

УДК 331.5

*Н.В. Маковская***РЕТРОСПЕКТИВА РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА**

Актуальность изучения внутреннего рынка труда связана с расширением развития рыночных отношений на микроуровне и с переносом специфики этих отношений на уровень макрорынка труда. Выявлено объективное содержание внутреннего рынка труда на основе научного анализа его закономерностей в процессе исторического становления и развития. Специфика развития внутреннего рынка труда в условиях перехода к рынку показана на примере развития социально-экономических процессов в трудовой сфере на белорусских предприятиях.

Ключевые слова: внутренний рынок труда, рынок труда, человеческий капитал, работодатель, развитие внутреннего рынка труда, тенденции развития, закономерности развития, принципы развития, внешний рынок труда, работник.

Важной особенностью развития рыночных отношений является всемерное расширение их действия на всех уровнях хозяйственных и социальных систем. Одним из направлений этого процесса является их развитие в сфере труда на микроуровне и, в частности, на уровне предприятия, поэтому считать, что рыночные отношения в сфере труда действуют только вне предприятия (относятся лишь к людям, которые по каким-либо причинам оказались вне процесса производства), — значит чрезмерно сужать сферу их действия.

В связи с этим особую актуальность приобретает осмысление и изучение категории «внутренний рынок труда», которая до сих пор не представлена в виде научной концепции и является достаточно новым для экономической науки понятием. Представляется, что основу такой концепции определит изучение трансформации рыночного паритета отношений между работником и работодателем, которые строятся по принципу «снизу-вверх», когда государству не принадлежит ключевая роль в формировании идеологии данных отношений. Базис рыночного взаимодействия между работником и работодателем формируется на внутрифирменном уровне – в структурных подразделениях предприятия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) в целях полного и рационального использования человеческого капитала.

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.

Сравнивая внешний рынок труда и внутренний, следует обратить внимание на то, что оба этих понятия могут быть представлены как социально-экономические категории, включающие в себя исторически сложившийся специфический механизм (модель спроса и предложения человеческого капитала), реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений (найм, использование и обмен человеческого капитала), способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между работниками, работодателями и государством. Отличие внутреннего рынка труда состоит в том, что это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (заработная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Данное функциональное сопоставление внешнего и внутреннего рынков труда позволяет выделить специфику содержания внутреннего рынка труда (ВРТ) как экономического объекта, который представляет собой единство всех составных его элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций. Кроме того, специфика содержания ВРТ как экономического объекта исторически обусловлена причинами его возникновения, становления и развития, поэтому возникает необходимость в научном осмыслении всех этапов в развитии ВРТ, в результате которых и происходило формирование его современного содержания.

Зарождение внутренних рынков труда в российской истории может быть отмечено началом XVIII в., когда были предприняты первые попытки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями. Основой данных мероприятий явились «Указ» и «Регламент» (1722 г.), изданные Петром I, где предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казенных заводах, а также установить максимальный размер заработной платы [9. С.47]. К концу XVIII столетия данные российские процедуры в области регулирования трудовых отношений распространились и на белорусские земли (в результате второго (1787 г.) и третьего (1792 г.) разделов Речи Посполитой большая часть белорусских земель перешла под юрисдикцию России).

Такого рода нормативные акты принимались на многих российских мануфактурах и были основой взаимоотношений работник-работодатель в условиях крепостного права, когда отношения регулировались в основном рамками устного договора о личном найме.

До конца XIX в. практически не наблюдается динамики в развитии внутренних рынков труда, так как численность наемных работников была

незначительной и они не имели каких-либо трудовых прав, а работодатель являлся единоличным распорядителем всеми условиями и правами на предприятии в силу того, что был собственником средств производства.

Заметной вехой в развитии ВРТ стал первый российский фабричный закон «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», изданный в 1835 г. В соответствии с данным «Положением» работодатели были обязаны письменно оформлять условия найма, рабочие не имели права уйти ранее обусловленного договором срока и требовать повышения заработной платы. В свою очередь, работодатель имел право уволить рабочего, предупредив его об этом за две недели. Данный нормативный акт впервые определил организационные правила и процедуры, характерные для ВРТ. Кроме того, в конце 50-х и в 70-е гг. XIX в. правительственные комиссии подготовили проекты, регламентирующие «попечение о рабочих в болезни, старости, при домашних несчастиях; призрение вдов, сирот ... разбор возникающих между рабочими несогласий и вообще принятие мер, полезных для благосостояния горнозаводского населения» [16. С.47-48].

По мере развития крупного промышленного производства в начале XX столетия органы государственной власти осуществляли все более активное воздействие на трудовые отношения как на государственных, так и на частных предприятиях. Регулирование трудовых отношений постепенно выделялось в самостоятельную отрасль права, что формировало законодательную основу ВРТ.

