

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ

Канд. экон. наук, доц. КАЖУРО Н. Я.

Белорусский национальный технический университет

Рынок труда – это совокупность экономических отношений, которые возникают по поводу спроса и предложения услуг труда. Рынок труда предполагает: а) свободу предложения труда; б) свободу спроса на труд; в) свободное колебание заработной платы.

Труд является одним из основных условий существования человека. Благодаря ему человек выделился из мира животных, сумел овладеть силами природы и поставить их на службу своим интересам. Он научился изготавливать орудия труда, развил свои способности, овладел знаниями и т. д.

Труд – не только насущная потребность человека, но и осознанная экономическая необходимость. Без него человек не мог бы обеспечивать свои биологические и социальные потребности, а следовательно, и общество в целом не смогло бы развиваться. При этом далеко не всякий труд приносит человеку удовлетворение и радость. Он вызывает физическое и умственное утомление, часто связан с отрицательными эмоциями, требует определенных жертв (например, отказа от отдыха).

Труд всегда был и будет представлять собой тягостное усилие человека, направленное на удовлетворение его постоянно растущих потребностей. Поэтому в обществе существует принуждение к труду, которое в каждую эпоху носит специфический социальный характер.

На самых ранних ступенях развития человечества инстинкт самосохранения, стремление выжить заставляли людей добывать необходимые материальные блага. С появлением классового общества принуждение к труду носило внеэкономический (юридический) характер. Оно основывалось на личной зависимости

работника от хозяина. Такое принуждение к труду было присуще рабовладельческому и феодальному обществу.

Рабство характеризуется открыто насильственным принуждением к труду. Поэтому материальная заинтересованность в результатах трудовой деятельности у рабов полностью отсутствовала. Крепостной крестьянин отличался от раба тем, что имел в своем владении определенные средства производства (надел земли, скот, сельскохозяйственный инвентарь и т. д.). Принуждение к труду в таких условиях не могло быть чисто насильственным. Работать на феодала крестьянина заставляла оформленная в законодательном порядке (юридически) личная зависимость от него (в России в общегосударственном масштабе крепостное право окончательно было оформлено Соборным уложением 1649 г.).

Экономическое принуждение к труду связано с категорией наемного труда. Для его возникновения должны были появиться два решающих исторических условия: во-первых, человек должен обладать личной свободой; во-вторых, он должен быть лишен возможности самостоятельно заниматься производством, т. е. должен быть лишен средств производства, а следовательно, и средств существования.

В таких условиях для удовлетворения своих потребностей и содержания семьи человек вынужден наниматься на работу к тому, у кого имеются средства производства, и кто, стремясь к своей личной выгоде, готов осуществлять наем рабочей силы.

Экономическое принуждение к труду есть форма экономической зависимости наемных рабочих от капиталистов. Оно основано на мо-

нополии частной собственности на средства производства, с одной стороны, и отсутствии материальных условий существования у работников, с другой. Последние в силу этого вынуждены продавать свою рабочую силу собственникам средств производства. Так возникает рынок рабочей силы, или рынок труда.

С точки зрения экономиста, все люди являются собственниками: даже те, у которых нет ни земли, ни фабрики, ни машины, ни дома. Дело в том, что каждый человек есть собственник своего труда (рабочей силы) – одного из важнейших факторов производства. Поэтому он может продать его, заключив договор о найме, если, конечно, найдет покупателя и договорится с ним об условиях сделки.

Все это, однако, действительно лишь в применении к рыночной экономике, так как продавать свой труд может только лично свободный человек. Лишь со становлением рыночной экономики вместе с другими ее атрибутами складывается и рынок труда. Вместе с тем этот рынок не следует идеализировать. Невверно полагать, будто бы он всегда дает преимущества продавцам специфического товара «труд». Их судьба, как и всех остальных товаровладельцев, зависит от соотношения спроса и предложения на этот товар. Это значит, что продающие свой труд могут попасть в весьма неприятные ситуации: не найдя работы (а в рыночной экономике никто не может никому ее гарантировать), собственник труда лишается и средств существования.

