

© 2013 г.

**Наталья Маковская**

доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой  
Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова  
(Республика Беларусь)  
(e-mail: maknata@mail.ru)

## **АДАПТАЦИОННАЯ ПОДСТРОЙКА ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье исследуются гибкие формы использования трудовых ресурсов в рамках внутреннего рынка труда предприятия. Определена специфика функционирования элементов гибкости в использовании ресурса труда на микроуровне, выделены статистические характеристики гибких элементов в использовании трудовых ресурсов на микроуровне, сделаны выводы относительно поведения предприятий при выборе форм гибкости и предполагаемых социально-экономических эффектах от их взаимосвязи в процессе применения на предприятии.

**Ключевые слова:** внутренний рынок труда, трудовые ресурсы, рабочее время, рабочее место, заработная плата, трудовые затраты, работник, работодатель.

Изучение изменений рынка труда в условиях реструктуризации экономики складывается из определения поведенческих реакций спроса на труд и предложения труда. Как правило, следствием таких реакций в условиях структурных изменений является сокращение рабочих мест, изменение используемых объемов ресурса труда, изменения количества рабочего времени, дифференциация уровней заработной платы по категориям персонала и в целом затрат на содержание персонала. В этой связи целесообразна постановка проблемы оценки и определения специфика элементов подстройки (гибкости) в использовании ресурса труда на микроуровне. Решение такой проблемы позволит, во-первых, адекватно рассчитывать трудовые издержки в условиях структурных изменений в экономике и в функционировании предприятия, во-вторых, понять поведение и реакцию администрации (работодателей) в отношении политики найма и увольнения, в-третьих, разрабатывать механизмы эффективного использования ресурса труда в условиях его квалификационного дефицита или численного переизбытка.

За последние двадцать лет в мировой экономической науке определились направления исследований, которые отражают специфику адаптационных форм, принципов, методов, мотивов и т.п. Важным элементом подстройки в использовании ресурса труда являются гибкие режимы рабочего времени. Гибкость рабочего времени представляет определенный

научный интерес, о чем свидетельствует значительное количество публикаций. Обобщение полученных результатов исследований гибких элементов в управлении трудовыми ресурсами позволяет констатировать следующее:

- доказано, что механизмы гибкого использования «нормального» рабочего времени используются только в том случае, если они предусмотрены внутрифирменными программами рабочего времени. Важной характеристикой этих программ является предоставление свободы работникам в регулировании размера собственного рабочего времени или при его планировании с целью удовлетворения индивидуальных предпочтений работников. Если такой свободы нет, рабочее время регулируется работодателем, и предпочтения работников не учитываются, что негативно сказывается на их производительности. Сделан вывод о том, что такие формы, как гибкие графики рабочего времени, неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, «сжатый» годовой фонд рабочего времени дают ощутимый эффект в долгосрочной перспективе<sup>1</sup>;

- определено, что степень гибкости рабочего времени работников зависит во многом от того, выплачивается ли ему почасовая оплата или он получает плату в других формах<sup>2</sup>;

- предпринята попытка теоретического обоснования мотивации работодателей в отношении применения или не применения гибких режимов рабочего времени, рассматриваются варианты принятия решения в пользу гибких графиков – на основе рациональных экономических расчетов, или эти решения мало обоснованны, носят субъективный и иррациональный характер, базируются на привычках, несовершенной информации, долгосрочном опыте и т.п.<sup>3</sup>;

- определены причины, которые мотивируют работодателей в отношении использования гибких режимов рабочего времени. Также гибкий график рассматривается как награда работникам за рост производительности труда, для стимулирования индивидуальных показателей работы

---

<sup>1</sup> Costa, G.; Sartori, S.; Akerstedt, T. (2006) "Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being", in *Chronobiology International*, Vol. 23, No. 6, pp. 1125–1137.

<sup>2</sup> Golden, L.; Lambert, S.; Henly, J.; Wiens-Tuers, B. (2011) "Working Time in the Employment Relationship: Perceived Control and Work-Life Balance", in K. Townsend and A. Wilkinson (eds): *Edward Elgar Handbook on Work and Employment Relations* (Cheltenham, UK, Edward Elgar).

