

Programos 2.2 temos „ Aiškinti, kaip struktūriniai ekonomikos pokyčiai, darbo paklausa ir pasiūla, technologijų kaita, valstybės politika, diskriminacija ir kt. daro įtaką piliečių (disponuojamoms) pajamoms“

Darbo jėgos rinka.

Ekonomikos teorija jau nuo XIX a. vidurio darbo jėgą nagrinėja kaip vieną iš prekių, kurios mainų santykių problematiką galima aprašyti tokiaia dėsningumais, kaip paklausa, pasiūla, ribinės pajamos, konkurencija ir pan.

Darbas – žmogaus pastangos, reikalingos prekei pagaminti ar paslaugai atlikti.

Darbo ištekliai – tai fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje veikloje.

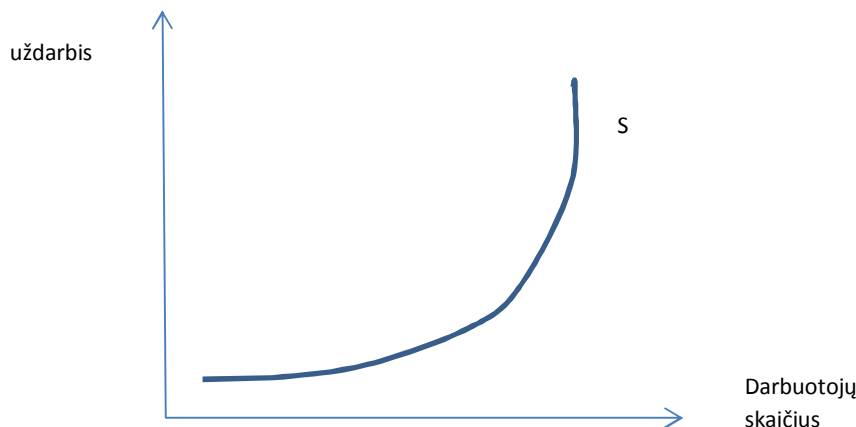
Darbo jėga – tai visi sulaukę įstatymo numatyto amžiaus dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies piliečiai.

Rinkos problemos aktualios ir darbo rinkai.

Panagrinėsime tobulosios konkurencijos atvejį, kai:

- rinkoje yra pakankamai daug darbo paslaugų pirkėjų (darbdavių) ir pardavėjų (samdomų darbuotojų) ir nė vienas neturi galios paveikti darbo užmokesčio dydžio.
- Darbas yra standartizuota prekė. Konkrečioje ūkio šakoje visi darbuotojai vienodai kvalifikuoti.
- Samdomieji darbuotojai mobilūs, jie laisvi vieną darbo vietą pakeisti kita.

Žmonės dirba skatinami įvairiausių motyvų. Nagrinėsime pagrindinį motyvą – siekį gauti pajamų. Kuo tam tikros profesijos darbo užmokestis aukštesnis, tuo daugiau žmonių linkę pasirinkti šią profesiją ir daugiau siūlančių savo sugebėjimus toje veikloje. Jei darbo jėgos pasiūlos dėsningumus pavaizduotume grafiškai, gautume grafiką pavaizduotą 2.1 paveiksle.



2.1 pav. Darbo jėgos pasiūla

Kuo aukštesnis atlyginimas, tuo daugėja norinčių dirbti tą darbą. Tačiau žmonių skaičius nėra neribotas. Kai atlyginimas yra fiksuotas, tai darbo pajamų dydis priklauso nuo dirbamo laiko. Tačiau paros laikas ribotas, o darbas turi alternatyviasias sąnaudas – laisvalaikį, kurio tenka atsisakyti darbinės veiklos labui. Norint išsiaiškinti, kaip padalijamas paros laikas, tikslinga vartoti **ribinio naudingumo** sąvoką.

Kuo daugiau turime laisvo laiko, tuo menkiau jį vertiname, papildoma jo valanda mums teikia vis mažiau pasitenkinimo. Laisvalaikio ribinis naudingumas mažėja.

