

НОБЕЛІАНТИ У БОРОТЬБІ З БЕЗРОБІТТЯМ

У статті проаналізовано теоретичні моделі дослідження ринків праці відомих вчених-економістів Пітера Даймонда (Peter Diamond) із Массачусетського технологічного інституту, ще одного американця – Дейла Мортенсена (Dale Mortensen) із Північно-Західного Університету й Крістофера Піссаріди (Christopher Pissarides) з Лондонської школи економіки. Саме «за аналіз ринків з труднощами пошуку» у 2010 р. вони були нагороджені Нобелівською премією з економіки. Результати досліджень названих нобеліантів стали як ніколи актуальними в контексті сучасних проблем «соціальних держав», виявлених кризою 2007–2009 рр. Без їхніх праць обговорення цих тем було б надто поверховим.

Ключові слова: паушальний податок, «парадокс Даймонда», резервна заробітна плата, неповна зайнятість, система соціального забезпечення.

Серед трійки Нобелівських лауреатів з економіки 2010 р. своїм науковим доробком вирізняється професор економіки П. Даймонд. Зокрема широкого резонансу набули його спільні праці з питань оптимального товарного оподаткування з англійським економістом Дж. Міррлісом. Більше того, останній у 1996 р. за фундаментальний внесок у розвиток економічної теорії отримав Нобелівську премію. Дослідження зазначених проблем вони починали спільно ще в середині 1960-х рр. Тоді взялися за вивчення загальної економічної моделі, в якій держава була зовсім не в стані використати паушальні трансфери*, оскільки останні вимагають інформації, якої немає в наявності. Вчені зробили допущення, що держава може використовувати єдиний паушальний податок, або, що більш обґрунтовано, субсидії. Проведений ними аналіз оптимального податку на товари дозволив отримати умови першого порядку і дослідити його різні інтерпретації та наслідки, проте це були умови необхідності, але не достатності. Тоді використали спеціальну модель з асиметричною інформацією і продемонстрували, що рішення рівняння насправді дає оптимум: були знайдені умови, як необхідні, так і достатні [1]. Розрахунки, проведені за допомогою цієї моделі, в тому числі різними економістами, дають помітні результати як у контексті оптимального товарного оподаткування, так і в аспекті оптимального прибуткового оподаткування: по-перше, держава не повинна накладати жодних деформуючих податків на галузі бізнесу. Все, чого держава може досягти, накладаючи на виробників деформуючий податок, можна досягти швидше, накладаючи прямиий податок на споживачів, що утримало б економіку на кривій виробничих можливостей; по-друге, граничні ставки оподаткування мають тенденцію до безперервного зниження у міру руху вверх по шкалі доходів; по-третє, в стані оптимуму має бути деяке позитивне безробіття; по-четверте, оптимальна гранична

*Паушальні трансфери (податки) – спеціальні трансфери (податкові вилучення), що виплачуються кожному отримувачу або вилучаються у кожного платника податків не залежно від рівня доходу у вигляді фіксованої суми однієї для всіх. Вважаються ефективним фіскальним інструментом, оскільки не впливають на рішення індивіда про кількість праці, пропонованої на ринок.

податкова ставка для найбільш високооплачуваної особи (якщо б така була) дорівнювала б нулю.

Є у П. Даймонда інші цікаві результати досліджень, в тому числі й проведені з нобеліантами. Недаремно впродовж ряду років він вважався реальним претендентом на нобелівського лауреата.

Даймонд Пітер Артур народився 29 квітня 1940 р. в м. Нью-Йорк. У 1960 р. захистив диплом бакалавра математики Єльського університету. Через три роки захистив докторську дисертацію з економіки у Массачусетському технологічному інституті. У 1970 р. був призначений професором, а потім у 1985–1986 рр. – деканом економічного факультету цього інституту.

Дослідження П. Даймонда включають праці з боргових зобов'язань уряду і нагромадження капіталу, ринків капіталу і розподілу ризиків, оптимального оподаткування, пошуку та узгодження на ринках праці і соціального страхування. У 1991 р. був обраний президентом Міжнародного Економетричного товариства. Член Національної академії наук США, Американської академії мистецтв і наук.

