КОНКУРЕНЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПОЛИТЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

М. В. Петрищев

В статье на политико-экономическом уровне раскрывается конкуренция на рынке труда: внутрипрофессиональная с двумя ее сторонами (ценовой и неценовой), межпрофессиональная, а также монополизация рынка труда и ее влияние на конкурентный процесс.

Общее понятие и роды конкуренции

Прежде чем заниматься особенностями конкурентного процесса на рынке труда, необходимо определиться с авторским пониманием сути каждого рода и сферы рыночной конкуренции.

В рыночной экономике существует три рода конкурентных отношений. Во-первых, это конкуренция на рынке товаров одного и того же рода (рынок нефти, рынок молока и т. д.). Такую конкуренцию в классике принято называть внутриотраслевой, а в неоклассике — конкуренцией на отраслевом рынке. Но если понимать, что речь идет о конкурентных отношениях внутри рынка товаров одного рода, а не всей отрасли, которая может производить и продавать множество разнородных товаров, то такой тип конкуренции можно назвать ***внутрирыночной***.

В таком типе конкуренции выделяют две ее стороны — ценовую и неценовую. Ценовая конкуренция есть процесс сведения индивидуальных цен предложения ($P^S_{инд.}$) и индивидуальных цен спроса ($P^D_{инд.}$)к среднерыночным их величинам ($P_{ср.}$). Неценовая конкуренция на таком рынке по сути есть процесс сведения $P^S_{инд.}$ и $P^D_{инд.}$ к $P_{ср.}$ к разным рыночным ценам конкретных товаров одного рода, но разного качества [1].

Второй род конкуренции — это перелив ресурсов из производства одного рода товара в производство товара другого рода, что обусловлено различиями в соотношении спроса (D) и предложения (S), на рынках каждого рода товара. Конкурентный процесс такого рода состоит в опережении перелива ресурсов одних производителей другими из отрасли и рынка, где $D < S$ в отрасль и рынок, где $D > S$. Такую конкуренцию Дж. Стиглер назвал отраслевой [2. с. 325], хотя лучше ее назвать ***межрыночной***. Чаще всего этот тип конкуренции особо не выделяют и отождествляют с ***межотраслевой***, которая на самом деле составляет третий род конкуренции.

Это третий род присущ только капиталу, тогда как во втором роде конкуренции участвуют любые товаропроизводители. Только требование «на равный капитал — равная прибыль», образует его перелив (при равенстве D и S на всех рынках), обусловленный неодинаковым строением капитала и разной скоростью его оборота в разных отраслях.

Все сказанное относится к свободной конкуренции. Но, как и на всех рынках, на рынке труда ныне существует не свободная, а «несовершенная» конкуренция, т. е. рыночные структуры чистой монополии, олигополии и монополистической конкуренции.

Особенности товара на рынке труда

С позиций сформулированных выше положений о конкуренции приступим к обсуждению ее особенностей на рынке труда. Первый вопрос, который здесь возникает: какой товар продается и покупается на рынке труда? Без ответа на этот вопрос останутся неопределенными качество, количество и мера этого товара. Стало быть, не будут раскрыты ценовая и неценовая стороны конкуренции на рынке одного рода товара, да останется неясной и конкуренция межрыночного типа.

У А. Смита нет определения товара, продаваемого на рынке труда. Он говорит только о «конкуренции рабочих» на этом рынке [3, с. 99]. Д. Рикардо также утверждал, что «труд — такой товар, количество которого не может быть увеличено или уменьшено по желанию ... как шляп» [4, с. 97]. Ясно, что здесь Д. Рикардо говорил не о труде как процессе, а о труде как товаре.

