

Внутренний рынок труда предприятия: параметры гибкого функционирования

Н.В.Маковская

Введение

Современные тенденции развития рынка труда в странах с рыночной экономикой обусловили появление новых гибких форм в использовании и управлении трудовыми ресурсами предприятия. Такая тенденция обусловлена технологическими изменениями в производстве, а также специфическими требованиями к адаптации человеческого капитала работника к условиям инновационного развития.

Особенно заметным использование гибких форм в управлении трудовыми ресурсами происходит в рамках внутреннего рынка труда предприятия. Использование гибких форм и элементов дает следующие преимущества: во-первых, позволяет эффективно реагировать на изменения спроса и предложения на рынках труда микро- и макроуровней; во-вторых, содействует росту производительности труда. По оценкам международных экспертов, в среднем на 20% возрастает производительность труда у тех компаний, которые активно использовали гибкие формы в управлении трудовыми отношениями [1]; в-третьих, обеспечивает приток в компанию молодых специалистов и сокращает издержки их адаптации; в-четвертых, решает проблемы, связанные с выходом на пенсию, например, за счет постепенного перехода от полной занятости к ее гибким формам и затем к выходу на пенсию.

Использование гибких элементов в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне является относительно новым процессом в практике регулирования трудовых процессов на предприятии. Цель такого процесса состоит в оптимизации затрат труда и в адекватном влиянии на эффективность функционирования внутреннего рынка труда и как, следствие, на

эффективность национального рынка труда. Это содействует гибкости национального рынка труда, что в итоге позволят решать проблемы безработицы, поиска новых источников трудовых ресурсов, поиска и оптимизации по их использованию. Это актуально для стран, где наблюдаются процессы старения населения и для стран с малочисленным количеством трудовых ресурсов.

За последние двадцать лет в мировой экономической науке определились направления исследований, которые отражают формы, принципы, методы, мотивы и т.п. использования гибких режимов рабочего времени. Гибкость рабочего времени представляет определенный научный интерес, о чем свидетельствует значительное количество публикаций. Обобщение полученных результатов исследований гибких элементов в управлении трудовыми ресурсами свелось к следующему [2-11]:

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

- определено, что степень гибкости рабочего времени работников зависит от того выплачивается ли ему почасовая оплата или он получает заработную плату;

- предпринята попытка теоретического обоснования мотивации работодателей в отношении применения или не применения гибких режимов

рабочего времени. Используют ли они рациональные экономические расчеты для принятия решения в пользу гибких графиков, или эти решения носят субъективный и иррациональный характер, основанный на привычках, несовершенной информации, долгосрочном опыте и т.п.;

- определены причины, которые мотивируют работодателей в отношении использования гибких режимов рабочего времени: гибкий график как награда работникам за рост производительности труда; использование для стимулирования индивидуальных показателей работы работников; отсутствие гибких форм работы увеличивает количество прогулов, опозданий, имитацию больничных отпусков; без использования гибких форм рабочего времени увеличивается размер затрат на оборот персонала и на заполнение вакансий; уменьшаются институциональные издержки при использовании гибких форм рабочего времени; использование гибких графиков рабочего времени повышает качество жизни работников, что стимулирует рост производительности труда; предоставление работникам права в выборе вариантов гибкого рабочего времени выступает альтернативой повышения заработной платы.

Таким образом, обзор исследовательской практики гибких режимов рабочего времени свидетельствует о том, что они имеют потенциальное влияние на деятельность компании через рост индивидуальной или организационной производительности, что позволяет не увеличивать количество трудовых затрат на единицу произведенной продукции и не увеличивать стоимость рабочей силы.

Условия рыночного развития предполагают наличие гибких элементов управления социально-экономической системой. Такие элементы позволяют приспособлять систему и механизмы ее управления к изменениям рынка. Каждая система определяет свой набор гибких элементов. Трудовая сфера предприятий является специфической социально-экономической системой, которая формируется исходя из специфики трудовых отношений и механизма спроса и предложения труда на микроуровне. Изучение особенностей данной системы и формирования набора элементов гибкого управления ей

представляется возможным в рамках внутреннего рынка труда (ВРТ) предприятия. Такое исследование является новым не только для национальной экономики Беларуси, но и для всех экономик, которые отдают приоритет гибким формам рыночного управления.