У чому полягає суть наукового доробку номінантів, відзначених престижною міжнародною нагородою? У детальному поясненні, яке розміщене на сайті Нобелівського комітету, стверджується, що дослідження усіх трьох лауреатів допомагають відповісти на такі питання: «Чому багато людей залишаються безробітними при тому, що на ринку є багато вакансій?» і «Як економічна політика може вплинути на безробіття?». «Відповідно з класичним баченням ринку, продавці і покупці знаходять один одного миттєво, ... і мають повну інформацію про ціни на всі товари і сервіси... Але це не те, що зараз насправді відбувається у світі» – відзначається у прес-релізі Нобелівського комітету [2]. Реально, роботодавці і потенційні працівники, покупці і продавці нерухомості зазвичай довго шукають один одного. Через обмеженість часу та інформації вони часто змушені погоджуватися на гірші варіанти цін чи зарплат, ніж може запропонувати ринок. Як наслідок, зарплати і ціни на ринках з труднощами пошуку сильно варіюють.

Нобелівські лауреати 2010 р. приблизно в один і той же час займалися проблемою на стику мікро- і макроекономіки – рівновагою на ринках, де значущою є «вартість пошуку». Проте першим до проблеми у 1971 р. підійшов П. Даймонд, який спробував врахувати той факт, що у всіх випадках ринкової взаємодії для економічного агента важливі не лише умови угоди, але й ресурси, котрі він витрачає на пошук альтернативи. Аналізуючи розрахунки, проведені за допомогою своєї моделі, він зрозумів, що навіть малі витрати на пошук можуть сильно змінити поведінку ринків товарів і ринків праці. Його стаття «Модель ціни регулювання» [3] справила в подальшому дуже великий вплив, яскраво показавши відсутність усталеності теорії конкурентної рівноваги. Вчений допустив, що, як і у стандартній теорії, фірми визначають конкурентні ціни, але при цьому існує якийсь епсілон* у вигляді витрат, тобто відвідання будь-якого іншого магазину. Тоді фірма, що визначає ціни з надбавкою епсілон/2, не втрачить жодного клієнта. І таким чином, їй буде вигідно підвищити ціни, які визначаються. Точно так підвищення цін буде вигідне і всій решті фірм. Але вони не зупиняться на цій підвищеній ціні, кожній з них буде знову вигідно подальше підвищення цін. І ціни будуть зростати дотих, поки не стануть монопольними. Таким чином, і незначні витрати пошуку швидко перетворюють навіть ринок з багатьма фірмами-продавцями в ринок з монопольними цінами.

*Назва «епсілон» (грец. Ε ψιλόν) – 5-та буква грецького алфавіту. У математичному аналізі – позитивне скільки-небудь мале матеріальне число.

Так, вчений довів, що навіть на ринках з великою кількістю продавців труднощі пошуку призводять до утвердження монопольних цін, вищих за ціни «чистих» конкурентних ринків, де витрати на пошук відсутні. І насправді, якщо на ринку очі розбігаються від можливостей вибору, то зростає ризик натрапити на недобросовісного продавця, і людина обирає супермаркет замість торгових кіосків, несе гроші у великий системний банк замість малих. Внаслідок цього покупці та продавці починають орієнтуватися на високі монопольні ціни замість «справедливіших» ринкових. Найдивніше, що заміна низьких ринкових цін монопольними ніяк не залежить від розміру витрат на пошук. Відтак, невеликі труднощі можуть призвести до суттєвих націнок.

Таким чином, був зафіксований «парадокс Даймонда»: в умовах обмеженого часу і ресурсів кращим вибором є ціна монополіста на ринку. Ця ідея може бути частковим поясненням ринкового успіху великих ритейлерів за наявності альтернативних немережевих магазинів з нижчими цінами на ті ж товари — «вартість пошуку» для перших мінімальна.