Если на рынке труда не только по форме, но и по сути продается труд, то нужно ответить на вопрос: о каком труде идет речь? Об осущест-

вляемом, осуществленном или потенциальном? Если осуществляемый или осуществленный, то это уже внерыночные отношения. Они происходят в сфере производства, а не на рынке труда. Если же продается потенциальный труд, то это, как сейчас говорят, будет фьючерсная сделка. Но тогда и применительно к автомобилю нужно утверждать, что продается не он, а его будущая функция (на 5–10 лет) возить что-либо или кого-либо. Тогда продается (покупается) не средство передвижения, а само передвижение, не машина, а ее операции.

И, наконец, в чем состоят полезные свойства товара «труд», и в какой осязаемой, материальной форме он выносится на рынок?

Общеизвестно, что К. Маркс решил эти вопросы положением о том, что на рынке труда, по сути, продается способность к труду, а труд — это ее полезность. Товар «рабочая сила» является на рынок в превращенной иррациональной форме товара «труд» [5, с. 177-178].

Однако и сейчас утверждают, что «вместо термина “рынок труда” следовало бы использовать термин “рынок права пользования трудовым потенциалом”» [6, с. 237]. Но, во-первых, рынок труда — это объективная, реально (а не только в сознании) существующая, хотя и превращенная форма. Ее нельзя «заменить», как и тот термин, которым она фиксируется в мышлении. Во-вторых, трудовой потенциал — это как раз потенциал (способность) к труду, т. е. рабочая сила любого человека. В-третьих, если на рынке труда товаром, по сути, выступает не труд, и не способность к нему, а только «права пользования» этой способностью, если считать, что работник «продает право собственности на свой труд» [7, с. 151], то речь идет не об экономике, а праве. В ином случае получается, что правоотношения есть, а рынка рабочей силы нет.

Полезность и стоимость рабочей силы

Задача покупателя способности к труду — превратить ее как потенцию в функцию. Такое превращение полностью достигается на основе отношения: в каждый данный период больше труда — больше величина заработной платы, т. е. больше полезность (качество) товара — больше и его стоимость. Но больше или меньше стоимость конкретного товара «рабочая сила» — это один вопрос, а сколько стоит ***средняя***, ***нормальная рабочая сила*** — это совершенно иной вопрос.

Понятие средней рабочей силы относится как к масштабу национального рынка труда, так и к рынку труда отдельной профессии. Рынок труда отдельной профессии — это то же самое, что для товарного рынка — рынок ***одного рода*** товара. Иначе говоря, рынок труда — это прежде всего совокупность рынков рабочей силы определенных профессий. И поэтому стоимость средней рабочей силы определяется на национальном и профессиональном уровнях. Уточним этот процесс.

Каждый владелец рабочей силы, выходя на рынок труда, представляет на нем продукт своего частного производства. Иначе говоря, на рынке труда представлены ***частные*** рабочие силы. Их вид, род и параметры полезности (образование, квалификация, здоровье и т. п.) есть частное дело самих производителей рабочей силы. Затраты на производство рабочей силы каждого «производителя» существенно отличаются как из-за структуры и величины потребления жизненных средств и их стоимости, так и из-за разной величины самой рабочей силы как «полезной вещи», полученной в результате ее частного производства.

Поскольку для покупателя частных рабочих сил есть их выбор на рынке труда, то он «из худших выбирает лучших» (по их полезности), а стоимость рабочей силы определяется не частными, а общественно необходимыми затратами на производство рабочей силы ***нормальной полезности*** (нормального качества). Собственно, сами общественно нормальные затраты на производство уже содержат в себе требование общественно среднего качества рабочей силы. Следовательно, купля-продажа частной рабочей силы содержит в себе необходимость определения ее покупателями полезных свойств конкретной рабочей силы и признания только таких затрат на ее производство, которые в среднем необходимы для получения средней рабочей силы.