Результаты исследования

На внутреннем рынке труда предприятия все элементы гибкого использования ресурса труда представлены в полном масштабе. На предприятиях, где не сформированы ВРТ элементы гибкости либо отсутствуют, либо представлены одним элементом (например, сокращением численности работников). Внутренний рынок труда - это совокупность социально-экономических и трудовых отношений, которые формируются под влиянием механизма реализации спроса и предложения ресурса труда на микроуровне. Институциональное оформление данного механизма представлено заключением трудовой сделки «купли-продажи» рабочей силы, в виде заключения трудовых соглашений (контрактов, договоров). Субъектами такой сделки выступают: работодатели, предъявляющие спрос на труд, требуемого количества и качества, и наемные работники, предлагающие услуги своего труда определенного качества и на определенных условиях (заработная плата, условия труда, социальные гарантии и т.п.).

В механизме функционирования внутреннего рынка труда «заложены» элементы эластичности (гибкости) спроса и предложения труда. Это связано с тем, что:

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

Функционирование внутреннего рынка труда имеет монопсонический характер в силу того, что один работодатель предъявляет спрос на всю численность работников предприятия и только на профессии и специальности, которые обеспечивают функционирование производства; работники, формирующие предложение труда внутри организации, имеют ограниченную мобильность на внешнем рынке труда, так как они закреплены посредством социально-экономических гарантий на предприятии.

Поэтому гибкость в функционировании ВРТ следует рассматривать как механизм приспособления предприятия (работодателя) к внешним факторам, которые связаны со структурными изменениями в экономике, с сокращением спроса на продукцию, с изменением конъюнктуры на рынках ресурсов, с институциональными изменениями на рынке труда и в национальной экономике и т.п. Цель такого механизма – сокращение и адаптация трудовых издержек в условиях изменения рыночной конъюнктуры путем корректировки объема и структуры спроса и предложения труда на ВРТ.

Механизм гибкости индивидуален для каждого ВРТ предприятия и зависит от целей его использования и от рыночной конъюнктуры, в которой работает предприятие. Механизм гибкости в функционировании ВРТ представляет собой эластичность параметров спроса на ресурс труда, выраженных через гибкость численности работников, гибкость рабочего времени, гибкость заработной платы, гибкость затрат на персонал, гибкость рабочего места.

Гибкость численности работников – изменение количества списочной (и среднесписочной) численности работников предприятия, которое вызвано колебаниями спроса на продукцию.

Гибкость рабочего времени – изменение продолжительности и распределения рабочего времени, без изменения численности работников предприятия. Гибкость рабочего времени определяется краткосрочной конъюнктурой спроса на продукцию предприятия.

Гибкость заработной платы – изменение (повышение или снижение) уровня среднемесячной заработной платы в рамках предприятия.

Гибкость затрат на персонал – изменение во времени финансовых затрат на содержание персонала на предприятии, включая изменения структуры затрат, их объема и механизма распределения. Под затратами на персонал следует понимать: тарифную и надтарифную (включая премии и надбавки) части заработной платы, все виды законодательно установленных компенсаций, затраты на оплату труда работников, не состоящих в штате предприятия, затраты на социальный пакет, социальные отчисления и выплаты, командировочные расходы, резерв отпусков, выплаты за неотработанное время, расходы на подготовку и переподготовку кадров, социально-бытовые расходы, прочие расходы.

Гибкость рабочего места: а) одновременная занятость работника на нескольких рабочих местах в режиме совмещения трудовых операций (или функций); б) «плавающие» экономические рабочие места – места, которые создаются или ликвидируются по мере производственной необходимости (как правило, рабочие места вспомогательных работников, сезонные рабочие места); в) нестандартные рабочие места, организованные вне предприятия (пример, е-занятость и виртуальные рабочие места, или рабочее место на дому).

