

Сланченко Людмила Ивановна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

Горенко Анна Андреевна

студент экономического факультета
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация:

В статье представлено исследование, которое позволяет утверждать, что ценообразование на рынке труда является одним из индикаторов, способствующих объективной оценке национального благосостояния, эффективности, а также стабильности социально-экономической политики. В составе цены на труд входит не только заработная плата – она дополняется более динамичными и гибкими экономическими формами, которые возникают на различных этапах и иерархических уровнях системы экономических отношений.

Ключевые слова:

рынок труда, ценообразование, рыночные отношения, материальное стимулирование, рабочая сила, заработная плата, уровень жизни населения, индикаторы труда, сдельная и повременная оплата труда.

Slanchenko Ludmila Ivanovna

PhD in Economics,
Assistant Professor of the Applied Economics
and HR Management Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

Gorenko Anna Andreyevna

Student of the Applied Economics
and HR Management Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS OF PRICE SETTING IN THE LABOR MARKET

Summary:

The article studies an influence of the socioeconomic factors on the price setting in the labour market. The undertaken research shows that the labour market pricing is an indicator of the national welfare, efficiency and stability of the socioeconomic policy. The labour price includes not only a wage, but also some dynamic and flexible forms of payment which emerge on different stages and hierarchical levels of the economic relationship system.

Keywords:

labor market, pricing, market relations, incentives, labor, wages, living standards, indicators, piece rate pay, time pay.

Как показывает практика, ценообразование на труд в условиях современной российской экономики значительно отличается от тех закономерностей, которые определяют этот процесс в странах с более развитой рыночной экономикой [1]. На российском рынке труда в экономических отношениях, складывающихся по поводу ценообразования на этот важный ресурс, проявляются как общие закономерности, так и свои особенности, присущие не только для данного этапа развития рыночной экономики в России, но и для специфических условий, которые имеет наша страна [2].

Рынок труда в системе экономических отношений занимает важное место. Здесь сталкиваются интересы людей, предлагающих свои способности как товар, и работодателей, которые готовы предложить им работу за определенную плату. Можно с уверенностью сказать, что на отношения, которые складываются на рынке труда, влияют социально-экономические закономерности ценообразования. Они затрагивают основные потребности большей части населения нашей страны [3].

Ценообразование на рынке труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет объективно оценить национальное благосостояние, эффективность, а также стабильность социально-экономической политики. Складывающаяся российская экономи-

ка, которая непосредственно основана на рыночных отношениях, формирует все новые требования к профессионально-квалификационному составу рабочей силы, ее качеству, что в свою очередь обостряет конкуренцию среди работников [4]. Тем самым становятся все более актуальными задачи определения степени влияния социально-экономических факторов на тенденции и перспективы развития ценообразования труда.

Как целостная экономическая категория, характеристика цены труда предполагает изучение непосредственно понятия заработной платы в широком смысле. Следует отметить, что заработная плата – это не только вознаграждение, которое получает работник за конкретные выполненные задания, но и различные премии, бонусы, доплаты, участие в прибылях компании и другие виды материального стимулирования [5]. В свою очередь в состав заработной платы входят также и неденежные формы вознаграждения, такие как использование жилья, предоставляемого работодателем бесплатно или по льготным тарифам, получение бесплатного питания, сотовой связи и другие.

Более широкое трактование системы ценообразования на рынке труда предполагает расширение границ формирования заработной платы не только на внешнем, но и на внутрифирменном рынке труда. При этом следует принимать во внимание тенденции более мелких сегментов этих рынков, например рынка рабочей силы и рынка рабочих мест [6].

В механизме формирования уровня заработной платы основополагающим является то, что определение цены на труд происходит по мере движения личного фактора производства от ресурсной к производственной стадии [7]. При этом труд попадает сначала на внешний, а затем на внутрифирменный рынок труда. На каждом из них он присоединяет свою долю в цене на данный труд.