Огромное влияние на становление правовой базы ВРТ, регулирующей отношения работодатель-работник в России и Белоруссии, оказало рабочее движение 80-х гг. XIX в. и особенно Морозовская стачка 1885 г. В июне следующего, 1886 г. изданы «Правила о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры», а также «Особенные правила о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих». Эти документы включали важные положения, определяющие развитие ВРТ (порядок найма, увольнения и оплаты труда работников; правила внутреннего трудового распорядка, наказания и штрафы; надзор со стороны фабричных инспекций) [9].

Таким образом, органы государственной власти на этапе формирования капитализма являлись правовым инициатором регулирования трудовых отношений на предприятиях. Следует отметить, что не существовало специального законодательства о ВРТ, а лишь частные нормативные акты, регулирующие социально-экономическое состояние предприятий, основой для них служило гражданское право.

Дальнейшее развитие ВРТ следует наблюдать в январе 1905 г., когда начали создаваться комиссии при III Государственной Думе, которые вырабатывали программы развития трудовых отношений на предприятиях, регулирующих вопросы сокращения рабочего дня, вопросы страхования по болезни и при несчастных случаях, вопросы правил найма рабочих, вопросы

обеспечения рабочих дешевым жильем. Известно, что широкое обсуждение таких программ среди работодателей (фабрикантов и заводчиков) имело место не только в российских губерниях, но и на территории Витебска, Минска и Смоленска (относящегося в то время к белорусским землям).

В целом в начале XX столетия государственное регулирование социально-экономических отношений на предприятиях не отличалось особой последовательностью и целенаправленностью. Чиновничий бюрократизм тормозил процесс совершенствования взаимодействия сфер труда и капитала.

Следующим шагом в хронологии развития ВРТ России и Белоруссии следует считать формирование института социального партнерства, который является основным регулирующим звеном внутрипроизводственных отношений. Создание профсоюзов в Белоруссии, как и в большинстве европейских стран, происходило с большими трудностями. Но именно профсоюзы во взаимодействии с объединениями предпринимателей, работодателей проявляли наибольшую заинтересованность в развитии трудового законодательства, в совершенствовании социально-трудовых отношений в производственной сфере. В 1870, 1882 и 1896 гг. состоялись всероссийские торгово-промышленные съезды, на которых указывалось на необходимость создания предпринимательских территориально-отраслевых союзов. В деятельности съездов промышленников, объединений предпринимателей одно из главных направлений занимали вопросы совершенствования взаимоотношений с работниками внутри предприятий, на которые бы не оказывали влияние государственные структуры. Результатом деятельности территориально-отраслевых союзов и объединений предпринимателей стало зарождение таких договорных форм, как контракт и коллективные договоры.

Кроме того, в связи с массовым развитием производств и происходящим на основе этого разделением труда появилась необходимость в четко зафиксированной регламентации социально-трудовых отношений между работодателями и рабочими. В основу такой регламентации было положено два принципа - определение прожиточного минимума и «профессионального искусства, сложности и точности работ», то есть квалификационные характеристики рабочей специальности. Определение прожиточного минимума в договоре сформулировано как «сумма заработной платы, которая необходима для обеспечения рабочему человеческого существования» [9.С.69]. Такая регламентация четко фиксировалась в основной части коллективного договора и дифференцировала рабочих по группам, четко оговаривая, какие рабочие специальности могут быть отнесены к понятиям «высококвалифицированный, квалифицированный рабочий» и «обученный рабочий». Соответственно размер заработной платы определялся объемом и качеством работы.

Важным моментом в развитии ВРТ в данный период времени являются отношения работодателей и работников по поводу обучения и повышения квалификации последних.

Так, отдельные работодатели разрабатывали и осуществляли собственные программы подготовки кадров для своих предприятий, другие - финансировали учебные заведения в целях подготовки специалистов для отраслей промышленности, третьи - открывали учебные заведения на предприятиях, где работники получали образование за счет своего предприятия.

Следовательно, в условиях дореволюционного развития России и Белоруссии были все признаки построения трудовых взаимоотношений между работником и работодателем на основе квалификационной принадлежности, то есть следует определять наличие прямого фактора, влияющего на механизм функционирования внутреннего рынка труда.

Таким образом, становление ВРТ на территории России и Белоруссии прошло путь от патриархальных до цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период отношениями устных договоров между работодателем и работником, ВРТ со временем трансформируются в социально-экономические отношения, обусловленные определенными правилами и процедурами. Исследование основных хронологических этапов становления и первоначального развития внутренних рынков труда позволяет сделать вывод о наличии объективной специфики в развитии, присущей ВРТ, которая выражается в следующем:

- наличие конфронтационной направленности в развитии ВРТ (разрешение социально-трудовых проблем проходило в форме стачек и забастовок);

- появление острой потребности в квалифицированных кадрах повлекло развитие системы профессионального образования;

- формирование социально-экономических отношений между работником и работодателем имели черты патриархальности, которые обуславливались наличием традиций крепостного права во всех отраслях экономики (преобладающая часть промышленных предприятий располагалась в сельской местности, большинство рабочих на них составляли крестьяне, не прерывавшие связь с землей, с общиной. Многие работодатели-предприниматели являлись представителями купеческо-дворянского происхождения, сохранявшие сословность и другие нормы общественных отношений традиционного общества).