Цена труда

Поскольку полезность рабочей силы обнаруживается только при ее потреблении, т. е. в труде, то средняя способность к труду проявляется в средней (в стране или в профессии) величине труда за нормальный рабочий период ($t_{ср.}$), а цена рабочей силы — это цена жизненных средств (Q), необходимых для нормального воспроизводства этой рабочей силы ($P_{ж.с.}$). Поэтому цена труда определяется по формуле:

$$P_L = \sum P_{ж.с.} : t_{ср.}$$

Такая цена обусловлена ее стоимостью. Но эта цена всегда испытывает воздействие чисто рыночных (а не воспроизводственных) факторов, т. е. соотношения спроса и предложения на рынке труда. Тогда ее называют рыночной ценой. Различая объективно обусловленную цену труда и рыночную, Дж. С. Милль отмечал: «Рыночная зарплата определяется предложением и спросом ... Естественная или необходимая заработная плата определяется ... в конце концов стоимостью жизни работника» [8, с. 212]. Это подтверждается национальными различиями в величине заработной платы, обусловленными разной стоимостью средних рабочих сил в каждой стране, что наглядно демонстрируют различия в уровнях зарплаты гастербайтеров и «местных».

В неоклассике заработную плату (цену труда) определяют как «предельный продукт труда» [9, с. 90, 96, 106, 154, 180]. Но предельный продукт труда товара (MP_L) должен давать прибыль, а не просто воспроизводить эквивалент заработной платы, т. е. $MP_L > P_L$ на величину прибыли. В ином случае предельный труд не обладает никакой полезностью и не будет куплен на рынке труда. Не нанимают «добавочное количество трудящихся людей, которые не воспроизводят с некоторой прибылью стоимость своего годового потребления» [3, с. 298-299]. Кроме того, если предельный продукт определяет зарплату, а последняя — критерий величины предельного продукта, то получается прочный круг причины и следствия.

Итак, первый уровень цены труда определяется стоимостью жизненных средств, обеспечивающих воспроизводство ***средней рабочей силы***. Второй уровень цены труда — это ее дифференциация ***в среднем по профессиям***. Третий ее уровень отражает влияние на нее различий в соотношении спроса и предложения по профессиям.

Этими тремя уровнями определения цены труда заданы факторы индивидуальной заработной платы. Для определения ее (и это четвертый уровень) остается при данной цене труда установить отклонения полезности индивидуальной рабочей силы от нормальной, т. е. установить ($t_{\text{инд.}}$). В количественном выражении цена индивидуальной рабочей силы — $P_L^{\text{инд.}}$ выражается формулой:

$$P_L^{\text{инд.}} = P_L \times t_{\text{инд.}}$$

Такая зависимость цены индивидуальной рабочей силы от ее полезности ($t_{\text{инд.}}$), обуславливает существование иррациональной формы оплаты труда. Полезность и стоимость рабочей силы являются в иррациональных формах полезности и стоимости труда. Но так как сам труд есть полезность товара рабочая сила, то полезность труда есть полезность полезности. А так как труд есть источник стоимости, то стоимость труда есть стоимость стоимости. Поэтому в предложении определять ценность труда как отношение полезности труда к стоимости труда [10, с. 359] не различаются сущность товарного отношения на рынке труда и его превращенная форма.

Как же выявляется цена труда и заработная плата среднего индивидуального работника? Неоклассика отсылает нас к субъективному фактору — согласию нанимателя и нанимающегося в вопросе об уровне цены труда. Это согласие требуется при монополизации рынка труда, но не в условиях конкурентного выбора.

Внутрипрофессиональная ценовая конкуренция

Субъективно-поведенческий уровень определения цены труда должен быть проявлением ее объективного уровня. Таким механизмом проявления является конкуренция нанимателей между собой и продавцов «труда» друг с другом. Первый тип конкуренции и ее двух сторон (ценовой и неценовой) происходит внутри рынка труда ***каждой отдельной профессии***. На этом уровне шахтеры конкурируют друг с другом и не конкурируют с архитекторами, а последние не конкурируют с учителями и т. д. Иначе говоря, существует внутрипрофессиональная конкуренция, и она подобна конкуренции внутри ***рынка товаров одного рода***.