У свою чергу, Д. Мортенсен і К. Піссарідіс продовжили логіку П. Даймонда, вивчаючи ефекти труднощів пошуку на ринку праці, де класичні моделі теж діяли слабо. Їхні ідеї вилилися у модель DMP*, яка пояснює, як «вартість пошуку» для роботодавців і претендентів приводить до парадоксальної наявності одночасно вільних вакансій та безробітних, котрих би вони сповна влаштували (попередні моделі передбачали постійну ефективність пошуків і рівну «вартість пошуку» для всіх претендентів). Роботодавці та шукачі роботи не можуть відразу знайти один одного з огляду на високу плинність вакансій та обмежену інформацію про реальну зарплату. Оскільки для пошуку потрібні додаткові час і ресурси, то виникають економічні «сили тертя», які гальмують процес працевлаштування. Люди надовго залишаються безробітними, а високі соціальні виплати у розвинутих країнах сприяють цьому. Уже з 1990-х ця модель стала базовою для всіх праць у зазначеній сфері. Вона також використовується при аналізі пошуку споживачем благ на ринку в умовах невизначеності, що стосується як цін, так і якості.

Заради справедливості слід відзначити, що впродовж усього повоєнного періоду економісти приділяли велику увагу аналізу ринків, що характеризуються неповнотою інформації про можливості укладання угод. Стверджувалося, що в подібних умовах раціональна стратегія поведінки індивідуальних учасників ринку буде полягати в тому, щоб спрямувати певні зусилля на ринковий пошук з метою покращання інформованості про доступні альтернативи. Зокрема на ринку праці окремі робітники, як правило, не мають повної інформації про наявність робочих місць, тоді як індивідуальні роботодавці також не володіють повною інформацією про наявність робочої сили. Прихильники теорії пошуку доводять, що в умовах недосконалої інформованості раціональною поведінкою як для робітника, так і для роботодавця буде збір різного роду інформації або проведення пошуку. Очевидно, що в процесі такого пошуку виникають як витрати, так і вигоди і теорією пошуку пропонуються методи, з допомогою яких раціональний індивід добивається рівноваги між ними при розробці оптимальної стратегії пошуку.

Взагалі, теорія пошуку надзвичайно багата теоретичними завбаченнями, через що вона породила велику кількість емпіричних досліджень, пов'язаних з їх перевіркою. В цьому контексті цікавими розробками проблеми звільнень за власним бажанням, пошуку нової роботи без відмови від поточної зайнятості відзначається Д. Мортенсен [4].

*Модель DMP (аббревіатура від прізвищ її розробників — Diamond, Mortensen, Pissarides) використовується у світовій практиці для вивчення безробіття і соціальної політики.

Мортенсен Дейл Томас народився у 2 лютого 1939 р. в м. Ентерпрайз (штат Орегон, США). У 1961 р. в Університеті Вілламета в Орегоні отримав ступінь бакалавра з економіки, а докторську дисертацію з економіки захистив у 1967 р. в Університеті Карнегі-Меллон у Пітсбурзі. З 1965 року працює у Північно-Західному університеті в Іванстоуні. У 1979–1982 рр. був деканом економічного факультету, а зараз обіймає там посаду професора економіки.

Д. Мортенсен став піонером в теорії пошуку роботи і зниження безробіття, розширив її дослідженнями плинності робочої сили, розробками особистих відносин і перерозподілом праці. Серед його наукових інтересів – дослідження проблеми ставлення до заощаджень і боргу представників різних поколінь та її вплив на розподіл фінансових потоків, у тому числі транснаціональних. Він автор книги «Дисперсія зарплати: чому схожі люди отримують різну оплату» (2003). Член Міжнародного економетричного товариства, Європейської економічної асоціації, Американської економічної асоціації та Американської академії мистецтв і наук.

