

## **ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВУЮ СФЕРУ РЕГИОНА**

**Маковская Н.В.**, кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный экономический университет

Формирование теоретической концепции внутреннего рынка труда (ВРТ) началось сравнительно недавно в условиях усиления институциональных воззрений. Исследование рынка труда на основе институционального подхода выявляет зависимость производительности труда не только от индивидуальных способностей рабочей силы, но и от технологического уровня предприятия, состояния рыночной конъюнктуры, наличия резервной армии труда требующейся квалификации. Данное положение в конце 1950-х годов начал пропагандировать Д.Данлоп, тем самым, отрицая однородность рынка труда. Он развил предположение о существовании на внутри- и межфирменном уровнях параллельных структур, объединяющих однородные рабочие места. [1]

В начале 70-х годов прошлого столетия такого рода идеи научно оформляются в концепции П.Доринджера и М.Пайора [2]. В соответствии с концепцией Доринджера и Пайора внутренний рынок труда представляет собой комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри предприятия, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации.

Для отечественной экономической науки категория «внутренний рынок труда» и происходящие на нем процессы, представляется малоизученной проблемой. Выделение данного рынка в качестве отдельной категории является сегодня предметом научной дискуссии. Существующие научные определения сводятся к тому, что внутренний рынок труда 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.

Исследование содержания внутреннего рынка труда, на основе институциональной методологии, позволяет рассматривать его как характеристику экономического объекта, которая представляет единство всех составных элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций, определяющих ВРТ.

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, 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.

В связи с этим, цель разделения внешних и внутренних рынков определяет причины образования данного рынка, которые следует характеризовать по наличию следующих направлений преимуществ:

наличие преимуществ для работодателей на внутреннем рынке труда:

продвижение рабочей силы внутри производства сокращает издержки по найму и отбору работников и уменьшает риск допустить ошибки при заполнении вакансий;

наличие четко определенной служебной лестницы создает стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию;

экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

эффективность внутрипроизводственных инвестиций в специфический (квалификационный) человеческий капитал.

наличие преимуществ для работников:

работники, уже принятые, получают гарантии занятости и постоянного дохода;

получение возможности продвижения вверх по служебной лестнице;

поиск нового рабочего места за пределами своего предприятия требует много времени и материальных затрат;

обеспечение социальными гарантиями и социальной защитой.

наличие преимуществ для местных органов управления и служб занятости:

экономия на транзакционных издержках на рынке труда (к транзакционным издержкам на рынке труда принято относить затраты, связанные с осуществлением сделок на этом рынке: затраты на создание банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях; о предложении рабочей силы на внешнем (региональном) рынке труда; затраты, связанные с повышением квалификации, переподготовкой; др);

поддержание социальной стабильности в регионе.

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;

специальная подготовка и развитие навыков работников;

формирование уникального для данного предприятия человеческого капитала;

поддержание социальной стабильности в коллективе.

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

Взаимовлияние регионального рынка труда и внутренних рынков труда предприятий определяется спецификой конкретных белорусских регионов.

Представляется, что именно в рамках регионов, включающих в себя ВРТ предприятий различных отраслей, возможен комплексный подход к решению социально-экономических задач реализации человеческого капитала, так как, в хозяйственном контексте региона сосредоточена общая целостность (механизм функционирования региона), которая взаимодействует с его внешней средой (другие регионы и государство). Такое взаимодействие

имеет определенное значение для развития конкретного региона и его человеческого капитала, и зависит от смежных внешних систем, от их структуры и от политики, которую они формируют. Развитие регионов и их трудовых ресурсов происходит под воздействием определенных внутренних закономерностей, которые исторически сформировались под влиянием следующих факторов: социальных, хозяйственных, демографических, которые относятся к социокультурному генотипу, и воспроизводятся только в региональных структурах, выполняя тем самым роль исторической связи между поколениями конкретного региона.

Развитие и реализация человеческого капитала региона происходит в рамках регионального рынка труда. В белорусской экономической науке возрос исследовательский интерес к процессам и проблемам, имеющим место в институциональных рамках данного рынка [3]. Согласно имеющимся исследованиям социально-трудовые отношения в рамках регионального рынка труда представляют собой устойчивые связи между людьми, сосредоточенные в рамках конкретной административно-производственной территории (городское, районное или сельское предприятие) и обусловленные совместной трудовой деятельностью. Региональные социально-трудовые отношения являются составной частью целостной системы общественных отношений в регионе. Формирование региональных социально-трудовых отношений происходит на уровне внутренних рынков труда предприятий региона. Исходя из этого, следует, выделить направления влияния ВРТ на региональный рынок труда, определяющих специфику его состояний. Влияние ВРТ на региональный рынок труда имеет исходя из следующих посылок.

