

ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ

Проблема внутреннего рынка труда и процессов, происходящих в его институциональной форме, является новой и малоизученной для экономической науки. Актуальность изучения внутреннего рынка труда связана с расширением развития рыночных отношений на микроуровне и с переносом специфики этих отношений на уровень макрорынка труда.

В современном информационном обществе, в условиях регионализации и глобализации мировой экономики существенно возрастает потребность в высококвалифицированной рабочей силе, носителем которой является человек.

В рыночной экономике человек выступает как, с одной стороны, производительная сила и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой – как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств.

С позиций производственного процесса человек как рабочая сила (человеческий капитал), попадая в распоряжение предпринимателя, становится для него важным фактором конкурентного преимущества на рынке. Кроме этого, для производства и собственника (работодателя) капитал «рабочая сила» тем больше будет иметь потребительную стоимость, чем полнее и эффективнее он будет реализован не только в производстве в целях получения прибыли, но и на рынке труда, где происходит реализация трудовых отношений, обеспечивающих социальную сторону производственного процесса. Реализация человеческого капитала осуществляется как в рамках производства, так и в рамках определенного рынка – рынка труда. Однако непосредственная производственная и социально-экономическая реализация человеческого капитала происходит на внутреннем рынке труда. В связи с этим целесообразна постановка вопроса о новых рыночных институциональных формах реализации трудового потенциала работников. В качестве такой институциональной формы представляется возможным выделение внутреннего рынка труда предприятия как обособленной социально-трудовой структуры микроуровня. Рыночное взаимодействие между работником и работодателем должно формироваться на внутрифирменном уровне – в структурных подразделениях предприя-

тия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) с целью полного и рационального использования человеческого капитала работников.

Внутренний рынок труда (ВРТ) формируется внутрипроизводственной системой. Знания, квалификация и интеллектуальная активность являются определяющим параметром существования работника на внутреннем рынке труда, что, в свою очередь, определяет его эффективное включение в процесс производства посредством внутрифирменного инструментария, мотивирующего работников к высокоэффективному труду.

Цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к предприятию) и внутренний (в рамках предприятия) определяется объективной необходимостью в механизме, который связывает функционирование рынков труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческого капитала. Если же государство в вопросах управления социально-трудовой сферой не доходит до уровня организации (предприятия), то это значительно сужает масштабы государственного регулирования рынка труда, так как основная масса экономически активного населения имеет статус занятых и сосредоточена на внутренних рынках труда организаций. Отсутствие такого механизма не позволяет мерам государственного регулирования затрагивать уровень организаций, что ведет к стихийному развитию внутренних рынков труда [8]. Кроме этого, игнорирование существования внутреннего рынка труда и происходящих в его институциональной форме социально-трудовых процессов приводит к тому, что интересы двух главных экономических субъектов (работника и работодателя) оказываются вне «поля зрения» экономической действительности, как на мезо-, так и на макроуровнях. В этом случае имеет место качественная недооценка тенденций и процессов, происходящих в социально-трудовой сфере в экономической системе государства в целом.

Основными функциями внутреннего рынка труда являются:

- обеспечение оптимального соотношения между объемами производства и количеством занятых;
- обеспечение эффективности занятости внутри предприятия;
- обеспечение дифференцированной социальной защиты в зависимости от качества человеческого капитала и его значимости для данного предприятия;
- организация специальной подготовки и развитие навыков;
- формирование уникального для данного предприятия человеческого капитала;
- поддержание социальной стабильности в коллективе.

Механизм функционирования внутреннего рынка труда представляет собой социально-экономическое взаимодействие работодателя и работника, которое выражается посредством спроса и предложения человеческого капитала внутри организации (предприятия). На внутреннем рынке труда спрос – это потребность работодателя в определенном количестве работников, обладающих необходимым качественным уровнем человеческого капитала. Предложение на внутреннем рынке труда – это выраженные работниками, обладающими определенным качественным уровнем человеческого капитала, желание и возможности работать при данных внутренних условиях организации (предприятия).

Таким образом, с точки зрения методологии, внутренний рынок труда предприятия – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (заработной платы) рабочей силы и ее размещение определяют внутренними правилами и процедурами, принятыми на предприятии.

Исследуя развитие ВРТ на предприятиях Республики Беларусь, следует отметить, что за последние 15 лет (период 1991-2003 годов) они в своем развитии прошли несколько этапов, которые отображают специфику перехода к рынку.

Этап 1 (1991-1993 гг.) – период осмысления и первичной адаптации к условиям новых правил и ценностей рыночной экономики. На большинстве предприятий ВРТ и кадровая работа в целом находились в тени экономической стратегии. Администрация предприятий была озабочена поиском путей развития производства в условиях потери экономических связей в ре-

зультате распада СССР. Поэтому проблемы, связанные с развитием и регулированием ВРТ, казались мало актуальными. Однако именно на этом этапе внутренние рынки труда белорусских предприятий произвели самое масштабное увольнение работников по причинам сокращения штатов: 1991 г. – 48,7%, 1992 г. – 55,4% [1]. Такое поведение работодателей явилось объективной рыночной реакцией на условия социально-экономической нестабильности.