Д. Мортенсен є розробником формальної моделі пошуку роботи, яка дозволяє зробити висновки про різні явища на ринку праці і про роль страхової допомоги з безробіття у пошуках роботи [5]. Основним припущенням цієї моделі є те, що заробітна плата пов'язана з особливостями робочих місць, а не з особливостями конкретних осіб, котрі займають ці місця. Допустимо, вважає вчений, що працедавці відрізняються тими мінімальними нормами, стандартами найму, які вони застосовують. Норми найму можуть включати вимоги до освіти, професійної підготовки, досвіду роботи, виконання умов кваліфікаційних екзаменів, тестів, тощо. Для зручності пояснення допустимо, що цей набір ознак можна узагальнити в єдиному показнику K , який означає мінімальний рівень кваліфікації, котрий вимагається для обіймання певного місця. Кожній роботі властива певна заробітна плата, $W(K)$, що є функцією вимогового рівня кваліфікації, а не конкретних особливостей людей, які наймаються. Д. Мортенсен виходить з передбачення, що, оскільки ставка заробітної плати є функцією мінімального рівня вимогової кваліфікації, то два працедавці, які застосовують одні і ті ж норми найму, запропонують одну й ту ж заробітну плату.

Оскільки різні працедавці використовують різні норми найму, то на ринку праці буде існувати розподіл пропонованої заробітної плати за незайнятими робочими місцями. Такий розподіл пропонованої заробітної плати він позначив $f(W)$ на рис. 1. При переміщенні вправо збільшується мінімальний рівень вимогової кваліфікації і пропонована заробітна плата. Оскільки $f(W)$ є імовірнісним розподілом пропонованої заробітної плати, то ділянка під кривою дає в сумі 1 (тобто розподіл містить 100% усіх пропозицій заробітної плати на ринку праці). Кожна пропонована заробітна плата (по горизонтальній осі) показана відносно питомої ваги певної пропозиції в розподілі (по вертикальній осі).

Тепер припустимо, пише Д. Мортенсен, що певний безробітний має рівень кваліфікації K^* . Оскільки жодна фірма не найме робітника, який не відповідає її нормам найму, то максимальна заробітна плата, на яку може розраховувати ця особа, буде дорівнювати $W^*(K^*)$. Людина, котра знає, які фірми мають норми найму, що відповідають K^* , звернеться у ці фірми і, оскільки вона відповідає цим нормам, то буде прийнята із заробітною платою W^* за умови наявності вакансії. І навпаки, припустимо, що інформація про ринок праці недосконала в тому сенсі, що, хоча людина знає форму розподілу пропонованої зарплати, $f(W)$, але вона не знає, яка пропонована заробітна плата чи які норми найму кожної окремої фірми. Можна зобразити пошуки роботи як процес, у ході якого людина навздогад стукає в двері відділу кадрів фірм. Якщо норми найму фірми перевищують рівень K^* , то їй відмовляють у роботі. Однак якщо норми найму відповідають рівню K^* або нижчі від нього, то їй запропонують роботу.