1. Социально-экономические проблемы труда решаются в рамках определенных ограничений (социально-экономические нормы, в рамках, которых существует проблема). Экономические ограничения складываются на всех уровнях хозяйственной системы в целом. Ограничения микроуровня (ВРТ) составляют (или определяют) ограничения более высоких уровней: регионального и государственного (национального). Так, ВРТ представляет собой систему, включающую институциональные нормы и совокупность отношений формирующих спрос и предложение человеческого капитала на региональном рынке труда. Основу этих норм и отношений составляет корреляционная зависимость предложения рабочих мест и спроса на труд с одной стороны, и предложения человеческого капитала и спроса на него, с другой.

2. На ВРТ происходит процесс объединения параметров труда в единый трудовой фактор производства. Эффективность данного процесса сказывается на характере и содержании труда, которые, в свою очередь, провоцируют противоречия между личностью работника и его профессиональной подготовкой и профпригодностью. Эти противоречия фокусируются в пределах роста производительности труда работников предприятий региона. Следовательно, социально-экономические параметры ВРТ региональных предприятий (организация, нормирование и оплаты труда и т.п.) способствуют общему росту продуктивности труда на региональном уровне; способствуют развитию трудового потенциала работников региона, а оптимальное сочетание этих составляющих является условием роста эффективности регионального производства в целом. Кроме этого, имеют значение и структурные дисбалансы предприятия: характеристики производственных мощностей, техническое состояние и возраст основных фондов. Совокупность этих показателей всех предприятий региона влияет на качество рабочих мест предлагаемых на региональном рынке труда. С этими характеристиками связаны пропорции (диспропорции) между работниками и рабочими местами, влияющие на экономическое развитие региона.

3. Качественные показатели уровня и качества жизни, такие как доходы (дифференциация доходов), заработная плата, развитие трудового потенциала работников формируются на ВРТ, и являются решающими при формировании спроса и предложения человеческого капитала на региональном рынке труда.

4. Важнейшей функцией ВРТ предприятия является обеспечение взаимозависимости прибыли производства и доходов работников, имеющих социальное значение. В этом контексте сосредоточено выполнение социальной функции ВРТ предприятия. Кроме этого, она проявляется в обеспечении работников на уровне предприятия: социальными услугами (формирование внутрифирменных структур здравоохранения и образования), оплатой гарантийного социального пакета, в финансировании обучения работников и т.п. Таким

образом, на ВРТ предприятий происходит решение большей части социальных проблем, имеющих место на региональном рынке труда.

В целом, исходя из такого рода анализа, можно констатировать, что на ВРТ предприятий формируются социально-экономические проблемы труда, так как именно здесь экономическая и социальная жизнедеятельность населения региона воплощается в специфике параметров рынка труда.

Алгоритм практических исследований влияния ВРТ на состояние регионального рынка труда апробирован на примере Могилевской области. Основу данного алгоритма составило следующее:

общая характеристика регионального рынка труда и определяющих его ВРТ предприятий;

определение уровня напряженности районных и городских рынков труда, входящих в состав региона;

выявление специфики поведения ВРТ предприятий, влияющих на состояние напряженности регионального рынка труда;

составление перечня кризисных ВРТ предприятий, которые формируют (или будут формировать) напряженность на региональном рынке труда.

В самом общем плане итоговые выводы данного исследования.

Исследование динамики напряженности региональных рынков труда Могилевской области за 2002-2004г.г. выявило существенный факт, который в будущем будет определять состояние напряженности в регионе в целом. А именно, специфика поведения ВРТ региональных предприятий, связанная с процессами высвобождения (увольнения) и найма работников. Проявление данной специфики следует видеть в следующем.

Анализ динамики общего высвобождений работников с ВРТ предприятий в целом констатирует ее положительный тренд, т.е. численность высвобождаемых работников с каждым годом минимизируется (минимизируется и количество предприятий, высвобождающих работников с 1015 ед. (2003г.) до 813 ед. (нач.2005г.)). Однако, динамика требуемого количества работников, удовлетворяющих потребности ВРТ, хотя и имеет положительную тенденцию в развитии (2003г. – 155чел, 2004г. – 184, нач.2005г. – 281чел.), но не соизмерима с масштабностью увольнений работников. Необходимо предположить, что такая несоизмеримость является объективным основанием для роста безработицы, как на открытом рынке труда, так и на его скрытой части.