Этап 2 (1994-1996 гг.). В этот период на внутренних рынках труда особо заметными темпами начал формироваться навес избыточной занятости. Об этом свидетельствует, во-первых, тот факт, что за 1995-1996 гг. ВВП уменьшился более чем на 7%, а численность занятых – менее чем на 3,2% [2, с. 351]. Во-вторых, рост численности работников, работающих в режиме неполного рабочего дня (1994 г. – 13,2%, 1995 г. – 19,8% от среднесписочной численности работников ВРТ), рост численности работников, находившихся в административных отпусках (1994 г. – 24,8%, 1995 г. – 36,4% от среднесписочной численности работников ВРТ) [1, с. 105].

На ВРТ началось «вымывание» молодых и мобильных работников, произошла остановка обновления и профессионального роста работников. Это связано с тем, что работодатели не могли создавать новые рабочие места и тем самым обеспечивать их занятость, так как в 1995 г. и 1996 г. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущего года: 1995 г. – 69%, 1996 г. – 95% [3].

Этап 3 (1997-2000 гг.). Сохранение избыточной занятости на ВРТ (например, в 1997-1998 гг. избыточную занятость имели 41% промышленных предприятий г. Могилева). В свою очередь, наличие избыточной занятости на ВРТ определяет низкий уровень безработицы на внешнем рынке труда (1995 г. – 2,9%, 1999 г. – 2,1%) [4, с. 265-266]. Основными инструментами регулирования ВРТ становятся методы функциональной адаптации численного состава работников: перевод работников на сокращенный режим рабочего времени, расширение практики административных отпусков, задержка заработной платы, усиление дифференциации в оплате труда, расширение сферы неформальных экономических отношений между администрацией и работниками (например, согласно авторским обследованиям, 50% промышленных предприятий г. Могилева в данный период времени использовали такой адаптационный ин-

струментарий). Оплата труда работников на ВРТ снизилась и составила 78% от ее уровня в 1990 г. [4], что свидетельствует о негативных тенденциях в соотношении спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ. Социально-экономические проблемы функционирования ВРТ в Республике Беларусь стали одной из причин появления неплатежеспособных (1997 г. – 17,3%) и убыточных (1998 г. – 14,2%) [2, с. 382-385] предприятий.

Однако уже на этом этапе администрации предприятий осознается необходимость обновления производств, переход на выпуск более конкурентоспособной продукции и, как следствие, проведение оптимизации и реорганизации ВРТ предприятий: приведение в соответствие численности работников с реальной потребностью в них процесса производства.

Этап 4 (2001-2003 гг.). Период численной оптимизации кадрового состава ВРТ. Об оптимизационных тенденциях на ВРТ свидетельствуют следующие показатели:

1) динамика безработицы в Республике Беларусь (2001 г. – 2,3%, 2002 г. – 3%, 2003 г. – 3,1%) [4, с. 265-266];

2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002 г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%) [4, с. 227];

3) сокращение численности работников на ВРТ во всех отраслях экономики Республики Беларусь: если на конец 2002 года общая численность работников ВРТ составляла 3922,5 тыс.чел., то на аналогичный период 2003 года – 3919,8 тыс.чел. Таким образом, соотношение принятых и уволенных работников в этот период (2002-2003 гг.) составило соответственно 74,4% и 85,7% (в 2000 г. для сравнения – 94,1%) [4, с. 227; 265-266];

4) за исследуемый период (1997-2003 гг.) самая низкая потребность ВРТ в работниках приходится на данный оптимизационный период (2002 г. – 24,4 тыс.чел. и в 2003 г. – 31,7 тыс.чел. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс.чел.). Это свидетельствовало о том, что работодатели не стремились активизировать спрос на человеческий капитал на внешнем рынке труда, а предпочитали решать проблемы ВРТ за счет имеющихся работников [4, с. 228].

Такой оптимизационный процесс объективно был необходим в целях экономического выживания белорусских предприятий.

Таким образом, данные этапы развития ВРТ в Республике Беларусь позволяют опреде-

лить их специфические характеристики. Прежде всего необходимо отметить, что особую роль в поддержании внутренних рынков труда у нас играет не структурная перестройка экономики и НТП, а необходимость для предприятий оказывать социальную поддержку высвобождаемым работникам. Данное обстоятельство в наименьшей степени связано с эффективностью занятости. Об этом же свидетельствует и падение уровня заработной платы работников ВРТ (доля заработной платы в денежных доходах работников снизилась с 56,7% в 2001 г. до 53,3% в 2003 г.) [4, с. 317]. Наблюдаются и уравнивательные тенденции в оплате труда. Например, номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников на ВРТ по отраслям экономики в Могилевской области колеблется в пределах от 283 тыс.рублей до 240 тыс. рублей (т. е. разница составляет всего 15,4%) [5, с. 643]. Отсутствие должных стимулов к карьерному продвижению приводит к утрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции – содействия эффективной занятости и развитию человеческого капитала.