Цель исследования – определение специфики функционирования элементов гибкости в использовании ресурса труда на микроуровне, оценка их взаимовлияния и связи с параметрами функционирования национального рынка труда. В данной работе представлены результаты решения следующих задач:

- определение статистических характеристик элементов гибкости в использовании ресурса труда на предприятиях промышленности;
- определение связей и взаимовлияния элементов гибкости при формировании спроса на труд на ВРТ.

В целях оценки элементов гибкости в использовании ресурса труда на ВРТ была сформирована исследовательская выборка, включающая промышленные предприятия с внутренними рынками труда: нефтехимической отрасли (ОАО «Могилевхимволокно»); легкой промышленности (ЗАО «Вяснянка», ОАО «Лента»); машиностроения (ОАО «Могилевский завод «Строммашина»,

Филиал РУП «МАЗ «Завод Трансмаш»). В выборке представлены предприятия с совокупной среднесписочной численностью работников 15546 человек (2012г.).

Статистический мониторинг элементов гибкости в использовании ресурса труда на предприятиях промышленности был проведен по следующим направлениям:

1. Анализ изменения (гибкости) среднесписочной численности работников предприятий

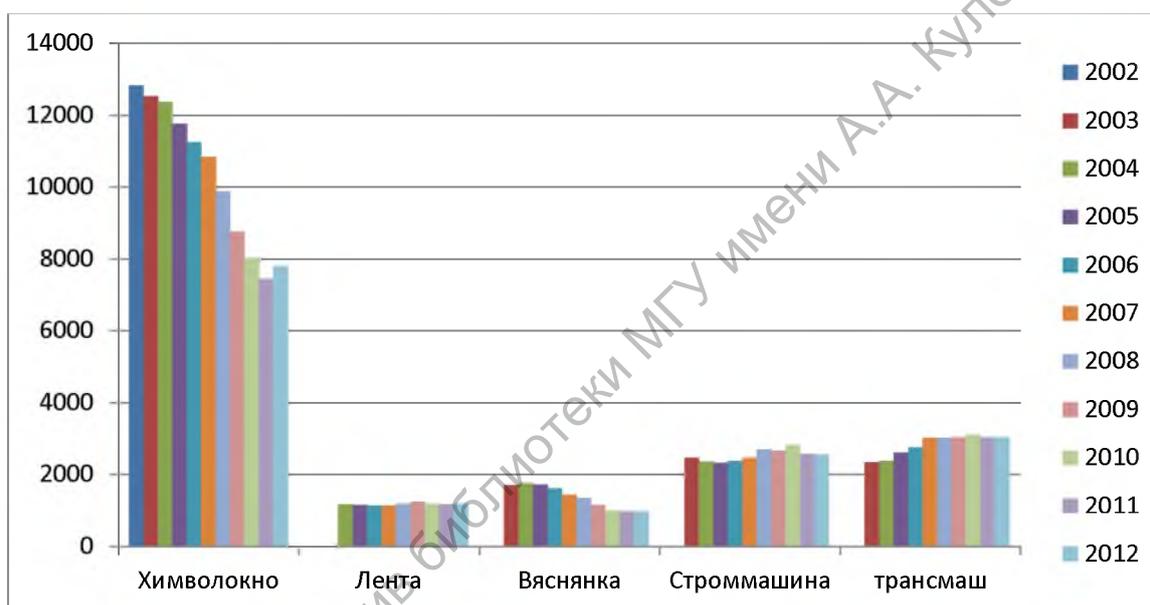


Рисунок 1 – Изменения среднесписочной численности работников предприятий

На протяжении исследуемого периода (2002-2012 г.г.) все представленные предприятия демонстрируют определенную степень гибкости спроса на труд на ВРТ. Причем такая гибкость не является односторонней, т.е. предприятия как сокращают, так и увеличивают объем спроса на труд. Поэтому определить однозначный тренд в поведении спроса на ВРТ не представляется возможным. Это подтверждает сущность гибкости в использовании ресурса труда, которая необходима для адаптации в использовании этого ресурса к изменениям конъюнктуры рынка (и прежде всего рынков сбыта произведенной продукции).

2. Анализ гибкости заработной платы и уровня производительности труда.

Данный анализ был сделан для каждого предприятия (на рис.2 представлены совокупные результаты исследования всех предприятий в выборке). Цель такого анализа - выявление соотношения роста заработной платы и производительности труда на предприятии.

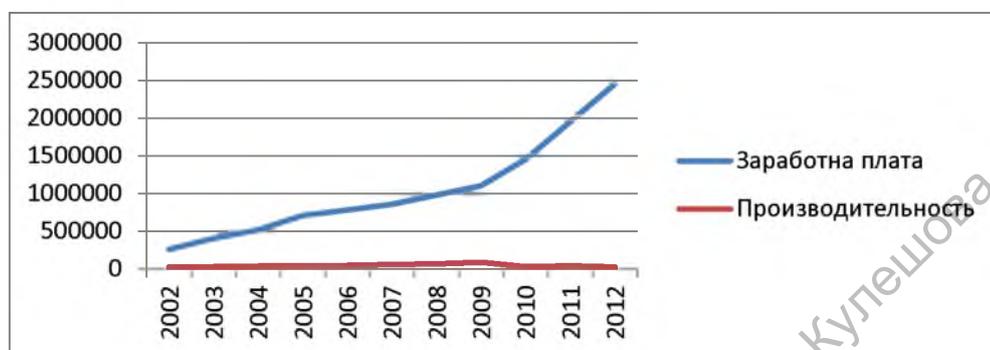


Рис.2 – Гибкость заработной платы и уровня производительности труда на обследованных предприятиях

Результаты анализа соотношений роста заработной платы и производительности труда показали, что: значительный рост заработной платы на протяжении исследуемого периода говорит о ее «подвижности вверх». Такая гибкость определена институциональными параметрами государственного регулирования. Однако гибкость заработной платы в рамках исследования подтверждена ее способностью к сокращению и к смене направлений (рост и сокращение). Такая гибкость может представлять отдельный исследовательский интерес. Представленный анализ еще раз подтвердил определение заработной платы как элемента приспособления (гибкости) к условиям рыночной конъюнктуры. Показатели роста производительности труда не являются эластичными. В целом соотношение роста заработной платы и роста производительности труда является несопоставимым, так как темпы роста двух параметров не коррелируют друг с другом и указывают на отсутствие гибкости в таком соотношении.

3. Анализ гибкости рабочего времени на обследованных предприятиях

Анализ гибкости рабочего времени проведен с учетом его структуры (отработанное и потерянное рабочее время), нестандартных форм его использования (неполное рабочее время) и недоиспользования (потери

рабочего времени по причине предоставления отпусков по инициативе нанимателя).

Анализ показал, что на всех обследованных предприятиях сложилась одинаковая картина как в отношении использования таких элементов гибкости как неполный рабочий день и административные отпуска, так и в соотношении отработанного и потерянного рабочего времени.

В целом предприятия предпочитают использовать для корректировки объема спроса на труд в краткосрочном периоде административные отпуска. Их использование наблюдалось как в начале наблюдений (2002-2005г.г.), так в последние годы наблюдений (2010-2012г.г.). Частота использования режимов неполных рабочих дней наблюдалась только в период с 2002г. по 2004г. На решение предприятий в выборе использования одной из этих форм (или их совмещение) влияют институциональные факторы, и прежде всего административные нормы со стороны государственного регулирования.

Обследованные предприятия имеют одинаковую тенденцию в соотношении количества отработанного и потерянного рабочего времени: потери рабочего времени незначительны на фоне почти полного использования полезного фонда рабочего времени. Средний коэффициент использования полезного фонда рабочего времени на протяжении исследуемого периода колеблется в интервале 0,96-0,98. Однако нет одинаковой тенденции в динамике отработанных человеко-часов и потерь рабочего времени. На трех предприятиях наблюдается положительная динамика роста отработанных человеко-часов и сокращения потерь рабочего времени. На двух предприятиях наблюдается сокращение отработанных человеко-часов и соответственно увеличение потерь рабочего времени.

Таким образом, анализ рабочего времени, его структуры, нестандартных форм его использования и недоиспользования показал, что в исследуемом периоде наиболее востребованным элементом гибкости в использовании трудовых ресурсов был административный отпуск. Дескриптивный анализ выявил относительную гибкость в использовании фонда рабочего времени и

соответственно колебания (в большую или меньшую сторону) потерь рабочего времени.

4. Анализ гибкости затрат на персонал

Анализ затрат на персонал на обследованных предприятиях был дан в разрезе их структуры: тарифная и надтарифная части заработной платы, затраты на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, затраты на внутрифирменное социально-бытовое обслуживание.

В результате анализа выявлена следующая среднестатистическая картина в распределении затрат (рис.3)

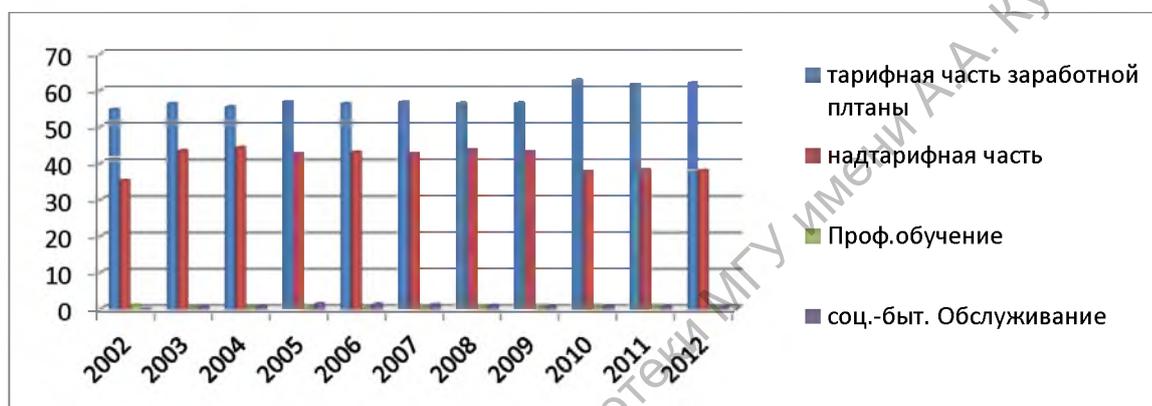


Рисунок 3 – Распределение затрат на персонал на обследованных предприятиях.

Наибольшая доля затрат (55-60%) приходится на формирование тарифной части заработной платы. Причем эти затраты не стабильны и имеют на протяжении исследуемого периода разную долю в совокупной структуре затрат. Средний процент колебаний (2002-2012г.г.) затрат на тарифную часть заработной платы составил 6-10 п.п., что позволяет говорить о некоторой степени их гибкости.

Затраты на тарифную часть заработной платы определяют расходы на ее надтарифную составляющую (которая по сути является производной). Поэтому изменения надтарифной части прямо пропорциональны изменениям тарифной части заработной платы. В целом среднестатистический процент надтарифной части в структуре затрат на персонал составил 40-45%.

Незначительными представляются затраты на персонал, связанные с профессиональным обучением (в среднем 0,2-0,5%) и внутрифирменным

социально-бытовым обслуживанием (1,5 – 2,2%). Изменение данных затрат может быть представлено в виде диаграммы (рис.4)

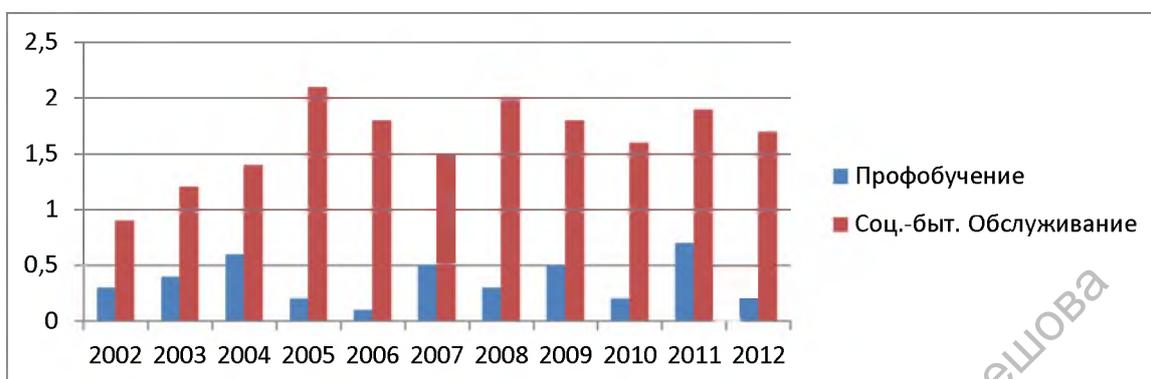


Рисунок 4 – Изменения затрат на профессиональное обучение и внутрифирменное социально-бытовое обслуживание.

