

ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Н.В. Маковская,

кандидат экономических наук, доцент, докторант Белорусского государственного экономического университета

Внутренние рынки труда предприятий: методология формирования и исследования

Состояние макроэкономического уровня экономики рыночного типа в большей мере зависит от развития ее структурных составляющих: микро- и мезоуровней. Недооценка состояний данных уровней затрудняет, а иногда делает невозможным, применение государственных регулирующих мер в хозяйственных сферах регионов и предприятий. Современная экономическая система Республики Беларусь характеризуется расширением рыночных отношений на все хозяйственные уровни, и в частности на уровень социально-трудовой сферы предприятий. Необходимость анализа устойчивого развития данной сферы обусловлена тем, что именно здесь сосредоточены процессы и механизмы, формирующие всю трудовую систему экономики страны.

Современная экономическая мысль методологически выводит основы социально-трудовой деятельности из общей системы рынков труда. В свою очередь, эта система, во-первых, является структурной частью экономической системы общества [1; 4], а во-вторых, имеет свое функциональное предназначение, свое дифференцированное положение и свое взаимодействие с другими хозяйственными подсистемами. Кроме этого, принципы функционирования всей системы рынков труда позволяют представить ее в виде трех основных элементов, которые определяются такими параметрами, как:

- вход в систему рынков труда. Данный параметр характеризуется внутренними рынками труда предприятий, где аккумулируются и развиваются трудовые ресурсы, происходит их соединение со средствами производства и реализуются трудовые отношения, обеспечивающие производственный процесс;

- взаимодействие внутренних рынков труда с внешней средой. Оно осуществляется в рамках регионального рынка труда. Здесь происходит сбор и обработка информации, касающейся социально-трудовой сферы жизнедеятельности структурных (географически обусловленных) элементов общества, характеризующихся демографическими и производственно-хозяйственными особенностями. Региональный рынок труда является своего рода посредником, или каналом, осуществляющим процесс обратной связи между внутренними рынками труда организаций и совокупным рынком труда. Именно в региональных рамках рынка труда происходит реакция на изменения требований социально-экономической, инвестиционной и инновационной политики государства. Данная реакция находит свое выражение в напряженности регионального рынка труда, которая определяет уровень безработицы на совокупном рынке труда в целом;

- выход из системы рынков труда. Он представлен совокупным рынком труда, который является динамичной подсистемой и выполняет основные функции регулятора движения и реализации трудовых ресурсов в хозяйственной жизни страны.

Именно такой методологический подход позволяет все социально-экономические и трудовые процессы, из которых складывается функционирование общей системы рынков труда, свести к определенным типам, характеризующим данную систему. В основе этих типовых процессов, безусловно, находятся общечеловеческие принципы социального развития [3. С. 135–137], которые делают возможной экономическую и хозяйственно-трудовую деятельность индивидов.

Следует заметить, что взаимодействие типовых процессов системы рынков труда имеет всеобщий характер, так как именно

через взаимодействие происходит исполнение системных функций всех уровней рынков труда. Это, в свою очередь, позволяет обеспечить функционирование социально-трудовых отношений в обществе. Взаимодействие и взаимозависимость процессов, имеющих место во всех подсистемах рынка труда, могут быть представлены в виде схемы.

Схема разработана с позиций структурно-функционального подхода. Представленная в виде функциональной матрицы, она демонстрирует внутренние рынки труда (ВРТ) как качественно результативную основу функционирования всей системы рынков труда. То есть функциональные проблемы совокупного и регионального рынков труда реализуются в полной мере на внутренних рынках труда, и наоборот, функциональные проблемы микроуровня являются предпосылками кризисного состояния мезо- и макроуровней рынков труда. Кроме этого, данная схема позволяет увидеть причинно-следственные связи формирования каждого рынка труда в общей системе и предпосылки образования внутренних рынков труда. Так, очевидно, что, в соответствии с принципом разделения труда, каждый рынок труда в общей системе имеет функциональное предназначение. С этих позиций становится понятным функциональное предназначение ВРТ предприятий в общей системе рынков труда. С точки зрения процесса кооперации,

ВРТ предприятий несут следующую функциональную нагрузку:

1) вследствие организационной кооперации на ВРТ происходит сужение сферы труда и трудовые ресурсы концентрируются в территориально ограниченном пространстве. Цель ВРТ в процессе такой кооперации – сокращение (оптимизация) издержек, связанных с функционированием и жизнеобеспечением трудовых ресурсов, которые на данном уровне представляют совокупность конкретных людей;

2) в результате профессионально-квалификационной кооперации на ВРТ происходит обмен продуктами специализированной деятельности трудовых ресурсов, которые сосредоточены в одном пространстве и работают одновременно, выполняя не различные общеэкономические задачи, а одни и те же, обусловленные спецификой производственной деятельности организации.