В целом, несмотря на специфические условия социально-экономического развития в конце XIX и начале XX в., становление ВРТ на предприятиях России и Белоруссии положило начало формированию механизма функционирования данного рынка труда. Первичные составляющие данного механизма можно увидеть в следующем:

- а) основу правового регулирования отношений работник-работодатель составили трудовые и коллективные договоры, в которых определялись рамки и возможности реализации социально-экономических интересов сторон;

б) осуществлялись меры по созданию специальной системы регулирования мотивационных установок работников на основе формирования систем оплаты труда и регламентации рабочего времени работников;

в) формировались основы обязательного социального страхования, которое строилось на принципах социального партнерства.

Следующей исторической вехой в развитии ВРТ на территории России и Белоруссии явилось принятие в 1918 г. первого КЗоТ нового социалистического государства (РСФСР), в котором подтверждалась нормативно-правовая и экономическая основа трудовых отношений между работником и работодателем.

Однако в период военного коммунизма развитие отношений в условиях ВРТ не наблюдалось вследствие острейшего экономического и политического кризиса.

Началом качественно новых отношений в трудовой сфере явилась политика перехода к нэпу и принятый в конце 1922 г. КЗоТ, закрепивший нормативный правовой характер отношений работник – работодатель на основе подписания трудовых и коллективных договоров. В годы нэпа происходит возрождение ВРТ, активизируется заключение договоров. Но данный процесс осуществляется теперь уже в условиях прямого вмешательства партийных органов в сферу социально-трудовых отношений. Происходит централизация регулирования ВРТ, навязываются задачи мобилизации трудящихся на выполнение плановых заданий, принятие обязательств по перевыполнению норм выработки, организации социалистического соревнования.

Таким образом, противоречия в развитии ВРТ приобретали формы активного вмешательства государства в отношения работник-работодатель. Так, именно государство инициировало внедрение и создание хозрасчетных бригад как новых ранее неизвестных форм организации труда, внедрение сменно-встречного планирования, внедрение техпромфинпланов и т.п. Такие мероприятия, безусловно, обогащали содержание социально-трудовых отношений, но постепенно отодвигали на второй план объективные отношения между работником и работодателем. Распространение командно-административных методов управления на социально-трудовые отношения полностью исключило даже формальные согласительные процедуры как форму фиксации равновесных условий на рынке труда.

Качественно новый шаг в развитии ВРТ на предприятиях России и Белоруссии следует определять рамками экономических реформ 50-х - начала 60-х гг., которые были направлены на демократизацию системы управления экономикой и расширение хозяйственных прав союзных республик (в том числе и Белоруссии). Основу этих реформ составили принципы материальной заинтересованности работников в развитии предприятия и ответственности директоров предприятий в сфере социально-экономического развития производств. В связи с этим предусматривалась возможность использования гибкой системы оплаты труда в пределах штатов и фонда заработной платы. Но,

несмотря на позитивные сдвиги, трудовые отношения на ВРТ приобретали гипертрофированные формы централизма, в силу которых под прессом административного нажима укоренились уравниловка, хищения, взяточничество, спекуляция, практика получения нетрудовых доходов. В силу действия таких тенденций механизм функционирования ВРТ оказывался несостоятельным в разрешении возникающих противоречий в трудовой сфере. В регионах проходили коллективные акции протеста по поводу необоснованного увеличения норм выработки при неизменных расценках труда. В некоторых регионах были зафиксированы массовые беспорядки, связанные с вспышками недовольства действиями правоохранительных органов в отношении трудящихся [5].

Начало новому этапу в развитии трудовых отношений в рамках ВРТ было положено в 1983 г. принятием Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. В соответствии с данным законом возрастала роль и значение коллективных договоров, повышалась ответственность административно-управленческого персонала за их выполнение.

Для исполнения данного закона на промышленных предприятиях устанавливались стабильные экономические нормативы, гарантировавшие трудовым коллективам такие условия, при которых размер средств для оплаты труда, социального развития, технического перевооружения и совершенствования производства ставился в прямую зависимость от конечных результатов.

В таких условиях ВРТ предприятий ориентировали свое функционирование на достижение чисто экономических результатов. Так, к примеру, легкая промышленность Белоруссии, местная промышленность Литвы, пищевая промышленность Украины достигли в 1984 г. 100-процентного соблюдения дисциплины поставок и достигли значительных результатов [10. С.24]. Однако все еще процессы развития ВРТ протекали с преодолением серьезных противоречий, выражавшихся в жестком партийно-государственном регулировании и контроле.