Ценовая сторона внутрипрофессиональной конкуренции состоит в следующем. Затраты на производство частной рабочей силы у разных индивидов неодинаковы. А результат — способность к труду — в ценовой конкуренции предполагается одинаковым, равным: у всех продавцов нормальные способности к труду по определенной профессии [5, с. 186]. Поэтому выходя на рынок труда, каждый носитель частой рабочей силы предлагает свою разную индивидуальную цену ($P^S_{L\text{инд.}}$).

Величина спроса на равные способности к труду будет зависеть от $P^S_{L\text{инд.}}$ он (спрос) будет высок на нормальную дешевую рабочую силу и низок на такую же нормальную, но дорогую способность к труду. Это вынудит продавцов, предлагающих свою способность по высокой $P^S_{L\text{инд.}}$, снижать ее. Другие продавцы рабочей

силы, зная высокий спрос на их дешевую рабочую силу, будут в последующем предлагать ее по более высокой цене. Эти изменения $P^S_{L\text{инд.}}$ вызовут соответствующие изменения в объемах спроса на рабочие силы, что вновь может повлиять на $P^S_{L\text{инд.}}$, так что идет процесс их усреднения, образующего рыночную цену (P^S_L).

Конкуренция покупателей при сложившейся P^S_L возникает при условии $D_L > S_L$. Она выражается в большей или меньшей цене спроса ($P^D_{L\text{инд.}}$), а также в условиях потребления рабочей силы (условиях труда). Это, как правило, увеличивает рыночную цену труда (P_L).

В результате процесса ценовой конкуренции те продавцы, которые затратили на производство рабочей силы меньше (по стоимости) жизненных средств, чем в среднем по профессии, получают (после продажи рабочей силы по цене P_L) возможность развития способностей. Другие продавцы, затраты которых на производство своей рабочей силы были выше средних, купят (после продажи ее по цене P_L) меньше жизненных средств, чем ранее и возможности воспроизводства их рабочей силы уменьшатся. У самих «дорогопроизводящих» нормальную рабочую силу будет снижение новых способностей к труду, вплоть до их деградации.

Этот процесс ценовой стороны внутрипрофессиональной конкуренции проявляется на практике не так ясно, как на товарных рынках. Дело в том, что спрос на рабочую силу играет определяющую роль по отношению к ее предложению, которое к тому же имеет некоторую избыточность («естественная безработица»). Поэтому на рынке труда выбирают скорее покупатели, чем продавцы.

Внутрипрофессиональная неценовая конкуренция

Неценовая сторона внутрипрофессиональной конкуренции порождается различием способностей к труду по их квалификации и интенсивности расхода. Это подобно неценовой конкуренции на товарном рынке, которая связана с различием полезности (качества) конкретных товаров одного рода.

Поскольку внутри профессии существует лестница квалификационных разрядов, то работник с низшим разрядом не может непосредственно конкурировать с работником той же профессии, но высшего разряда. Движение по лестнице квалификационных уровней, а соответственно, и конкурентный процесс происходит за длительный период (год, два и т. д.), и I разряд только квазиконкурентен VII разряду

Если разные по полезности рабочие силы будут на рынке труда предлагаться к продаже по одинаковой цене ($P^S_{L\text{инд.}}$), то при таком условии спрос на более «качественную» (по квалификации или по способности к интенсивному труду) рабочую силу будет расти, а на «некачественную» — падать. Поэтому цены спроса ($P^D_{L\text{инд.}}$) на более полезную рабочую силу вырастут, а на менее полезную упадут пропорционально величине их полезности.

