

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Формирование теоретической концепции внутреннего рынка труда 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 гг. 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 гг. прошлого столетия такого рода идеи научно оформляются в концепции П. Доринджера и М. Пайора [2].

П. Доринджер и М. Пайор определяют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур. Его следует отличать от существующего в рамках стандартной экономической теории «рынка труда или внешнего рынка труда», где решения, связанные с заработной платой, распределением и профессиональным обучением работников, непосредственно определяются хозяйственными переменными. Причем оба рынка взаимосвязаны, и переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные «ворота» внутреннего рынка.

Таким образом, 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. Данный комплекс процедур может быть представлен как совокупность факторов, ограничивающих конкуренцию и формирующих внутренний рынок труда: специфики квалификации, обучения на рабочем месте и традиций, образованных рабочим коллективом. Эти три фактора, защищая рабочие места, создают и расширяют коллективное знание, необходимое для производства конкретного товара. В связи с этим внутренние рынки труда определяют отношения, связанные с существующей квалификацией и, соответственно, занятостью и служебным продвижением на предприятии. Внешние рынки (по отношению к предприятию) касаются формирования новых отношений занятости: поиска места работы, найма работников и т.п.

Для отечественной экономической науки категория «внутренний рынок труда» и происходящие на нем процессы представляются малоизученной проблемой. Выделение данного рынка в качестве отдельной категории является сегодня предметом научной дискуссии.

А. Рофе, Б. Збышко, В. Иншин, отмечая существование внутреннего рынка труда, утверждают, что на внешнем рынке труда происходит распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями, а на внутреннем – горизонтальное и вертикальное перемещение с одной должности на другую в пределах одного предприятия [3, с. 63-64].

А.А. Никифорова рассматривает внутренний рынок труда наряду с внешним (профессиональным) как два обобщенных типа различных моделей рынка труда, сформировавшихся в промышленно развитых странах [5, с. 10-11]. Два типа рынка труда (внутренний и внешний) различаются: 1) системой подготовки кадров; 2) методами повышения профессионально-квалификационного уровня; 3) практикой продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; 4) особенностями регулирования на основе коллективного договора.

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.

Содержание внутреннего рынка труда следует рассматривать как определяющую характеристику экономического объекта, которая представляет единство всех составных его элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций.

Цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к организации) и внутренний (в рамках организации) 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, т.к. 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.

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;
- формирование уникального для данного предприятия человеческого капитала; поддержание социальной стабильности в коллективе.

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

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

Основным мотивационным фактором формирования ВРТ в странах рыночной экономики является развитие работников в условиях постоянно обновляющейся системы информации и знаний, что неизбежно обуславливает как интерес работодателя, так и интерес работников в развитии человеческого капитала, соответствующего новым инновационным требованиям рыночного развития. В современных условиях профессиональные знания, к сожалению, очень быстро устаревают. Ежегодно в мировом хозяйстве, по оценке западных исследователей, отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых. Если раньше высшего образования было достаточно для 20-25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок его эффективности составляет 5-7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, – 2-3 года. Это означает, что в некоторых отраслях инновационные циклы короче, чем время подготовки специалистов. Это влечет за собой потребность в непрерывном повышении квалификации и переподготовке персонала. Если нет постоянного обновления знаний, то деградация населения неизбежна. Такие объективные изменения стимулируют и мотивируют инвестирование на предприятии специальных и общих знаний и навыков работников, которые, по мнению Г. Беккера, представляют интерес лишь для той фирмы, где они были получены, и общую подготовку работников, которой может найтись применение, и на множестве других фирм [6].

Данное обстоятельство, например, стимулирует шведских работодателей организовывать образовательные программы, которые одновременно охватывают до 5% рабочей силы, значительны и ассигнования на эти цели. Такая активная образовательная политика со стороны работодателей, по мнению многих исследователей, объясняет самый высокий уровень занятости в этой стране. Кроме этого, в период 80-х гг. в Швеции для проведения эффективной образовательной политики предприятия стали использовать определенную часть прибыли на формирование так называемых фондов трудящихся или инновационных фондов. Данные фонды финансировали затраты на научные исследования и обучение персонала [7].