Таким образом, развитие ВРТ в советскую эпоху характеризуется жесткой регламентацией со стороны государственных и партийных органов и может быть представлено как модель коллективно-трудовых отношений, сформировавшихся в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Для данной модели характерны коллективные договоры и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов. На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договоры о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем.

Итак, изучение процессов исторического становления и развития ВРТ на территории России и Белоруссии позволяет выделить основные хронологические этапы этого развития:

первый этап (начало XVIII в. – 1917 г.) — оформление отношений работник – работодатель, закрепленных нормами коллективных и трудовых договоров (правовая база дореволюционных трудовых отношений), становление института социального партнерства;

второй этап (1917-1921 гг.) — принятие первого КЗОТа, национализация предприятий, введение политики военного коммунизма и прекращение развития ВРТ;

третий этап (1922 – 1929 гг.) - нэп, возрождение социально-трудовых отношений в условиях ВРТ, принятие нормативно-правовой базы усиления роли партийных и государственных органов в регулировании отношений работник-работодатель;

четвертый этап (1930-1946 гг.) — абсолютизация принципа единоначалия в регулировании ВРТ, ужесточение административных мер в отношениях работник-работодатель;

пятый этап (1947-1964 гг.) — возобновление и совершенствование практики функционирования ВРТ, обоснование принципа материальной заинтересованности в трудовых отношениях;

шестой этап (1964-1984 гг.) — создание системы коллективно-договорных отношений как основы функционирования ВРТ на предприятиях, совершенствование материального и морального стимулирования в сфере труда, возрастание роли партийного и государственного воздействия на процессы ВРТ;

седьмой этап (1985-1991 гг.) — кризис советской системы социально-трудовых отношений, развитие новых форм организации и стимулирования труда, введение хозрасчета, самофинансирования, самоуправления на производстве, формирование новых подходов в практике регулирования ВРТ.

Современные тенденции в развитии ВРТ следует наблюдать в странах рыночной экономики, где они имеют свои специфические особенности в силу их рыночной направленности. Это объясняется тем, что повышение эффективности функционирования и развития ВРТ в условиях постоянного использования достижений научно-технического прогресса приобрело решающее значение для успешной деятельности предприятий и фирм в ужесточающейся конкурентной борьбе. Основными факторами этой конкурентоспособности стали обеспеченность квалифицированным человеческим капиталом, степень его мотивации, организационные структуры и формы работы, предполагающие образование ВРТ.

На основе исследования современных тенденций в практике функционирования ВРТ в странах рыночной экономики следует выделить три основных направления в развитии данного рынка: рыночное, квалификационное и социальное.

При рыночном направлении развитие ВРТ ориентировано главным образом на внешний (профессиональный) рынок труда, который предполагает мобильность человеческого капитала между фирмами и предприятиями.

Характерные черты данного направления развития ВРТ состоят в следующем:

- наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами или предприятиями;
- характерная текучесть кадров по сравнению с теми ВРТ (например, квалификационные ВРТ), где движение кадров происходит внутри предприятия;
- ориентация на законченную профподготовку работников;
- производственные отношения базируются на жесткой классификации работ и четких границах содержания каждой работы в целях сохранения профессиональной мобильности работников.

Данное направление развития ВРТ сформировалось в условиях США, когда избыток рабочей силы и высокая безработица создавали огромный резервуар, из которого работодатели могли черпать необходимое число работников, а правительственные программы социального обеспечения создавали буфер для увольняемых и снижали социальную напряженность. В этих условиях в качестве основного фактора повышения эффективности производства рассматривалось постоянное совершенствование производственных технологий, и работники воспринимались «как приложение к производственным процессам, "винтик", автоматически вращающийся в строго отведенных ему границах и по четко сформулированным правилам» [14. С.169].

В целом в странах, в которых развитие ВРТ имело рыночную направленность (США, Канада, Великобритания), приоритеты функционирования ограничивались процедурами несложного подбора и увольнения работников, внедрения новых технологий без учета отношения к ним рядовых работников, организации оплаты труда и регулирования условий труда. Значительно меньшее внимание уделялось мотивационным и социальным факторам, среди которых признание заслуг, распределение ответственности, система поощрения. Конкурентный успех фирмы при данном подходе зависел главным образом от решений в области технологии и маркетинга. Такие специфические тенденции данного направления в развитии ВРТ стали причиной формирования такого поведения работников, как нежелание проявлять инициативу, брать на себя ответственность, рисковать. Кроме того, обратной стороной такой позиции работников явились усиливающиеся противоборства отношений «работник-работодатель». Однако наряду с этими негативными тенденциями «рыночный» подход в развитии ВРТ вооружал работодателей эффективным средством управления численностью работников (система компенсационных выплат, пособий; использование нестандартных режимов рабочего времени; использование модели временного найма и т.п.), позволявшим компенсировать издержки, связанные с конкуренцией на рынке труда, высоким оборотом кадров и сопротивлением технологическим переменам.

