

## НЕКЛАСИЧНЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Питання про розмір оплати праці є, мабуть, одним з найактуальніших в економіці, причому як в розвинутих, так і в менш розвинутих країнах. Воно є логічним продовженням більш загального питання про пропорції розподілу суспільного продукту між учасниками суспільного виробничого процесу в рамках пануючої на сьогодні системи суспільного поділу праці. Зазвичай, найбільш гострим є конфлікт інтересів між роботодавцем, що зацікавлений у зниженні ставки оплати праці (за інших рівних умов), та найманим працівником, який намагається отримати якомога більше. У сучасній економічній системі, проголошеній ринковою, цей конфлікт повинен вирішуватися шляхом компромісу, через вільні торги, які повинні дати якусь рівноважну ставку оплати праці. Цей механізм описаний у будь-якому підручнику з мікроекономіки і є, зазвичай, основою для аналізу відносин з використання робочої сили на мезорівні (галузевому), на макрорівні (загальнонаціональному) і мегарівні (міжнародному). Проаналізувавши відповідні розділи з будь-якого підручника з економічної теорії, можемо пересвідчитись, що в цілому результати взаємодії між продавцем і покупцем на ринку праці розглядаються як об'єктивно обумовлені, самодостатні та економічно ефективні і доцільні (див., наприклад, [1, с. 215 – 221; 2, с. 101 – 118]). Це вже традиція. Але такою ж традицією є додавання до розділів, присвячених ціноутворенню на ринку праці, інформації про можливі викривлення дії цього механізму, пов'язані, насамперед, з діяльністю держави та профспілок. Проте не менше викривлень створюють і роботодавці. Звісно, таку можливість вони отримують, як правило, за умов недостатньої гнучкості ринку праці, недостатньої мобільності робочої сили. Можна було б проігнорувати наявність таких фактів в реальному житті або ж прого-

лосити їх винятком, якби не така широка розповсюдженість цього явища. Так, цілий сектор економічної діяльності, пов'язаний з безпекою і обороноздатністю країни, є монополізованим саме в розумінні найму і використання робочої сили певної якості [3]. Ще більше факторів, які обмежують потенційну мобільність робочої сили, можна зустріти в працях, присвячених інституційним складовим ринку праці. Тут і формальні кваліфікаційні ознаки, і поінформованість, і наявність прописки, і наявність житла, і багато іншого [4]. Проте ступінь теоретичної опрацьованості питання про викривлення дії ринкового механізму інститутами ринку праці поки що не можна вважати достатнім. Тому дослідження в цій галузі є актуальними.

Сучасна мікроекономіка розглядає поведінку окремого економічного суб'єкта в розрізі єдиного принципу – співвідношення граничних витрат на виконання певної дії та граничного вигаду, який буде отриманий в результаті певної дії. Вважається також, що переважання вигаду над витратами змушує суб'єкта виконувати дії. Збільшення ж кількості одноразових дій призводить до зростання граничних витрат і зменшення граничного вигаду. Рівновага в даному виді діяльності настає тоді, коли граничні витрати зрівняються з граничним вигадом (тобто ще одна додаткова дія не збільшить чистого вигаду суб'єкта).

Зазвичай поза увагою залишають питання про розмір порції блага, що споживається, ресурсу, що використовується і дії, що виконується. Фактично, принципова схема рівноваги споживача, виробника або будь-якого іншого суб'єкта будується на неявному постулаті про безкінечно малі порції. Але в реальному житті це не так. Досить часто зміна величини порції є навіть більш застосовуваним інструментом координації інтересів економічних суб'єктів, ніж зміна ціни.

Так, ще Дж. Кейнс зауважував, що ціна праці не може бути ефективним інструментом регулювання зайнятості, насамперед, через важкість її зменшення із суто психологічних причин [1]. Тобто для ринку праці є характерним «ефект храповика», що означає вибіркову реакцію заробітної плати на коливання попиту і пропозиції на ринку. Ті зміни, які сприяють підвищенню ставки оплати праці, знаходять своє відображення у цінах на працю, а ті, що повинні були б зменшити рівень оплати, – ні.

