ШУЛЬДЯКОВА В.В.

Проявления монопсонии на рынке труда

Монопсония – это монополия покупателя, ситуация на рынке товаров, услуг и ресурсов, когда имеется только один покупатель и много продавцов. В широком смысле слова термин монопсония относят ко всем рынкам, где определяющее влияние на формирование цены оказывают покупатели, потребители товаров и услуг. Ценовой конфликт имеет обратную монопольную природу. Термин «монопсония» взят из древнегреческого языка и означает «один покупатель».

В экономическую теорию термин был введен Дж. Робинсон, которая объясняет через него феномен эксплуатации труда. Она предполагает, что монопсонистом может выступать крупная фирма, покупающая труд неорганизованных работников, навязывая им свои условия сделки. На рынке рабочей силы такая ситуация может возникнуть, когда один наниматель доминирует на рынке конкретной специальности или на рынке, по-особому расположенном. Это может иметь место, когда рабочие руководствуются при выборе нанимателей не только мотивами, связанными с заработной платой, но и, к примеру, близостью работы от дома. Она может существовать в небольших городах, в которых, например, единственная градообразующая фирма нанимает всех трудоспособных жителей, в районах Крайнего Севера и на предприятиях естественных монополий.

Основные признаки монопсонии:

1) сосредоточение основной части (или даже всех) занятых в сфере определенного вида труда на одной фирме;

2) полное (или почти полное) отсутствие мобильности работников, не имеющих реальной возможности сменить работодателя при продаже своего труда;

3) установление монопсонистом (единственным работодателем) контроля за ценой труда в интересах максимизации прибыли. В этой ситуации реальная зарплата может оказаться ниже предельного продукта труда, что и означает эксплуатацию. Предотвратить такую ситуацию может, по Робинсон, законодательство о минимальной заработной плате и политика профсоюзов. Таким образом, отрицательными последствиями монопсонии являются следующие: 1) порождение социальной несправедливости, 2) снижение цены товара - труда.

Если рассматривать ситуацию монопсонии, утверждение о том, что стоимость факторов производства стремится к стоимости предельного чистого продукта, не совсем ясно, поскольку оно может относиться или к стоимости предельного физического продукта, или к предельной общей стоимости, которую можно приписать дополнительным производственным затратам. Эту проблему признают и Робинсон и Чемберлин, но приходят они к разным выводам. При совершенной конкуренции эти две предельные величины равны; когда же характерно отсутствие конкуренции, вторая величина меньше стоимости предельного физического продукта, и доходность фактора основана именно на этом. Так, по мнению Робинсон, можно объяснить существо эксплуатации. При повышении цены предложения фирма может по-

строить кривую предельных затрат на фактор производства: количество, которое следует приобрести, при этом определится точкой пересечения кривых предельных затрат и предельной общей стоимости. Но в указанной точке предельный физический продукт больше предельной общей стоимости. Фактор производства оплачивается по своей предельной общей стоимости, а разницу между нею и предельным физическим продуктом получает монопсонист. Когда таким фактором производства является труд, говорит Робинсон, то совершенно очевидно, что законодательство о минимальной заработной плате и политика профсоюзов, устанавливая равенство упомянутых двух предельных величин, создают таким путем условия для совершенной конкуренции и лучшего использования экономических ресурсов. По утверждению Джоан Робинсон, корни эксплуатации лежат в отсутствии абсолютной эластичности, в предложении рабочей силы, которой, в сущности, могут добиться профсоюзы.