Мировая практика свидетельствует о различных направлениях формирования практики развития образовательного уровня человеческого капитала на ВРТ предприятий. Так, в США в 70-х гг. был принят специальный закон «Об инвестициях в трудовые ресурсы». Согласно данному закону предприятия, осуществляющие не только повышение квалификации, но и профессиональную подготовку отдельных неконкурентоспособных категорий граждан (молодежи без образования или с низким образовательным цензом, одиноких женщин с детьми, лиц пенсионного возраста и т.п.), могут получить скидку с налога на прибыль в размере 7%. Некоторые штаты повышают этот процент до 10. Если предприятие после профессионального обучения принимает такое лицо на работу, то в течение двух последующих лет оно имеет право на налоговую скидку в размере 4,5 тыс. долларов в год в расчете на одного принятого. Суммы, направляемые предприятиями на профессиональную подготовку молодежи, полностью освобождаются от налогообложения. Кроме этого, в 1995 г. американские компании тратили в среднем 5-7% фонда заработной платы на обучение своих сотрудников, считая, что это одно из самых выгодных вложений капитала [8, с. 3-17].

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

Этап 1 (1991 – 1993 гг.). Период осмысления и первичной адаптации к условиям новых правил и ценностей рыночной экономики. На большинстве предприятий ВРТ и кадровая работа в целом находились в тени экономической стратегии. Администрация предприятий была озабочена поиском путей развития производства в условиях потери экономических связей в результате распада СССР. Поэтому проблемы, связанные с развитием и регулированием ВРТ, казались мало актуальными. Однако именно на этом этапе внутренние рынки труда белорусских предприятий произвели самое масштабное увольнение работников по причинам сокращения штатов: 1991 г. – 48,7%, 1992 г. – 55,4% [9]. Такое поведение работодателей явилось объективной рыночной реакцией на условия социально-экономической нестабильности.

Этап 2 (1994 – 1996 гг.). В этот период на внутренних рынках труда особо заметными темпами начал формироваться навес избыточной занятости. Об этом свидетельствует, во-первых, тот факт, что за 1995 – 1996 гг. ВВП уменьшился более чем на 7%, а численность занятых – менее чем на 3,2% [10, с. 351]. Во-вторых, рост численности работников, трудящихся 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) [9, 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, т.к. в 1995 и 1996 гг. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущего года: 1995 г. – 69%, 1996 г. – 95% [11].

Этап 3 (1997 – 2000 гг.). Сохранение избыточной занятости на ВРТ (например, в 1997 – 1998 гг. избыточную занятость имели 41% промышленных предприятий г. Могилева). В свою очередь наличие избыточной занятости на ВРТ определяет низкий уровень безработицы на внешнем рынке труда (1995 г. – 2,9%, 1999 г. – 2,1%) [12, 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 исследованиям 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%) предприятий [10, с. 382-385].

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%) [12, с. 265-266];

2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002 г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%) [12, 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. человек, то на аналогичный период 2003 г. – 3919,8 тыс. человек. Таким образом, соотношение принятых и уволенных работников в этот период (2002 – 2003 гг.) составило 74,4% и 85,7% соответственно (в 2000 г. для сравнения – 94,1%) [12, 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. человек, в 2003 г. – 31,7 тыс. человек. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс. человек). 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 [12, с. 228].

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

Таким образом, данные этапы развития ВРТ в Республике Беларусь позволяют определить их специфические характеристики. Прежде всего необходимо отметить, что особую роль в поддержании внутренних рынков труда у нас играет не структурная перестройка экономики и НТП, а необходимость для предприятий оказывать социальную поддержку высвобождаемым работникам. Данное обстоятельство в наименьшей степени связано с эффективностью занятости. Об этом же свидетельствует и падение уровня заработной платы работников ВРТ (доля заработной платы в денежных доходах работников снизилась с 56,7% в 2001 г. до 53,3% в 2003 г.) [12, с. 317]. Наблюдаются и уравнивательные тенденции в оплате труда. Например, номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников на ВРТ по отраслям экономики в Могилевской области колеблется в пределах от 283 тыс. рублей до 240 тыс. рублей (т.е. разница составляет всего 15,4%) [13, с. 643]. Отсутствие должных стимулов к карьерному продвижению приводит к утрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции – содействия эффективной занятости и развитию человеческого капитала.

