праці досить обмежено багатьма умовами. Складно знайти ринок, на якому були б потрібні у великій кількості фахівці одного рівня кваліфікації, абсолютно ідентичні з погляду рівня компетенцій і продуктивності праці. Найчастіше спостерігається інша картина: на ринку робочої сили домінують великі роботодавці, які диктують умови наймання, і ринок живе за законами монопсонії. У розвинених країнах з тривалою історією демократії найістотнішу роль в урегулюванні трудових питань відіграють профспілки, які в окремих галузях мають монопольну владу над роботодавцями.

### Монопсонія на ринку праці

*Монопсонія*, або ринок праці, на якому діє єдиний покупець-роботодавець, виникає за таких умов:

а) на ринку праці взаємодіють, з одного боку, значна кількість працівників, не об'єднаних профспілкою, а з другого — одне велике підприємство-монопсоніст або кілька підприємств, об'єднаних в одну групу, які виступають як єдиний роботодавець;

б) підприємство (група підприємств) домінує на ринку, наймаючи основну частку всіх фахівців даної професії;

в) працівники даної професії, спеціальності позбавлені мобільності через соціальні умови, географічну роз'єднаність, складність перепідготовки;

г) підприємство-монопсоніст самостійно встановлює ставку заробітної плати, а робітники або змушені погоджуватись з такою ставкою, або шукати іншу роботу.

Отже, під **монопсонією** будемо розуміти таку структуру ринку праці, відмінною рисою якої є наявність єдиного роботодавця (тобто встановлюється абсолютна ринкова влада з боку попиту праці).

Ринок праці з елементами монопсонії не є рідкістю. Особливо часто подібні ситуації виникають у невеликих містах, де діє тільки одне велике підприємство — наймач праці. Для спрощення надалі будемо розглядати випадки, коли монопсонію формує одне підприємство.

У чому ж особливість монопсонії? На досконало конкурентному ринку праці підприємці мають широкий вибір фахівців, мобільність праці абсолютна, будь-яке підприємство наймає працю за незмінною ціною, а крива пропозиції праці в галузі відображає граничні витрати на залучення працівників.

В умовах же монопсонії саме підприємство-наймач персоніфікує собою галузь, тому криві пропозиції праці для підприємства і галузі збігаються. Але для окремого підприємства-монопсоніста крива пропозиції праці показує не граничні *MRC*, а середні величини витрат на залучення працівника, тобто для монопсоніста крива пропозиції праці є кривою середніх витрат на ресурс *ARC*.

Оскільки крива пропозиції праці для галузі має висхідний характер, тому що залучення додаткового працівника з інших галузей вимагає підвищення заробітної плати, як для цього працівника, так і для вже найнятих працівників, то для підприємства-монопсоніста значення середніх витрат на ресурс зростають. А це

означатиме, що для нього величина граничних витрат на залучення праці перевершує середні витрати (оплату праці). Справді, якщо підприємство-монопсоніст наймає  $L_1 = 1000$  працівників за ставкою  $w_1 = 800$  грн, то наймання  $L_2$ -го працівника за ставкою  $w_2 = 810$  грн буде означати, що таку ж ставку потрібно заплатити вже найнятим працівникам, інакше підприємство очікують трудові конфлікти. Тому крива граничних витрат для підприємства-монопсоніста проходить вище кривої пропозиції праці.

Той факт, що крива  $MRC$  лежить вище кривої  $SS$ , можна довести математично. Справді, для одного підприємства сумарні витрати на працю становитимуть

$$TC = L \cdot w.$$

Якщо підприємство в змозі впливати на  $w$ , то рівень зарплати є функцією  $L$ , отже

$$MRC = \frac{d(TC)}{dL} = w + L \frac{dw}{dL}.$$

Ураховуючи, що крива  $S$  має «висхідний» вигляд, маємо:

$$\frac{dw}{dL} > 0,$$

отже

$$MRC > w.$$

Але будь-яке підприємство максимізує прибуток, коли вирівнює граничний виторг, отриманий у результаті наймання додаткової одиниці ресурсу, із граничними (а не середніми) витратами на ресурс. В умовах монопсонії це означатиме, що рівноважні значення зарплати  $w_{\text{мпс}}$  і кількості найманих працівників  $L_{\text{мпс}}$  підприємства-монопсоніста відрізняються від величин  $w_1$  і  $L_1$ , що встановлюються на досконало конкурентному ринку праці (рис. 15.9). На досконало конкурентному ринку праці рівноважні значення  $w_1$  і  $L_1$  відповідають точці  $E_1$  — точці перетину кривих попиту на працю  $MRP_L$  і пропозиції праці для галузі  $S_L$  ( $MRC^{\text{гал}}$ ).

