

В. В. Варзин

Многоуровневый анализ рыночной оценки труда: постановка проблемы

Научно-исследовательская работа проведена в рамках реализации ФЦП
«Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

В статье раскрывается авторский концептуальный подход к уровневому анализу рыночной оценки труда. Процесс формирования заработной платы в рыночных условиях хозяйствования представлен в проявлении на микро-, макро-, мезо-, мета- и наноуровнях экономики. Показан ряд особенностей и взаимосвязей уровневой реализации рыночной оценки труда.

Ключевые слова: рынок, труд, заработная плата, уровневый анализ, процесс.

V. V. Varzin

The Multilevel Analysis of Market Estimation of Labour: Problem Statement

The article reveals the author's conceptual approach to the analysis of a market estimation of labour. The process of forming the salary in market conditions of managing is represented in realization on mikro-, makro-, mezo-, meta- and nanolevels of economy. A number of features and interrelations of level realization of a market estimation of labour are shown in the article.

Keywords: a market, work, a salary, a level analysis, a process.

Происходящие в российской экономике изменения, связанные с ее двухпорядковой переходностью и кризисными трансформациями, вынуждают отечественных исследователей искать новые подходы к анализу социально-экономических явлений и процессов. В связи с этим весьма продуктивным и перспективным является многоуровневый подход к исследованию, позволяющий рассматривать анализируемые процессы и явления в системе со множеством разноуровневых взаимосвязей и объемным, многоаспектным содержанием. В данной работе нами проводится многоуровневый анализ рыночной оценки труда, под которой мы понимаем процесс формирования заработной платы в рыночной экономике.

Как и многие другие социально-экономические процессы, рыночная оценка труда находит свое проявление на разных уровнях экономики. Например, микроэкономический уровень рыночной оценки труда выражается в процессе формирования заработной платы как отдельно взятого работника предприятия, так и трудового коллектива организации в целом, причем в последнем случае реализация рыночной оценки труда проявляется в формировании фонда оплаты труда организации. Необходимо отметить, что рыночная оценка труда представляет

собой сложный многофакторный процесс, на который воздействуют как рыночные, так и нерыночные и квазирыночные факторы.

В качестве ключевых факторов рыночной оценки труда в сфере обращения рабочей силы на микроэкономическом уровне реализации мы выделяем:

- стоимость (цена) рабочей силы (воспроизводственный аспект);
- взаимодействие спроса и предложения (аспект рынка труда);
- соотношение сил труда и капитала (аспект социального партнерства);
- государственное регулирование сферы формирования заработной платы;
- двусторонний индивидуальный выбор работника и работодателя;
- дискриминация в социально-трудовой сфере.

В рамках применения рабочей силы на микроэкономическом уровне рыночной оценки труда мы выделяем две группы факторов.

Во-первых, это факторы квазирыночного пространства. К ним относятся следующие факторы рыночной оценки труда:

- вертикальная и горизонтальная ротация (ранжирование) кадров;

– организация заработной платы работников на предприятии с учетом конечной результативности.

Во-вторых, это факторы внешних рыночных сигналов (связей). Среди них мы выделяем следующие:

– связь заработной платы работника со среднестатистической заработной платой;

– связь заработной платы работника со стоимостью (ценой) рабочей силы;

– связь заработной платы работника с финансовыми результатами деятельности предприятия [1, с. 166–172; 2, с. 64–67].

Кроме того, мы считаем, что на микроэкономическом уровне рыночность воздействия на процесс формирования заработной платы (образование фонда оплаты труда) индивидуального (совокупного) работника предприятия проявляется во влиянии на этот процесс совокупности рынков, рассматриваемых нами как система взаимодействующих элементов. Так, рынок труда задает определенные рыночные рамки уровня заработной платы представителей той или иной профессионально-квалификационной, отраслевой или территориальной группы работников. Аналогичным образом рынок труда формирует некий объективный рыночный уровень фонда оплаты труда совокупного работника организации, имеющего, как известно, определенные количественные и качественные характеристики.

На оплату труда работников организации воздействует также рынок потребительских товаров и услуг. Изменения, происходящие на таком рынке, определяют уровень общественно необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы. Таким образом, изменения стоимости рабочей силы, которая, как известно, определяет объективную нижнюю границу заработной платы, вынуждают работодателей пересматривать количественные параметры оплаты труда работников предприятия. То есть данный тип рынка определяет некие базовые условия рыночной оценки труда по затратам. Третий элемент рассматриваемой нами системы рынков – это рынок конечной продукции предприятия. На этом рынке осуществляется результирующая оценка труда совокупного работника организации, то есть происходит некая рыночная оценка труда по результатам. Формирование деятельности организации фонда оплаты труда предприятия и определенной рыночно ориентированной части заработной платы индивидуального работника, связанных с итоговыми финансовыми результатами,