На данном этапе экономического развития Республики Беларусь начинают четко обозначаться границы внутренних рынков труда предприятий за счет их сужения и вывода части персонала за пределы экономически необходимого. Об этом свидетельствует анализ процессов, происходящих в сфере занятости населения на макро- и мезоуровнях. Так, на макроуровне наблюдалось увеличение масштабов вынужденной неполной занятости (9,9% в 2001 г. и 14,2% в 2003 г.) и трансформация данного вида занятости в регистрируемую безработицу с увеличением доли высвобожденных работников (с 6,8% в 2001 г. до 7,9% в 2003 г.) [12]. В качестве примера мезоуровня уместно использовать анализ экономики Могилевской области за период 2001 – 2003 гг., где наблюдалась тенденция падения занятости населения в результате сокращения числа занятых работников на региональных ВРТ: в 2001 г. число занятых составило 520,1 тыс. человек, в

2002 г. их численность была уже 506,4 тыс. человек, а к началу 2004 г. было занято 480,6 тыс. человек [13, с. 633]. Кроме этого, о формировании границ ВРТ на предприятиях Могилевской области свидетельствует и тот факт, что в течение 2003 г. с предприятий и организаций области по различным причинам было уволено 105,8 тыс. человек, принято на работу – 95,7 тыс. человек. В области отмечалась значительная мобильность рабочей силы. Показатель общего оборота рабочей силы составил 48,0% [13].

Начинает складываться система высоко- и низкооплачиваемого труда в зависимости от квалификации. Так, по данным мониторинга социально-трудовой сферы Республики Беларусь, наблюдается следующее распределение заработных плат работников на ВРТ в зависимости от их квалификационного уровня: в 2002 г. работники с высшим образованием получали в среднем 180 тыс. рублей (в сфере материального производства – 200 тыс. рублей, непромышленной сфере – 118 тыс. рублей), работники со средним специальным образованием получали в среднем 140 тыс. рублей (160 тыс. рублей и 92 тыс. рублей соответственно), работники со средним общим образованием получали в среднем 123 тыс. рублей (136 тыс. рублей и 71 тыс. рублей соответственно). Хотя имеющаяся дифференциация в оплате труда в зависимости от уровня квалификации не так и велика (1:1,2:1,5) [14, с. 156], однако уже просматривается положительная тенденция к адекватной оценке качественного человеческого капитала в Республике Беларусь.

Вместе с тем, дифференциация в оплате труда имеет значительные различия в зависимости от технологического состояния предприятия. Данное положение может быть аргументировано следующим: например, сравнивая степень износа основных промышленно-производственных средств в 2003 г. в таких отраслях промышленности, как химическая (износ составил 71,3%) и пищевая (износ 47,6%), следует заметить, что оплата труда в общей структуре затрат на работников в данных отраслях имеет некоторую разницу (химическая – 50%, пищевая – более 60%), констатирующую зависимость от технологического состояния отраслей промышленности [12; 15].

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

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

ЛИТЕРАТУРА

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. – P. 1-9; 13-28.
3. *Рофе А., Збышко Б., Иншин В.* Рынок труда, занятость населения. Экономика ресурсов для труда. – М., 1997. – 160 с.
4. *Ковалев С.Г., Тучков А.И.* Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1992. – 85 с.
5. *Никифорова А.* Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Междунар. отношения, 1991. – 184 с.
6. *Becker, Gary S.* Investment in human capital: a theoretical analysis. – LXX (October), 1962.
7. *Лукьянова Г., Цысина Г.* Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза (90-е гг.) // МЭМО. – 1999. – № 11. – С. 19-27.
8. *Супян В.Г.* Сфера труда в США: новые тенденции // США: экономика, политика, идеология. – 1998. – № 6. – С. 3-17.
9. Занятость и оплата труда работников в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1996. – 166 с.
10. Статистический ежегодник Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. – 585 с.
11. Республика Беларусь в цифрах. Стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 1999. – 210 с.
12. Труд и занятость в Республике Беларусь. Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. – 407 с.
13. Регионы Республики Беларусь, 2004. Стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. – 730 с.
14. *Соколова Г.Н.* Человеческий капитал в Республике Беларусь // Общество и экономика. – 2003. – № 10. – С. 148-159.
15. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. Стат. сборник. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2004. – 611 с.

SUMMARY

The problem of home labour market being new and unexplored in economics, the author of the article purposes to define the objective trends of home labour market development in the Republic of Belarus during transitional period.