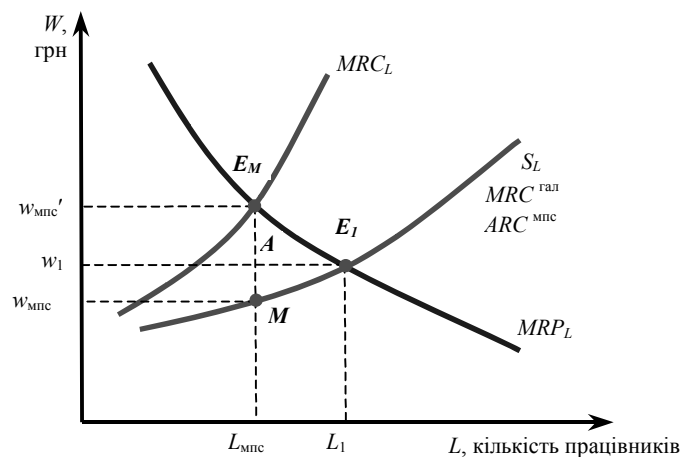


Рис. 15.9. Ринок праці в умовах монопсонії

Якщо на ринку праці виникає монопсонія, то крива пропозиції для галузі перетворюється на криву пропозиції підприємства-монопсоніста і відображає *середні* витрати підприємства на працю  $ARC$ , тобто рівень заробітної плати, що вона повинна виплачувати *кожному* працівникові. Тоді крива граничних витрат на працю  $MRC_L$  лежатиме вище кривої пропозиції  $S_L$ . Підприємство-монопсоніст вирівнює значення  $MRP$  і  $MRC$  у точці  $E_{мпс}$ , наймаючи  $L_{мпс}$  працівників і виплачуючи їм ставку заробітної плати  $w_{мпс}$ . Нагадаємо, що за умов монопсонії для підприємства-монопсоніста неможливо побудувати криву попиту (аналогічно тому, що для монополії не можна побудувати криву пропозиції).

Як видно з рис. 15.9, монопсоніст завжди буде наймати менше працівників ( $L_{мпс} < L_1$ ) і платити їм більш низьку заробітну плату ( $w_{мпс} < w_1$ ), ніж в умовах досконало конкурентного ринку праці.

Спробуємо оцінити наслідки монопсонізації ринку праці з погляду підприємства-монопсоніста, працівників і суспільства загалом.

В умовах досконалої конкуренції підприємство, наймаючи  $L_{мпс}$  працівників, має виплачувати ставку заробітної плати, яка дорівнюватиме  $w_{мпс}'$ . При цьому сумарні витрати на залучення працівників визначаються площею прямокутника  $0w_{мпс}'E_{мпс}L_{мпс}$ . Встановлюючи ставку  $w_{мпс}$ , підприємство потенційно відіграє у робітників прямокутник  $w_{мпс}w_{мпс}'E_{мпс}$ , що йде на оплату залучення інших факторів (прибуток, відсоток, рента). Таким чином, підприємство-монопсоніст збільшує свій прибуток. Для працівників виникнення монопсонії обернеться втратою  $(L_1 - L_{мпс})$  робочих місць і зниженням заробітної плати з  $w_1$  до  $w_{мпс}$ . Оскільки  $(L_1 - L_{мпс})$  працівників не будуть зайняті в галузі, то з погляду суспільства загалом втрати дорівнюватимуть площі трикутника  $MEM_1$ .

#### Модель профспілки на ринку праці

Іншим варіантом монополізації ринку праці вважається створення в галузі профспілки, що стає монополічним продавцем праці підприємцям, тобто монополія на ринку праці виникає з боку пропозиції.