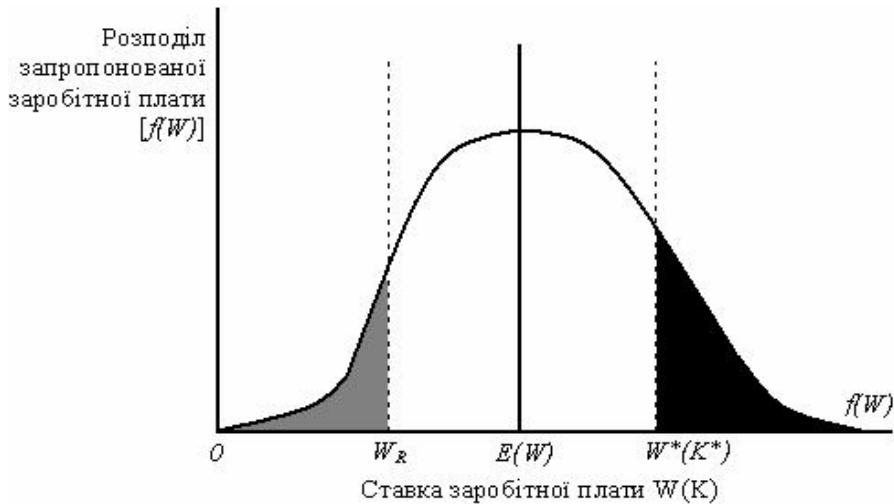


Рис. 1. Розподіл запропонованої зарплатної плати

Хоча людина може вважати вигіднішим зібрати кілька пропозицій роботи, а потім прийняти кращу, проте люди, які зайняті пошуком роботи, особливо ті, котрі перебувають на нижчому рівні кваліфікаційних сходів, не завжди можуть дозволити собі таку розкіш. Скоріш, їм потрібно відразу вирішити — приймати чи не приймати пропозицію роботи, оскільки в іншому випадку пропозиція буде зроблена іншому претенденту.

Звідки безробітний знає, чи варто приймати конкретну пропозицію роботи? Один з підходів полягає в тому, щоб визначити резервну зарплатну плату, а потім приймати лише ті пропозиції, які вищі за цей рівень. Кожний безробітний обирає резервну зарплатну плату таким чином, щоб очікувані затрати, пов'язані з тривалішими періодами безробіття, точно врівноважувалися очікуваними вигодами від вищої зарплатної плати після знаходження роботи, тобто резервна зарплатна плата повинна обиратися таким чином, щоб гранична вигода від вищої відповідної зарплатної плати покривала пов'язані з нею граничні витрати.

Розрахунки, здійснені за допомогою цієї моделі Д. Мортенсена, дозволяють зробити ряд висновків. По-перше, доки резервна зарплатна плата не буде зрівняна з мінімальною зарплатною платою, що пропонується на ринку, доти імовірність отримання роботи буде меншою 1, що приведе в результаті до виникнення безробіття, пов'язаного з пошуком роботи. Таке безробіття виникає, коли людина не обов'язково погоджується на першу запропоновану роботу — розумна стратегія у світі недосконалої інформації. По-друге, оскільки резервна зарплатна плата, що обирається, завжди буде нижчою від зарплатної плати, сумірної з рівнем кваліфікації людини, $W^*(K^*)$, то фактично всі люди після отримання роботи будуть неповністю зайнятими (в тому сенсі, що їхня очікувана зарплата буде нижчою за W^*). Така неповна зайнятість є ціною недосконалої інформації; повніша інформованість про ринки праці сприяла б покращанню процесу добору роботи. По-третє, здавалось би, що однакові люди будуть, в кінцевому підсумку, отримувати різну зарплатну плату. Дві людини з одним і тим же рівнем кваліфікації повинні обрати одну і ту ж резервну зарплатну плату і повинні мати одну і ту ж очікувану зарплатну плату після отримання роботи. Однак зарплатна плата, яку вони будуть в підсумку отримувати, залежить від удачі — від тієї пропозиції в діапазоні W_R - W^* , котру їм вдасть-

ся знайти. Таким чином, у світі недосконалої інформації жодна економічна модель не в стані пояснити всі коливання заробітної плати, що отримується тими чи іншими людьми.

По-четверте, можливість скорочення затрат, пов'язаних з перебуванням у стані безробіття, повинна змусити людей підвищувати свою резервну заробітну плату і повинна, тим самим, приводити до збільшення тривалості безробіття і зростання очікуваної заробітної плати. Оскільки збільшення страхової допомоги з безробіття скорочує затрати, пов'язані з безробіттям, то воно повинно бути зв'язане з тривалими періодами безробіття і вищою заробітною платою у випадку отримання роботи. Збільшення страхової допомоги з безробіття повинно також підвищити ймовірність того, що тимчасово звільнені робітники будуть чекати запрошення повернутися, а не будуть погоджуватися на іншу роботу з нижчою оплатою праці.