<sup>3</sup> Kelly, E.; Kossek, E.; Hammer, L.; Durham, M.; Bray, J.; Chermack, K.; Murphy, L.; Kaskubar, D. (2008) "Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", in *The Academy of Management Annals*, Vol. 2, No. 1, pp. 305–349.

работников и т.д. Учитывается, что отсутствие гибких форм работы увеличивает количество прогулов, опозданий, имитацию больничных отпусков. Без использования гибких форм рабочего времени увеличивается размер затрат на оборот персонала и на заполнение вакансий; при использовании гибких форм рабочего времени уменьшаются институциональные издержки. Использование гибких графиков рабочего времени повышает качество жизни работников, что также стимулирует рост производительности труда. Предоставление работникам права в выборе вариантов гибкого рабочего времени выступает альтернативой повышения заработной платы<sup>1</sup>.

Таким образом, обзор исследовательской практики гибких режимов рабочего времени свидетельствует о том, что они оказывают определенное влияние на деятельность компании через рост индивидуальной производительности или эффективности организации труда, а это позволяет не увеличивать количество трудовых затрат на единицу произведенной продукции и стоимость рабочей силы.

Исследование специфики формирования и функционирования элементов подстройки (гибкости) в использовании ресурса труда на микроуровне возможно в рамках внутреннего рынка труда (ВРТ) предприятия. На внутреннем рынке труда предприятия все элементы гибкого использования трудовых ресурсов представлены в полном масштабе. На предприятиях, где не используются многообразные факторы гибкости ВРТ, остается обычно возможность использования лишь одного фактора, прежде всего сокращения численности работников.

Внутренний рынок труда предприятия – это совокупность социально-экономических и трудовых отношений, которые формируются под влиянием механизма реализации спроса и предложения ресурса труда на микроуровне. Институциональное оформление данного механизма представлено заключением трудовой сделки «купли-продажи» рабочей силы, в виде заключения трудовых соглашений (контрактов, договоров). Субъектами такой сделки выступают работодатели, предъявляющие спрос на труд требуемого количества и качества, и наемные работники, предлагающие услуги своего труда определенного качества и на определенных условиях (заработная плата, условия труда, социальные гарантии и т.п.).

В механизме функционирования внутреннего рынка труда имеются элементы подстройки спроса и предложения труда. Это связано с тем, что:

---

<sup>1</sup> Henly, J.; Shaefer, H.L.; Waxman, E. (2006) "Nonstandard Work Schedules: Employer- and Employee-Driven Flexibility in Retail Jobs", in *Social Service Review*, Vol. 80, No. 4, pp. 609-634; Kelly, E.L.; Moen, P. (2007) "Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home", in *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, pp. 487-506.

- цикличность хозяйственной деятельности предприятия предполагает либо оптимизацию, либо увеличение потоков ресурса труда;
- для достижения эффективности использования трудовых ресурсов необходимы гибкие трудовые отношения «работник-работодатель», что позволяет увеличивать отдачу от специфического человеческого капитала;
- организация хозяйственной деятельности предполагает изменения форм и условий занятости на предприятии.

Адаптационную подстройку функционирования ВРТ следует рассматривать как механизм приспособления предприятия (работодателя) к внешним факторам, которые связаны со структурными изменениями в экономике, с сокращением спроса на продукцию, с изменением конъюнктуры на рынках ресурсов, с институциональными изменениями на рынке труда и в национальной экономике и т.п. Цель такого механизма – сокращение и адаптация трудовых издержек в условиях изменения рыночной конъюнктуры путем корректировки объема и структуры спроса и предложения труда на ВРТ. Такой механизм индивидуален для каждого ВРТ предприятия и зависит от целей его использования и от рыночной конъюнктуры, в которой работает предприятие. Основой подстройки является эластичность параметров спроса на ресурс труда, выраженных через гибкость численности работников, гибкость рабочего времени, гибкость заработной платы, гибкость затрат на персонал, гибкость рабочего места. Гибкость численности работников – изменение количества списочной (и среднесписочной) численности работников предприятия, которое вызвано колебаниями спроса на продукцию. Гибкость рабочего времени – изменение продолжительности и распределения рабочего времени, без изменения численности работников предприятия. Гибкость заработной платы – изменение (повышение или снижение) уровня среднемесячной заработной платы в рамках предприятия. Гибкость затрат на персонал – изменение во времени финансовых затрат на содержание персонала на предприятии, включая изменения структуры затрат, их объема и механизма распределения. Гибкость рабочего места: а) одновременная занятость работника на нескольких рабочих местах в режиме совмещения трудовых операций (или функций); б) «плавающие» экономические рабочие места – места, которые создаются или ликвидируются по мере производственной необходимости (как правило, рабочие места вспомогательных работников, сезонные рабочие места); в) нестандартные рабочие места, организованные вне предприятия (например, рабочие места на дому).

Особенности функционирования адаптационной подстройки в рамках ВРТ целесообразно выявлять через определение специфики функционирования элементов гибкости в использовании ресурса труда на микроуровне, оценки их взаимовлияния и связи с параметрами функционирова-

ния национального рынка труда. В совокупности это позволит обосновать динамику трудовых издержек, связанных с использованием механизма подстройки внутреннего рынка труда предприятия к изменениям рыночной конъюнктуры.

Это можно сделать путем определения: связи между элементами подстройки и формированием спроса на ВРТ; взаимосвязи между самими элементами подстройки; влияния элементов подстройки на результаты трудовой и хозяйственной деятельности (заработная плата, производительность труда, чистая прибыль).

Для оценки элементов подстройки в использовании ресурса труда на ВРТ была сформирована исследовательская выборка, включающая промышленные предприятия Беларуси с внутренними рынками труда: нефтехимической отрасли (ОАО «Могилевхимволокно»); легкой промышленности (ЗАО «Вяснянка», ОАО «Лента»); машиностроения (ОАО «Могилевский завод «Строммашина», Филиал РУП «МАЗ «Завод Трансмаш»). В выборке представлены предприятия с совокупной среднесписочной численностью работников 15546 человек (2012 г.).

В качестве источника информации для проведения исследования взяты микроданные представленных предприятий. Выборка охватывает исследовательский период 2002–2012 годы. Выборка содержит численную характеристику среднесписочной численности работников и ее структуру по категориям работников, уровень производительности труда работников, представленный через выработку одного работника в действующих ценах (в рублях), размер среднемесячной (по предприятию) заработной платы, число неотработанных человеко-часов работниками, работавшими неполное рабочее время (по инициативе нанимателя), число неотработанных человеко-часов работниками, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя, число отработанных человеко-часов, потери рабочего времени (в часах), характеристику затрат на персонал, представленную удельным весом статей в фонде заработной платы на ее тарифную и надтарифную части, на профессиональное обучение, на внутрифирменное социально-бытовое обслуживание.

Статистический мониторинг элементов подстройки в использовании ресурса труда на предприятиях промышленности Беларуси показал, что:

1. Объем спроса на ВРТ обследованных предприятий нестабилен. Направления эластичности спроса на труд и факторов, ее обуславливающих, индивидуальны для каждого предприятия.

2. Значительный рост заработной платы свидетельствует о ее гибкой «подвижности вверх», что определено в большей мере институциональными параметрами государственного регулирования. Показатели роста

производительности труда не являются эластичными. В целом рост заработной платы и рост производительности труда не коррелируют друг с другом, что указывает на отсутствие гибкости в формировании такого соотношения.

3. Наиболее распространенными элементами гибкости в использовании рабочего времени стали административные отпуска и эластичность в распределении фонда рабочего времени.

4. Структура затрат на персонал представляется самой эластичной из всех элементов гибкости в использовании ресурса труда.

На основе полученных агрегированных данных стало возможным определить и дать оценку связи между элементами подстройки и формированием спроса на внутренних рынках труда промышленных предприятий Беларуси. Оценка проводилась с использованием эконометрических методов. Теоретическое обоснование модели оценки основано на том, что:

1. Объем спроса на ВРТ имеет свою структуру, которая выражена через потребность предприятия в трудовых ресурсах определенной квалификации, специальности, профессии. Система категорий персонала, представленная рабочими, специалистами, руководителями, отражает качественные и количественные характеристики объема спроса. Это позволяет оценить гибкость спроса на труд в отношении определенной категории персонала. На практике это дает возможность разрабатывать мероприятия по оптимизации (или найму) той категории персонала, которая не востребована (или на которую есть потребность) и корректировать объем спроса на нее.

2. Предоставление отпусков работникам по инициативе нанимателя – элемент подстройки в использовании ресурса труда в условиях нестабильной рыночной конъюнктуры. Данный элемент является инструментом корректировки объема спроса и его структуры в краткосрочном периоде.

3. Количество отработанного рабочего времени – показатель, обратно пропорциональный показателю среднесписочной численности работников. Чем выше уровень производительности труда занятых на предприятии работников, выраженный через увеличение количества отработанных часов одним работником, тем меньше объем спроса на труд (сокращение среднесписочной численности работников).

4. Размер тарифной и надтарифной частей заработной платы – показатель, обратно пропорциональный показателю объема спроса на труд (среднесписочная численность работников) на ВРТ, формирующий основную часть затрат на персонал. Объем затрат на персонал увеличивается – объем спроса на труд сокращается.

В результате оценки модели сделан вывод, что формирование спроса на труд на ВРТ определяется численностью и структурой категории «рабочие». Изменение их численности изменяет весь объем спроса на труд и его структуру. Количество неотработанных человеко-часов работниками, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, является таким элементом подстройки в использовании ресурса труда, который в большей мере определяет и положительно изменяет (или оставляет стабильным) объем спроса на ВРТ. Гибкость использования ресурса труда характеризуется не только изменением численности работников предприятия, но прежде всего динамикой производительности их труда.

Для определения и оценки взаимосвязи между самими элементами подстройки в использовании ресурса труда на ВРТ были сформулированы следующие гипотезы:

- во-первых, использование на предприятии режимов неполного рабочего дня исключает введение административных отпусков и наоборот;
- во-вторых, следствием использования таких гибких элементов, как неполный рабочий день и административные отпуска является сокращение затрат на персонал;
- в-третьих, гибкое использование фонда рабочего времени определяет изменения структуры заработной платы, сокращая или увеличивая ее тарифную и, как следствие, надтарифную часть;
- в-четвертых, предприятие, сокращая надтарифную часть заработной платы, увеличивает другие затраты на персонал (например, на социально-бытовое обслуживание).

Для того, чтобы достичь понимания: а) того, как формируется поведение предприятий при выборе того или иного элемента подстройки в использовании ресурса труда, б) как взаимосвязаны между собой элементы подстройки при их использовании на предприятии и каков от этой взаимосвязи эффект, были протестированы эконометрические модели.

В результате выявилось, что существует потенциальная возможность одновременного использования двух элементов подстройки (неполный рабочий день и административный отпуск). Кроме этого введение административных отпусков в целях гибкого использования ресурса труда положительно зависит от режимов рабочего времени, которые используются в комбинации с административными отпусками. Можно предположить, что комбинированное использование этих элементов гибкости минимизирует совокупные трудовые издержки в условиях нестабильной конъюнктуры рынка. Существует пропорциональная зависимость между введением административных отпусков и затратами на надтарифную часть заработной платы. Это обусловлено тем, что административные отпуска предоставляются нанимателем с частичным сохранением или без

сохранения заработной платы, что минимизирует затраты на оплату труда. Однако при введении административных отпусков с частичным сохранением заработной платы происходит сохранение ее надтарифной части, которая является «не заработанной» работником, находящимся в отпуске. Данное обстоятельство обуславливает поведение предприятия при предоставлении административных отпусков: либо не сохранять заработную плату, либо частично сохранять только ее тарифную часть. При сокращении материальных тарифных затрат они могут увеличиваться в части социальных или бытовых расходов.

Полученные оценки позволили сделать некоторые выводы для практики относительно поведения предприятий при выборе элементов подстройки в использовании ресурса труда и предполагаемых от них социально-экономических эффектах:

1. В условиях нестабильной рыночной конъюнктуры предприятия будут в первую очередь применять сокращение количества отработанного рабочего времени посредством предоставления работникам административных отпусков и сокращать затраты на заработную плату.

2. Сокращение статей затрат, связанных с профессиональным обучением персонала, не является элементом подстройки в использовании ресурса труда. В условиях конъюнктурных (особенно в условиях промышленной модернизации) изменений увеличивается потребность в инвестициях в человеческий капитал работников. Это обосновывает необходимость данного вида затрат на персонал. Поэтому предприятия оставляют без изменений эту статью расходов.

3. Использование предприятиями режимов неполного рабочего времени, как правило, комбинируется с введением отпусков по инициативе нанимателя. Это позволяет минимизировать совокупные трудовые издержки в условиях нестабильной конъюнктуры рынка от введения сразу нескольких элементов гибкого использования ресурса труда. Например, введение административных отпусков для менее производительных работников без сохранения заработной платы позволяет сократить зарплатные издержки и перераспределить их в пользу более производительных работников, которые могут быть заняты в режиме неполного рабочего времени. Тем самым сохраняется кадровое ядро наиболее квалифицированных работников.

4. При введении административных отпусков предприятия не заинтересованы сохранять заработную плату работников, так как данный вид трудовых затрат экономически не обоснован. В целях обеспечения социальных норм путем сохранения заработной платы предприятия будут выплачивать только ее тарифную часть (или процент от нее).



5. Поведение предприятий при использовании гибких заработных плат определяется, во-первых, с учетом количества отработанного рабочего времени, во-вторых, с учетом того, что при увеличении ее одной части сокращается ее другая часть. Одновременный рост элементов заработной платы не только увеличивает материальные затраты предприятия, но и минимизирует ее стимулирующую функцию (т.к. появляется эффект «отлынивания» от работы, при котором работник понимает, что заработная плата будет расти независимо от результатов его труда). При определении части заработной платы, которая будет использована как элемент гибкости при управлении трудовыми ресурсами, как правило, предпочтение отдается ее надтарифной части.

Целью определения влияния элементов подстройки на результаты трудовой и хозяйственной деятельности является выявление социально-экономического эффекта от их использования.

Полученные оценки свидетельствуют об определенных причинно-следственных связях. Однако теснота таких связей невысока. Например, на результаты трудовой деятельности, выраженные через рост заработной платы и производительность труда, использование гибких форм в управлении трудовыми ресурсами заметных социально-экономических эффектов не дает. Но подтверждаются направления влияния элементов подстройки на результаты трудовой деятельности, которые не противоречат теории: например, увеличение затрат на профессиональное обучение сокращает среднемесячную заработную плату. Это говорит о том, что предприятие не выделяет отдельные средства на инвестиции в человеческий капитал работников, а формирует их при оптимизации средств на оплату труда. Значительным стимулирующим фактором роста производительности труда работников является увеличение затрат предприятия на внутрифирменное социально-бытовое обслуживание (на социальный пакет, в том числе).

Таким образом, элементы подстройки не оказывают влияния на результаты трудовой деятельности и эффективность использования ресурса труда. Использование подстройки содействует приспособлению трудовых ресурсов к конъюнктуре рынка. Гибкость подстроечных элементов в управлении ресурсом труда на предприятии способствует оптимизации трудовых издержек.

Влияние элементов подстройки на результаты хозяйственной деятельности предприятия определяется с помощью показателей чистой прибыли. Тренд динамики показателей чистой прибыли неоднозначен, так как размеры показателей у различных предприятий не сопоставимы и зависят от объемов производства и цены произведенной продукции; диа-

пазон показателей достаточно широкий (от положительных до отрицательных значений).

Оценка влияния на показатели чистой прибыли таких элементов подстройки, как административные отпуска, неполный рабочий день и уровень тарифной и надтарифной части заработной платы показали, что между указанными показателями нет тесной зависимости, т.е. эти элементы не определяют (и зачастую почти не влияют) на результаты хозяйственной деятельности.