**Профспілка** — монополічне об'єднання продавців праці підприємцям, основною (але не єдиною) метою якого є підвищення ставок заробітної плати.

Розглянемо просту модель монополізованого ринку праці, коли профспілці в галузі протистоять багато підприємств, які не погоджують свої дії.

Профспілки вирішують багато питань, пов'язаних із захистом прав своїх членів, але все-таки основним завданням профспілки є підвищення ставки заробітної плати. Щоб представити, яким чином профспілка намагається підвищувати заробітну плату, звернемось до ситуації, характерної для досконало конкурентного ринку праці (рис. 15.10).

За умов досконалої конкуренції на ринку праці встановлюється рівноважна ставка заробітної плати  $w_1$ , за якою в галузі наймається  $L_1$  робітників. Якщо профспілка об'єднає кваліфікованих фахівців і буде виступати єдиною групою, що продає працю своїх членів, то можна розглядати подібну ситуацію як класичну монополію. Тоді галузева крива попиту стає для профспілки кривою середнього факторного виторгу  $ARP$ , а крива її граничного факторного виторгу  $MRP$  проходить нижче кривої  $D$ . Зазначимо, що в умовах монополізації ринку праці профспілкою крива  $MRC$  перестає бути кривою пропозиції праці (у монополії немає кривої пропозиції). Точка перетину кривих  $MRC_L$  і  $MRP^{II}$  (точка  $E_{II}$  на рис. 15.10) визначає  $L_{II}$  членів профспілки, найманих галуззю за ставкою заробітної плати  $w_{II}$ .

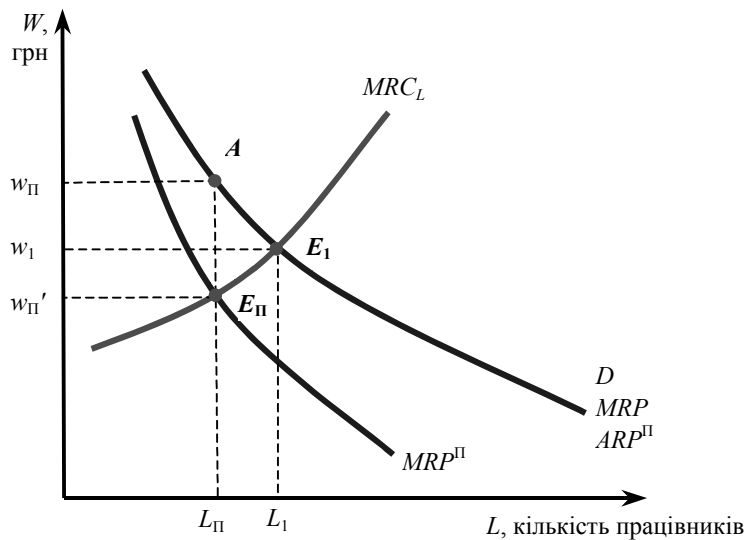


Рис. 15.10. Модель функціонування профспілки на ринку праці



Зазначимо, що спосіб підвищення заробітної плати шляхом зменшення пропозиції широко застосовується профспілками. Це досягається багатьма способами. Наприклад, профспілки люблять прийняття законодавчих актів, що обмежують імміграцію, ліцензують певні види професійної діяльності (медики, юристи), створюють інші бар'єри для входження до галузі (необхідність перепідготовки, здача кваліфікаційних іспитів і т.п.). Багато в чому саме завдяки цьому, наприклад, медики і юристи в США мають дуже високі ставки заробітної плати.

В Україні процес ліцензування окремих видів діяльності тільки починає формуватись. Зокрема, серед професій, які мають впливові професійні об'єднання і вимагають обов'язкової державної сертифікації, зазначимо аудиторів, оцінювачів, юристів. Однак практика роботи таких громадських професійних об'єднань (федерацій, спілок, асоціацій) поки що не має такої чинності, щоб на галузевому рівні регулювати питання ціноутворення, установлювати вхідні бар'єри для створення монопольних умов.