Але в реальному житті зменшити ставку оплати все ж таки можна. Більш того, в Україні це відбувається на систематичній основі. Так, реальну ставку оплати можна зменшувати, не підвищуючи заробітну плату під час інфляції. Невеличкі індексації, які підприємство повинно проводити відповідно до вимог законодавства, не перекривають знецінення доходів і, відповідно, не гарантують збереження реальної заробітної плати. В умовах, коли річні темпи інфляції перевищують 10%, це дозволяє зменшувати зарплату досить відчутно, якщо роботодавець, звісно, в цьому зацікавлений.

Проте саме по собі зменшення заробітної плати не є метою діяльності роботодавця. Його цікавить прибуток і, відповідно, ефективно використання робочої сили. Тож координація попиту і пропозиції на, так би мовити, внутрішньо-фірмовому ринку праці повинна мати і більш дійовий інструментарій, не прив'язаний до такого неконтрольованого зовнішнього обмежувача, як інфляція. Досить часто ставку оплати зменшують не через урізання виплат, а через збільшення напруженості праці. Додатковий час, відпрацьований на фірмі, додаткові посадові обов'язки, які доводиться виконувати співробітнику, зменшують реальну погодинну ставку оплати не менше, ніж безпосереднє зменшення тарифів.

Окрема справа – додаткові обов'язки, які не пов'язані безпосередньо з тією роботою, що виконувалася раніше і продовжує виконуватися після введення додаткових повноважень. Розглянемо це на

прикладі. Уявімо, що працівник виконує роботу з погодинною тарифною ставкою 25 грн, перебуваючи у стані мікроекономічної рівноваги (тобто за таку винагороду він працює рівно стільки, скільки вважає за доцільне). Йому пропонують додаткову роботу, яка буде забирати 50 год. на місяць, і пропонують додаткову винагороду – 500 грн на місяць. Чи погодиться він на таке додаткове навантаження? З мікроекономічної точки зору не повинен би, оскільки граничний вигравш (усереднений за 50 додаткових годин) падає до 500 грн / 50 год. = 10 грн за год., а додаткове навантаження буде сприйматися досить важко. Проте на практиці такі пропозиції приймаються досить часто, бо суб'єкт побоюється у разі відмови втратити і ті 25 грн/год., які він мав до того. Звісно, таке пропонування зв'язаних товарів є ознакою монопольного становища роботодавця, браку конкуренції і, відповідно, непевного стану робітника. Але факт залишається фактом: реальна заробітна плата знижується внаслідок збільшення порції виконуваних обов'язків.

Тож можна вважати, що збільшення величини трудового навантаження в розрахунку на сталий розмір оплати праці є альтернативою зниження ставки реальної заробітної плати. Але чи можна вважати, що для робітника і роботодавця кожна з цих альтернатив обіцяє однакові наслідки? На нашу думку, ні. Спочатку розглянемо графік ціноутворення на ринку праці стосовно окремого працівника за умови подільності трудових обов'язків на безкінечно малі порції (рис. 1).

На рис. 1 показано ситуацію, характерну для неокласичного аналізу, коли посадові обов'язки працівника на даній фірмі можна розділити на дуже малі (в ідеалі – безкінечно малі) порції. Скажімо, це може бути прибиральниця, яка отримує певну суму за кожний квадратний метр прибраної площі. Вона пропонує трудові послуги відповідно до кривої індивідуального пропонування  $S_L$ . Вертикальна координата горизонтального відрізка цієї кривої відповідає тій мінімальній платі за квадратний метр  $W_m$ , менше якої прибиральниця не згод-