При квалификационном направлении развитие ВРТ ориентировано на внутрифирменное движение кадров, когда работник перемещается либо по

горизонтали на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы, либо по вертикали – на более высокие должности или разряды. Главным условием данного направления развития являются профессионально-квалификационные способности работников, замкнутые внутренним рынком труда, которые имеют специфический характер, обусловленный работой на конкретном предприятии. Эта специфика обуславливает систему производственных отношений на внутреннем рынке труда, препятствующих переходу работников на другие предприятия, так как предполагает подготовку работников только по тем профессиям и специальностям, которые специфичны для конкретного предприятия. Таким образом сокращается у работников профессиональная мобильность, а следовательно, и текучесть кадров. Удерживая работников на предприятии, работодатель может в этих условиях ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, инвестируя в человеческий капитал значительные средства. Отсюда возникает система «непрерывного образования», которая характерна именно для квалификационного направления развития ВРТ.

В целом характерными чертами квалификационного направления в развитии ВРТ являются следующие:

- регулирование отношений между работниками и работодателями сосредоточивается на гарантиях занятости и стимулировании длительного стажа работы на предприятии;

- классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышении профессионально-квалификационного уровня работников. Здесь нет четких границ содержания той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профессионального профиля;

- гарантии занятости повышают эффективность использования человеческого капитала на предприятиях, поскольку они содействуют процессу вовлечения работников в производственные интересы и в принятие решений, касающихся трудового процесса на рабочих местах (рационализация производственных процессов, расширение профессионального профиля работников и т.п.).

Классическим примером квалификационного развития ВРТ является система «пожизненного найма», предусматривающая гарантии постоянной занятости работникам вплоть до наступления пенсионного возраста, которая действует на предприятиях в Японии. Этой системой, по различным оценкам, охватывается от 5 до 35% рабочей силы, занятой в частных компаниях и правительственных организациях Японии [6. С.33].

Важным преимуществом квалификационного направления в развитии ВРТ является то, что квалифицированная часть работников обеспечена социальными гарантиями (в частности, гарантией занятости), в условиях которых происходит достаточно полная и эффективная реализация их человеческого капитала. Именно психологическая убежденность в гарантиях и доходах объ-

яняет основной секрет японской экономики: готовность человеческого капитала принимать постоянные изменения в технологии и рассматривать увеличивающуюся производительность как благо для каждого.

Социальное направление в развитии ВРТ неразрывно связано с макромоделью рынка труда. Спецификой данного направления в развитии ВРТ является активная поддержка и влияние государственной политики занятости, которая предполагает необходимость крупных бюджетных расходов и временный характер создаваемых рабочих мест. Основу данного направления развития ВРТ определяет социальная мотивация работников: обеспечение сохранения или предоставления работы и, следовательно, трудового дохода всем категориям работников, независимо от их квалификационного уровня. Такая социальная мотивация работников предприятий является составной частью социальной деятельности государства и нацелена на претворение в жизнь лозунга «работу – всем».

Общую предпосылку развития ВРТ по социальному направлению следует усматривать в относительно высоких и устойчивых темпах экономического роста, а также в перманентно структурной и технологической рационализации производства, которая позволит сохранить достигнутые конкурентные позиции, например в Швеции и Германии [2]. Следовательно, развитие ВРТ в этих условиях осуществляется при быстром технологическом обновлении производства, по возможности предваряя его переподготовкой работников, создаются условия, необходимые для более эффективного использования человеческого капитала и сведения к минимуму социальных издержек модернизации производства.

Теоретической концепцией данного направления развития ВРТ является модель селективного регулирования, предложенная экономистами И. Реном, Р. Мейднером и Центральным объединением профсоюзов Швеции (ЦОПШ), которая оказала влияние на регулирование труда работников на предприятиях Швеции.

Согласно концепции селективного регулирования социально-экономическое развитие предприятий должна определять общая фискально-денежная политика государства: в частности, если указанная политика будет вести к росту безработицы, то поддерживать занятость и экономический рост селективными средствами (созданием новых рабочих мест на тех предприятиях, где высока безработица: поощрением перемещения работников из предприятий трудоизбыточных на предприятия с их недостатком и т.п.) [2;3].

Таким образом, в основе социального направления в развитии ВРТ находится система активных мер государства в области регулирования макрорынка труда, которая охватывает и систему регулирования ВРТ. Швеция, например, использовала в 80-х гг. прошлого столетия около 3% ВВП и 7% государственного бюджета на эти меры, из которых лишь менее 1/3 используется на финансовую компенсацию безработным [3. С.169]

Определение и анализ основных направлений в развитии ВРТ позволяет выявить специфические характеристики каждого из этих направлений (см. табл.).