Монопсонист, как и монополист, может действовать в условиях ценовой дискриминации. Об этом допустимо вести речь, если группы продавцов рассматривать раздельно, точно так же как при анализе ценовой дискриминации в условиях монополии мы предполагали, что покупатели «распределены» по отдельным рынкам. Монопсонист станет покупать у каждого продавца столько продукции, чтобы предельные издержки каждой «порции» продукции были одинаковы и равны предельной полезности всего количества приобретаемых товаров (совершенно так же монополист продает столько продукции на каждом из рынков, что получаемый им в каждом случае предельный доход один и тот же и равен предельным издержкам производства всей продукции). Покупатель может осуществлять выгодную для себя дискриминацию в зависимости от различий в эластичности предложения отдельные групп продавцов, или, иначе говоря, в эластичности соответствующих кривых средних издержек. Если эластичность предложения всех поставщиков продукции одинакова, то для условий простой монопсонии (когда на продукцию установлена только одна цена) количество продукции, закупаемой у одного из них, будет таким, что предельные издержки приобретения каждой «порции» продукции сравняются; ценовая дискриминация в таких условиях покупателю невыгодна. Когда же соответствующая эластичность предложения неодинакова, количество продукции, закупаемой у поставщиков с низкой эластичностью предложения, сократится и окажется меньше, чем у них же закупалось бы в условиях простой монопсонии; цена на эту продукцию снизится. У поставщиков, для которых характерна сравнительно высокая эластичность предложения, монопсонист будет покупать больше продукции, и ее цена возрастет. Ход рассуждений в данном случае полностью соответствует подходу к анализу ценовой дискриминации в условиях монополии, поэтому при сравнении условий простой монопсонии и монопсонии, практикующей дискриминацию, можно пользоваться прежними методами. Кроме того, поскольку известно, как определить предельные издержки приобретения монопсониста, практикующего дискриминацию, совсем несложно сравнить количество закупаемой продукции в условиях монопсонии, практикующей дискриминацию, с объемом закупок в условиях конкуренции.

Масштабы осуществления монопсонистом ценовой дискриминации зависят от того, на сколько групп могут быть разделены все продавцы, и от того, каковы условия предложения, характеризующие каждую из этих групп. Совершенная дискриминация будет наблюдаться в том случае, когда каждая единица товара продается по особой цене. Такое оказалось бы возможным, если бы каждый продавец данного товара владел его неделимой единицей или если бы покупатель мог на практике так вести дело с каждым продавцом, что либо не покупал бы совсем его продукцию, либо покупал бы ее всю, причем предельные издержки производства для продавца при этом равнялись бы предельной полезности продукции для монопсониста, а цена продукции совпадала бы со средними издержками производства.

При этом монопсонист получит возможность покупать каждую единицу товара по ее минимальной цене предложения; он также сумеет избежать тех выплат, которым в условиях конкуренции соответствует рента, получаемая факторами производства, которые применяются при изготовлении продукции.

Можно без особого труда сравнить процесс покупки в условиях монопсонии, практикующей совершенную дискриминацию в условиях простой монопсонии и совершенной конкуренции (при допущении, что спрос в каждом случае одинаков), если предположить, что в отрасли, где производится данная продукция, цена предложения растет, а экономии, связанной с расширением масштабов производства, не наблюдается.

В условиях совершенной дискриминации монопсонист станет приобретать столько продукции, что ее цена предложения будет равняться цене спроса. Что же касается условий конкуренции, цена предложения для покупателя есть цена единицы продукции, по которой он приобретает любое ее количество. По мере увеличения объема закупок цена предложения растет и за каждую единицу продукции, приобретаемой в большем количестве, платить приходится дороже. Когда осуществляется совершенная дискриминация, монопсонист не повышает цену, которую он предлагает за каждую единицу продукции, если объем его закупок растет. По более высокой цене он покупает дополнительную единицу продукции, цена же всей остальной продукции остается без изменений. Получается, что для него предельные издержки каждого количества покупаемой продукции равны цене предложения этого количества. В условиях простой монопсонии монопсонист будет приравнивать предельную полезность продукции к предельным издержкам ее производства в соответствующей отрасли; последние же, при условии роста издержек, окажутся выше цены предложения.

Монополист обязательно является монопсонистом по отношению к тем факторам производства, которые он применяет. О монопсонии, практикующей дискриминацию, можно, вероятно, говорить, если монопсонист применяет неоднородный фактор производства. Совершенная дискриминация может также наблюдаться, если предложение труда для отдельного нанимателя абсолютно неэластично, однако она возможна при условии, что каждого рабочего нанимают отдельно и платят ему по наименьшей ставке (наименьшей в том смысле, что за более низкую оплату он

уже не согласился бы работать). Осуществима дискриминация и при найме работников, однако сомнительно, чтобы она была совершенной.