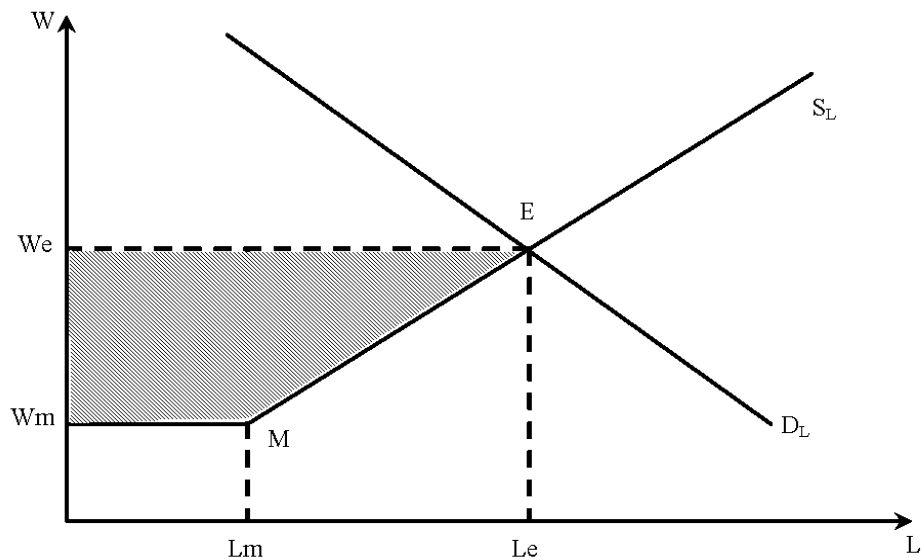


Рис. 1. Формування ставки оплати праці

на отримувати і відмовляється працювати. За певного попиту  $D_L$  встановлюється ставка оплати  $W_e$ , за якої прибиральниця надасть трудові послуги в обсязі  $L_e$ . При цьому вона отримує вигоду продавця, що дорівнює площі фігури  $W_eEMW_m$ , що заштрихована на рис. 1. У разі коли ставка оплати зменшується, прибиральниця отримує менший вигоду, проте це не дуже вигідно і для покупця її послуг, оскільки за меншої заробітної плати і квадратних метрів площі буде прибрано

менше. Тож роботодавець стикається з дилемою: зменшувати ставку і, відповідно, не повністю задовольнити свою потребу у трудових послугах, чи не зменшувати і тоді нести додаткові витрати.

Тепер уявімо ситуацію, коли попит роботодавця зростає до  $D'_L$  внаслідок, наприклад, збільшення площі приміщень (рис 2). Нова точка рівноваги  $N$ , що відповідає кількості праці  $L_n$ , повинна була б в умовах «класичної» контрактації призвести до збільшення ставки оплати

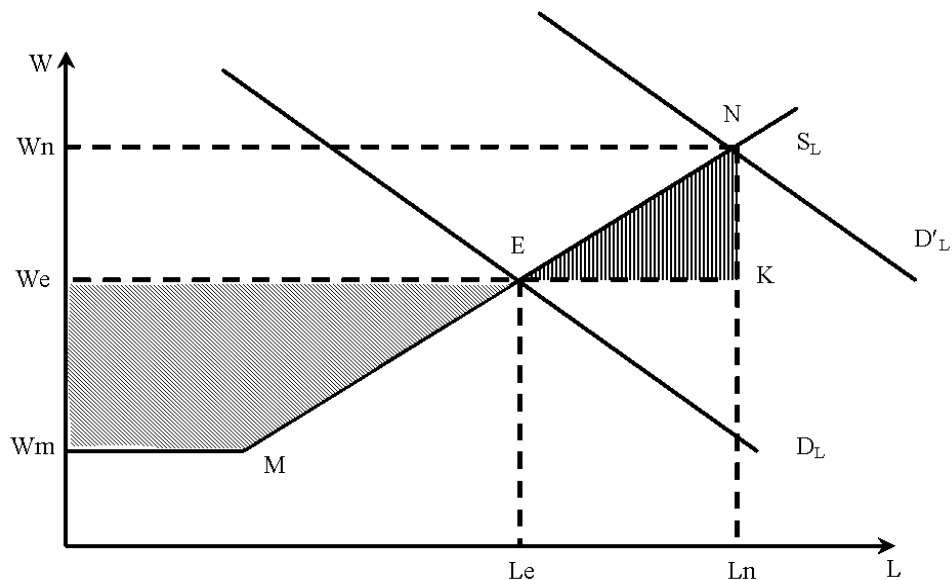


Рис. 2. Наслідки збільшення обсягу праці при збереженні ставки оплати

праці до рівня  $Wn$ . Але уявімо ситуацію, коли роботодавець видає додаткове завдання без підвищення ставки оплати, залишаючи її на рівні  $We$ .