Таблица
Сравнительные характеристики направлений развития ВРТ

Характеристики направлений развития ВРТ	Рыночное направление (США, Великобритания, Канада, Австралия)	Квалификационное направление (Япония, Франция, Италия)	Социальное направление (Швеция, Германия, Нидерланды, Дания)
Формирование ВРТ	Привлечение молодых перспективных специалистов. Активная политика информирования о вакантных рабочих местах. Предпочтение внешнего набора кадров.	Поиск и привлечение студентов на условиях адаптации на данном предприятии. Предпочтение внутреннего набора на основе внутрифирменного движения кадров	Основа набора персонала – государственные программы содействия занятости населения
Условия функционирования ВРТ	Спрос и предложение человеческого капитала зависят от конъюнктуры рынка	Спрос и предложение распространяется на неквалифицированный персонал. Квалифицированное ядро персонала обеспечено гарантиями постоянной занятости	Спрос и предложение человеческого капитала являются производным от темпов экономического роста государства
Система оплаты труда	Зависимость уровня заработной платы от качества человеческого капитала работника	Зависимость заработной платы от квалификационно-производственного статуса работника (отношение к «производственной элите»)	Гарантированный минимальный уровень заработной платы
Система социальных гарантий	Минимальные социальные гарантии	Социальные гарантии, определяемые только квалификационно-производственным статусом работника	Государственная система социальных гарантий (государственные и частные фонды социального страхования)

Продолжение табл.

Система социальных ценностей	Индивидуализм и свобода выбора	Взаимодействие и доверие	Социальное взаимодействие и согласие
Качество человеческого капитала	Развитие человеческого капитала за счет средств работников	Внутрифирменное инвестирование в развитие персонала, программы «непрерывного обучения»	Государственное финансирование образовательных программ
Влияние государства на развитие ВРТ	Умеренное	Умеренное	Активное
Роль трудовых коллективов и социального партнерства	Пассивная	Активная сопричастность	Активная

Итак, анализ ВРТ в странах рыночной экономики позволил выявить основные направления в развитии данного рынка труда и определить типичные их характеристики. Кроме того, анализ по странам позволяет методологически определить закономерности и принципы в развитии ВРТ, которые определяют его содержание.

ВРТ как экономическая система – это совокупность явлений и процессов, которые имеют самодвижение в своем развитии в форме определенных этапов (становление, утверждение, кризис и т.п.). Для каждого направления развития это самодвижение определяется своей спецификой и общностью закономерностей. Однако объективной общностью в развитии всех направлений ВРТ, определяющей их прогрессивность, является «степень обеспечения экономической системой условий для совершенства человека и социума в целом» [7. С.33].

Закономерности в развитии ВРТ следует понимать как объективно существующие и повторяющиеся связи между явлениями и процессами в ходе исторического (поэтапного) развития ВРТ.

Представляется необходимым выделять два вида закономерностей в развитии ВРТ: типичные закономерности и специфические закономерности, обуславливаемые факторами внешней и внутренней среды.

Типичные закономерности в развитии ВРТ — это общие качества элементов, в каждом из которых они могут быть представлены в различных количественных параметрах [1].

Типичные закономерности не должны проявляться в равной мере повсеместно и подчинять себе все свойства элементов ВРТ. Достаточно того, что они обуславливают некое начало, служащее основанием формирования системных взаимосвязей в процессах и явлениях ВРТ.

К типичным закономерностям развития ВРТ следует относить:

- *систему ограничений*, объективно обусловленных социально-экономическим развитием общества. Такие ограничения создаются:

а) объемом и характером жизнедеятельности людей, которая приобретает общественно значимый уровень в рамках ВРТ и затрагивает интересы других людей;

б) стихийными механизмами, которые действуют в процессе жизнедеятельности людей и находятся за пределами человеческого познания и управления;

в) расширяющимися управленческими механизмами воздействия со стороны работодателей на работников, что свидетельствует о новых закономерностях в активности (развитии) человеческого фактора;

г) нормативно-правовыми правилами и процедурами в регулировании трудовых отношений в рамках ВРТ;

- *иерархичность формирования и построения ВРТ*, которая объективно создает субъект-объектные отношения в рамках данной системы. Субъект-объектные отношения определяют необходимое многообразие взаимосвязей в процессах функционирования ВРТ, которые в свою очередь характеризуются дифференциацией, конкретизацией и специализацией;

- *общность стандартных способов и методов, форм и средств*, которые используются в решении стандартных (типичных) задач.

К специфическим закономерностям в развитии и функционировании ВРТ следует относить процессы и явления, характеризующиеся нестандартностью или уникальностью, например, процессы, возникающие во «внештатных» ситуациях и не имеющие аналогов. Механизм функционирования ВРТ – это система, находящаяся в нетипичных условиях существования. Эту нетипичность создают такие факторы, как: своеобразие производственных и социальных условий; неповторимость и уникальность человеческого капитала, реализующегося в рамках ВРТ; управленческий потенциал ВРТ, определяющий своеобразие в реализации его компетенции и проявляющий определенный уровень свободы и творчества в своем управляющем воздействии.

