

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). Иницилируя 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.