Ribinį darbo naudingumą galima apibrėžti kaip prekių, įsigyjamų už papildomas darbo valandas, vertę. Pirmos darbo valandos ribinis naudingumas labai didelis, nes patenkiname gyvybinius poreikius, bet kuo ilgiau dirbame, tuo ribinis darbo naudingumas mažėja. Asmuo, sprendamas kiek laiko dirbti ir kiek ilsėtis, geriausias sąlygas pasiekia tuomet, kai darbo ir laisvalaikio ribiniai naudingumai susilygina.

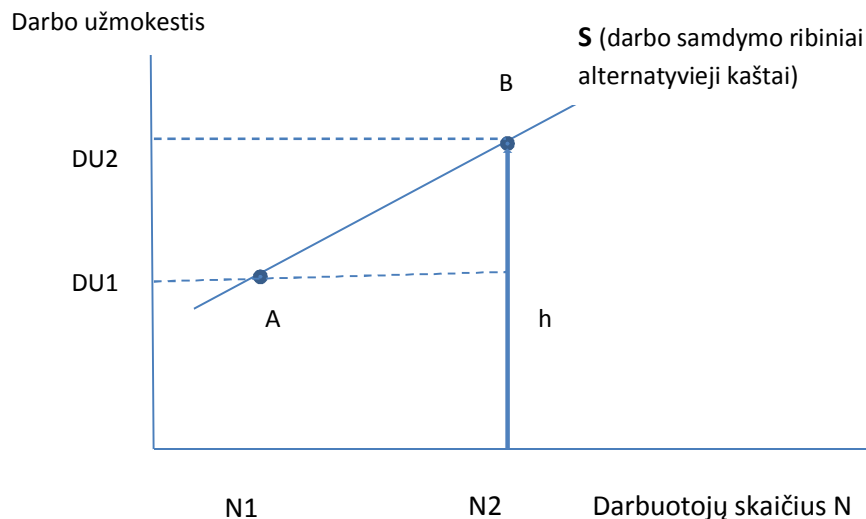
Sąlyginis pavyzdys, parodantis ribinius darbo ir laisvalaikio naudingumus, pateikiamas 2.3 lentelėje.

2.3 Lentelė

Laikas, val.		Ribinis naudingumas, sąlyginiais vnt	
laisvalaikis	darbas	Laisvalaikis	darbas
24	0	1	-
20	4	5	20
16	8	10	10
12	12	15	5
8	16	20	2
4	20	40	-5
0	24	100	-30

Neigiamas naudingumas rodo, kad yra priešinga reakcija, sutinkama net primokėt, kad nedirbt. Optimaliausias pasirinkimas 8 darbo valandos ir 16 valandų poilsio per parą.

Panagrinėkime ir atskiros pramonės šakos darbo jėgos pasiūlą. 2.2 pav. matome, kad padidėjus darbo užmokesčiui nuo DU1 iki DU2, darbo pasiūla padidėja nuo N1 iki N2. Tai rodo, kad kylantis darbo užmokestis vilioja darbuotojus ir iš kitų pramonės šakų.



2.2 pav. pramonės šakos darbo pasiūla

Pasiūlos grafikas rodo, kad didėjant darbo užmokesčiui, didėja norinčių dirbti toje pramonės šakoje darbuotojų skaičius. Tobulos konkurencijos atveju, kiekvienas pasiūlos kreivės aukštis bet kuriame taške, pvz., BN2 aukštis *h* rodo *papildomo darbuotojo samdymo alternatyviusius kaštus*, t.y. to darbuotojo sukuriama ribinio produkto vertę ankstesniame darbe. (jei lygintume su produkto pasiūlos kreive, tai ji atitinkamai rodo papildomo produkcijos vieneto gamybos kaštus).

Mūsų nagrinėjamame pavyzdyje darbo užmokestis DU2 turi būti pakankamas, kad kompensuotų:

- atlyginimą toje pramonės šakoje, iš kurios perėjo darbuotojas;
- finansines ir psichologines persikraustymo išlaidas;
- taip pat ir darbo sąlygų patrauklumo skirtumą, lyginant su ankstesne darbo vieta.