В результате этого процесса нижний и верхний пределы уровня заработной платы устанавливаются между двумя границами. Нижняя граница формируется как максимальная при выборе из следующих величин: официального минимума заработной платы и складывающегося у работника представления об уровне заработной платы, ниже которого он откажется трудиться. Верхняя граница в большинстве случаев рассчитывается на основе предельной производительности труда и по той оценке, которую дает руководство компании. Фирме невыгодно платить работнику больше того дохода, который он ей приносит [8].

Если говорить о психосоциологическом факторе заработной платы, необходимо отметить, что каким большим ни было количество безработных, существует определенный уровень заработной платы, ниже которого она не может опуститься [9]. Данную точку зрения поддерживает как общественное мнение, так и руководители предприятий.

Определив нижний и верхний пределы формирования цены на труд, рассмотрим факторы, влияющие на ее конкретную величину. Влияние данных факторов следует изучать относительно разных частей рынка труда, например рынка рабочей силы и рабочих мест. Формирование цены на труд на внешнем рынке, как и на других рынках ресурсов, устанавливается под влиянием спроса и предложения.

Предложение, в лице самого работника, следует рассматривать как на рынке рабочих мест, так и на рынке рабочей силы, где предложение труда превращается в спрос на рабочие места. При анализе и оценке предложения на внешнем рынке труда, необходимо учитывать состояние трудовых ресурсов, которое непосредственно зависит от совокупности определенных условий и факторов [10].

Рассмотрим подробнее факторы, влияющие на ценообразование на рынке труда. Их много, но обратим внимание на некоторые из них [11]:

– Квалификация. Естественно, что человек с большими профессиональными навыками и опытом будет получать более высокое вознаграждение за свой труд. Также на этот фактор влияет и образование.

– Возраст. В общем можно сказать, наиболее заинтересованными в росте заработной платы специалисты в возрасте от 24 до 45 лет. Они готовы тратить максимум времени и сил на работу. Поэтому работодатели отдают предпочтение им.

– Пол. Это тоже важно, как ни странно. Считается, что для женщин приоритетнее дети и семья, а потом уже карьерный рост. Следовательно, она не может отдавать максимум времени работе. Хотя современные тенденции «женщины на работе» показывают обратное.

– Форма оплаты труда. Не всегда эффективны сдельная и повременная оплаты. Более приоритетны те формы, где оценивается труд отдельного работника, его вклад в общее дело, инициатива и ответственность.

– Стимулирование труда. Больше платят тому, кто лучше работает. Здесь мы имеем в виду различные премии, поощрения, бонусы. В некоторых случаях их размер может составлять почти 40 % от основной заработной платы.

– Ставки и количество налогов – чем выше их ставки и больше налогов, тем ниже реальная зарплата и наоборот.

– Товары и уровень цен на них. Чем выше цены, тарифы, тем ниже реальная заработная плата, и наоборот [12].

Проблема ценообразования на труд разрабатывалась ведущими специалистами неоклассического направления в экономической науке: О. Бем-Баверком, К Менгером, А. Маршаллом. Одно из видных мест в исследовании процесса ценообразования принадлежит Дж.Б. Кларку. Он указывал на связь предельной производительности труда и заработной платы [13].

Дальнейшее свое теоретическое развитие проблема ценообразования на рынке труда получила в трудах институционалистов и кейнсианцев, которые рассматривали образование цены на труд на микро- и макроуровне.

Проблема ценообразования на рынке труда в настоящее время продолжает активно разрабатываться зарубежными и отечественными учеными. Следует отметить, что для всех работ, которые посвящены проблематике ценообразования на рынке труда, присуще то, что они представляют процесс ценообразования на труд как одномоментное явление с заранее известными, постоянно действующими, факторами и субъектами, воздействующими на него. Кроме этого, процесс ценообразования рассматривается по отношению к внешнему рынку труда, преимущественно без внимания к тому, что его развитие происходит внутри фирмы, где действуют совершенно другие условия образования цены на труд. Данная теоретическая ограниченность исследования ценообразования на рынке труда не учитывает существующую взаимосвязь этого процесса с реализацией трудового потенциала [14].