Економістами різних наукових центрів проводилися численні дослідження з метою оцінити вплив страхової допомоги з безробіття на тривалість безробіття та розмір заробітної плати у випадку отримання роботи. Результати цих досліджень однозначно свідчать про те, що вищі норми заміщення при страхуванні від безробіття зв'язані з більшою тривалістю безробіття; підвищення норми заміщення з 40 до 50% від попередніх тижневих заробітків може збільшити тривалість безробіття на 4–7 днів. На противагу цьому дані про вплив страхової допомоги на заробітну плату після закінчення безробіття значною мірою більш різноманітні. Наприклад, одне дослідження показало, що збільшення норм заміщення пов'язане з вищими ставками заробітної плати після закінчення безробіття; однак це стосується дорослих, а не підлітків.

По-п'яте, все, що служить зростанню облікових ставок чи потреби людей в поточних доходах відносно доходів майбутніх, повинно мати своїм наслідком нижчу резервну заробітну плату і, отже, коротшу очікувану тривалість безробіття і нижчу заробітну плату у випадку отримання роботи. Таким чином, безробітні з бідних сімей скоріше погодяться на низькооплачувану роботу, ніж безробітні, які мають таку ж кваліфікацію із забезпечених сімей. По-шосте, чим менший термін, упродовж якого людина має намір працювати, тим меншою буде її винагорода за пошук роботи і тим нижчою буде відправна заробітна плата. Така більш низька резервна заробітна плата приведе до скорочення тривалості безробіття і до отримання нижчої наступної заробітної плати в осіб з короткою очікуваною тривалістю трудової діяльності.

По-сьоме, все, що змушує безробітних вести більш інтенсивні пошуки роботи (стукати у більшу кількість дверей за день) скоротить, за інших рівних умов, тривалість безробіття. Підвищення ефективності збору/розповсюдження інформації як про робочі місця, так і про претендентів, може прискорити процес пошуку для всіх сторін на ринку; одним з прикладів нововведень, що покликані знизити безробіття, є повніша комп'ютеризація центрів зайнятості. Однак враховуючи, що навіть безробітні можуть по-різному використовувати свій час, іншим варіантом до стимулювання інтенсивніших пошуків роботи є безпосередня винагорода тих, хто більше часу займається активним пошуком роботи. Наприклад, у прагненні активізувати пошуки роботи у США провели експерименти щодо преміювання (через свої системи страхування від безробіття) тих, хто «швидко» знаходив роботу.

Водночас завдяки дослідженням К. Піссарідіса [6] економісти усвідомили, що проблема визначення оптимальної тривалості пошуку індивідуальним економічним суб'єктом є, по суті, одним із аспектів теорії інвестицій. Однак формальні моделі процесу пошуку почали з'являтися тільки після того, як достатнього розвитку набула теорія людського капіталу і теорія вибору в умовах невизначеності.

Піссарідіс Крістофер Антоніо народився 20 лютого 1948 року в місті Нікосія (Кіпр). У 1970 р. захистив диплом бакалавра економіки, а в 1971 р. – диплом магістра економіки в університеті Ессекса (Великобританія). Через два роки в Лондонській школі економіки підготував дисертацію і успішно її захистив, здобувши науковий ступінь доктора економіки. Тут він з 1986 р. працює професором економіки.

К. Піссарідіс – фахівець з питань безробіття, теорії ринку праці та політики ринку праці. В останні роки приділяє значну увагу проблемам економічного зростання і структурних змін. Він автор книжки «Теорія рівноваги безробіття» (1990), що стала еталоном в економіці безробіття, редактор авторитетних наукових журналів. Був віце-президентом, а зараз обраний президентом Європейської економічної асоціації, член Британської академії наук, Міжнародного економетричного товариства.

Оскільки індивідуальні агенти економіки також зазнають певної невизначеності стосовно своїх смаків та можливостей, то і для такої ситуації П. Даймонд, Д. Мортенсен і К. Піссарідіс запропонували оригінальні новації. Зокрема для П. Даймонда було зрозумілим, що стимули породжують бажаний рівень зусиль, але ж, вирішив він, інколи агент повинен бути поставлений у стан байдужості стосовно двох або більше альтернатив і підштовхнутий до вибору тільки однієї з них. У моделі відносного виходу на пенсію, що досліджувалася ним і Дж. Міррлісом [7], головною рисою оптимальної пенсійної системи є те, що агент, який піддається ризику випадкового настання непрацездатності, потрапляє у стан байдужості щодо дати виходу на пенсію, хоча правильним вибором є тільки одна конкретна дата. Внесення одного дуже дрібного збурення в оптимальну схему може спонукати агента до вибору свідомо правильної дати виходу на пенсію.