Mūsų pavyzdyje rodyklė *h* atspindi sukuriamą produkto vertę alternatyvioje pramonės šakoje, iš kurios darbuotojas pasitraukė. Dėl to tą vertę praranda ir visuomenė. Todėl ta vertė ir skaitoma alternatyviaisiais darbuotojo kaštais, jam pakeitus darbo vietą kitoje pramonės šakoje.

Tobuloje konkurencijoje tam tikros ūkio šakos darbo pasiūlos kreivės aukštis rodo papildomo darbuotojo pasamdymo alternatyviusius kaštus.

Darbo jėgos paklausa

Darbo jėgos paklausą apibrėžia darbo kiekis, reikalingas įmonėms atlikti gamybos užsakymus. Paklausa priklauso ir nuo darbo užmokesčio lygio.

Panagrinėkime 2.3 lentelę

2.3 lentelė

Darbuotojų skaičius	Bendras produktas	Ribinis produktas	Produkcijos vieneto kaina, Lt	Ribinis pajamų produktas
0	0			
1	5	5	20	100
2	12	7	20	140
3	18	6	20	120
4	21	3	20	60
5	23	2	20	40

Ribinis darbo produktas rodo, koku pokyčiu papildomai priimtas darbuotojas padidina produkcijos kiekį. Priėmus pirmą darbuotoją, jis pagamino 5 vnt, antras darbuotojas padidino produkciją 7 vnt ($12-5=7$), trečias ($18-12$) 6vnt ir t.t

Ribinio produkto vertė (RPV) – tai ribinis natūrinis produktas, padaugintas iš produkto kainos.

Ribinis pajamų produktas (RPP) – tai firmos bendrųjų pajamų pokytis, kurį duoda papildomai pasamdytas darbuotojas.

Jei nagrinėjame tobulą konkurenciją, RPP ir RPV sutampa, nes produkto kaina išlieka pastovi, nepriklausomai nuo produkcijos kiekio.

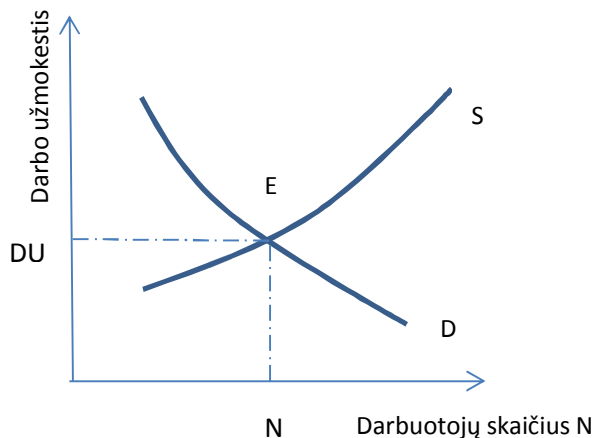
Ribinės produkto pajamos rodo, kiek papildomai padidėjo bendrųjų pajamų, papildomai pasamdžius papildomą darbuotoją. Pirmojo darbuotojo ribinės produkto pajamos sudaro 100Lt ($5 \cdot 20$), antrojo pasamdyto darbuotojo – 140Lt ($7 \cdot 20$) ir t.t

Dabar kyla klausimas, kiek reikia samdyti darbuotojų? Jei darbo užmokestis būtų 60Lt/d, tuomet samdytume 4 asmenis.

Jei darbo ir produkcijos realizavimo rinkos yra tobulos konkurencijos, tai pelną maksimizuojanti įmonė samdys tiek darbuotojų, kad jos ribinio produkto pajamos susilygintų su darbo užmokesčio dydžiu.

Darbo paklausa visoje ūkio šakoje susideda iš tos šakos įmonių darbo paklausos kreivių horizontalios sumos.