Негативний ефект підвищення заробітної плати, тобто скорочення кількості зайнятих у галузі, можна зменшити, якщо попит на працю стане менш еластичним. Чим нижча еластичність попиту на працю, тим меншою мірою зменшується зайнятість у галузі за того самого підвищення рівня заробітної плати. Еластичність попиту на працю залежить від наявності ресурсів-замінників. Якщо профспілка досить впливова, вона може чинити спротив застосуванню ресурсів, що замішують працю, хоча це досить складно.

Аналогічний вплив на ринок праці створює і введення мінімуму заробітної плати на державному рівні. У цьому випадку за межею сукупної зайнятості виявиться частина працездатного населення країни, насамперед некваліфіковані працівники, які згодні запропонувати свою працю за ставкою заробітної плати, нижчою за встановлений законом мінімальний рівень. Прагнучи скоротити без-



робіття, держава буде діяти тими самими методами — ініціювати збільшення попиту на працю (у багатьох країнах приймаються державні програми щодо створення робочих місць) і прагнути до скорочення пропозиції праці (забороняти застосування дитячої праці, знижувати тривалість робочого тижня, зменшувати мінімальний вік і робочий стаж для виходу на пенсію і т.п.).

#### Модель монополеопсонії на ринку праці

Унікальна ситуація складається на ринку праці, коли єдиній профспілці, що об'єднує працівників галузі, протистоїть підприємство-монополіст. Іншими словами, *пропозиція праці* в особі профспілки-монополіста стикається з *попитом на працю* в особі підприємства-монополіста. У такому випадку виникає **монополеопсонія** — ситуація подвійної абсолютної ринкової влади одночасно з боку попиту і пропозиції праці.

Оскільки профспілка завжди прагне підвищити заробітну плату своїх членів, а підприємство-монополіст має на меті установити зарплату нижче рівноважної, реальний рівень заробітної плати буде визначатись ступенем ринкової влади профспілки і монополіста. Сильна, організована профспілка, що користується підтримкою інших профспілок, здатна досягти рівня зарплати, що перевищує монополістичний і навіть рівноважний рівень. Навпаки, велике підприємство-монополіст в умовах роз'єданого робітничого руху спроможне знизити ставки заробітної плати нижче рівноважної.

Як правило, в умовах монополеопсонії профспілки і підприємці прагнуть укласти колективні угоди, які допомагають досягти взаємного компромісу. Непоступливість підприємців може обернутись страйком. Якщо профспілка виявить зайву твердість, у підприємців також є засоби тиску — погроза масового звільнення робітників. Наскільки швидко профспілка і підприємці дійдуть угоди, залежить від попиту на працю та її пропозиції, наявності ресурсів—замінників праці, здатності підприємств перекладати збільшення витрат виробництва на споживачів товарів і послуг, рішучості профспілки вдатися до страйку, а підприємців — до скорочення кількості персоналу і т. ін.



## 15.5. Особливості ринку праці: диференціація ставок заробітної плати

#### Компенсаційні розбіжності у заробітній платі

Дотепер вбачалось, що людина ухвалює рішення щодо своєї зайнятості, зважаючи лише на рівень оплати праці. Насправді люди також зацікавлені в негрошових аспектах своєї роботи. За інших рівних умов люди віддають перевагу чистим й безпечним видам занять порівняно з брудними і небезпечними. **І. Фішер** називав такого роду дохід *психічним*. Тому доповнимо раніше викладену модель, визнавши, що людина пропонує свої трудові послуги в тім виді занять, де весь набір грошових і негрошових (або психічних, за Фішером) характеристик принесе йому найвищий можливий рівень корисності.

Уявимо собі групу людей з однаковими здатностями й рівнем освіти, що вибирають між роботою викладачем вузу і керівником торговельного підприємства. Нехай викладацька робота відрізняється більш бажаними властивостями: меншими стресами, гнучким робочим днем, можливостями спілкування з досвідченими колегами й талановитою молоддю. Якщо все це правда, навряд чи хто-небудь захоче бути керівником торговельного підприємства. Внаслідок цього заробітна плата таких керівників повинна буде зрости, щоб залучити працівників у керування торговельними підприємствами.