В этом процессе покупатели рабочей сил конкурируют (предлагают более высокие цены $P^D_{L\text{инд.}}$) за высокополезные способности к труду, а их продавцы побуждаются в последующих процессах производства своих способностей к их развитию хотя бы путем рационализации структуры потребленных жизненных средств. Если ценовая конкуренция вынуждает снижать расход на производство в расчете на равные рабочие силы, что в последующем ведет к снижению P_L, то неценовая сторона конкуренции на рынке труда вынуждает всех продавцов к росту квалификации и укреплению здоровья (общей дееспособности), если, конечно, спрос на квалифицированную рабочую силу устойчив и растет, хотя на практике отмечается со стороны фирм «опасность сверхквалификации» [11, с. 50].

Человеческое поведение не сводимо только к товарному характеру рабочей силы. По сравнению с товарными рынками рынок труда в силу специфики продаваемого на нем товара, обнаруживает особенность в выявлении качества товара «рабочая сила» только в процессе его потребления — в процессе труда на основе его нормирования. Никакие другие признаки качества этого товара не дают достоверной его оценки, т. к. существует возможность оппортунистического поведения нанятого работника и работодателя. Поэтому для покупателей необходимо различать потенциальную и фактически покупаемую рабочую силу. Покупается и продается не та способность к труду, которая имеется у ее носителя, а та, которая действительно будет реализована в процессе труда.

Это различие потенциальной и фактической полезности товара присуще только товару «рабочая сила». У всех других товаров такого различия нет. Конечно, в актах их купли-продажи, как со стороны продавцов, так и (особенно) покупателей, часто встречаются ошибки в определении полезности (качества) товаров. Но это другой вопрос. Только товар «рабочая сила» способен в любой момент менять по воле ее носителя свою фактическую полезность, следова-

тельно, и свою величину. Из-за этого в акте *РС — Д* происходит отсрочка в движении денег до выявления фактической величины рабочей силы, отданной продавцом покупателю. Поэтому деньги здесь становятся средством платежа. Такой платеж в идеале должен осуществляться в конце рабочего дня. Но в силу организационных и социальных причин обычно платят за труд либо раз в неделю, раз в месяц, а в кризисных ситуациях могут за отданную рабочую силу ничего не заплатить.

По этим причинам на рынке труда не отдают ни труда, ни денег. Оформляется только юридическая сделка. То и другое (труд и деньги) будут только после рынка, причем сначала труд, потом деньги. Какой другой товар продается на таких условиях? Если бы так продавать дрова, то происходила бы не их купля-продажа, речь бы шла не о рынке труда, а о рынке тепла и его оплате после их сгорания. Именно столь странный способ выявления качества рабочей силы и условия ее оплаты, превращают ее стоимость и цену в оплату труда.

Поскольку внутрипрофессиональная конкуренция на рынке труда осуществляется в единстве ее ценовой и неценовой сторон, то в результате этого процесса формируется близкая к средним значениям рыночная цена единицы нормальной рабочей силы, т. е. ее единицы как блага для покупателя. При равенстве D_L и S_L такая конкурентная цена выявляет стоимость средней в профессии рабочей силы.

Межпрофессиональная конкуренция

Когда спрос на труд в одной профессии существенно превышает предложение ($D_L > S_L$) и поэтому P_L^D становится выше равновесной, а в другой профессии в этот же период $D_L < S_L$ и P_L^D падает, тогда происходит перелив рабочей силы из второй профессии в первую. Конкуренция в этих приливах и отливах состоит в опережении одними работниками других, чтобы прийти в профессию, где пока еще $D_L > S_L$ и, соответственно, «повышенная цена труда», и опережая других, чтобы уйти из профессии, где $D_L < S_L$ и заниженная P_L. Эти переходы не меняют процесса внутрипрофессиональной конкуренции, но изменяют ее параметры ($P^S_{\text{инд.}}, P, P_{\text{ср.}}$). Поясним межпрофессиональную конкуренцию на рисунке.

На рисунке показано, что стоимость рабочей силы неодинакова в разных профессиях. При равновесии спроса и предложения она выражена как равновесная $P_L^{равн.}$. При $D_L > S_L$ в любой профессии $P_L > P_L^{равн.}$, а при $D_L < S_L$ $P_L < P_L^{равн.}$. Если в точке t_1 во второй профессии $D_L < S_L$, а в первой $D_L > S_L$, то за период от t_1 до t произойдет перелив рабочих сил в первую профессию, а в точке t_2 должен начаться обратный переход работников.