С позиций разделения труда, ВРТ предприятий позволяют:

- более точно (предметно) определять научно-практические основы организации внутрипроизводственных социально-трудовых связей на уровне отраслевых, региональных и национальных производственных единиц;
- обосновывать границы хозяйственной, производственной и социальной кооперации на уровне отдельной организации;

Схема взаимодействия и взаимозависимости процессов в системе рынков труда

Типовые процессы системы рынков труда	Подсистемы системы рынков труда		
	Совокупный рынок труда государства	Региональный рынок труда	Внутренние рынки труда организаций
Межличностные	Формирование имущественных и социально-трудовых отношений	Формирование численности и структуры трудовых ресурсов	Самовыражение и профессионально-социальное развитие трудового потенциала
Управленческие	Обеспечение занятости и контроль безработицы	Размещение трудовых ресурсов и организация трудовой деятельности	Формирование системы стимулирования труда
Мотивационные	Формирование трудовой активности населения	Формирование профессионально-квалификационного интереса и возможностей трудовых ресурсов	Формирование высокопроизводительного, творческого и мотивированного труда

- разрабатывать формы разделения функциональных обязанностей между различными категориями работников, которые адекватны производственным и социально-трудовым отношениям конкретной организации;

- формировать систему фиксации затрат и состояний социально-экономической системы в сфере труда в каждой производственной единице;

- определять фактический уровень профессионально-квалификационного развития различных категорий работников в организациях и делать прогнозы, будет ли он достаточным для инвестиционного и инновационного роста в перспективе.

Кроме этого, на основе принципов разделения труда следует отдельно выделять функциональную, общественную и хозяйственную роли ВРТ предприятий.

Функциональная роль ВРТ в системе рынков труда в самом общем плане сводится к воспроизводству человеческого капитала требуемого качественного уровня; созданию рыночного механизма управления (самоуправления) трудовыми процессами; разработке системы стимулирования творческого и высокопроизводительного труда.

Специфика *общественной роли ВРТ* состоит в том, что в границах данного рынка просматриваются природа разъединения умственного и физического труда, а также причины иерархического построения трудовых функций работников. Это является основой проявления авторитета, власти и силы, что обуславливает иерархическое устройство социального организма общества – механизма социального единения, принуждения и соподчинения совместно действующих работников в условиях рынков труда всех уровней. Кроме этого, в рамках ВРТ, где реализуется совместная трудовая деятельность людей, имеет место разделение труда на сложный и простой, на умственный и физический, для выполнения которого требуются различная квалификация, напряжение воли и внимания людей. Такого рода разделение труда в рамках ВРТ делит всех работников на лидеров и подчиненных, на ответственных и рядовых. Данная градация, формирующаяся в рамках ВРТ, является основанием для профессионально-квалификационной и должностной

классификации работников (разряд, классность, степень; руководитель, подчиненный) в системе рынков труда.

Хозяйственная роль ВРТ в системе рынков труда предполагает специализацию труда. Поскольку специализация труда представляет собой группировку родов деятельности по отраслям хозяйства, в процессе которой формируются профессионально-квалификационные совокупности работников, объединенных определенным видом труда, то, исходя из этого, выделяются отраслевые ВРТ предприятий, отличающиеся характером выполняемых общественно-трудовых функций в системе национального производства (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, строительство, связь и др.). Отраслевые ВРТ предприятий являются слагаемыми региональных рынков труда и совокупного рынка труда в целом.

Представленные таким образом, функциональные предназначения всех рынков труда, входящих в систему, позволяют дифференцировать их по рыночным процессам, имеющим место в рамках данных рынков. Впервые основа такой дифференциации заложена в работах В. Ойкена [4; 5]. Он разграничивал рынки труда исходя из их детерминации и реальных форм занятости, на них возникающих. По В. Ойкену, детерминация рынков труда основывается на системе рыночного обмена, который, с одной стороны, характеризуется конкуренцией и монополией, с другой – спросом и предложением рабочей силы. Вариативность данных комбинаций складывается в процессе социальной эволюции различных субъектов экономического поведения и закрепляется в конкретных институциональных формах рынка труда. Используя детерминизм и морфологию рынков труда, В. Ойкен выделяет в рыночной системе труда шесть основных сегментов [4; 5]. Эти сегменты позволяют достаточно четко увидеть функциональные рамки и место совокупного, регионального рынков труда и внутренних рынков труда предприятий.

Придерживались принципа сегментирования и такие исследователи, как П. Доринджер и М. Пайор, которые впервые разработали «дуальную» модель рынка труда, для того чтобы объяснить особенности измене-

ния рыночной конъюнктуры на данном рынке. На сегментации рынка труда настаивал и Г. Беккер, обосновывая ее дискриминационным выбором работодателей (модель личных убеждений Г. Беккера), при котором социально-рыночные стереотипы являются основанием экономического решения в процессе найма рабочей силы. Из сегментации рынка труда вывел внутренний рынок труда и Дж. Аткинсон. Он выделял ВРТ на основе имеющегося на предприятии сформированного кадрового ядра, которое обеспечивает основные параметры эффективности хозяйственной деятельности.

Таким образом, принцип сегментирования и концепция дуальности рынка труда могут быть рассмотрены как методологические предпосылки формирования ВРТ, позволяющие увидеть существование и место данного рынка в системе рынков труда. Окончательно институциональную предпосылку формирования внутреннего рынка труда сформулировал Р. Коуз, который вывел его из деления рынка труда на внешний и внутренний в своей теории фирмы [6].

В целом, анализ основных научных подходов и направлений в исследовании понятия «внутренний рынок труда» позволяет сделать вывод, что данная категория является вполне устоявшейся в научном обороте и что правомерность ее использования связана с выделением в системе рынков труда трех уровней (совокупный, региональный рынки труда и внутренние рынки труда организаций).

Таким образом, анализируя структурно-функциональное вычленение и предпосылки формирования ВРТ в системе рынков труда, с одной стороны, можно вести речь об объективной реальности существования такой институциональной формы, как внутренний рынок труда предприятия, с другой – говорить о наличии специфических принципов функционирования и критериев сформированности данных рынков, которые вытекают из экономического содержания внутреннего рынка труда предприятия.