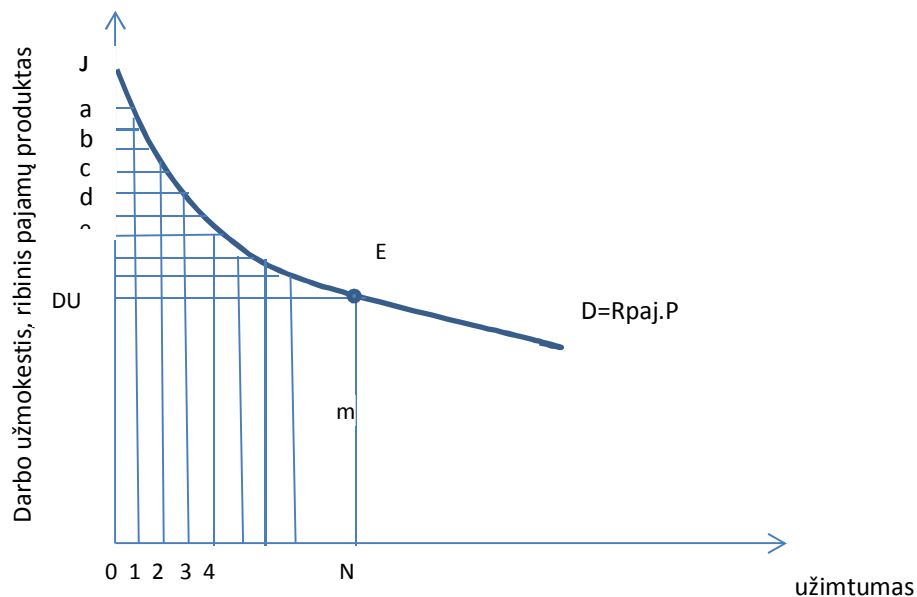
Darbo paklausa ir pasiūla lemia darbo užmokesčio nustatymą tam tikroje ūkio šakoje. 2.3 pav. matome darbo užmokesčio nustatymą rinkoje.



2.3 Pav. Darbo užmokesčio lygio nustatymas ūkio šakoje

Darbo paklausa ir pajamų paskirstymas

Kadangi kiekviena įmonė samdo darbuotojus pagal ribinio pajamų produkto vertę, tai darbo paklausos kreivė sutampa su ribinio pajamų produkto kreive. Kadangi darbo pajamos sudaro tik dalį produkto vertės, todėl reikia suprasti kaip pasiskirsto pajamos kaip atlyginimas už darbą ir pajamos už kitus gamybos veiksnus. Panagrinėkime 2.4 pav. imdami jau ne vienos įmonės, bet šakos darbo paklausą.



2.4 Pav. Darbo paklausos kreivė ir pajamų pasiskirstymas

Tarkim, tam tikros pramonės šakos darbo rinkos pusiausvyra yra taške E ir pusiausvyros darbo užmokestis lygus DU. Vienas pasamdytas darbuotojas padidina pajamas dydžiu *a*. Kitaip tariant, jo sukurtas ribinis produktas lygus dydžiui *a*. Antrasis darbuotojas įmonės pajamas padidina dydžiu *b*. Ir taip, kol darbuotojas N padidina pajamas dydžiu *m*. Bendrąsias pajamas brėžinyje parodo plotas ONEJ. Lieka pasiašškinti, kuri šių pajamų dalis atitenka darbo veiksnui? Darbui atitenka plotas 0NE(DU), nes šiam

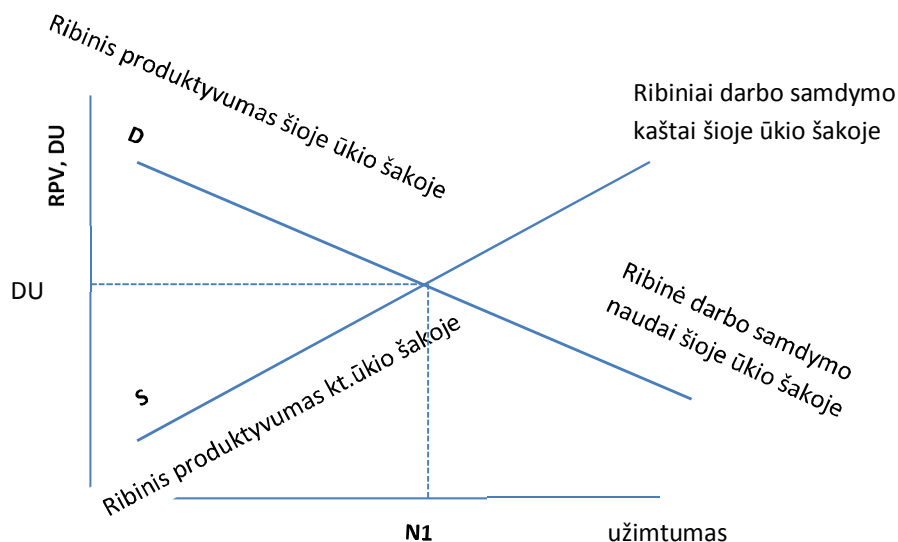
skaičiui darbuotojų mokamas DU dydžio atlyginimas. Jei mes kalbame apie tobulosios konkurencijos rinką, tai likęs plotas (DU)JE parodytų pajamų atitenka kitiems gamybos veiksniams : už kapitalą gaunamos palūkanos ir pelnas, žemės renta ir pan.