Решающее значение в переливе рабочей силы по профессиям имеет выбор новых работников. Они выбирают выгодные профессии, т. е. такие, в которых за одинаковый (в общественном измерении) труд его оплата выше. Однако в таком выборе неизбежны ошибки. Выбор совершается в настоящем, а подготовка рабочей силы может требовать несколько лет и соотношение D_L и S_L по профессиям может кардинально измениться. Так, в 2009 году было высокое (по отношению к спросу) предложение труда по ранее дефицитным специальностям «управление персоналом», «логистика», «финансы», тогда как в производственных специальностях предложение было низким, хотя спрос на них вырос [12, с. 10].

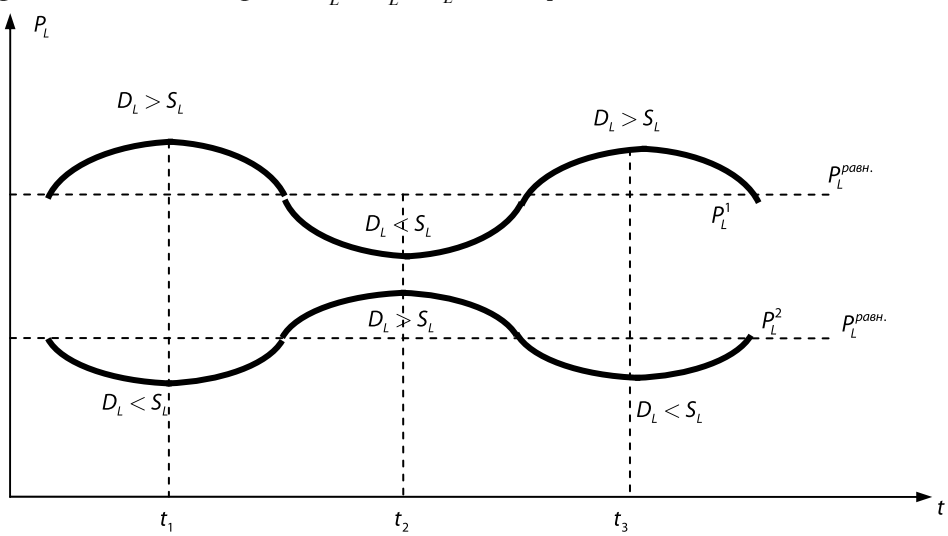


Рис. *Колебания цены труда в профессии №1 (P_L^1)и в профессии №2 (P_L^2)*

Существует и обратная тенденция — ограничение в переливе рабочих сил даже если в какой-то профессии устойчиво $D_L \succ S_L$ и P_L выше равновесной. Таковы ситуации в профессиях ведущих на телевидении, в финансово-кредитной сфере и вообще в богатых отраслях и фирмах. «Работники, занятые на разных предприятиях, выполняющие одинаковую работу и затрачивающие одинаковое количество трудового времени, получают различное вознаграждение в силу различий между этими предприятиями в эффективности производства» [13, с. 151], а точнее, в доходности. Богатые фирмы сначала платят за тот же труд больше, чем бедные фирмы, у них нет задачи снижения издержек по труду, в том числе и предельных. Хотя перелив рабочей силы из бедных в богатые и выравнивает P_L, но далеко не полностью. Это практически ценовая конкуренция. Но бедные фирмы не могут повысить оплату труда из-за нехватки средств (низкой платежеспособности). Поэтому они будут покупать низкокачественную рабочую силу по низкой цене. В этом случае неценовая конкуренция нанимателей вытесняет ценовую, которая предполагает равную их платежеспособность.