С развитием рыночной (капиталистической) экономики спрос на труд постепенно возростал, а работа по найму охватывала большинство населения. Свобода продажи труда стала одной и определяющих характеристик образа жизни людей и важнейшим фактором их благосостояния.

При всей общности с рынками других товаров и услуг рынок труда обладает рядом особенностей, отличающих его от рынков других ресурсов.

Во-первых, спрос на рынке труда является производным спросом (как, впрочем, и на другие экономические ресурсы), т. е. производным от готовых товаров и услуг, которые производятся с помощью данного ресурса (труда). Труд как ресурс удовлетворяет потребности

покупателя не прямо, а косвенно, через производство товаров и услуг, так как домохозяйства хотят потреблять различные продукты, изготовленные с помощью ресурсов, а не сами ресурсы. В связи с этим спрос на труд определяется производительностью конкретного вида труда и уровнем цен на продукты, в производстве которых он используется.

Во-вторых, рынков труда, строго говоря, существует множество, ибо предлагается труд работников разных специальностей в разных местностях. Например, на рынке труда учителей английского языка в Минске и рынке шахтеров в Солигорске действуют совершенно разные продавцы и покупатели, поэтому складываются совершенно разные условия сделок. Однако если не вдаваться в детали, то можно говорить о рынке труда, безработице и занятости как о едином целом, т. е. подходить к предмету с точки зрения макроэкономики.

В-третьих, специфичность самого товара, реализуемого на рынке труда. Это связано с тем, что носитель труда (работник) представляет собой уникальную человеческую личность, которая обладает не только определенной способностью к труду (ученый, инженер, врач и т. д.), но и рядом других качеств: мотивами трудового поведения, жизненным опытом, психофизиологическими особенностями. Это обстоятельство значительно социализирует экономические процессы, происходящие на рынке труда. В этой связи понятие «рынок труда» носит в какой-то степени абстрактный характер.

Работодатели (т. е. те, кто предлагает рабочие места) подходят к найму рабочей силы не только с точки зрения требований к профессии и квалификации индивида, но и оценивают коммуникабельность (способность к совместной работе, общительность) работника, его способность к переобучению, трудовой мобильности.

В-четвертых, особая острота противоречий между продавцами и покупателями, т. е. между наемными работниками и предпринимателями (фирмами). Такие противоречия в рыночной экономике существуют всегда и везде: продавцы, чем бы они ни торговали, хотят продать подороже, а покупатели – купить подешевле. Однако при купле-продаже обычных товаров

покупатели при слишком высокой цене на товар могут поискать других продавцов, где цены ниже, или вовсе отказаться от покупки данного товара, заменив его другим товаром-субститутотом (заменителем). Продавцы также могут при резком падении цен на товар отказаться от продажи товаров на данном рынке или придержать их для более поздней реализации (если это не скоропортящиеся продукты), или сократить их производство и за счет этого расширить производство других (более выгодных в настоящее время) товаров.

В совершенно ином положении находятся продавцы товара под названием «труд», или «услуги труда». Как правило, этот товар – единственный, которым они располагают для продажи. Не случайно наемных рабочих называли пролетариатом (что буквально означает «не имеющие ничего, кроме потомства»). Если наниматели предложат рабочим слишком низкую заработную плату, то последние будут не в состоянии прокормить свои семьи. Ситуация окажется еще худшей, если работник вовсе не найдет работы: ведь «придержать» свой товар (труд) до лучших времен (как это может сделать продавец обычного товара) он не в состоянии, ибо есть нужно уже сегодня, завтра, т. е. все время. Но, не продав свой товар (труд), работник не сможет купить необходимые ему потребительские товары и услуги.

Для понимания реального значения всех этих обстоятельств необходимо постоянно учитывать важнейший факт: продавцы труда в рыночной экономике составляют большинство населения страны, и их проблемы – это проблемы всей страны.

В-пятых, последствия сделки о найме труда. При покупке обычной услуги (например, парикмахера) покупатель, заплатив за нее, расстаётся с продавцом. В качестве клиента он может лишь сказать парикмахеру, как его постричь, и этим вся «власть» покупателя услуги над ее продавцом ограничивается. При покупке труда (найме работника) покупатель взамен заработной платы не просто требует от продавца (работника) исполнения определенных обязанностей, но и становится его начальником (на все время найма), а продавец труда становится его подчиненным. При этом наниматель имеет реальную власть над нанятым

работником, чего не происходит при продаже любой иной услуги.