Выделение общих закономерностей в развитии ВРТ делает возможным определение принципов такого развития. Принцип развития ВРТ – это инструмент, позволяющий субъекту ВРТ воздействовать на объект в целях активизации его деятельности и эффективной реализации его человеческого капитала.

К числу общих основных принципов в развитии ВРТ можно отнести следующие.

Принцип мотивированности работников. Предполагает наличие доверия работников к целям руководства, понятность экономических выгод от намечаемых преобразований, объединение работников для производственного, управленческого и социокультурного сотрудничества.

Принцип поддержки реализации человеческого капитала. Данный принцип предполагает применение комплекса таких мероприятий, которые создают условия для творческой реализации работников, освобождение от излишнего попечительства и контроля со стороны руководителей.

Принцип формирования уникального кадрового потенциала ВРТ. Принцип подразумевает, что повышение уровня конкурентоспособности организации в решающей степени зависит от уровня развития ее человеческого капитала.

Принцип системности в работе по развитию человеческого капитала. Реализация данного принципа предполагает систематизацию мероприятий по работе с персоналом в качестве превентивных мер по предотвращению устаревания профессионального инструментария, которым владеют работники организации. Системный подход к развитию персонала подразумевает обязательное материальное и моральное подкрепление индивидуальной деятельности работника по развитию собственного человеческого капитала.

Итак, внутренние рынки труда следует представлять как объективную экономическую реальность, содержание которой формируется в результате определенных этапов исторического развития, имеющих свою функциональную специфику и зависимость от факторов внешней и внутренней среды.

Основные тенденции развития ВРТ в условиях формирования рыночных отношений можно выявить на примере поэтапного социально-экономического анализа развития промышленных предприятий Республики Беларусь.

Так, в развитии ВРТ в Республике Беларусь за период 1991 – 2003 гг. можно отметить следующие значимые этапы, которые отображают специфику процессов на ВРТ при переходе 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 результате распада СССР. Поэтому проблемы, связанные с развитием и регулированием ВРТ, казались малоактуальными. Однако именно на этом этапе внутренние рынки труда белорусских предприятий произвели самые масштабные увольнения работников по причинам сокращения штатов: 1991 г. – 48,7%, 1992 г. – 55,4% [4]. 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 начала формироваться избыточная занятость. Об этом свидетельствуют: во-первых, тот факт, что за 1995 – 1996 гг. ВВП уменьшился более чем на 7% , а численность занятых – менее чем на 3,2% [13. 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) [4. 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 и 1996 гг. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущего года: 1995 г. – 69%, 1996 г. – 95% [12].

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 (1995г. – 2,9%, 1999г. – 2,1%) [15. 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 инструментарий). Оплата труда работников на ВРТ снизилась и составила 78% от ее уровня в 1990 г. [12], 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%) [13. С.382-385] предприятий.

Однако уже на этом этапе администрациями 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%) [15. С.265-266];
- 2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002 г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%) [15. С.227];
- 3) сокращение численности работников на ВРТ во всех отраслях экономики Республики Беларусь: если на конец 2002 г. общая численность работников ВРТ составляла 3922,5 тыс.чел, то на аналогичный период 2003 г. –

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%) [15. 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 [15. С.228].

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

Таким образом, внутренние рынки труда, сформированные в Беларуси еще в дореволюционный период, за последние 15 лет прошли в своем историческом развитии рубеж социально-экономического кризиса, который связан с переходом к рыночным условиям развития. Следует предположить, что рыночные тенденции, наблюдаемые в экономике Беларуси, благоприятно скажутся на дальнейшем развитии ВРТ.

Сегодня основным экономическим условием развития ВРТ в Республике Беларусь является переход к устойчивому экономическому росту, базисом которого является инвестиционный прорыв. Он предполагает: обеспечение форсированного роста капиталовложений в те ВРТ предприятий, которые являются стратегически значимыми для белорусской экономики (сектор реальной экономики) и которые способны обеспечить ее конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках; обеспечение инвестиционной поддержки тем ВРТ, где сосредоточен инновационный потенциал экономического развития.

Инвестиционный прорыв для ВРТ Беларуси связан с качественным обновлением основных производственных фондов (на 1.01.2003 г. их износ составил 70-80%, в том числе активной части – 65-66% [11]), так как технологически изношенное производственное оборудование является причиной качественного недоиспользования человеческого капитала работников белорусских предприятий. Так, по оценкам профессиональных аналитиков, лишь 10% используемых машин и механизмов соответствуют техническим требованиям, 50% - нуждаются в капитальном ремонте, а 40% - подлежат списанию [8. С.26]. Анализ такого рода статистики позволяет утверждать, что в целом внутренние рынки труда белорусских предприятий имеют как минимум от 20 до 25% рабочих мест самой низкой квалификации, на которых заняты низкокачественный человеческий капитал. Следовательно, возникает объективная проблема определения политики интеллектуализации общественного труда и повышения уровня конкурентоспособности человеческого капитала работников белорусских предприятий. Такая политика и меры по ее реализации должны основываться на постепенном освобождении ВРТ от не-

квалифицированной рабочей силы, неспособной подняться с «профессионального дна», что значительно будет повышать общую квалификацию и конкурентоспособность человеческого капитала Республики Беларусь.