Отже, види занять із менш бажаними характеристиками повинні приносити більш високу грошову винагороду. Додаткову винагороду такого роду називають *компенсаційними розбіжностями* в оплаті праці. Якщо викладач вузу заробляє на 2 тис. грн на місяць менше керівника торговельного підприємства і не намагається змінити сферу своєї діяльності, він оцінює негрошові характеристики свого заняття принаймні в 2 тис. грн.



За допомогою емпіричних досліджень можна оцінити компенсаційні розбіжності у заробітній платі, що асоціюються з тими або іншими характеристиками різних занять. Наприклад, відомі результати досліджень впливу показників смертності по різних сферах зайнятості на рівень заробітної плати. Порівнювались заняття, що вимагають однакової кваліфікації (освіти, досвіду), але з різним ступенем професійного ризику. Було виявлено, що підвищення показника смертності на одиницю у розрахунку на 10 тис. представників професії обумовлює збільшення річної заробітної плати на 5,5 %. Відповідно логічно припускати, що люди, робота яких пов'язана з більшим ризиком, будуть мати більш високу заробітну плату. Подібну залежність покладено в основу *теорії компенсаційних розбіжностей*.

Компенсаційні розбіжності пояснюють розходження у заробітній платі серед занять, що вимагають одного рівня кваліфікації. Тому коли прибиральник сміття заробляє менше адвоката, це не суперечить теорії, хоча збирання сміття менш приємне заняття, ніж робота адвоката. Теорія засвідчує лише те, що прибиральник буде мати заробітну плату вищу, ніж працівник з рівною кваліфікацією, але з більш комфортними умовами праці, наприклад, вахтер у житловому будинку.

Щоб проілюструвати це з метою спрощення, припустимо, що кожна діяльність характеризується єдиною негрошовою характеристикою — безпекою, вимірюваною часткою представників професії, що уникли протягом року серйозної шкоди здоров'ю. Теорія компенсаційних розбіжностей у заробітній платі вказує на те, що для індивіда з даним рівнем кваліфікації ставка заробітної плати буде нижчою, чим безпечнішою буде робота.

На рис. 15.11 крива  $V_1$  ілюструє різні комбінації ставок заробітної плати і рівнів безпеки  $R$ , що доступні двом індивідам з однаковим рівнем кваліфікації (середня освіта, п'ять років виробничого стажу). Опуклість цієї кривої у бік, протилежний початку координат, указує на те, що чим безпечніше заняття, тим дорожче обходиться кожна додаткова одиниця безпеки в термінах заробітної плати, якою доводиться жертвувати. Крива байдужності  $U_1$  належить карті байдужності індивіда 1, а  $U_2$  — карті байдужності індивіда 2. Індивід 1 обере для себе роботу зі ставкою заробітної плати  $w_1$  і безпекою  $R_2$ , а індивід 2 — роботу із заробітною платою  $w_3$  і безпекою  $R_1$ .