Darbo jėgos rinkos efektyvumas

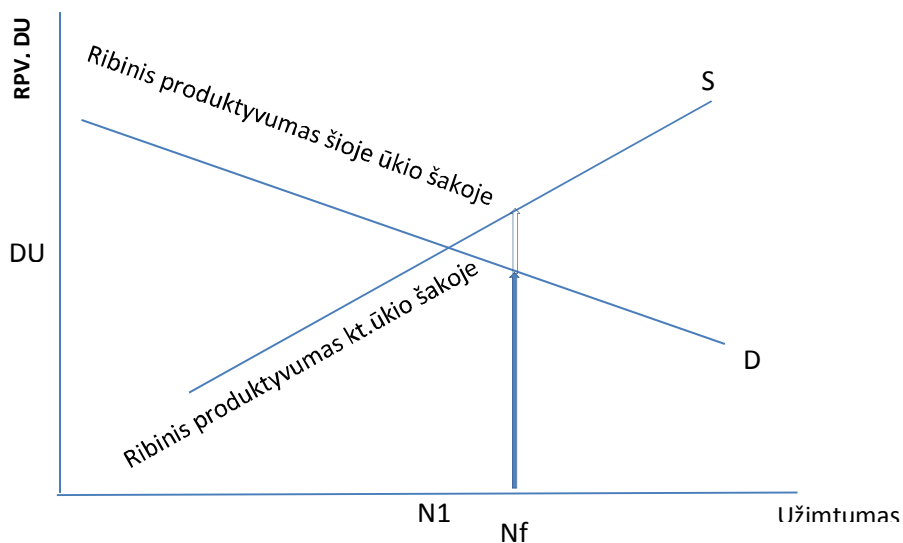
2.5 pav. grafike vaizduojama tam tikros šakos darbo rinka tobulos ekonomikos konkurencijoje. Matome, kad pusiausvyra yra prie užimtumo $N1$ ir darbo apmokėjimo DU.

2.5 pav. a) pavyzdyje yra efektyvi pusiausvyra, nes samdomajam darbui galioja sąlyga: *visuomenės ribinė nauda turi būti lygi visuomenės ribiniams kaštams*, t.y. ribinio produkto vertė (paklausa) yra lygi ribinio produkto vertei kitoje ūkio šakoje (alternatyviesiems kaštams).