Если содержание внутреннего рынка труда рассматривать как определяющую характеристику экономического объекта, которая представляет собой единство всех его составных элементов, свойств, внутренних

процессов, связей, противоречий и тенденций, то экономическую сущность ВРТ предприятий, в самом общем плане, можно свести к следующему:

1) к характеристике преимуществ, имеющих место в рамках ВРТ. Так, безусловными являются экономические преимущества для:

а) работодателей – сокращение издержек по найму и отбору работников; уменьшение риска при заполнении вакансий; наличие служебной лестницы, что создает стимулы для работников соблюдать дисциплину, повышать производительность труда и квалификацию; экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

б) наемных работников – гарантии занятости и постоянного дохода; наличие служебной лестницы; социальные гарантии и социальная защита;

в) местных органов управления и службы занятости – экономия на трансакционных издержках на рынке труда (затраты на создание банка данных о свободных рабочих местах, о предложении рабочей силы на внешнем (региональном) рынке труда; затраты, связанные с повышением квалификации, переподготовкой, и др.); возможность поддержания социальной стабильности в регионе;

2) к специфической характеристике объектов ВРТ, в качестве которых следует выделять:

а) человеческий капитал, который обладает профессионально-квалификационным уровнем, имеет различные условия занятости и уровень заработной платы;

б) социально-экономическое положение различных профессиональных групп работников, включающее: качество и уровень жизни, социальные нормы и гарантии;

3) к характеристике субъектов ВРТ, которые являются носителями производственно-хозяйственной деятельности, направляющими свою экономическую активность на объекты ВРТ и определяющими совокупность социально-трудовых отношений, связанных с процессом использования человеческого капитала на внутреннем рынке труда организации. К субъектам ВРТ относятся: наемные работники; работодатели, как

хозяйственные субъекты, предъявляющие спрос на человеческий капитал определенного качества; профсоюз, как выразитель общих социально-экономических и профессиональных интересов работников в условиях конкретного ВРТ;

4) к особенностям социально-трудовых отношений между субъектами внутреннего рынка труда. Специфичность социально-трудовых отношений на ВРТ определяется составляющими структурными элементами данного рынка на том или ином уровне его функционирования (бригада, участок, цех и т. п.), которые имеют правовой статус социальных и трудовых взаимосвязей. Это предопределяет возможность широкого применения данных отношений как инструмента эффективного использования человеческого капитала на ВРТ. Трудовые отношения между субъектами на ВРТ находят свое проявление в двух формах (моделях):

- рыночной модели трудовых отношений, в которой участвуют только два субъекта ВРТ: работодатель и наемный работник. Механизм функционирования данной модели опосредован законом спроса и предложения человеческого капитала. Объектом трудовых отношений в данной модели являются наемные работники;

- социальной модели трудовых отношений (модель социального партнерства), в которой участвуют все три субъекта ВРТ: работодатель, наемный работник и профсоюз. Механизм функционирования данной модели опосредован социальными требованиями профсоюза по поводу трудовых интересов работников. В качестве объекта трудовых отношений в данной модели выступают трудовые права и интересы наемных работников;

5) к специфике системных функций ВРТ, которые характеризуются их проявлением в рыночной и социальной моделях трудовых отношений. Так, специфика функций ВРТ, относящихся к рыночной модели трудовых отношений субъектов данного рынка, состоит: в обеспечении сбалансированности спроса и предложения человеческого капитала внутри предприятия; в сохранении наиболее ценной части (кадрового ядра) работников, обладающих высоким квалификационным уровнем; в первоочередном обеспе-

чении социальными гарантиями и благами работников с высоким трудовым потенциалом; в обеспечении функциональной гибкости в системе управления высококвалифицированным персоналом. Для социальной модели трудовых отношений субъектов характерны такие функции ВРТ, как: выявление состояния и перспектив использования труда работников (перспектив увольнений и приема); выявление степени удовлетворенности работников своим трудом; защита трудовых прав и интересов работников; обеспечение безопасности и охраны труда.

Изучение внутренних рынков труда невозможно без определения направлений их взаимодействия и взаимовлияния с совокупным рынком труда. Поскольку совокупный рынок труда национальной экономики представляет собой иерархическую социальную систему трудовых отношений разных уровней (макро-, мезо- и микроуровни), то необходимо предположить, что направления такого взаимодействия и взаимовлияния не проявляются одинаково на макро- и мезоуровнях. Так, на макроуровне функциональная роль ВРТ предприятий в большей мере сводится:

- к формированию профессионально-квалификационных характеристик трудового потенциала государства;

- к проявлению инициативы создания рыночного механизма управления трудовыми процессами в экономической системе общества;

- к определению направлений стимулирования творческого и высокопроизводительного труда в обществе, что является основой нормативно-правовой деятельности в сфере трудовых и общественных отношений;

- к формированию принципов социального равенства и справедливости исходя из общественной ценности качеств работников, что является базой разработки основных направлений социальной политики государства.

Таким образом, на макроуровне, в рамках совокупного рынка труда, роль ВРТ предприятий имеет большое значение в формировании социально-экономических процессов, влияющих как на экономическое благосостояние, так и на политическую стабильность общества.

На мезоуровне, в рамках регионального рынка труда, значение и роль ВРТ можно определить следующими положениями:

- ВРТ позволяют сужать сферу труда и уменьшать концентрацию трудовых ресурсов в территориально ограниченном пространстве, что дает возможность сокращать издержки, связанные с функционированием и жизнеобеспечением работников конкретного региона;

- в результате профессионально-квалификационной кооперации труда всех ВРТ региона происходит обмен продуктами специализированной деятельности трудовых ресурсов, что обеспечивает решение общеэкономических региональных задач;

- определение производственных границ каждого ВРТ и процессов, имеющих место в их рамках, позволяет прогнозировать социально-трудовые процессы в регионе и разрабатывать механизм регулирования регионального рынка труда;

- ВРТ обуславливают специализацию региона, так как они формируют профессионально-квалификационную совокупность работников, объединенных определенным видом труда. В свою очередь, на их базе создаются отраслевые ВРТ, которые являются слагаемыми региональных рынков труда и совокупного рынка труда в целом.

Таким образом, однозначно можно говорить о значимой роли ВРТ и об их влиянии на состояние совокупного и регионального рынков труда. В то же время, по мнению Доренджера и Пайора, если бы не было ограничения внешним рынком труда (конкурентные ограничения), то не сформировался бы внутренний рынок труда [7. С. 96]. Из этого следует, что внешний рынок труда и ВРТ предприятий взаимообусловлены. Их объективное рыночное влияние друг на друга проявляется в том, что:

- 1) на ВРТ предприятий идет согласование экономических интересов субъектов хозяйственной деятельности в процессе формирования рыночных (либо нерыночных – социальных) трудовых отношений, что обуславливает направления общей трудовой политики на совокупном рынке труда;

- 2) на ВРТ предприятий происходит распределение человеческого капитала в соответствии со структурой общественных по-

требностей и развитием технического базиса, что обуславливает дисбаланс (баланс) спроса и предложения трудовых ресурсов на совокупном рынке труда;

- 3) на ВРТ предприятий определяются направления формирования человеческого капитала для совокупного рынка труда исходя из стратегии развития производственной сферы;

- 4) ВРТ предприятий выступают инициаторами стимулирования труда и формирования оптимальной профессионально-квалификационной структуры общества, которая определяет место и роль трудовой сферы государства в общемировой системе разделения труда.

Рассмотренные взаимовлияния также вызывают ряд социально-экономических проблем, которые возникают на совокупном рынке труда: проблема уровня безработицы, проблемы занятости (трудоизбыточная и трудонедостаточная занятость, неэффективная и нерациональная занятость и т. п.), проблемы определения социальных стандартов в сфере труда, социальной защиты занятого и незанятого населения, социального партнерства и т. п.

Такого рода методологический анализ позволяет констатировать внутренние рынки труда предприятий как объективную экономическую реальность, которая взаимосвязана с другими экономическими процессами хозяйственной жизни общества. Внутренние рынки труда предприятий – это подсистемные сформированные образования (в системе рынков труда), которые имеют свое функциональное предназначение, дифференцированное положение и являются входом в общую систему рынков труда. Содержательный анализ ВРТ предприятий указывает на то, что это социально-экономические системы (институты), ограниченные рамками одной организации, имеющие свои административные правила и процедуры и характеризующиеся субъект-объектными отношениями.

Специфика субъект-объектных отношений на ВРТ предприятий позволяет выделить два вида сформированных ВРТ: первичный ВРТ и вторичный ВРТ. В основе такой сформированности ВРТ находятся дифференциация по степени развития имеющегося в организации человеческого капи-

тала и социально-экономические отношения в связи с его использованием и реализацией. Сформированный на предприятии первичный ВРТ является наиболее эффективным и устойчивым сектором данного рынка, который основан на рыночной модели трудовых отношений и представлен высококвалифицированным человеческим капиталом, оформленным в кадровое «ядро», в сохранении которого заинтересован работодатель.

Вторичный ВРТ – это малопроизводительный, неустойчивый, подвижный сектор данного рынка, который представлен низкоквалифицированными работниками, с помощью которых предприятие может маневрировать в период кризиса, так как их увольнение менее болезненно для предприятия. В качестве социально-экономической основы функционирования этого вида ВРТ выступает система социального партнерства. Приоритетность функционирования того или иного вида ВРТ определяется, прежде всего, направлениями социально-экономического и рыночного развития предприятий, а также степенью влияния на них.

Социально-экономический анализ внутренних рынков труда Республики Беларусь

Анализ внутренних рынков труда предприятий Беларуси за последние 15 лет позволил выделить пять этапов их развития.

Этап 1 (1991–1993 гг.) – период осмысления и первичной адаптации к новым правилам и ценностям рыночной экономики. На большинстве ВРТ предприятий кадровая работа находилась 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% [8]. 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. Так, за 1995–1996 гг. объем ВВП уменьшился более чем на 7%, а численность занятых – менее чем на 3,2% [9. С. 351]. Наблюдался рост численности персонала, занятого в режиме неполного рабочего времени (1994 г. – 13,2%, 1995 г. – 19,8% от среднесписочной численности работников ВРТ), рост численности работников, находящихся в административных отпусках (1994 г. – 24,8%, 1995 г. – 36,4% от среднесписочной численности работников ВРТ) [8. С. 105].

На ВРТ началось «вымывание» молодых и мобильных работников, остановился процесс обновления персонала и его профессионального роста. Это связано с тем, что в 1995 и 1996 гг. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущего года (1995 г. – 69%, 1996 г. – 95%) и работодатели не могли создавать новые рабочие места и тем самым обеспечивать занятость населения [10].