Несовершенная по характеру дискриминация осуществима и тогда, когда монопсонист не имеет возможности вести дела с продавцом каждого фактора производства отдельно, но существует несколько групп продавцов, для которых эластичность предложения различна. Примером может служить случай, когда на какую-то работу нанимают как мужчин, так и женщин; труд мужчин оплачивается одинаково и по одной ставке, труд женщин оплачивается тоже одинаково, но по другой ставке.

Разница в заработках мужчин и женщин, как правило, объясняется неравенством в распределении мужчин и женщин по отдельным профессиям и отраслям (горизонтальной сегрегацией), неравенством в заработной плате в рамках профессий и видов деятельности (вертикальной сегрегацией), и низкой оценкой той работы, которой занимаются женщины. Если бы различия в качественных характеристиках рабочей силы мужчин и женщин были основной причиной неравного вознаграждения, то тогда можно было бы ожидать, что одинаковые показатели уровня экономической активности образования приведут к одинаковому уровню заработной платы. Но этого не происходит.

Регулярная статистика заработной платы с учетом гендерного фактора до недавнего времени отсутствовала. Данные Госкомстата РФ только в последний период позволили оценить гендерные различия в заработной плате. Так, в 1998 году средняя заработная плата женщин в экономике составляла 70% от средней заработной платы мужчин, в 2000 году – 63,2%, в 2001 году – 63%. Но это только по крупным и средним предприятиям. Включение в статистику малых предприятий, скорее бы всего усилило этот разрыв. Так как малые предприятия часто имеют более низкий уровень заработной платы, многие риски в них переложены на работников, а женщины в большей степени сосредоточены в сфере обслуживания, для которой характерны предприятия с небольшой численностью занятых. В целом общий уровень гендерных различий в заработной плате сопоставим с уровнем, наблюдаемым во многих развитых странах. Но тревожной является тенденция увеличения гендерного разрыва.

Монопсония на рынке труда может быть как дискриминирующая, так и недискриминирующая. Недискриминирующая монопсония – это ситуация, когда работодатель платит всем работникам одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, поэтому при найме дополнительного работника работодатель должен предложить более высокую заработную плату, чем он уже платит, и новому работнику, и прежним.

Дискриминация - это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку, и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

По определению, сформулированному МОТ в Конвенции 111 «О дискриминации в области труда и занятий», дискриминация означает «всякое различие, недо-

пущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращений в области труда и занятий». Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на ее специфических требованиях, не считается дискриминацией.

Можно выделить несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам.

1. Дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы). Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям. Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы.

3. Дискриминация при оплате труда. Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.

4. Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере. Она наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности.

5. Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки. Она может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя в полной мере отнести собственно к дискриминации на рынке труда, так как получение образование обычно предшествует трудовой деятельности. Но, несмотря на «дотрудовой» характер этого вида дискриминации, ее причины и следствия из нее теснейшим образом связаны с функционированием рынка труда.

Многочисленные исследования и со стороны работников, и со стороны работодателей показывают, что наиболее актуальным видом дискриминации на российском рынке труда является дискриминация при найме и увольнении.

Исследование, проведенное в 1997-2001 годах показало, что до 30% объявлений о вакансиях гендерно не нейтральны. Причем это относилось к профессиям, в которых не требуются профессиональные навыки, связанные с биологическими различиями качества рабочей силы мужчин и женщин. За четыре года доля таких объявлений о вакансиях выросла до 40%, несмотря на то, что в российском трудовом законодательстве существует запрет на дискриминацию при найме по гендерному признаку. Распределение гендерных предпочтений по профессиональным группам показывает, что у работодателей существуют устойчивые стереотипы о профессиональной предпочтительности мужчин и женщин.

Таким образом, на рынке труда в основном реализуется не прямая, а скрытая дискриминация, которая проявляется в политике найма и продвижения, и отражает гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным рабочим местам и видам деятельности. Такая скрытая дискриминация способствует формированию горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда.