

УДК 338(1-773)

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Состояние развития экономики рыночного типа в большей мере зависит от состояния 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. В связи с этим особую актуальность приобретают осмысление и изучение категории «внутренний рынок труда» (ВРТ), которая до сих пор не представлена в виде научной концепции.

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 места¹.

В начале 1970-х гг. такого рода идеи научно оформляются в концепции П. Доринджера и М. Пайора².

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 существующих 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, а переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные «ворота» внутреннего рынка.

Таким образом, в соответствии с концепцией П. Доринджера и М. 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

Н.В. Маковская,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Могилевский государственный университет, Республика Беларусь

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.

Содержание внутреннего рынка труда следует рассматривать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (зарботной платы) и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест³.

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

Существующие научные определения сводятся к тому, что внутренний рынок труда формируется внутрипроизводственной системой. Знания, квалификация и интеллектуальная активность являются определяющими параметрами 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 собой единство всех его составных элементов, свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций.

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 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 опреде-

ленным качественным уровнем человеческого капитала, желание и возможности работать при данных внутренних условиях организации.

Таким образом, с точки зрения методологии внутреннего рынка 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.

Современные экономические реалии Республики Беларусь характеризуются расширением действия как рыночных отношений, так и мер государственного воздействия на все хозяйственные уровни. Одним из направлений этих процессов является их развитие на микроуровне, в частности на уровне предприятия. Система социальной рыночной ориентации в особую нишу выделяет сферу труда и процессы, происходящие на ее уровне. Такое выделение неслучайно, так как именно сфера труда (в рыночном понимании – рынок труда) позволяет преобразовать многие субъект-объектные отношения в хозяйственной деятельности людей в высокообразованные и социально направленные.

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 малоактуальными. 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%⁴. Такое поведение работодателей явилось объективной рыночной реакцией на условия социально-экономической нестабильности.

Этап 2 (1994 – 1996 гг.). В этот период на внутренних рынках труда особо заметными темпами 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%⁵. Во-вторых, рост численности работников, работающих в режиме неполного рабочего дня (1994 г. – 13,2%, 1995 г. – 19,8% от среднесписочной численности работников ВРТ), рост численности работников, находившихся в административных отпусках (1994 г. – 24,8%, 1995 г. – 36,4% от среднесписочной численности работников ВРТ).

На ВРТ началось «вымывание» молодых и мобильных работников, произошла остановка обновления и профессионального роста работников. Это связано с тем, что работодатели не могли создавать новые рабочие места и тем самым обеспечивать их занятость, так

как в 1995 и 1996 гг. произошел спад объемов инвестиций в основной капитал в сравнении с уровнем предыдущих лет: 1995 г – 69%, 1996 г – 95%⁶.

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%)⁷. 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 инструмент). Оплата труда работников на ВРТ снизилась и составила 78% от ее уровня в 1990 г., 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.

Однако уже на этом этапе администрациями предприятий осознается необходимость обновления производств, перехода на выпуск более конкурентоспособной продукции и, как следствие, проведения 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%, 2002 г. – 3%, 2003 г. – 3,1%);

2) коэффициент оборота работников по увольнению (2002 г. – 23%, по сравнению с 1995 г. – 19,3%);

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 соответственно 74,4% и 85,7% (в 2000 г. для сравнения – 94,1%);

4) за исследуемый период (1997 – 2003 гг.) самая низкая потребность ВРТ в работниках приходится на данный оптимизационный период (в 2002 г. – 24,4 тыс. человек и 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.

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.). Наблюдаются и уравнивательные тенденции в оплате труда. Например, номинальная численная среднемесячная заработная плата работников на ВРТ по отраслям экономики в Могилевской области колеблется в пределах от 283 тыс. руб. до 240 тыс. руб. (т.е. разница составляет всего 15,4%). Отсутствие должных стимулов к карьерному продвижению приводит кутрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции – содействия эффективной занятости и развитию человеческого капитала.

На современном 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 наблюдались 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.). 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. были заняты 480,6 тыс. человек. 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 были уволены 105,8 тыс. человек, приняты на работу 95,7 тыс. человек. В области отмечалась значительная мобильность рабочей силы. Показатель общего оборота рабочей силы составил 48,0%.

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.

Состояние и динамика социально-экономического развития внутренних рынков труда не может быть объяснена только количественными факторами производственной деятельности. Устойчивые, без постоянной угрозы сокращения рост и развитие ВРТ зависят от жизнедеятельности тех или иных основополагающих блоков общественно-государственных отношений, прежде всего от социально-экономического развития общества.