Межпрофессиональную конкуренцию нельзя объяснить только различиями цены труда по профессиям. Такое различие P_L может возникнуть не из-за $D_L \succ S_L$ или $D_L \prec S_L$ в разных профессиях, а из-за разной величины средней рабочей силы в каждой профессии. Так, труд среднего шахтера всегда имеет большую P_L, чем труд среднего плотника, а последний более высокую P_L, чем труд среднего дворника и т. д. «В большинстве мест портной зарабатывает в среднем в год много меньше ткача. Его труд много легче. Ткач зарабатывает меньше кузнеца» [3, с. 110]. У последнего более высокая в среднем рабочая сила, она стоит дороже. Такое различие P_L в среднем по профессиям не вызывает межпрофессиональной конкуренции.

Процессы внутрипрофессиональной и межпрофессиональной конкуренции взаимодействуют следующим образом. Исходным пунктом внутрипрофессинальной выступает конкуренция продавцов, ее результатом — установление $P^S_{L\text{ср}}$. При равенстве $D_L = S_L$ в определенной профессии конкуренция покупателей не меняет $P^S_{L\text{ср.}}$. Но если $D_L \succ S_L$, конкуренция нанимателей повысит ее. Наоборот, при $D_L \prec S_L$ произойдет снижение $P^S_{L\text{ср.}}$. Указанные отклонения от равновесия D_L и S_L на рынке определенной профессии повлияют не только на формирование $P^S_{L\text{ср.}}$, но и вызовут перелив рабочих сил в профессию, где $P_{L\text{ср.}} \succ P^S_{L\text{ср.}}$ и отлив из профессии, где $P_{L\text{ср.}} \prec P^S_{L\text{ср.}}$. Но пока начнется отлив и прилив по разным профессиям может измениться D_L в каждой из них, что может восстановить равновесие. И тогда $P_{L\text{ср.}}$ без перелива рабочих сил будет равна $P^S_{L\text{ср.}}$, т. е. межпрофессиональная конкуренция будет затухать.

На товарных рынках, как сказано выше, существует три рода конкуренции: 1) на рынке одного рода товара, 2) межрыночная, 3) межотраслевая. На рынке труда аналогом первого типа конкуренции является внутрипрофессиональная, аналогом второго типа — межпрофессиональная, а вот аналога третьему типу конкуренции нет и быть не может. Ведь межотраслевая конкуренция — это конкуренция капиталов, продажа товаров как продукта капитала.

Монополизация рынка труда

Конкурентные процессы на рынке труда ныне существенно ограниченны. Ограниченная, или временная монополия (олигополия) возникает, если на рынке труда внутри профессии требуются особые дополнительные способности, которыми располагает весьма малое количество индивидов. Тогда в этой профессии возникает подобие дифференцированного продукта и монополистическая конкуренция [14, с. 30], а поэтому — высокая (монопольная) цена этих способностей. Но систематическая, устойчивая монополизация рынка труда и несовершенная конкуренция на нем обязаны своим происхождением и существованием монопсониям и профсоюзам. При этом возможны три типа рыночных структур: 1) монополия профсоюза как продавца рабочей силы при конкуренции ее покупателей; 2) конкуренция продавцов при монопсонии покупателей; 3) двухсторонняя монополия продавцов и покупателей.

Реальное положение профсоюзов, их роль как монополиста на рынке труда в настоящее время сильно ослаблена. Принятие в США антипрофсоюзных законов Тафта — Хартли (1947 г.), Ландрама — Гриффена (1959 г.), привело к тому, что в профсоюзах в США состояло к 1976 г. только 20,3% наемных работников [15, с. 223]. Далее произошел развал профсоюзов во времена «тетчеризма» путем антипрофсоюзного законодательства и создания «ложных профсоюзов» [16, с. 6; 8].