У наступних своїх дослідженнях П. Даймонд показав, що наявність системи соціального забезпечення залежно від передбачених нею умов виплати пенсій може служити стимулом до більш раннього виходу на пенсію [8]. В цьому сенсі можна вважати, що система соціального забезпечення сприяє зростанню заощаджень, хоча такий її вплив може бути повністю або навіть з лихому перекритий тією обставиною, що наявність пенсії скорочує потребу в особистому накопиченні коштів на старість. А вивчення зв'язку між спадщиною, багатством і відносним доходом привело П. Даймонда до висновку, що багатство покоління після досягнення піку у віці 60–65 років має тенденцію йти на зниження.

Застосування теоретичних висновків П. Даймонда, Д. Мортенсена і К. Піссарідіса, в останні роки зайнятих проблемами соціальної держави і пенсійних систем, дозволило більшості урядів у 1990-х відійти від постійного підвищення мінімальних зарплат: модель DMP показує, що часто воно дає негативний ефект. В США також застосовуються різні моделі (формули) оцінки досвіду, в тому числі засновані на коефіцієнті резервування, рівні страхового заміщення, співвідношенні між допомогою з безробіття і заробітною платою.

Але для України цікавою є схожа на нашу спеціальна система оподаткування для малого бізнесу в Польщі. 20 листопада 1998 р. тут був прийнятий закон про паушальний прибутковий податок із певних доходів, отриманих фізичними особами. У рамках цього закону було запроваджено так звану податкову карту, яка і є найближчим відповідником нашого єдиного податку. Головна ідея новації була та сама, що й у випадку вітчизняної спрощеної системи, та конкретна реалізація має чимало відмінностей.

Перш за все, як видно з назви, польська «спрощенка» від самого початку стосувалася лише фізичних осіб (зокрема простих товариств фізосіб). Ставки податку у формі податкової карти переглядаються щороку, але встановлюються не місцевою владою, як у нас, а розпорядженням міністра фінансів. За-

лежать вони не тільки від виду діяльності, а й від кількості найманих працівників і величини населеного пункту, де провадиться діяльність: до 5 тис. населення, 5–50 тис. і понад 50 тис. Дозволена кількість найманих працівників для різних видів діяльності різна, але не більша, ніж п'ять осіб. Мінімальна ставка податку в 2011 р. становить 55 злотих (153,8 грн) за послуги зі зважування осіб, максимальна – 703 злотих (1966 грн), а при одному найманому працівнику – 1376 злотих (3848,5 грн) за послуги з чищення котлів та інших ємностей. Щодо певних видів діяльності в розпорядженні міністра фінансів Польщі прямо міститься застереження: «для населення». Але це не означає заборони трансакцій «спрошенців» з юридичними особами та суб'єктами господарювання.

А взагалі, у Польщі діє не одна спрощена система, а дві. Бо, крім податкової карти, є ще так званий паушальний платіж із декларованих доходів. Він більше нагадує наш єдиний податок для юридичних осіб, але стосується приватних підприємців, повних товариств, а також фізосіб, які не є підприємцями, але отримують доходи від оренди та таких договорів. Для цього різновиду податку з доходів також встановлено низку обмежень, зокрема на види діяльності (не дозволений для бухгалтерів і аудиторів, аптек, приватних охоронців, юристів, представників вільних професій) та залежно від обсягу доходів (не більш ніж 150 тис. євро за попередній рік). У цілому польське законодавство дає значно ширші можливості для оптимізації податків і соціальних виплат, ніж лише ці дві форми податку з доходів.