Этап 3 (1997–2000 гг.) – период сохранения избыточной занятости на ВРТ (например, в 1997–1998 гг. избыточная занятость наблюдалась на 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%) [11. 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 нашим 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. [11], 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 [9. С. 382–385].

Однако уже на этом этапе администрациями предприятий осознается необходимость обновления производств, перехода на выпуск более конкурентоспособной продукции и, как следствие, оптимизации и реорганизации ВРТ предприятий – приведения 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%, 2002г. – 3%, 2003 г. – 3,1%) [11. С. 265–266];

2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002 г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%) [11. 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. В результате соотношение принятых и уволенных в этот период (2002 – 2003 гг.) составило соответственно 74,4 и 85,7% (для сравнения, в 2000 г. – 94,1%) [11. С. 227; 265–266];

4) самая низкая за весь исследуемый период (1997–2003 гг.) потребность ВРТ в работниках: 2002 г. – 24,4 тыс. чел., 2003 г. – 31,7 тыс. чел. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс. чел. Это свидетельствует о том, что работодатели не стремились активизировать спрос на человеческий капитал на внешнем рынке труда, а предпочитали решать проблемы ВРТ за счет имеющихся работников [11. С. 228]. Такой оптимизационный процесс был объективно необходим в целях экономического выживания белорусских предприятий.

Этап 5 (2004 г. – по настоящее время). Данный этап находится на стадии формирования. Наши исследования позволяют только вести учет складывающихся тенденций, не

подвергая их пристальному социально-экономическому анализу, так как временной лаг незначительный и проявление наметившихся тенденций не имеет устойчивого характера.

Предприятия Республики Беларуси можно характеризовать и с позиций сформированности первичных и вторичных ВРТ. Используя для анализа расчеты коэффициентов кадрового оборота по найму и выбытию; данные по структуре, характеру увольнений и причинам текучести кадров; сравнительное соотношение номинальной начисленной средней заработной платы работников по должностям и профессиям; соотношение численности работников организации и размеров начисленной заработной платы; показатели динамики и структуры затрат на персонал и др., мы пришли к выводу, что в последние 6 лет (2000–2005 гг.) промышленные предприятия Беларуси представлены как первичными (например, коэффициент найма выше коэффициента выбытия), так и вторичными ВРТ. Предприятия с преимущественно сформированными первичными ВРТ принадлежат к таким отраслям промышленности, как электроэнергетика, топливная, черная металлургия, промышленность строительных материалов, пищевая, мукомольно-крупяная и комбикормовая. Первичные ВРТ характеризуются здесь эффективностью, о чем свидетельствует, например, стабильный рост реальной заработной платы. Но, к сожалению, основные отрасли промышленности Беларуси, определяющие ее ВВП и место в международном разделении труда, представлены предприятиями со вторичными ВРТ: химическая и нефтехимическая, машиностроение и металлообработка, легкая промышленность. Предприятия стекольной и фарфоро-фаянсовой, микробиологической, лесной и деревообрабатывающей, медицинской и полиграфической отраслей характеризуются неустойчивостью своих ВРТ, что связано с жестким влиянием рыночной конъюнктуры.

Что касается промышленных предприятий со сформированными первичными ВРТ в областном разрезе, то большинство их находится в Минской, Брестской областях и в г. Минске. С точки зрения новейших региональных исследований, данные области признаны передовыми в своем социально-эко-

номическом развитии. Это еще раз подтверждает факт эффективного влияния первичных ВРТ региональных предприятий на экономическое положение региона в целом.

Формирование этапов в развитии ВРТ происходило под влиянием основных периодов общественно-государственных отношений и зависело прежде всего от социально-экономического развития общества.

На состояние и развитие ВРТ оказали прямое воздействие приватизационные процессы в Республике Беларусь. Так, за период 1991–2003 гг. в стране приватизировано 3909 хозяйственных субъектов [12. С. 549], на которых уже к началу 2004 г. работало около половины (46%) [11. С. 56] занятых в экономике. Безусловно, приватизация делает необходимым реформирование ВРТ, так как происходит общая реструктуризация предприятий. Реформирование ВРТ в этой связи приводит:

- к сокращению избыточной численности работников, и в первую очередь на предприятиях частной формы собственности (если в 2001 г. было высвобождено с ВРТ 6,8% работников, то в уже 2003 г. этот показатель составил 7,9%) [11];

- к уменьшению спроса на человеческий капитал на предприятиях всех форм собственности. Так, потребность в работниках на белорусских ВРТ составила в 2002 г. 24,4 тыс. чел. (для сравнения, в 1999 г. – 37,8 тыс. чел.) [11. С. 228];

- к реформированию квалификационной структуры занятости (как на предприятиях частной формы собственности, так и государственной) в связи с модернизацией технологических процессов и потребностью в работниках новых профессий и квалификаций. Об этом свидетельствуют сохранение положительной динамики подготовки квалифицированных профессионально-технических рабочих (1998 г. – 51,4 тыс. чел., 2001 г. – 56,5 тыс., 2002 г. – 57,4 тыс. чел.) [11. С. 203], стабильность количества работников, обученных новым профессиям (2002 г. – 125,4 тыс. чел., 2003 г. – 124,2 тыс.) и прошедших повышение квалификации (2002 г. – 476,7 тыс. чел., 2003 г. – 477,8 тыс.) [11. С. 219–221].