Белорусская действительность ВРТ такова, что сегодня труд не удовлетворяет физических, социальных, интеллектуальных и других потребностей человека. Причин кризиса трудовой мотивации несколько. Во-первых, доходы от трудовой деятельности у населения Республики Беларусь в 2002 г. были на уровне прожиточного минимума. По данным исследований Института социологии и социальных технологий НАН Беларуси, опрос работников базовых предприятий в системе мониторинга социально-трудовой сферы выявил, что 1/3 работников недовольны уровнем заработной платы [11. С.52]. По данным Министерства статистики, доля оплаты труда в ВВП снизилась с 48,3% в 2001 г. до 43,9% в 2003 г. [15. С.317].

Во-вторых, ухудшились условия труда. В 1997 г. удельный вес работающих в неблагоприятных условиях труда в целом по народному хозяйству составил 28 %. По статистической отчетности за 1999 г., численность работников промышленности, строительства, транспорта и связи на рабочих местах с вредными и опасными производственными факторами составила 484,5 тыс. чел., то есть 29,6% всех работающих в этих отраслях. В 2000 г. данный показатель уже достиг 31,1% [17].

Итак, становление и развитие ВРТ подтверждает факт объективного взаимодействия рынков труда различных уровней (внешнего и внутреннего). Специфика этих взаимодействий находится в прямой зависимости от конкретных условий исторического развития, от типа хозяйственной системы и от ментальных традиций и ценностей общества. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда, достижение их сбалансированности обеспечиваются путем согласования: одноименных элементов рынков труда (внешнего и внутреннего); различных элементов рынка труда каждого конкретного уровня. На всех этапах исторического развития ВРТ существовала объективная цель взаимодействия внутреннего и внешнего рынка труда - достижение сбалансированности спроса и предложения человеческого капитала на всех уровнях рынка труда. Данная цель обуславливает реализацию механизма ее достижения путем консолидации усилий и компетенций заинтересованных сторон: государства, региональных структур управления рынком труда и занятостью, а также учет социально-экономических интересов каждого конкретного работодателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Атаманчук Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы). М.: ОАО «НПО Экономика», 2000.
2. Вагнер У., Гутник В. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы // Проблемы теории и практики управления. 2003. №1.
3. Журавлев С.Н. Политика занятости: Шведская модель // Экономика и организация промышленного производства. 1988. № 12.
4. Занятость и оплата труда работников в Республике Беларусь: Стат.сб. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1996.
5. Козлов В.А. Массовые беспорядки в СССР при Хрущеве и Брежнев (1953 – начало 1980-х гг.). Новосибирск: Университетское, 1999.
6. Курицын А.Н. Управление в Японии: организация и методы. М.: Наука, 1981.
7. Лутохина Э.А. Экономическая система общества: структура, социальная ориентация, белорусская модель. Минск: Академия управления при Президенте РБ, 2003.
8. Матяс А.А. Условия и факторы привлечения инвестиций в промышленность Беларуси // Бел.экономика: анализ, прогноз, регулирование. 2001. №3.
9. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Экзамен, 2001.
10. Михеев В.А. Решающая сила перестройки: возрастание активности советского рабочего класса в ускорении социально-экономического развития страны. М.: Прогресс, 1988.
11. Мясникович М.В. Экономическая безопасность домашних хозяйств // Белорусский экономический журнал. 2003. № 1.
12. Республика Беларусь в цифрах: Стат.сб. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999.
13. Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999.
14. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.
15. Труд и занятость в Республике Беларусь. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004.
16. Федюлин А.А. Становление и развитие социального партнерства в России. М.: Наука, 1990.
17. Экономически активное и неактивное население, занятость и безработица в Республике Беларусь: Стат.сб. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2001.

Поступила в редакцию 25.01.05

N.V. Makovskaya

The retrospective development of internal markets labour

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. The main goal of the article is to expose the objective contents of internal labour market on the basis of scientific analysis of its characteristic features in the process of its historical formation and evolution. The specificity of the development of internal labour market under the conditions of a transition to a market economy has been shown on the example of the development of social and economic processes in the labour sphere of the enterprises in the Republic of Belarus.

Маковская Наталья Владимировна

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова

212026, Республика Беларусь, г. Могилев,

ул. Орловского, 26-66

E-mail: maknata@mail.ru