Отношения власти, т. е. господства и подчинения, порождают противоречия и борьбу, ибо интересы нанимателей и наемных работников различны, в значительной мере противоположны друг другу. Обществоведы считают, что в данном случае речь идет об общественных классах, между которыми может вестись классовая борьба.

Таким образом, труд имеет не только экономическую ценность, выступая важнейшим производственным фактором, при помощи которого производится продукция определенного количества и качества. Труд имеет также и социальную ценность, так как является источником дохода для своего носителя (работника) и определяет социальный статус человека в обществе.

Несмотря на «гуманистическую» специфику рынка труда, в экономической теории абстрагируются от этих характеристик и исходят из того, что цена труда и его количество определяются (как и на прочих рынках) взаимодействием спроса (со стороны фирм) и предложения (со стороны временно не имеющих работы людей). Классическая модель рынка труда имеет следующий вид (рис. 1):

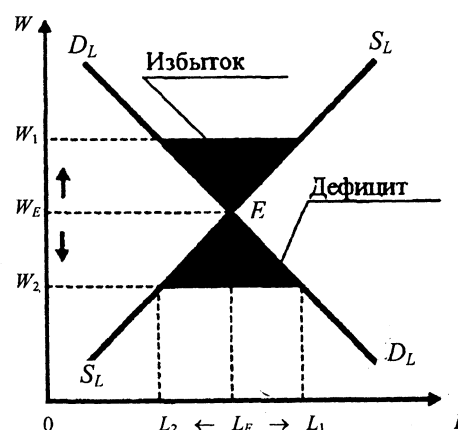


Рис. 1. Равновесие на рынке труда

По вертикальной оси (ординат) отложена ставка заработной платы W , по горизонтальной (абсцисс) — количество применяемого труда L . Из данной модели видно, что в точке пересечения кривых спроса и предложения E устанавливаются равновесная цена за труд (зарплата

плата, W_E) и определенный уровень занятости L_E .

Если уровень заработной платы по каким-то причинам повысится с W_E до W_1 , то и величина предложения труда вырастет с $0L_E$ до $0L_1$, так как на рынке появится дополнительное число лиц, ранее не соглашавшихся работать на зарплату W_E . Однако спрос на труд сократится с $0L_E$ до $0L_2$ в связи с тем, что для определенной части работодателей станет невыгодно нанимать прежнее количество рабочей силы из-за ее дороговизны. Результатом повышения заработной платы сверх равновесной цены W_E будет увольнение части работников, что приведет к росту безработицы, так как предложение рабочей силы превысит спрос на нее (верхний заштрихованный сектор).

При обратной ситуации (когда уровень заработной платы снизится с W_E до W_2) для работодателей становится выгодным нанимать дополнительных работников, а это увеличивает спрос на труд с $0L_E$ до $0L_1$. Однако часть незанятых, которых не устраивает понизившийся уровень заработной платы, уйдет с рынка труда, уменьшая этим самым его предложение с $0L_E$ до $0L_2$. В результате спрос на труд превысит предложение последнего и возникнет дефицит рабочей силы (нижний заштрихованный сектор). Выходом из создавшегося положения может быть (при прочих равных условиях) лишь повышение заработной платы до равновесного уровня W_E .

Поскольку спрос на труд является производным от спроса на продукцию, которая производится с помощью данного вида труда, фирма, определяя количество работников, которое необходимо нанять, должна учитывать «цену труда», т. е. заработную плату. В свою очередь, цена труда зависит от его предельной производительности, т. е. от того приращения объема выпускаемой продукции, которое вызвано использованием дополнительной единицы труда (нового работника). При этом предполагается, что все другие факторы производства (капитал и земля) остаются неизменными.