Полагают, что своеобразной формой монопсонии на рынке труда выступает пожизненный наем работников, который исключает кон-

куренцию на рынке труда [17, с. 73]. Однако, во-первых, организационно-правовая форма найма только скрывает суть купли-продажи рабочей силы на рабочий день. С точки зрения организационной было бы трудно и дорого ежедневно или ежемесячно менять или переоформлять условия купли-продажи рабочей силы и условия ее потребления (труда). Но это не отменяет реального отчуждения способности к труду, ее износа за рабочий день, восстановления после рабочего дня при потреблении жизненных средств. Во-вторых, хотя ограничение конкуренции здесь, безусловно, имеет место, но оно не полное хотя бы потому, что новые работники выбирают профессию и место работы при определенной цене труда и его условиях, что будет конкурентно влиять на предложение и рыночную цену труда.

Третья структура монополизированного рынка труда — двухсторонняя монополия. Профсоюз с одной стороны, работодатель или объединение работодателей — с другой. Конкуренция в основном замещается переговорами и соглашениями сторон, их социальным партнерством. В этих соглашениях решающую роль для P_L играет переговорная сила. Дж. М. Кейнс утверждал, что все зависит от «соглашения работников между собой не работать за более низкую плату», и от «условий коллективных договоров», от «соглашений о размерах заработной платы между нанимателями и нанимаемыми» [18, с. 230], но эти утверждения верны не для конкуренции, а для двухсторонней монополии, когда закон стоимости утрачивает основное условие своего действия — конкуренцию.

Список источников

1. *Петрищев М. В.* Неценовая рыночная конкуренция // Предпринимательство в переходной экономике : сборник науч. тр. Тверь: Тверской гос. ун-т, 2006. С. 31-42.

2. *Стиглер Дж. Д.* Совершенная конкуренция. Исторический ракурс // Вехи экономической мысли. Т. 2. Теория фирмы. СПб.: Экономическая школа, 1999. 534 с.

3. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Т. 1. М.: ГИПА, 1931. 435 с.

4. *Рикардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения. М.: ОГИЗ Госполитиздат, 1941. Т. 1. 288 с.

5. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 23. М.: ГИПЛ, 1960. 907 с.

6. *Генкин Б. М.* Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. М.: Норма, 2007. 400 с.

7. *Попова Л. В.* Современная политэкономия // Вестник СПбГУ. 2002. Вып. 3. №21. С. 147-154. (5).

8. *Жид Ш., Рист Ш.* История экономических учений. М.: Свобода, 1918. 464 с.

9. *Кларк Дж.* Распределение богатства. М.: Гелиос АРВ, 2000.

10. *Гуськова М. Ф.* Редукция индивидуального труда как критерий полезности образовательных услуг // Экономические науки, 2009. №5 (54). С. 359-362.

11. *Щедровицкий П. Г.* Изменения в мышлении на рубеже XXI столетия. Социокультурные вызовы // Вопросы философии. 2007. №7. С. 36-54.

12. *Мартынова Т., Корюкин К.* Новые ориентиры для молодых специалистов на рынке труда // Справочник карьериста. 2010. С. 10-12.

13. *Попова Л. В.* Современная политэкономия // Вестник СПбГУ. 2002. Вып. 3 (№21). С. 147-154. (5).

14. *Петрищев М. В.* Структурные уровни монополистической конкуренции // Вестник ТвГУ. 2008. — №18(78). С. 27-37.

15. *Яковлев Н. Н.* Силуэты Вашингтона. Политические очерки. М.: Политиздат, 1983. 414 с.

16. *Силичев Д. А.* Социальные последствия перехода от индустриализации и модерна к постиндустриализму и постмодерну // Вопросы философии. 2005. №7. С. 3-20.

17. *Дзарасов С.* Российский кризис: истоки и уроки // Вопросы экономики. 2009. №5. С. 69-85.

18. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 1999. 352 с.

УДК 331.522

ключевые слова: рынок труда, полезность и стоимость рабочей силы, цена труда, внутрипрофессиональная и межпрофессиональная конкуренция, монополии на рынке труда