Динамика ВВП влияет на формирование спроса и предложения человеческого капитала на внутренних рынках труда Республики Беларусь. Данная динамическая зависимость может быть представлена в виде анализа основных показателей, от которых зависит состояние спроса и предложения человеческого капитала на ВРТ, – численности занятых в экономике Республики Беларусь и реальной заработной платы работников.

Падение уровня ВВП в 1991–1995 гг. повлекло за собой снижение спроса на человеческий капитал на ВРТ, но значительно меньше, чем уровень падения ВВП (в 1992–1995 гг. среднегодовой темп снижения ВВП составил 10,2%, а снижение 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 намечившимся ростом ВВП. 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 следующее направление развития: с ростом среднегодового темпа увеличения ВВП (примерно в 1,6 раз) спрос на человеческий капитал в экономике Республики Беларусь снижается на 1,1%. Корреляционный анализ также выявляет данную обратную зависимость (коэффициент корреляции составил – 0,24). Данная тенденция сохраняется на протяжении исследуемых 5 лет (1999–2003 гг.). Следовательно, следует предположить, что рост ВВП в Республике Беларусь за период 1999–2003 гг. обеспечивался за счет интенсивного фактора в использовании человеческого капитала. Однако указанную тенденцию не следует анализировать как закономерность, так как временной лаг небольшой и экономико-статистические методы слабо выявляют данную тенденцию как закономерность.

Анализ предложения человеческого капитала в зависимости от уровня реальной заработной платы в Республике Беларусь следует делать на основе двух временных периодов, характеризующих зависимость предложения человеческого капитала от динамики ВВП и заработной платы в Республике Беларусь.

1 период – 1991–1998 гг. – снижение реальной среднемесячной заработной платы работников по сравнению с уровнем 1990 г. Так, среднемесячная реальная заработная плата за 1990–1998 гг. снизилась (на фоне незначительных темпов роста ВВП) и составила в 1998 г. 79% от ее уровня в 1990 г. Уровень предложения человеческого капитала также имел тенденцию к снижению: численность занятых в экономике РБ в 1990 г. состави-

ла 5150,8 тыс. человек, а в 1998 г. данный показатель был уже 4416,6 тыс. человек. Данный период характеризуется рыночной зависимостью между снижением заработной платы в РБ и предложения человеческого капитала.

2 период – 1998–2003 гг. – направление роста реальной заработной платы по сравнению с уровнем 1990 г. (в среднем рост составил 11,6%). Данный период выявляет специфическую тенденцию: на фоне незначительного роста ВВП (1,1%) темп роста заработной платы (к уровню 1990 г.) показывает значительную динамику (на 11,6% ежегодно), а показатель численности занятых в экономике имеет тренд постоянного снижения (за период 1998–2003 гг. численность занятых в экономике РБ сократилась на 103,3 тыс. человек и составила в 2003 г. 4339,9). Причину такой специфической тенденции следует видеть в усилении мер государственного регулирования экономических процессов в РБ, таких как государственный контроль за потребительскими ценами, административное регулирование темпов инфляции, поддержание скрытой безработицы за счет средств государственного бюджета.

Таким образом, влияние динамики ВВП за последние 15 лет на спрос и предложение человеческого капитала в РБ нельзя оценить однозначно, так как, с одной стороны, существует достаточное количество субъективных факторов, влияющих на эту динамику, с другой, как следствие, эти факторы сдерживают объективные рыночные направления экономического развития государства и роста его ВВП.

Состояние основных производственных фондов (ОПФ) и фонда амортизации на белорусских предприятиях оказывает прямое воздействие на положение и развитие их ВРТ. Стоимость ОПФ и амортизация основного капитала частями переносятся на цену продукта, выпускаемого в рамках ВРТ, в течение определенного промежутка времени. По истечении срока, в течение которого основной капитал полностью амортизирован, эти средства (согласно теории экономики предприятия) должны идти на восстановление вышедших из строя производственных мощностей (применение технически обоснованных норм использования машин, оборудования, материалов и площадей, именуемых ОПФ), являющихся материально-производственной основой трудовых отношений в рамках ВРТ. Кроме этого, амортизационные фонды могут вкладываться в финансовые операции. Таким образом, амортизационные фонды, во-первых, сами в течение всего срока амортизации «зарабатывают деньги» для своего ВРТ; во-вторых, дают последнему возможность превращать их в «накопление», продолжая использовать оборудование, у которого закончился срок амортизации, но которое еще способно функционировать в производственном процессе, и тем самым сохранять или создавать новые рабочие места. Эти обстоятельства, по нашему мнению, должны приниматься в расчет в мероприятиях по регулированию ВРТ предприятий.