Этот дополнительный объем произведенной продукции называется предельным продуктом труда MP_L . Он показывает, на какую величину увеличился прирост валового (общего) продукта в результате применения допол-

нительной единицы переменного фактора производства (в нашем примере труда). Предельный продукт труда MP_L (marginal product of labor) характеризует предельную производительность данного фактора производства. Он определяется по формуле

$$MP_L = \Delta Q / \Delta L,$$

где ΔQ – прирост продукции, вызванный дополнительной единицей труда; ΔL – прирост дополнительной единицы труда.

Однако фирму интересует не только физическая величина дополнительной продукции, выпущенной в результате найма нового работника. В большей мере ее интересует то, какой доход она получит от продажи продукции, созданной добавочной единицей труда, т. е. предельный продукт труда в денежном выражении MRP_L (marginal revenue product of labor). Определить предельный доход от продукта труда можно по следующей формуле:

$$MRP_L = \Delta R / \Delta L,$$

где ΔR – прирост дохода, вызванный дополнительной единицей труда; ΔL – прирост дополнительной единицы труда.

Если прирост труда равен 1 ед. (нанимается один дополнительный работник), то количественно предельный продукт труда в денежном выражении будет равен изменению общего размера выручки при использовании данной дополнительной единицы труда. Для этого из изменившейся выручки в результате найма нового работника нужно вычесть выручку, которую имела фирма до его найма. Разница между этими величинами и составит искомую величину. Например, фирма имела общий доход 100 ден. ед. В результате найма дополнительного работника ее доход увеличился до 110 ден. ед. Следовательно, предельный доход от продукта труда составит 10 ден. ед. (110–100 ден. ед.).

При неизменной величине других факторов производства дополнительное увеличение численности работников приводит к тому, что предельный доход от продукта труда MRP_L сначала растет. Это, естественно, увеличивает и доход фирмы. Однако со временем данный

доход начинает снижаться, что приводит к уменьшению дохода фирмы. Это обусловлено тем, что увеличение числа работников при неизменном количестве оборудования приводит к тому, что доля капитала, приходящаяся на одного работника, начинает снижаться. Следствием этого являются: сначала уменьшение прироста продукции (общий объем продукции при этом продолжает расти), затем стабилизация ее объема, наконец, объем продукции начинает абсолютно уменьшаться.

В условиях, когда труд – единственный переменный ресурс, фирме важно определить оптимальную численность работников, которая обеспечивала бы максимальную прибыль. Она будет зависеть от величины предельного продукта труда в денежном выражении MRP_L , с одной стороны, и величины ставки заработной платы W , с другой.

На конкурентном рынке труда ставка заработной платы устанавливается совокупным, или рыночным, спросом на труд. Отдельная фирма не может влиять на эту ставку заработной платы, потому что нанимает весьма небольшую долю совокупного объема предложенного труда. Это означает, что совокупные издержки на труд возрастают точно на величину существующей ставки заработной платы для каждого дополнительно нанимаемого работника, т. е. предельные издержки на труд MC_L равны величине ставки заработной платы W .

Модель рынка труда в условиях совершенной конкуренции будет иметь следующий вид (рис. 2): кривая спроса на труд $D_L D_L$ будет представлять кривую предельного дохода от продукта труда. Она плавно спускается слева направо в соответствии с законом убывающей доходности, отображая спрос фирмы на труд, ибо каждая точка этой кривой показывает число работников, которых наняла бы фирма при каждой возможной ставке заработной платы. Кривая предложения конкретного вида труда $S_L S_L$ при отсутствии безработицы является восходящей. Фирма в таких условиях должна платить более высокую зарплату, чтобы привлечь работников из других мест и видов работы, а также тех, кто еще не вошел в состав рабочей силы.