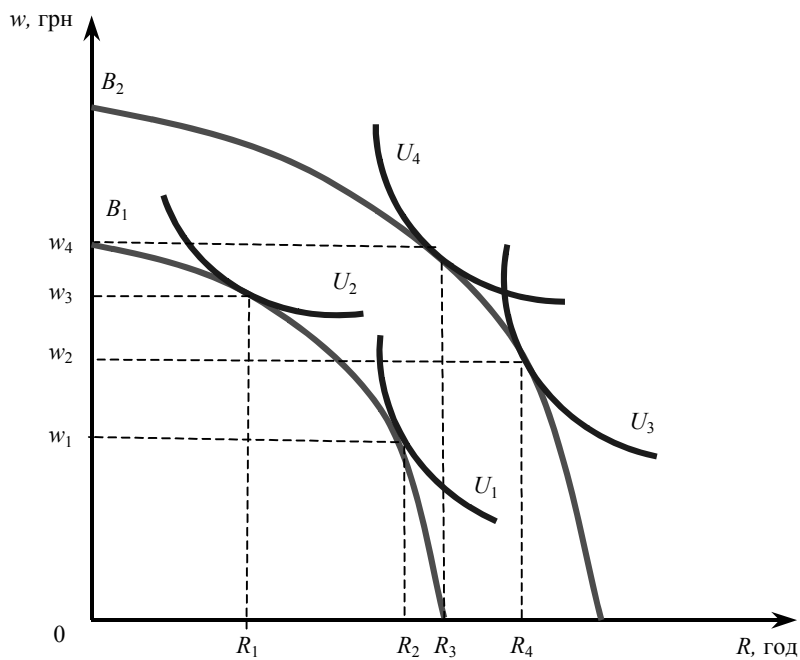


Рис. 15.11. Компенсаційні розбіжності у заробітній платі

Крива  $B_2$  ілюструє комбінації ставок заробітної плати і рівнів безпеки, що доступні індивідам 3 і 4 з більш високою кваліфікацією (вища освіта, сім років виробничого стажу). Крива байдужності  $U_3$  характеризує переваги індивіда 3, а крива  $U_4$  — індивіда 4. Зазначимо, що заробітна плата індивіда 3 при його виборі нижче, ніж заробітна плата індивіда 2, хоча його кваліфікація вища.

Факт більш високої кваліфікації індивіда 3 знаходить прояв у тому, що за кожного заданого рівня безпеки індивід 3 може розраховувати на більш високу порівняно з індивідом 2 ставку заробітної плати ( $B_2$  розташована вище, ніж  $B_1$ ). Індивід 3 настільки сильно віддає перевагу безпечним умовам роботи (крутий нахил кривої байдужності), а індивід 2 настільки схильний до ризику, що заробітна плата індивіда 3 виявилась нижчою, ніж у індивіда 2. Утім індивід 4 має більш високу заробітну плату і безпечніше заняття, ніж індивід 2, завдяки своїй більш високій кваліфікації.

Усі ці спостереження відповідають теорії компенсаційних розбіжностей. Оскільки  $B_1$  і  $B_2$  мають негативний нахил, кожний індивід має вибір, що дає змогу заміщати безпеку заробітною платою, і навпаки.

Зрозуміло, що компенсаційні розбіжності є не єдиним джерелом розходжень у заробітній платі людей з однаковими здатностями. До подібного результату може призводити також дискримінація працівників за статевою або національною ознакою з боку роботодавців. Нарешті, умови недосконалої конкуренції на ринку праці — ще одне джерело розходжень у заробітній платі, що є особливо актуальним для країн з трансформаційною економікою. Наприклад, доступ до деяких занять може відкриватись тільки за умови належності до певного клану, роду, угруповання.



1. Ринок праці відіграє вирішальну роль серед усіх економічних ресурсів, що використовуються у виробництві товарів і послуг, і перебуває у зоні постійного впливу багатьох економічних і неекономічних факторів. Проте для спрощення моделі ринку праці припускається, що дія неекономічних факторів є незмінною, і всі зміни на ринку відбуватимуться винятково під впливом цінового фактора, тобто заробітної плати  $w$ , рівень якої визначається внаслідок дії ринкового механізму взаємодії попиту і пропозиції праці.

2. У ході формування індивідуальної пропозиції праці як фактора виробництва найважливішим обмеженням є час, яким розпоряджається індивід. Обсяг індивідуальної пропозиції праці обмежений частиною доби, що індивід готовий використовувати для роботи. Пропозиція праці визначається цінністю робочого часу та дозволення для індивіда, що аналізується за допомогою кривих байдужості «дохід — дозволення», які відображають індивідуальні переваги індивіда.

3. Оскільки сукупний час, яким володіє працівник, обмежений 24 годинами на добу, то чим більше він бажає відпочивати, тим менший обсяг його пропозиції праці, і навпаки. У міру того, як ставка зарплати зростає, ціна вільного часу збільшується. У результаті підвищення заробітної плати оптимальний вибір індивіда у межах «дозволення — праця» призводить спочатку до збільшення, а потім до скорочення робочого часу внаслідок перевищення ефекту доходу над ефектом заміщення дозволення працею. Тому крива індивідуальної пропозиції праці з певного моменту набуває від'ємного нахилу.