Чи вигідні такі умови робітнику? Очевидно, ні, оскільки внаслідок збільшення обсягу роботи він отримує програш (перевищення граничних витрат над граничним доходом в обсязі, що дорівнює площі трикутника  $ENK$ ). Проте припинення роботи також буде для нього недоцільним у випадку, коли цей програш буде меншим, ніж виграш від перевищення рівня оплати за попередні виконані дії, що дорівнює площі трапеції  $WeWMWm$ , а умовою продовження співпраці роботодавець називає виконання цих посадових обов'язків. Тож роботодавець за умови відсутності у робітника більш-менш реальної альтернативи може давати додаткові доручення до тих пір, поки площі трикутника і трапеції не зрівняються.

Алгебраїчно рівновага економічного суб'єкта настає у випадку, коли обсяг його діяльності такий, що зрівнюються його граничний виграш та граничні витрати:

$$MG = MC,$$

де  $MG$  – граничний виграш (гранична корисність, граничний виторг, гранична ставка оплати праці тощо);

$MC$  – граничні витрати.

У випадку коли економічний суб'єкт знаходиться у стані рівноваги, виконуючи при цьому більше, ніж одну дію (споживаючи більш, ніж одну одиницю товару, виготовляючи більш ніж одну деталь тощо), він, як правило, отримує певний виграш як наслідок перевищення граничного виграшу над граничними витратами стосовно всіх виконаних дій, виключаючи останню. Залежно від того, хто саме і які саме дії виконує, цей виграш може називатися, наприклад, виграшем споживача чи виграшем продавця. Цей виграш є не обов'язковим для того, щоб суб'єкт прийняв рішення про доцільність виконання дії, а тому часто стає об'єктом перерозподілу на користь інших осіб. Так, монополіст може перерозподіляти на свою користь виграш

споживачів, проводячи цінову дискримінацію. Проте навіть ті споживачі, виграш яких був присвоєний монополістом, не відмовляються від споживання товару при підвищенні ціни до тих пір, поки вартість товару не перевищить грошову оцінку корисності від споживання.

Тож суб'єкт, який має ринкову владу, в принципі, може присвоїти весь виграш свого контрагента, для якого в цьому випадку умовою згоди на контракт стане

$$TG \geq TC,$$

де  $TG$  – сукупні надходження (сукупний виторг, сукупна корисність тощо);

$TC$  – сукупні витрати.

При цьому у випадку, коли  $TG = TC$ , весь потенційно можливий виграш контрагента переходить до суб'єкта, що має ринкову владу. Зазначимо також, що за умови, що споживається лише одна порція товару, вірними є рівняння  $TG = AG = MG$  та  $TC = AC = MC$ . Це означає, що суб'єкт, що має ринкову владу, встановлюючи розмір неподільної порції, що дорівнює всьому обсягу, забезпечує одночасне виконання умов  $MG = MC$  та  $TG = TC$ , отже, одночасно досягається рівновага контрагента і повністю вилучається його виграш.

Звичайно, наймач зовсім не обов'язково вилучає весь виграш найманого виробника. Найчастіше спостерігається ситуація, коли виграш вилучається лише частково, причому, як правило, наймач не має на меті саме вилучення виграшу. Іноді сама господарська ситуація вимагає внести додаткове навантаження. Наприклад, це може бути хвороба або тривале відрадження співробітника, що викликає необхідність розподілу його обов'язків між іншими членами підрозділу. Також це може бути неочікуване звільнення одного чи кількох співробітників і, відповідно, необхідність виконувати додатковий обсяг робіт тими, хто залишився. Ще одним поширеним випадком є разові завдання, необхідність виконання яких виникає епізодично і не прогнозовано. У подібних випадках додаткове навантаження розглядається як тимчасове, проте часто стає майже постійним.

Суттєвим моментом є те, що додаткові обов'язки розподіляються, як правило, на тих співробітників, які мають більш високий рівень кваліфікації та продуктивності праці. Це досить легко пояснити дією принаймні двох факторів:

– виконання додаткового обсягу робіт за той же час, який відводився раніше на меншу кількість посадових обов'язків, просто не під силу робітнику, що має низьку продуктивність;

– кваліфікований виробник за інших рівних умов має більший вигравш продавця робочої сили за рахунок більшого обсягу виконання робіт і більш низьких витрат на їх виконання.