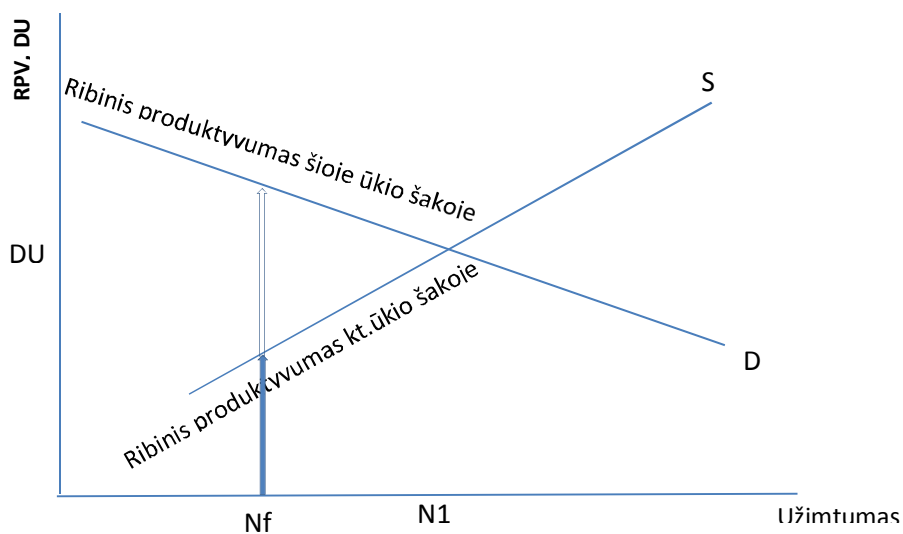
2.5 pav. b) pavyzdyje matyt, kad užimtumas yra didesnis, nei pusiausvyros. (Nf). Nauda, gauta pasamdžius papildomą darbuotoją, lygi jo sukurtam ribiniam produktui (mėlynoji rodyklėlė, žemiau paklausos tiesės), o jo samdymo kaina prilygsta ribiniam produktui alternatyvioje ūkio šakoje. Ją vaizduoja pasiūlos tiesės aukštis, t.y. abiejų rodyklėlių suma. Skirtumas tarp darbo paklausos ir pasiūlos kreivių (bespalvė rodyklė) rodo efektyvumo sumažėjimą visuomenei, kadangi alternatyvioje ūkio šakoje produktyvumas būtų didesnis, nei yra pasirinktoje.



2.5 pav a) efektyvi darbo rinkos pusiausvyra tobulos konkurencijos rinkoje



2.5 pav. neefektyvi situacija darbo rinkoje tobulos konkurencijos atveju



2.5 pav. c) neefektyvi situacija darbo rinkoje tobulos konkurencijos atveju

Analogiškai galima išnagrinėti ir 2.5 pav.c) pav. dalį, kur matyti darbuotojų trūkumas. Nauda, pasamdžius darbuotoją šioje ūkio šakoje prilygsta jo produktyvumui, ką ir vaizduoja D tiesės aukštis taške N_f . Skirtumas tarp darbo pasiūlos ir paklausos kreivių rodo didesnę darbuotojo produktyvumą šioje ūkio šakoje, nei alternatyvioje. Darbuotojo trūkumas rodo, kad jis nėra pasamdytas, prarandama efektyvumas ir tai vadiname *efektyvumo nuostoliu visuomenei*.

Netobulos konkurencijos darbo rink

Nagrinėdami darbo rinką, iki šiol atsiribojome nuo jos susiskaldymo. Realiai dėl riboto darbuotojų mobilumo susidaro daugybė rinkų atskirų profesijų, ūkio šakų, teritorijų pagrindu.

Plačiau panagrinėsime profesinių sąjungų rinkas.

Profesinės sąjungos turi profesijos ir šakos formas. Profesijų pagrindu gali jungtis mokytojai, vairuotojai, kitaip tariant, įvairių profesijų atstovai. Šakinėje formoje jungiamasi pagal darbą atitinkamoje pramonės šakoje (metalurgai, lengvoji pramonė ir pan.)

Profesinė (darbo) sąjunga – tai organizacija, atstovaujanti darbo jėgos ekonominiams interesams ir ginanti savo narių teises.

Profsąjungos įkūrimas- -tai *darbo rinkos galios įgijimas*, leidžiantis paveikti darbo kainą, nes samdomieji darbuotojai įgyja rinkoje monopolinę darbo pasiūlos galią.

Aptarsime pagrindinius metodus, kuriais profsąjungos riboja darbo pasiūlą:

1. Darbuotojų solidarumas. Nedirbantieji turi nesutikti dirbti už mažesnę, nei reikalauja sąjunga, darbo užmokestį, o dirbantieji priešintis, kad nebūtų mažinamas atlyginimas.
2. Kolektyvinės derybos. Jų metu, atstovaujant profsąjungai, siekiama nustatyti darbo užmokesčio lygį, darbo ir samdos sąlygas, darbo santykių įvairius aspektus.
3. Kai darbdavys ir darbuotojai neranda bendros kalbos, naudojamos ir kitos protesto formos:

Streikas- darbuotojų kolektyvinis darbo nutraukimas kaip darbo ginčo dalis, siekiant priversti darbdavius ar vyriausybę patenkinti profsąjungos keliamus reikalavimus.