является проявлением воздействия обозначенного типа рынка на процесс рыночной оценки труда на микроэкономическом уровне реализации. Микроэкономический анализ процесса формирования заработной платы в современных рыночных условиях хозяйствования позволяет разрабатывать критерии рыночности оплаты труда в организации. В частности, в рамках проведенного исследования промышленной сферы и особенностей ее функционирования в депрессивных малых городах были выделены следующие критерии рыночности оплаты труда:

– наличие связи заработной платы работника с рыночной («среднестатистической») заработной платой;

– отсутствие значительного ограничения конкурентных сил на рынке труда;

– учет аспекта воспроизводства рабочей силы в заработной плате работника;

– наличие связи заработной платы работника с финансовыми результатами деятельности предприятия;

– свободный индивидуальный выбор основных субъектов социально-трудовых отношений;

– оплата труда на предприятии, выступающая в качестве «цены согласия» основных субъектов социально-трудовых отношений;

– отсутствие барьеров мобильности рабочей силы [2, с. 64–67].

Макроэкономический уровень рыночной оценки труда реализуется через процесс формирования национального фонда оплаты труда как агрегированного показателя, характеризующего результат трудовой деятельности совокупного наемного работника страны за определенный промежуток времени. Аналогичный подход к анализу применим и на мезо- и метауровнях реализации рыночной оценки труда. В этом случае можно говорить, соответственно, о процессах формирования отраслевого (регионального) и мирового фондов оплаты труда. Этот агрегированный показатель заработной платы совокупного наемного работника страны (отрасли, региона, мировой экономики в целом) можно рассматривать как базовый абсолютный показатель, являющийся основой для расчета ряда относительных показателей рыночной оценки труда. Так, в настоящее время показатель «оплатоемкости» ВВП как отношения национального фонда заработной платы к величине валового внутреннего продукта является важнейшим национальным аналитическим показателем и весьма продуктивен в международных сопоставлениях. В связи с

этим можно отметить, что показатель «оплатоемкости» применим для расчетов и на иных уровнях экономического анализа, а его динамика может выступать одним из базовых индикаторов реализации процессов рыночной оценки труда на соответствующих уровнях экономики.

Рыночность процесса формирования фонда оплаты труда на макро-, мезо- и метауровнях характеризуется рядом специфических особенностей. Так, конъюнктурные трансформации на национальном (а также отраслевом, региональном или международном) рынке труда приводят к изменениям количественных параметров и пропорций совокупного фонда оплаты труда страны (отрасли, региона или мировой экономики в целом) [3, с. 104–109]. Рынок потребительских товаров и услуг воздействует на национальный (отраслевой, региональный, мировой) фонд оплаты труда посредством объективно происходящих изменений в стоимости рабочей силы. Суммарные финансовые показатели функционирования национальной экономики (экономики отрасли, региона, мировой экономики) представляют собой некую итоговую, результирующую рыночную оценку труда совокупного работника страны (отрасли, региона или мировой экономики в целом).

Нануровень экономики также выступает как сфера реализации рыночной оценки труда. Здесь можно упомянуть как о рыночной оценке труда члена семьи, работающего по найму (но, тем не менее, формирующего рабочую силу в домашнем хозяйстве), так и о процессе рыночной оценки труда в рамках домашнего или лично-подсобного хозяйства. В определенных условиях, подобных, например, сложившимся в настоящее время в депрессивных малых городах Ивановской области, процесс рыночной оценки труда приводит к крайне низким доходам от применения данного экономического ресурса в сфере найма. Альтернативное применение трудовых ресурсов в домашнем и лично-подсобном хозяйстве позволяет получать стабильные и относительно неплохие денежные и натуральные доходы, что, на наш взгляд, характеризует более высокие, в сравнении с трудовым наймом, результирующие показатели рыночной оценки труда, применяемого в домашнем и лично-подсобном хозяйстве. Это является определенным механизмом адаптации к негативным социально-экономическим условиям, сложившимся в населенных пунктах подобного типа.

Подводя итоги, необходимо отметить, что рыночная оценка труда рассматривается нами как многоуровневый мультифакторный процесс формирования доходов от труда как экономического ресурса в условиях рыночной экономики. Авторская теоретическая модель рыночной оценки труда включает как рыночные факторы воздействия на обозначенный процесс, так и нерыночные (государственное регулирование сферы социально-трудовых отношений) и квазирночные факторы (к которым, в частности, относится коллективно-договорное регулирование). Влияние данных факторов на процесс рыночной оценки труда в той или иной степени находит свое проявление на всех уровнях экономики.

Библиографический список

1. Варзин, В. В. Особенности формирования заработной платы в промышленной сфере малого города [Текст] / В. В. Варзин // Экономика образования. – 2010. – № 3. – С. 166–172.
2. Варзин, В. В. Критериальный подход к анализу рыночности оплаты труда [Текст] / В. В. Варзин // Вестник Ивановского государственного университета. – 2010. – Вып. 5. Экономика. – С. 64–67.
3. Варзин, В. В. Трансформации в сфере оплаты труда : макроэкономический аспект [Текст] / В. В. Варзин // Экономика образования. – 2010. – № 3. – С. 104–109.