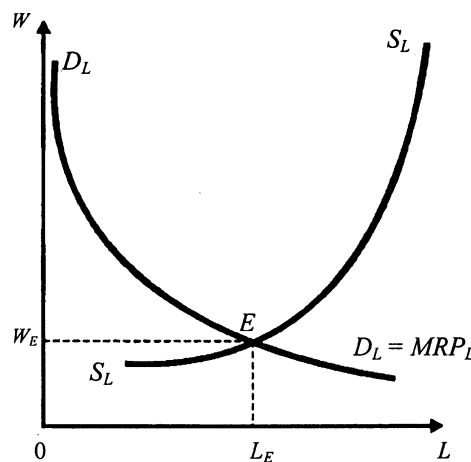


Рис. 2. Спрос и предложение труда в условиях совершенной конкуренции

Кривая рыночного предложения труда является кривой упущенных возможностей: чтобы привлечь работников, ставка зарплаты должна возмещать им издержки упущенных возможностей иного (альтернативного) использования времени (на других рынках труда, в домашнем хозяйстве, на досуг). Равновесную ставку зарплаты дает проекция точки пересечения кривых $D_L D_L$ и $S_L S_L$ на вертикальную ось W (это точка W_E).

Поскольку в условиях совершенной конкуренции ставка зарплаты задана заранее, отдельная фирма может нанять любое количество работников при данном уровне зарплаты. Предложение труда здесь абсолютно эластично и графически имеет вид горизонтальной прямой, параллельной оси L (оси абсцисс).

Для отдельной фирмы выгодно нанимать такое количество работников, при котором предельный доход от продукта труда MRP_L равен предельным издержкам на труд MC_L или величине ставки заработной платы W . Правило $MRP_L = MC_L$ используется при определении затрат фирмы на труд. Конкурентная фирма, стремясь максимизировать прибыль, должна нанимать дополнительных работников только в том случае, если предельный доход труда в денежном выражении превышает ставку заработной платы $MRP_L > W$. Если фирма достигает уровня производства, при котором денежное выражение предельного продукта труда равно цене труда или величине ставки заработной платы $MRP_L = W$, то она получает максималь-

ную прибыль при минимальных издержках труда (количество других ресурсов остается неизменным). Однако наращивание производства за счет увеличения количества труда нецелесообразно, так как фирма начнет нести убытки из-за превышения заработной платы над предельным доходом труда $W > MRP_L$.

Если в условиях чистой конкуренции предельный доход от продукта труда MRP_L понижается в силу уменьшения самого предельного продукта труда MP_L , то в условиях несовершенной конкуренции он снижается по двум причинам: уменьшается предельный продукт труда и падает цена на этот продукт, так как возрастает выпуск продукции. Несовершенство рынка труда может быть обусловлено отсутствием у какой-либо фирмы конкурентов при найме работников (такая ситуация называется монопсонией), а также деятельностью государства и профсоюзов.

Монопсонический рынок имеет следующие черты:

- 1) работники, занятые на данной фирме, составляют основную часть всех занятых этим видом труда;
- 2) данный вид труда является относительно немобильным, т. е. рабочие не могут легко изменить сферу занятости;
- 3) фирма может диктовать величину ставки заработной платы.

В условиях монопсонии и олигопсонии предприниматель не может нанять на постоянную работу нужное количество работников без учета величины ставки заработной платы. Кривая предложения труда здесь уже не горизонтальная, как на совершенно конкурентном рынке труда. Поэтому отсутствует и единая цена на сопоставимые ресурсы труда, а сама кривая предложения имеет определенный положительный наклон. В такой ситуации решение фирмы о найме большего или меньшего количества работников будет влиять на ставку заработной платы. На кривой предложения труда фирма сама выбирает наиболее выгодную комбинацию, состоящую из количества труда и его цены (зарплаты). Модель монопсонического рынка представлена на рис. 3.

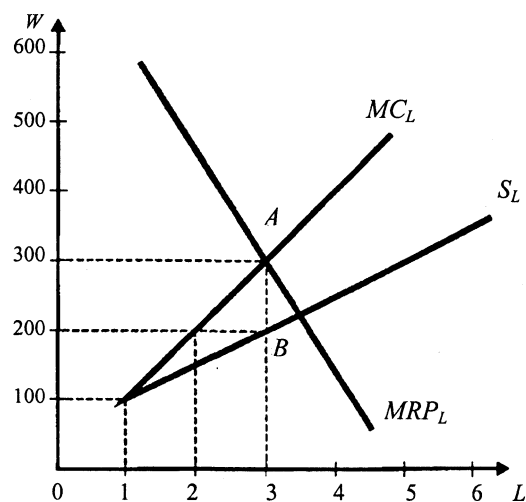


Рис. 3. Соотношение предельных затрат труда и его предложения на монопсоническом рынке