Анализ индексов физического объема основных средств (ОПФ) на ВРТ в Республике Беларусь за период 1995–2003 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 белорусских предприятий, который, в свою очередь, является социально-экономической основой процветания и развития белорусских ВРТ

По экспертным данным средний возраст производственного оборудования в промышленности РБ составляет почти 20 лет (для сравнения: в развитых странах 6 – 7 лет). В развитых странах средний срок работы оборудования составляет 10 лет, в РБ – 12 – 15 лет (нормативно), а фактически – 25 лет.

С точки зрения экономического исследования ВРТ в Республике Беларусь представляется целесообразным выявление зависимости численности занятых (на ВРТ) в экономике и состояния ОПФ белорусских предприятий. Экономико-статистические методы выявили такого рода зависимости, которые свидетельствуют о наличии потенциала экономического обновления белорусских предприятий и их ВРТ. Так коэффициент корреляции, определяющий зависимость численности занятых в экономике и физического объема основных средств (ОПФ), составил – 0,67 и определил существование важной обратной связи, которая указывает на то, что с уменьшением числа занятых возрастает объем ОПФ. Вместе с тем происходит значительная динамика обновления ОПФ на фоне сокращения численности занятых в экономике (коэффициент корреляционной зависимости между численностью занятых и обновлением ОПФ составил – 0,68 – это обратная существенная связь). Корреляционный анализ численности занятых и выбытия ОПФ также показал наличие эффективной зависимости, однако ее выраженность незначительна (коэффициент корреляции составил – 0,10 и указывает на обратную слабую связь, при которой изменения незначительны).

Таким образом, корреляционная зависимость ОПФ и численности занятых на них работников в Республике Беларусь показала, что:

а) более интенсивное использование ОПФ возможно при условии сокращения численности занятых на ВРТ работников;

б) как следствие, будет обеспечен инновационный оборот ОПФ (обновление и выбытие основных средств производства) за счет финансовых ресурсов, на основе которых содержится избыточная численность занятых на ВРТ;

в) существует объективная зависимость, при которой инновационное совершенствование ОПФ (ввод нового оборудования) повлечет за собой обязательное сокращение численности занятых на предприятии работников.

Следует предположить, что такой инновационный оборот ОПФ за счет высвобожденных финансовых ресурсов повлечет за собой увеличение объема выпуска продукции за счет улучшения использования и обновления ОПФ, что равносильно расширению производства без дополнительных капитальных вложений

на строительство новых промышленных предприятий. В свою очередь, инновационное обновление и использование ОПФ обеспечат рост производительности труда высококвалифицированного человеческого капитала РБ, снижение издержек производства, повышение рентабельности и конкурентоспособности продукции.

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

а) существуют возможность и необходимость перехода к высоким технологиям и более интенсивному развитию авангардных отраслей и производств и их ВРТ;

б) существует необходимость трансформации производственно-трудовой структуры Республики Беларусь в максимально гетерогенную, учитывающую разнообразие ее ресурсов, производственных условий в различных районах, обеспечение занятости различных по своим профессионально-качественным характеристикам категорий человеческого капитала.

Такой подход, безусловно, позволит более полно использовать высококачественный человеческий капитал и материальные ресурсы государства в условиях ВРТ. Кроме этого, социально-экономический анализ развития внутренних рынков труда Республики Беларусь позволяет определить современное состояние данных рынков и выявить приоритетные направления в разработке механизма их регулирования с учетом специфики белорусских экономических условий. Исследование существующих взаимосвязей ВРТ с динамикой ВВП, состоянием ОПФ, приватизационными и инвестиционными процессами в РБ, состоянием и уровнем развития человеческого капитала в Белоруссии убеждает в неоднозначности социально-экономического развития. С одной стороны, существуют объективные факторы рыночного развития в трудовой сфере, с другой – следует констатировать наличие административных факторов, которые сдерживают рыночное развитие уже существующих тенденций.

¹ См.: *Dunlop S. The task of contemporary wage theory / Taylor G., Pierson F. New concepts in wage determination. N. Y., 1957. P. 128 – 131.*

² См.: *Doringer P, Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, 1971. P. 1 – 9, 13 – 28.*

³ См.: *Рофе А., Збышко Б., Иншин В. Рынок труда, занятость населения. Экономика ресурсов для труда. М., 1997; Никифорова А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.*

⁴ См.: *Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004. Статистический сборник Минстата РБ. Мн., 2004.*

⁵ См.: *Статистический ежегодник Республики Беларусь. Мн., 1999. С. 351.*

⁶ См.: *Статистический ежегодник Республики Беларусь, 1998. Мн., 1998; Республика Беларусь в цифрах. Статистический сборник. Мн., 1999.*

⁷ См.: *Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник Минстата РБ. Мн., 2004. С. 265 – 266.*