4. Ринок праці може бути конкурентним і неконкурентним. На досконало конкурентному ринку праці підприємці мають широкий вибір фахівців, мобільність праці абсолютна, будь-яке підприємство наймає її за незмінною ціною, а крива пропозиції праці в галузі відображає граничні витрати на залучення працівників. Пропозиція праці для окремого підприємства абсолютно еластична. Умовою максимізації прибутку підприємства, що наймає працівників на досконало конкурентному факторному ринку, є рівність граничного факторного виторгу праці  $MRP_L$  і граничним факторним витратам, що пов'язані з залученням працівника  $MRC_L$ . При цьому в галузі встановлюється заробітна плата на рівні  $w$ , тобто виконується умова  $MRP_L = MRC_L = w_1$ . Будь-яке відхилення від цього рівня призведе до неефективного використання ресурсів.

5. Неконкурентність ринку праці може виявлятися через наявність моносонії, монополії та монополеопсонії. В умовах моносонії підприємство-наймач персоналізує собою галузь, тому криві пропозиції праці для підприємства і галузі збігаються. Для окремого підприємства-моносоніста крива пропозиції праці є кривою середніх витрат на ресурс  $ARC$ , а лінії попиту немає. Моносоніст завжди буде наймати менше працівників і платити їм нижчу заробітну плату, ніж в умовах досконало конкурентного ринку праці.

6. Монополія на ринку праці виникає за умов створення в галузі профспілки, яка стає єдиним продавцем праці. Основним завданням профспілки є підвищення ставки заробітної плати робітникам. Галузева крива попиту стає для профспілки кривою середнього факторного виторгу  $ARP$ , а крива її граничного факторного виторгу  $MRP$  проходить нижче кривої попиту  $D$ . В умовах монополізації ринку праці профспілкою відсутня крива пропозиції, тому рівноважний обсяг праці визначається на основі рівності граничних факторних витрат і граничного факторного доходу, але ставка заробітної плати встановлюється вищою від величини граничного факторного виторгу.

7. Монополеопсонія на ринку праці виникає за умов, коли єдиній профспілці, що об'єднує працівників галузі, протистоїть підприємство-моносоніст. В умовах монопо-

леопсонії важко визначити рівноважний обсяг праці і ставку заробітної плати, оскільки профспілка та підприємець одночасно мають монопольну владу з боку пропозиції і попиту на працю. Тому вони шляхом переговорного процесу прагнуть укласти колективні угоди, які допомагають досягти взаємного компромісу.

8. На рівень заробітної плати, а отже і на пропозицію праці, впливають не тільки економічні фактори. Непривабливі види діяльності (за умовами праці, ризиком для здоров'я, непрестижністю) повинні компенсуватись більш високою грошовою винагородою. Додаткову винагороду такого роду називають компенсаційними розбіжностями в оплаті праці. Розбіжності у заробітній платі людей з однаковими здатностями можуть виникати внаслідок дискримінації працівників за статевою або національною ознакою з боку роботодавців, а також унаслідок прояву умов недосконалої конкуренції на ринку праці (монополії, монопсонії та монополеопсонії).



### Терміни і поняття

Бюджетна лінія «дохід — дозвілля»  
Дозвілля  
Заробітна плата, або ставка заробітної плати  
Компенсаційні розбіжності у заробітній платі  
Крива байдужості «дохід — дозвілля»  
Мобільність праці  
Монополеопсонія на ринку праці  
Профспілка  
Робочий час  
Рівновага працівника



### Завдання для самоперевірки

1. Охарактеризуйте особливості функціонування факторного ринку праці.
2. Які фактори впливають на формування індивідуальної пропозиції праці.
3. За яких умов індивідуальна крива пропозиції праці набуває негативного нахилу?
4. Хто є суб'єктами попиту і пропозиції на досканалому конкурентному ринку праці?
5. Які причини виникнення і механізм встановлення рівноваги на монопольному ринку праці?
6. У чому полягають особливості поведінки монопсоніста на ринку праці?
7. Який механізм взаємодії профспілок і монопсонії на ринку монополеопсонії?



### Завдання для індивідуальної роботи

1. Виручка магазину становить щомісяця 30 тис. грн у випадку, коли працює лише один продавець. У разі збільшення штату працівників магазину кожний наступний продавець забезпечує приріст виручки на 2 тис. грн менше, ніж попередній. Знайдіть граничний факторний дохід, що забезпечить 10-й продавець, і розрахуйте виручку магазину, якщо там працюють 10 продавців.