Если фирма-монопсонист нанимает работников, то кривая совокупного предложения труда S_L является одновременно кривой средних издержек на оплату труда для фирмы. Для привлечения рабочих фирма вынуждена повышать зарплату, чтобы создать соответствующий стимул. В конечном счете, по более высоким ставкам приходится платить не только новым, но и ранее нанятым работникам. Это означает, что издержки фирмы на оплату труда дополнительного работника MC_L будут превышать ставку заработной платы этого рабочего на величину, необходимую для повышения зарплаты ранее нанятых рабочих до уровня последнего нанятого работника. Говоря иначе, предельные издержки на труд MC_L равны зарплате дополнительного работника и прибавке к зарплате всем ранее нанятым работникам.

Проиллюстрируем это на примере (табл. 1). Один рабочий может быть принят при ставке заработной платы 100 ден. ед. Чтобы нанять второго рабочего, фирма должна платить ему более высокую ставку — 150 ден. ед. Так как фирма вынуждена платить такую же зарплату и первому рабочему, ее совокупные издержки увеличатся до 300 ден. ед. ($150 \cdot 2$), а предельные издержки фирмы на найм второго работника MC_L составят не 150 ден. ед., а 200 ($300 - 100$). При найме третьего работника предельные издержки увеличатся до 300 ден. ед. ($600 - 300$).

Таблица 1

Найм работников в условиях монополии

Единица труда L	Ставка заработной платы W , ден. ед.	Совокупные издержки на оплату труда TC_L , ден. ед.	Предельные издержки на оплату труда MC_L , ден. ед.
1	100	100	100
2	150	300	200
3	200	600	300

Следовательно, в условиях монополии предельные издержки труда MC_L превышают цену труда (зарплату) последнего нанятого работника. Поэтому кривая предельных издержек труда MC_L на всем протяжении проходит выше кривой совокупного предложения труда S_L (рис. 3) или средних издержек на оплату труда.

Следуя общему правилу, по которому прибыль максимизируется при таком количестве труда, когда предельные издержки труда равны

его предельной доходности $MC_L = MRP_L$, монополист найдет в нашем примере лишь три работника при оплате труда 200 ден. ед. Максимизирующее прибыль количество труда находится в точке пересечения кривой предельной доходности труда MRP_L с кривой предельных издержек труда MC_L – точка A . Равновесная ставка заработной платы определяется на кривой совокупного предложения труда S_L – точка B .

В условиях монополистического равновесия ставки заработной платы ниже, чем предельные издержки труда и его предельная доходность $W < MC_L$. Поэтому в отличие от конкурентной фирмы монополист будет платить меньшую ставку заработной платы и нанимать меньшее количество работников, т. е. он считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и сократить издержки.

УДК 930.1 (476)

НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИОГРАФИИ КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЕЗУИТОВ НА БЕЛОРУССКИХ ЗЕМЛЯХ

НАРЕЙКО Т. И.

Белорусский национальный технический университет

В результате деятельности иезуитов культура белорусского народа обогатилась материальными и духовными ценностями: величественными архитектурными памятниками, гениальными художественными произведениями, музыкальными шедеврами и т. д.

Современные историки, исследующие культурно-просветительскую деятельность иезуитов на белорусских землях, делают все возможное, чтобы вклад католического монашеского ордена иезуитов в развитие духовности Беларуси не остался неизученным. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что деятельность иезуитов в сфере культуры на Беларуси

почти не исследовалась отечественными учеными. Во времена Российской империи, да и в советское время подозрительно, а иногда и во все негативно относились ко всем католическим орденам. Историки рассматривали Орден иезуитов как инструмент резкого обострения отношений между католиками и православными на территории Беларуси, раскола общества на враждебные лагеря. Однако исследователи не брали во внимание культурное наследие Ордена, рассматривая его культурно-просветительскую деятельность сквозь призму политической идеологии насильственного насаждения католичества. Собственно же белорусская ис-