Piketavimas – tai profsąjungų arba darbuotojų darbo ginčo sprendimo būdas, siekinat informuoti apie darbo konfliktą.

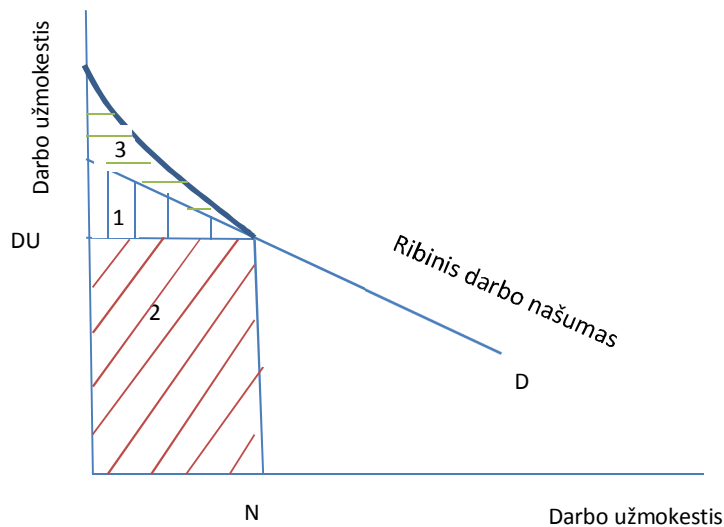
Boikotas – tai visiškas arba dalinis ekonominių santykių su ekonominiu partneriu nutraukimas, atsisakymas pirkti tam tikras prekes, dirbti su tam tikra produkcija ir pan.

Lokautas – tai darbdavių veiksmai, siekiantys priversti dirbančiuosius atsisakyti keliamų reikalavimų arba juos pakeisti. Tai laikinas įmonės veiklos sustabdymas.

Bauda – tai baudžiamasis mokėjimas, kurį moka vienas ekonominis subjektas kitam, atlygindamas žalą arba už tam tikrą taisyklių pažeidimą.

Streiko kaštai

Streiko daug kainuoja abiems pusėms: darbuotojai praranda atlyginimus, o firma praranda prekybos apimtį ir pelną.



2.6 pav. trumpalaikiai streiko kaštai

Panagrinėkim 2.6 pav. Tarkim, atlyginimas darbo metu yra DU dydžio, o dirbančiųjų skaičius – N . Kilus streikui, užimtumas laikinai sumažėja iki 0, tai plotai 1 ir 2 sudaro prarastos gamybos kaštus. Plotas 2 – tai darbuotojų prarastos pajamos, o plotas 1 – kitų gamybos veiksnių prarastos pajamos (kapitalo ir pan). Tai vadinamieji vidiniai, *trumpalaikiai streiko kaštai* (plotų 1 ir 2 suma). Jei įmonė turi sukaupusi produkcijos atsargas, tai kilus streikui, gali nemažinti prekybos apimtys, ir nuostolis (plotas 1) galimas mažesnis. Atitinkamai, jei tęsiasi streikas ir įmonė neturi produkcijos atsargų, tai plotas 3 rodo *išorinius streiko kaštus*, kurie atsirado sutrikus produkcijos gamybai ir pasibaigus atsargoms. Šie kaštai rodo, kad patiria nuostolius ir kitos ūkio šakos. Pvz., jei streikuoja Kėdainių konservų fabriko darbuotojai, tai prarastos pajamos fabrike sudaro vidinius streiko kaštus, bet nesupirkti daržovių kiekiai iš ūkininkų gali sukelti net didesnius nei vidiniai išorinius kaštus.

Apibendrinant profsąjungų vaidmenį, galima teigti, kad jos gali veikti efektyvumą pageidautina linkme:

1. Jos gali pagerinti darbuotojų ir firmos vadovybės bendradarbiavimą, padėti šalinti iškilusius sunkumus, formuoti palankų mikroklimatą.
2. Jos suformuoja kolektyvinį dirbančiųjų balsą, kas leidžia gerinti darbo sąlygas.
3. Jei darbdaviai įgyja rinkos galią, profsąjungos tampa atsvara