Динамика ВВП влияет на формирование спроса и предложения человеческого капитала на внутренних рынках труда Рес-

публики Беларусь. Падение уровня ВВП в 1991–1995 гг. привело к снижению спроса на человеческий капитал на ВРТ. В этот период среднегодовой темп снижения ВВП составил 10,2%, а темп снижения спроса на человеческий капитал – 3,2%. С 1996 г. наблюдалась тенденция роста спроса на человеческий капитал, о чем свидетельствует снижение уровня безработицы (1996 г. – 3,9%, 1998 г. – 2,3%) в связи с наметившимся ростом ВВП [13. С. 102]. Корреляционный анализ данной тенденции указывает на то, что существует прямая связь средней силы (коэффициент корреляции составил 0,54): с увеличением ВВП увеличивается численность занятых (спрос на человеческий капитал). Однако с 1999 г. начинает наблюдаться иное направление развития: с ростом среднегодового темпа увеличения ВВП (примерно в 1,6 раза) спрос на человеческий капитал в экономике снижается (на 1,1%). Корреляционный анализ также выявляет эту обратную зависимость (коэффициент корреляции составил минус 0,24). Такая тенденция сохраняется на протяжении пяти лет (1999–2003 гг.). Следовательно, рост ВВП в Республике Беларусь за период 1999–2003 гг. обеспечивался за счет интенсивного фактора в использовании человеческого капитала. Однако указанную тенденцию не следует считать закономерностью, так как временной лаг для ее выявления небольшой.

Анализ предложения человеческого капитала на ВРТ в зависимости от уровня реальной заработной платы выявляет обратную, но слабую корреляционную зависимость (коэффициент корреляции составил минус 0,15). Данная зависимость (1996–2003 гг.) является не только слабой, но и специфической для Республики Беларусь: наблюдается постоянный рост реальной заработной платы в условиях колебаний динамики ВВП. Так, с 1997 по 2003 г. динамика колебаний ВВП находится в интервале от минус 4% до плюс 1%, а рост заработной платы имеет постоянную динамику (с 84 до 137% к уровню 1990 г.). Следовательно, применение такого анализа не будет объективно отражать экономические процессы в данной сфере.

В целом, корреляционный анализ указывает на то, что динамика ВВП прежде всего

влияет на экономическое поведение ВРТ предприятий в отношении спроса и предложения человеческого капитала.

Взаимосвязаны и оказывают прямое воздействие друг на друга состояния основных средств (ОС) и ВРТ белорусских предприятий. Стоимость ОС и амортизация основного капитала частями переносятся на цену продукта, выпускаемого в рамках предприятия и его ВРТ, в течение определенного промежутка времени. Таким образом, амортизационные фонды, во-первых, сами на протяжении всего срока амортизации «зарабатывают деньги» для своего ВРТ, во-вторых – дают последнему возможность превращать их в «накопление», продолжая использовать оборудование с истекшим сроком амортизации, что способствует сохранению и созданию новых рабочих мест. Эти обстоятельства, по нашему мнению, должны приниматься в расчет при разработке мероприятий по регулированию ВРТ предприятий, так как именно здесь существует определенный потенциал развития сферы труда на микроуровне.

Анализ индексов физического объема основных средств на предприятиях Республики Беларусь за период 1995–2000 гг. свидетельствует об отсутствии какой-либо значительной динамики в их состоянии. Так, в сопоставимых ценах в процентах к предыдущему году колебания данного показателя имели место в интервале от 0,6 до 0,8%. Это указывает на отсутствие тенденций производственно-технологического (инновационного) роста на белорусских предприятиях, который является социально-экономическим условием процветания и развития ВРТ. Кроме этого, об устаревании и технологической изношенности ОС свидетельствует степень их износа, которая имеет средний показатель – 60%, в некоторых отраслях промышленности более 70% (например, в химической и нефтехимической отрасли – 71,3%) [12. С. 352].

С точки зрения экономического исследования ВРТ в Республике Беларусь, представляет определенный научный интерес выявление зависимости численности занятых на них от состояния ОС предприятий. Корреляционный анализ выявил такого рода зависимость, которая свидетельствует о наличии потенциала экономического обновления бе-

лорусских предприятий и их ВРТ. Так, коэффициент корреляции, определяющий зависимость численности занятых в экономике от физического объема ОС, составил минус 0,67 и указал на существование сильной обратной связи: с уменьшением числа занятых возрастает объем ОС. Вместе с тем на фоне сокращения численности занятых в экономике наблюдается значительная динамика обновления ОС (коэффициент корреляционной зависимости составил минус 0,68 – сильная обратная связь). Корреляционный анализ численности занятых и выбытия ОС также показал наличие зависимости, однако ее выраженность незначительна (коэффициент корреляции составил минус 0,10 и указывает на обратную слабую связь).

Таким образом, исследование корреляционной зависимости численности занятых в экономике от объема ОС свидетельствует о том, что:

- более интенсивное использование ОС возможно при условии сокращения численности занятых на ВРТ работников и, таким образом, будет обеспечен инновационный оборот ОС (обновление и выбытие) за счет финансовых ресурсов, которые идут на содержание избыточной численности занятых на ВРТ;
- существует объективная зависимость, при которой инновационное совершенствование ОС (ввод нового оборудования) вызывает обязательное сокращение численности занятых на предприятии.

Следует предположить, что такой инновационный оборот ОС за счет высвобожденных финансовых ресурсов приведет к увеличению объема выпуска продукции за счет улучшения использования и обновления ОС, что равносильно расширению производства без дополнительных капитальных вложений на строительство новых промышленных предприятий. В свою очередь, инновационное обновление и использование ОС обеспечат рост производительности труда высококвалифицированных работников на ВРТ предприятий, снижение издержек производства, повышение рентабельности и конкурентоспособности продукции.