На данном этапе экономического развития Республики Беларусь начинают четко обозначаться границы внутренних рынков труда предприятий за счет их сужения и вывода части персонала за пределы экономически необходимого. Об этом свидетельствует анализ процессов, происходящих в сфере занятости населения на макро- и мезоуровнях. Так, на макроуровне наблюдалось увеличение масштабов вынужденной неполной занятости (9,9% в 2001 г. и 14,2% в 2003 г.) и трансформация данного вида занятости в регистрируемую безработицу с увеличением доли высвобожденных работников (с 6,8% в 2001г. до 7,9% в 2003 г.). [4] В качестве примера мезоуровня уместно использовать анализ экономики Могилевской области за период 2001-2003 г., где наблюдалась тенденция падения занятости населения в результате сокращения числа занятых работников на региональных ВРТ: в 2001 г. число занятых составило 520,1 тыс. человек, в 2002 г. их численность была уже 506,4 тыс. человек, а к началу 2004 года было занято 480,6 тыс. человек [5, с. 633]. Кроме этого, о формировании границ ВРТ на предприятиях Могилевской области свидетельствует и тот факт, что в течение 2003 года с предприятий и организаций области по различным причинам было уволено 105,8 тыс. человек, принято на работу 95,7 тыс. человек. В области

отмечалась значительная мобильность рабочей силы. Показатель общего оборота рабочей силы составил 48 процентов [5].

Начинает складываться система высоко- и низкооплачиваемого труда в зависимости от квалификации. Так, по данным мониторинга социально-трудовой сферы Республики Беларусь, наблюдается следующее распределение заработных плат работников на ВРТ в зависимости от их квалификационного уровня: в 2002 году работники с высшим образованием получали в среднем 180 тыс. рублей (90\$) (в сфере материального производства 200 тыс. рублей (100\$), непроизводственной сфере – 118 тыс. рублей (59\$)), работники со средним специальным образованием получали в среднем 140 тыс. рублей (70\$) (160 тыс. рублей (80\$) и 92 тыс. рублей соответственно (46\$)), работники со средним общим образованием получали в среднем 123 тыс. рублей (136 тыс. рублей и 71 тыс. рублей соответственно). Хотя имеющаяся дифференциация в оплате труда в зависимости от уровня квалификации не так и велика (1:1,2:1,5) [6, с. 156], однако уже просматривается положительная тенденция к адекватной оценке качественного человеческого капитала в Республике Беларусь.

Вместе с тем дифференциация в оплате труда имеет значительные различия в зависимости от технологического состояния предприятия. Данное положение может быть аргументировано следующим: например, сравнивая степень износа основных промышленно-производственных средств в 2003 году в таких отраслях промышленности, как химическая (износ соста-

вил 71,3%) и пищевая (износ 47,6%), следует заметить, что оплата труда в общей структуре затрат на работников в данных отраслях имеет некоторую разницу (химическая – 50%, пищевая – более 60%), констатирующую зависимость от технологического состояния отраслей промышленности [4; 7].

Однако в Республике Беларусь существует еще одна характерная проблема для ВРТ. Если для предприятий в развитой рыночной экономике характерна активность кадровых служб в формировании и управлении внутренним рынком труда, то кадровые службы (отделы кадров) отечественных предприятий данной функции не выполняют. Их основной недостаток — работа по-старому, при которой кадровые службы в основном занимаются оформлением, регистрацией трудовых отношений, не занимаясь при этом их управлением. Кадровые службы (отделы кадров) не выполняют своих управленческих функций, и в силу этого их работа на большинстве предприятий не соответствует потребностям новых экономических трудовых отношений.

Итак, наличие внутренних рынков труда на белорусских предприятиях не вызывает сомнения. Но они имеют специфический деформированный вид, во многом являются формальными. Если в развитой рыночной экономике внутренний рынок труда справедливо считают формой обеспечения эффективного использования человеческого капитала и социальной стабильности, соответствующей современному этапу структурной перестройки и НТП, то у нас внутренние рынки труда этой функции пока не выполняют.

Список использованной литературы:

1. Занятость и оплата труда работников в Республике Беларусь. Стат. сборник. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1996. 166 с.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. 585 с.
3. Республика Беларусь в цифрах. Стат. сборник. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. 210 с.
4. Труд и занятость в Республике Беларусь. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. 407 с.
5. Регионы Республики Беларусь, 2004. Стат. сб. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. 730 с.
6. Соколова Г.Н. Человеческий капитал в Республике Беларусь // Общество и экономика. – 2003. – №10. – С. 148-159.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. Стат. сб. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. 611 с.
8. Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. – №3. – С. 105-114.