Это говорит о том, что для белорусских предприятий подстроечные элементы являются инструментом приспособления при использовании ресурса труда к условиям экономической нестабильности, причем этот инструмент является экономически нейтральным (т.е. не дает ни положительных ни отрицательных эффектов), что позволяет его использовать без ущерба для хозяйственной деятельности предприятия.

Представляет интерес институциональные взаимосвязи между элементами подстройки внутреннего рынка труда предприятия с аналогичными элементами национального рынка труда.

Связь элементов подстройки внутреннего рынка труда с функционированием национального рынка труда осуществляется через институты использования рабочего времени (отпуск по инициативе нанимателя, неполное рабочее время). Правовую основу таких институциональных связей создают нормы трудового законодательства Республики Беларусь (статьи 191 и 289 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

Нормативно-правовые условия устанавливают пределы отпуска без сохранения заработной платы или с частичным ее сохранением по инициативе нанимателя. Основания предоставления данного вида отпуска – временная приостановка работ или временное уменьшение их объема, отсутствие другой альтернативной работы на предприятии. Продолжительность отпуска законодательно не определена и зависит от длительности у нанимателя обстоятельств производственного или экономического характера. Условием отпуска является согласие работника. Форма согласия не определена. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между работником и нанимателем. Нормативно регламентируется установление неполного рабочего времени, которое устанавливается в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Та-

кая договорённость закрепляется в трудовом договоре (контракте). Иницируя установление неполного рабочего времени для работника, наниматель обязан обосновать такие действия производственными, организационными или экономическими причинами и предупредить работника об установлении ему неполного рабочего времени письменно не позднее, чем за один месяц. Работник вправе оспаривать правомерность установления ему неполного рабочего времени.

Параметры институционального сравнения нормативно-правовых условий представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Параметры институционального сравнения ст. 191 и ст. 289 ТК РФ**

<i>Параметры сравнения</i>	<i>Отпуск по инициативе нанимателя</i>	<i>Неполное рабочее время</i>
Срок (продолжительность)	Неограничен	Регламентирован
Основания для предоставления	Производственная и экономическая необходимость	Производственная необходимость, согласованная с желанием работника
Форма согласия	Не определена	Письменная
Оплата труда	Не сохраняется (либо частично сохраняется)	За отработанное рабочее время с сохранением дополнительных выплат
Условия	Согласие работника в свободной форме	Письменное обоснование необходимости, письменное предупреждение работника об установлении ему неполного рабочего времени не позднее, чем за один месяц.

Таким образом, при сравнении институциональных параметров нормативно-правового действия двух статей видно, что:

- ст.191, регламентирующая использование отпусков по инициативе нанимателя, представляется менее институционально жесткой для нанимателя, так как она используется в рамках договоренностей между нанимателем и работниками, которые устанавливаются в свободной форме;

- применение ст.191 сокращает трудовые издержки, так как заработная плата не сохраняется (либо частично сохраняется) на фоне неограниченного срока продолжительности административного отпуска;

- ст.289 имеет более жесткие институциональные рамки, обуславливающие определенный срок действия неполного рабочего времени, необходимость письменной договоренности между нанимателем и работниками о возможности введения данных режимов рабочего времени, использование такого рабочего времени возможно только с согласия работника;

- применение ст. 289 не только сохраняет трудовые издержки предприятия, но и может их увеличить в силу того, что у работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, снижается уровень производительности труда и трудовая мотивация («наниматель все равно не уволит»).

Поэтому институциональную связь между элементами гибкого использования ресурса труда на микро- и макроуровнях следует видеть вследствие применения предприятиями ст. 191 ТК РФ. Данная статья определяет возможность использования элемента гибкости (отпуск по инициативе нанимателя), а предприятия достигают экономической эффективности от ее использования. Это подтверждается и тем, что на протяжении исследуемого периода (2002–2012 гг.) предприятиями активно использовались отпуска по инициативе нанимателя по сравнению с режимами гибкого рабочего времени.