На основе проведенного анализа основных социально-экономических показателей, влияющих на состояние ВРТ в Республике Беларусь, можно дать общую оценку трудо-

емкости экономики государства (методология оценки разработана и апробирована в условиях экономики Российской Федерации А. Кашеповым) [14]. В основе данной оценки лежат два показателя, влияющих как на состояние экономики в целом, так и на социально-экономическое состояние каждого предприятия. Рассмотрим их.

1. Индекс удельной трудоемкости ВВП (УТВВП) – показатель, обратный показателю уровня развития экономики страны (ВВП) и определяемый как отношение численности занятых в экономике к уровню ВВП; имеет размерность «человек на 1 млрд руб.»:

$$\text{УТВВП} = \text{ЧЗЭ} / \text{ВВП},$$

где ЧЗЭ – численность занятых в экономике.

Согласно нашим расчетам, УТВВП Республики Беларусь имеет постоянный тренд снижения – с 36 чел./млрд бел. руб. в 1995 г. до 8 чел./млрд бел. руб. (или 16 чел. на 1 млн долл. США) в 2003 г. Для сравнения, в США в 1996 г. удельная трудоемкость ВВП составляла 1,7 чел. на 1 млн долл., в России в 1998 г. – 24 чел. на 1 млн рос. руб. [14. С. 67]. Анализ данного показателя подтверждает рыночный принцип: экономические критерии и цели часто противоречат социальным. В отношении экономик Беларуси и России такая дилемма выступает в чистом виде. Более экономически эффективная экономика обеспечивает высокую производительность труда при минимальном количестве работающих, менее экономически эффективная экономика на единицу конечной продукции использует больше людей, поэтому является социально более эффективной с позиции государственной политики занятости, но не с позиции ВРТ предприятий. Устойчивый тренд снижения данного показателя в Беларуси свидетельствует о наличии определенных рыночных механизмов (инвестирование и обновление ОС, ускорение процессов сокращения персонала на ВРТ), которые ведут к повышению производительности труда работников и снижению их удельного веса в стоимости единицы продукции. Однако следует помнить, что значительное влияние на данный показатель оказывает и демографическая ситуация в государстве, определяющая удельный вес работников трудоспособного возраста

в общей численности трудовых ресурсов экономики (для Беларуси данный показатель в 2003 г. составлял 62,2%) [11. С. 35].

2. Индекс удельной трудоемкости основных фондов (УТОС) – показатель, характеризующий влияние хозяйственной системы на общее состояние занятости работников на ВРТ предприятий. По экономическому содержанию это показатель, обратный показателю фондообеспеченности одного работника (цене рабочего места); имеет размерность «человек на 1 трлн руб.»:

$$\text{УТОС} = \text{ЧЗЭ} / \text{ОС},$$

где ЧЗЭ – численность занятых в экономике, ОС – объем основных средств.

Расчет УТОС в ценах 1995 г. указывает, в целом, на наличие общего тренда снижения трудоемкости основных средств, что свидетельствует:

- об их экономической эффективности, а не социальной;
- об отсутствии потребности в создании новых рабочих мест (в противном случае, эффективность ОС будет социальной);
- о наличии прямой и объективной взаимосвязи состояния трудоемкости ОС и уровня снижения удельной трудоемкости ВВП. Данная взаимосвязь в Республике Беларусь имеет тенденцию к усилению (1999–2003 гг.), что объясняется следующими причинами:

1) сокращением численности занятых в экономике и ростом безработицы (2001 г. – 2,3%, 2002 г. – 3, 2003 г. – 3,1%) [11. С. 265–266];

2) сохранением темпов роста (хотя и небольших) капитальных вложений в основную капитал за счет всех источников финансирования (0,8% – 1%) [12. С. 421];

3) сохранением низкой потребности ВРТ в работниках (2002 г. – 24,4 тыс. чел., 2003 г. – 31,7 тыс. чел. Аналогичный показатель в 1999 г. составил 37,8 тыс. чел.) [11. С. 228].

Таким образом, состояние основных экономических показателей экономики определяет специфические тенденции в развитии ВРТ. Для Республики Беларусь специфика этих тенденций в состоит в том, что существует возможность и необходимость:

- перехода к высоким технологиям и к более интенсивному развитию авангардных отраслей, производств и их ВРТ;

- трансформации производственно-трудовой структуры в максимально гетерогенную, учитывающую разнообразие ресурсов, производственных условий в районах, степень обеспечения занятости различных по своим профессионально-качественным характеристикам категорий человеческого капитала.

Такой подход, безусловно, позволит более полно использовать трудовые и материальные ресурсы государства в условиях ВРТ.

Взаимовлияние внутренних рынков труда и совокупного рынка труда

Приведенная нами оценка взаимовлияния ВРТ предприятий и совокупного рынка труда национальной экономики позволила сделать некоторые выводы.