Чому польська влада іде на поступки підприємцям, дозволяючи їм оптимізувати оподаткування? Очевидно, на відміну від українського уряду керівництво Польщі усвідомлює, що таким чином воно стимулює розвиток малого бізнесу. Адже податкові пільги знижують собівартість продукції підприємців, і ці товари стають конкурентоспроможними як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Як результат – у кризовому 2009 р. Польща стала чи не єдиною із країн Євросоюзу, яка мала зростання валового внутрішнього продукту.

Насамкінець. Затяжний характер економічної кризи кінця ХХ століття і глобальна фінансова криза, що спалахнула в цей час, викликали розвиток нових і загострення існуючих несприятливих тривалих тенденцій у сфері працевлаштування. Якщо раніше звільнення і наймання робітників були пов'язані з фазами економічного циклу і мали тимчасовий характер, то тепер проблеми безробіття все частіше зачіпають тих, хто мав традиційно стабільну зайнятість в базових секторах ринку праці, забезпечуючи, як правило, високооплачувані робочі місця з доступом до навчання і можливістю просування по службі. Водночас, враховуючи постійну повторюваність кризових явищ упродовж трьох століть, є всі підстави вважати, що аналогічні аналізованим вище проблеми безробіття стануть обсядати економічну систему доти, поки в роботі ринків будуть відігравати роль людська натура і дії людей. А отже, затребуваність у дослідженнях теоретиків пошуку буде тільки зростати.

Список використаної літератури

1. Diamond, P.A. and Mirrlees, J.A. Optimal taxation and public production I and II, *American Economic Review*, March 1971, P. 8–27 & June 1971, pp. 261–278.
2. Веб-сайт: http://nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/press
3. Diamond, P.A. A model of price adjustment, *Journal of Economic Theory* 3, 1971, pp. 156–168,
4. Mortensen D. Job search and labor market analysis / In O. Ashenfelter and R. Layard (eds). *Handbook of Labor Economics*. – Vol. 2. – P. 849–919, Amsterdam: North-Holland, 1986.
5. Dale T. Mortensen. Job search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve, *American Economic Review* 60. – December 1970. – P. 846–862.

6. Pissarides C. Job search and the functioning of labor markets / In D. Carline, C. Pissarides, W. Siebert and P. Sloane (eds). Labor Economics. London: Longman. – 1985. – P. 159–185.

7. Diamond, P.A. and Mirrlees, J.A. A model of social insurance with retirement, Journal of Public Economics 10. – 1977. – P. 295–336.

8. Diamond, P.A. and Hausman, J.A. Individual Retirement and Savings Behavior, Journal of Public Economics 23, 1985.

В статье проанализированы теоретические модели исследования рынков труда известных ученых-экономистов Питера Даймонда (Peter Diamond) из Массачусетского технологического института, еще одного американца – Дейла Мортенсена (Dale Mortensen) из Северо-Западного Университета и Кристофера Писсаридиса (Christopher Pissarides) из Лондонской школы экономики. Как раз «за анализ рынков с трудностями поиска» в 2010 г. они были награждены Нобелевской премией по экономике. Результаты исследований названных нобелиантов стали как никогда актуальными в контексте современных проблем «социальных государств», выявленных кризисом 2007–2009 гг. Без их трудов обсуждение этих тем было бы слишком поверхностным.

Ключевые слова: *паушальный налог, «парадокс Даймонда», резервная заработная плата, неполная занятость, система социального обеспечения.*

In the article theoretical models of the study labor market known scientist-economists Peter Diamond from Massachusetts technological institute, Dale Mortensen from North-west University and Christopher Pissarides from London School of Economics are analyzed. They were awarded Nobel prizes on Economics «for analysis market with difficulty of searching for» in 2010. The results of the studies named Nobelians become as never actual ones in context of the modern problems «social state», revealed by crisis 2007–2009. Discussion these topics were too surface without their works.

Key words: *lumpsum tax, «paradox Daymonda», reserve salary, underemployment, system of the social security.*

Надійшло до редакції 5.04.2012.