Анализ высвобождения работников с ВРТ в разрезе конкретных районов выявил качественное неблагоприятную конъюнктуру увольнений: из общего числа уволенных с ВРТ предприятий в среднем от 40% до 55% - специалисты и ИТР. Особую тревогу вызывают увольнение квалифицированных кадров в таких районах, как: Глусский (72,3%), Кировский (около 60%), Краснопольский (58%) и Круглянский (62,3%). Для Могилевского региона такая конъюнктура может в скором будущем иметь негативные последствия: качественное недоиспользование трудового потенциала (человеческого капитала) высококвалифицированных работников приведет либо к масштабной их миграции, либо к расширению скрытого рынка труда, и как следствие, формирование теневого сектора в экономике региона. В этой связи, представляется необходимым изучать и уделять внимание региональным ВРТ, так как именно в их институциональных рамках, поддается учету и анализу скрытая (неучтенная) часть рынка труда региона.

Предварительный статистический анализ увольнения и найма работников за период 2001-2004г.г. на основных крупнейших ВРТ региона позволяет четко выделить два общих (практических для всех) периода кадровой политики этих ВРТ.

Первый период (2001-2002г.г.) – увольнения работников с ВРТ

Второй период (2003-2004г.г.) – прием работников на ВРТ.

Особенностью данных периодов является ярко выраженный количественный «перелив» работников во времени, т.е. сколько было уволено за период увольнения, практически столько же было принято на ВРТ в период приема. Качественный анализ поведения районных ВРТ промышленных предприятий в данные периоды, выявил следующие закономерности:

на региональном рынке труда существуют такие предприятия (ВРТ), которые на

протяжении 2001 - 2004г.г. устойчиво осуществляли только наем работников. Такое кадровое поведение предприятий свидетельствует о положительной (устойчивой) экономической динамике в их производственной деятельности. К таким предприятиям в основном относятся:

лесхозы (Бельничский лесхоз, Горецкий лесхоз, Бобруйский лесхоз, Могилевский лесхоз);

льноперерабатывающие предприятия (ОАО «Кировсклен», ОАО «Льнозавод» в Хотимске, РУП «Чаусский льнозавод», ОАО «Льнозавод» в Шклове);

предприятия малого и среднего бизнеса (ИЗАО «Белатмит» в Быхове, ООО «Скайфорест» в Горецком районе, ООО «Завод «Вейнянский родник» в Могилевском районе).

в регионе существует ряд предприятий (ВРТ), которые находятся тяжелейшем финансово-экономическом кризисе, вызванным рядом объективных причин, и который, в свою очередь, сказался на кадровом поведении ВРТ (см.табл.1). Данные предприятия и их работники должны быть приоритетным направлением в социально-экономической и кадровой политике Могилевской области.

Исследование достаточно четко выявило основные направления влияния ВРТ предприятий на общее состояние регионального рынка труда (на примере, Могилевской области):

совокупность всех ВРТ региона определяют общую структуру его регионального рынка труда, и как следствие, определяют тренды и специфику развития региона в социально-трудовой сфере;

проблемы занятости и безработицы на региональном рынке труда являются производными от общих трудовых проблем на уровне, как отдельных ВРТ (например, ВРТ градообразующего предприятия), так и на уровне всех ВРТ предприятий региона;

конъюнктуру спроса и предложения человеческого капитала на совокупном региональном рынке труда формируют ВРТ предприятий региона;

социальное развитие региона напрямую зависит от социально-экономического развития и функционирования ВРТ (уровень, выплачиваемой заработной платы, социальные гарантии работникам предприятий и т.п.);

благополучие и устойчивое развитие экономики региона зависит от общего состояния ВРТ региональных предприятий (в частности, от ВРТ предприятий реального сектора экономики).

## **РЕЗЮМЕ**

Актуальность изучения внутреннего рынка труда связана с расширением развития рыночных отношений на микро уровне и с переносом специфики этих отношений на уровень мезо и макро рынка труда. Основная цель статьи состоит в выявлении объективных тенденций развития внутренних рынков труда в Республике Беларусь. Анализ данных тенденций показан на примере развития и функционирования внутренних рынков труда в отдельном регионе (Могилевская область).

## **РЕЗЮМЕ**

Актуальність вивчення внутрішнього ринку праці пов'язана з розширенням розвитку ринкових відносин на мікро рівні й з переносом специфіки цих відносин на рівень мезо й макро ринку праці. Основна мета статті складається у виявленні об'єктивних тенденцій розвитку внутрішніх ринків праці в Республіці Беларусь. Аналіз даних тенденцій показаний на прикладі розвитку й функціонування внутрішніх ринків праці в окремому регіоні (Могилевская область).

## **SUMMARY**

The problem of internal labour market and the processes taking place in its institutional form is a new and insufficiently well explored issue in economic science. The urgency of the exploration of internal labour market is founded on the expansion and development of market relations at a micro-level and the transfer of the peculiarity of these relations to a macro-level of the labour market.

## **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. *Dunlop S. The task of contemporary wage theory /Taylor G., Pierson F. New concepts in wage determination. – New York: McGraw-Hill, 1957. P.128-131*
2. *Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. – Lexington: Heath, 1971.*