Процесс ценообразования на рынке труда не ограничивается только куплей-продажей рабочей силы. Он непосредственно продолжается внутри компании, где рабочая сила, труд и действующие экономические субъекты, видоизменяясь, вносят свои изменения в сложившиеся уже экономические отношения. В состав цены на труд входит не только заработная плата, но и она дополняется более динамичными и гибкими экономическими формами, которые возникают на различных этапах и иерархических уровнях системы экономических отношений.

В нашей стране, где кризис перехода к рыночной экономике особенно болезненно отразился на качестве и уровне жизни населения, проблема ценообразования на рынке

труда должна рассматриваться как одна из наиважнейших проблем сегодняшнего дня и требует своего текущего разрешения [15].

Несостоятельность экономических отношений, которые существуют на рынке труда в России, а также неблагоприятная экономическая конъюнктура стали основой формирования в целом по нашей стране чрезмерно низкого уровня заработной платы, который не отвечает ни социальным, ни экономическим критериям.

Экономическими последствиями низкого уровня оплаты труда стала слабая реализация функций заработной платы. Вследствие этого произошло суженное воспроизводство рабочей силы, невозможность ее эффективного использования и распределения относительно рабочих мест, сокращение объемов производительности труда и в конечном счете отсутствие реализации трудового потенциала работников. Низкая заработная плата отрицательно сказывается как на рынке труда, так и на экономике в целом.

Тесная взаимосвязь рынка труда с социальной сферой, несостоятельность российского рынка труда, проявляющегося в неспособности противостоять отрицательным тенденциям, требует от государства решительных действий, активной политики в области ценообразования на рынке труда, а также корректировки ситуации, нацеленной на сокращение социальных и экономических издержек, с которыми рыночный механизм справиться не всегда в состоянии.

Ссылки:

1. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2007.
2. Сланченко Л.И. Ценообразование. Учебное пособие. Краснодар, 2006. С. 5–7.
3. Там же.
4. Капелюшников Р.И. Указ. соч.
5. Сланченко Л.И. Указ. соч.
6. Там же.
7. Антосенков Е. Мониторинг социально-трудовой сферы // Экономист. 2003. № 4.
8. Там же.
9. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности. М., 2002. 256 с.
10. Там же.
11. Попов Ю.Н. Современная экономика и социология труда : учеб. пособие. М., 2003.
12. Там же.
13. Там же.
14. Там же.
15. Капелюшников Р.И. Указ. соч.

References:

1. Kapelyushnikov, RI 2007, *Russian labor market: adaptation without restructuring*, Moscow.
2. Slanchenko, LI 2006, *Pricing. Textbook*, Krasnodar, p. 5-7.
3. Slanchenko, LI 2006, *Pricing. Textbook*, Krasnodar, p. 5-7.
4. Kapelyushnikov, RI 2007, *Russian labor market: adaptation without restructuring*, Moscow.
5. Slanchenko, LI 2006, *Pricing. Textbook*, Krasnodar, p. 5-7.
6. Slanchenko, LI 2006, *Pricing. Textbook*, Krasnodar, p. 5-7.
7. Antosenkov, E 2003, 'Monitoring of socio-labor sphere', *Economist*, no. 4.
8. Antosenkov, E 2003, 'Monitoring of socio-labor sphere', *Economist*, no. 4.
9. Odegov, YG 2002, *Personnel management, performance evaluation*, Moscow, 256 p.
10. Odegov, YG 2002, *Personnel management, performance evaluation*, Moscow, 256 p.
11. Popov, YN 2003, *Modern economics and sociology of work*, Moscow.
12. Popov, YN 2003, *Modern economics and sociology of work*, Moscow.
13. Popov, YN 2003, *Modern economics and sociology of work*, Moscow.
14. Popov, YN 2003, *Modern economics and sociology of work*, Moscow.
15. Kapelyushnikov, RI 2007, *Russian labor market: adaptation without restructuring*, Moscow.