1. Влияние официальной части совокупного рынка труда на ВРТ предприятий происходит посредством контролирующих мероприятий государства, воздействующих на состояние спроса (занятости) и предложения (безработицы) человеческого капитала. Так, в исследуемый период (1999–2004 гг.) государство оказывало влияние:

- на состояние занятости (спроса) на ВРТ. Декрет Президента Республики Беларусь № 17 «О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения» (от 17. 03 1997 г.) устанавливал допустимый предел числа безработных (125 тыс. чел.) и тем самым обеспечивал количественный контроль занятости (спроса) на ВРТ и регламентировал процессы увольнения работников. Влияние данного нормативного акта достаточно жестко проявлялось в 1999 – 2001 гг., когда уровень безработицы составлял в среднем 2,1% и потребность организаций в рабочих местах имела постоянную тенденцию к снижению (1999 г. – 37,8 тыс. чел., 2000 г. – 32,7 тыс. чел., 2002 г. – 24,4 тыс. чел.) [11; 9]. Такая специфика государственного влияния на занятость (спрос) на ВРТ сформировала дихотомию рынка труда: официально контролируемой все больше становилась некачественная рабочая сила, а взаимоотношения по поводу занятости квалифицированных работников находились только «в поле зрения» самих работодателей и были невидимы для государственной службы занятости населения [15. С. 60];

- на состояние предложения человеческого капитала на ВРТ. Безработица находится в тесной взаимосвязи с занятостью (спросом) на ВРТ. Отсутствие у предприятий условий и возможности свободно маневрировать необходимым объемом (количественным и качественным) спроса на человеческий капитал не позволяет им реализовывать существующий в государстве объем предложений человеческого капитала. Об этом свидетельствуют [11; 16]:

а) увеличивающаяся численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (1999 г. – 95,4 тыс. чел., 2003 г. – 136,1 тыс. чел.);

б) снижение числа трудоустроенных безработных (1999 г. – 160,9 тыс. чел., 2003 г. – 139,8 тыс. чел.).

2. Влияние неофициальной части совокупного рынка труда на ВРТ предприятий осуществляется через систему прямых взаимоотношений работодателей и тех работников, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно. По мнению экспертов [15; 14; 17], система данных взаимоотношений складывается из ряда показателей, свидетельствующих о социально-экономических процессах, которые обуславливают эти взаимоотношения: показателя численности принятых на работу, коэффициента оборота работников по приему, численности уволенных работников, коэффициента оборота работников по увольнению и показателя соотношения принятых и уволенных. Анализ указывает на постоянную динамику снижения показателей [11; 16]:

- численности принятых на работу (1999 г. – 894,2 тыс. чел., 2003 г. – 784,6 тыс. чел.);

- численности уволенных (1999 г. – 904,0 тыс. чел., 2003 г. – 825,1 тыс. чел.);

- соотношения принятых и уволенных работников (1999 г. – 98,9%, 2003 г. – 95,1%).

Представляется, что снижение данных показателей является логическим следствием государственной политики регулирования официального рынка труда в Республике Беларусь, направленной на избежание дисбалансов в структурах спроса и предложения человеческого капитала на национальном рынке труда. Кроме этого, общая совокупность этих показателей не отражает объек-

тивно влияние неофициальной части открытого рынка труда на ВРТ предприятий, так как взаимоотношения работодателей и работников, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно, определяют субъективными факторами, проявление которых для конкретного ВРТ является специфичным. Следовательно, существует необходимость в рассмотрении каждого конкретного случая влияния неофициальной части открытого рынка труда на ВРТ конкретного предприятия.

Методологический анализ внутренних рынков труда предприятий Республики Беларусь дал возможность выявить их современное состояние:

- во-первых, определить их как качественно результативную основу функционирования всей системы рынков труда;
- во-вторых, выявить их функциональное предназначение в общей системе рынков труда и охарактеризовать функциональную, общественную и хозяйственную роли;
- в-третьих, исследовать категорию «внутренний рынок труда» и подтвердить факт ее существования;
- в-четвертых, определить ВРТ предприятий как социально-экономические системы (институты), ограниченные рамками одной организации, имеющие свои административные правила, процедуры и субъект-объектные отношения.

Научно-практический анализ состояний и развития внутренних рынков труда предприятий в Беларуси за последние 15 лет позволил выявить этапы и установить хронологию этого развития, а также подтвердить сформированность первичных и вторичных ВРТ предприятий по их отраслевой принадлежности.

Результатом проведенного анализа основных социально-экономических показателей, влияющих на состояние ВРТ в Республике Беларусь, стала общая оценка трудоемкости экономики государства, которая выявила наличие определенных рыночных механизмов в развитии ВРТ предприятий, на что указывает, например, снижение трудоемкости основных фондов.

Выявлено чрезмерное административное давление официальной части совокупного

рынка труда на ВРТ белорусских предприятий, что является «тормозом» в развитии рыночных отношений спроса и предложения человеческого капитала на данных рынках.

ЛИТЕРАТУРА

1. Никифорова А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991.
2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Инфра-М, 1996.
3. Введение в институциональную экономику: Учеб. пособие / Под ред. Д.С. Львова. М.: Экономика, 2005.
4. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М.: Наука, 1995.
5. Ойкен В. Основы национальной экономики /Пер. с нем.: Под общ. ред. В.С. Автономова. М.: Экономика, 1996.
6. Коуз Р. Природа фирмы. М.: Наука, 1995.
7. Doring P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: Heath, 1971.
8. Занятость и оплата труда работников в Республике Беларусь. Стат. сборник. Мн.: Мин-во стат. и анализа Республики Беларусь, 1996.
9. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 1999. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респуб. Беларусь, 1999.
10. Республика Беларусь в цифрах. Стат. сборник. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 1999.
11. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 2004.
12. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. Стат. сборник. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 2004.
13. Ванкевич Е.В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Мн.: БГЭУ, 2000.
14. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда // Общество и экономика. 2001. № 6.
15. Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. Витебск: ВГТУ, 2004.
16. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 1998. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 1998.
17. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