Тож збільшення неподільної порції виконання робіт як засіб зниження реальної ставки оплати праці частіше використовується стосовно більш кваліфікованої частини трудового колективу, оскільки з більшого вигравшу такого робітника роботодавцю значно легше вилучити певну частину, ніж з мізерного вигравшу некваліфікованого працівника. У результаті вилучення вигравшу кваліфікованих працівників виникають короткострокові та довгострокові наслідки.

1. Короткострокові наслідки. У короткостроковій перспективі роботодавець виграє за рахунок скорочення питомих витрат на виконання робіт, але в той же час може програти в якості, оскільки існує реальна загроза перевантаження працівників. Відповідно, працівники програють у ставці заробітної плати, хоча, можливо, виграють у загальній масі доходів, отримуючи, наприклад, половину посадового окладу звільненого працівника.

2. Довгострокові наслідки. Зменшення реальної різниці між ставками оплати праці кваліфікованих і менш кваліфікованих працівників, що є відчутним навіть у короткостроковій перспективі, в довгостроковому періоді створює антистимули для відтворення кваліфікованої частини робочої сили. Дійсно, у випадку, коли підвищення кваліфікації як досить витратний для працівника процес (принаймні, з позиції витрачених зусиль і часу) «винагороджується» зменшенням оплати в розрахунку на одини-

цю виконаної роботи, таке удосконалення власного людського капіталу не має економічного сенсу.

У результаті поширення практики перенавантаження кваліфікованих працівників на значній кількості підприємств галузь може тримати стійкий негативний ефект у вигляді відносного дефіциту і зниження якості робочої сили, а також негативного ставлення до підвищення кваліфікації з боку молодих працівників. Як варіант, може спостерігатися підвищення плинності кадрів, що може розглядатися як засіб боротьби робітників, що підвищили свою кваліфікацію, за підвищення ставки оплати. Механізм тут простий – наново прийнятий працівник має змогу ознайомитися з посадовими інструкціями і спочатку не має додаткових навантажень, що виходять за межі посадових обов'язків. Якщо ж згодом «повзуче» збільшення обсягу цих обов'язків почне зменшувати вигравш робітника і реальну оплату в розрахунку на одиницю виконаної роботи, то реальним виходом може бути лише переукладання контракту, причому, вірогідно, з новим роботодавцем.

На рівні національної економіки перенавантаження найбільш кваліфікованої частини робочої сили буде трансформуватися в проблеми з її відтворенням. Причому мова йде і про кількісне, і про якісне відтворення. Збільшення напруженості праці під час виконання професійних обов'язків негативно впливає на психоінтелектуальну активність особи поза межами робочого місця, зокрема в родині. Тож, очевидно, в культурах, які лояльно ставляться до професійної зайнятості жінки, слід очікувати зменшення обсягу та інтенсивності діяльності, пов'язаної з народженням і вихованням дітей саме з боку найбільш цінної (з точки зору передачі соціально продуктивних моделей поведінки) частини жіноцтва. Крім того, інтенсивно працюючі особи (як чоловіки, так і жінки) часто потерпають від психічного перенавантаження і тяжіють до більш самотнього способу життя за межами роботи, встановлюють короткотермінові, менш зобов'язуючі до постійного спілкування зв'яз-

ки. Тож і сім'ї створюються не часто. Отже, виграючи в короткостроковій перспективі, забезпечуючи більш низькі явні витрати на виробництво, суспільство програє у відтворенні. Спочатку в демографічному розумінні, а відтак – і у відтворенні економічних ресурсів.

#### Список використаної літератури

1. Економічна теорія: підручник / За ред. В.М. Тарасевича. – Дніпродзержинськ: ДДТУ, 2005. – 784 с.
2. Molle W. The economics of European integration: theory, practice, policy. – Ashgate publishing company, 2006.
3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики / Дж. М. Кейнс. – Т. 2. – М.: Эконом, 1993.
4. Ашмаров И.А. Институциональный механизм рынка труда / И.А. Ашмаров. // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2004. – № 1. – С. 143–146.
5. Баланда А.Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А.Л. Баланда // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.