Проведенный анализ позволяет говорить о том, что затраты на персонал на обследованных предприятиях являются нестабильными.

На основе выделенных статистических характеристик элементов гибкости в использовании ресурса труда на предприятиях промышленности получены следующие результаты:

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

2. Значительный рост заработной платы свидетельствует о ее гибкой «подвижности вверх», что определено, в большей мере, институциональными параметрами государственного регулирования. Показатели роста производительности труда не являются эластичными. В целом соотношение роста заработной платы и роста производительности труда несоизмеримо, темпы роста двух параметров не коррелируют друг с другом и указывают на отсутствие гибкости в таком соотношении.

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

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

Определение связей и взаимовлияния элементов гибкости при формировании спроса на труд на ВРТ.

Определить связь между элементами гибкости и формированием спроса на ВРТ и дать их оценку позволяет эконометрический анализ.

В результате полученных оценок сформулированы следующие ***практические выводы*** относительно поведения предприятий при выборе гибких элементов использования ресурса труда и предполагаемых социально-экономических эффектах от их взаимосвязи в процессе применения на предприятии:

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

2. Сокращение статей затрат, связанных с профессиональным обучением персонала, не является элементом гибкого использования ресурса труда. В условиях производственных (рыночных) изменений увеличивается потребность в инвестициях в человеческий капитал работников. Это обосновывает необходимость данного вида затрат на персонал. Поэтому предприятие оставляет без изменений эту статью расходов.

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

режиме не полного рабочего времени. Тем самым сохраняется кадровое ядро наиболее квалифицированных работников.

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

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

6. Принятие предприятием решения о дополнительных трудовых затратах основывается на том, что они производны от размера средней заработной платы на предприятии, и прежде всего от ее тарифной части.

Список использованных источников

1. Варшавская Е. Я. Управление рынком труда в условиях усиления гибкости занятости (опыт развитых стран) / Е.Я.Варшавская // В кн.: Социально-экономические преобразования в России / Под общ. ред.: В. Шабашев. - Вып. 4. – 2007.- С. 176-180.

2. Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 199с.

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

4. Golden, L. "Working time and the impact of policy institutions: Reforming the overtime hours law and regulation", in *Review of Social Economy*, Vol. 56, No. 4. -1998. - pp. 522-541;

5. Golden, L. "Overemployment in the US: Which Workers Face Downward Constrained Hours?", in Y. Boulin, M. Lallement, J. Messenger and F. Michon (eds): *Decent Working Time: New Trends, New Issues* (Geneva, International Labor Organization).– 2005. *FLSA Overtime Reform: Widening the Lens, Perspectives on Work*, presented at Overtime Regulations, Labor and Employment Relations Association National Policy Forum, Vol. 8, No. 2 – 2005. - p. 23.

6. Golden L.; Gebreselassie, T. "Overemployment mismatches: The preference for fewer work hours", in *Monthly Labor Review*, Vol. 130, No. 4. – 2007. - pp. 18-37.

7. Golden, L.; Wiens-Tuers, B. "Overtime Work and Well-being at Home", in *Review of Social Economy*, Vol. 66, No. 1 – 2008. - pp. 25-49.

8. Golden, L.; Lambert, S.; Henly, J.; Wiens-Tuers, B. "Working Time in the Employment Relationship: Perceived Control and Work-Life Balance", in K. Townsend and A. Wilkinson (eds): *Edward Elgar Handbook on Work and Employment Relations* (Cheltenham, UK, Edward Elgar) – 2001.

9. Henly, J.; Shaefer, H.L.; Waxman, E. "Nonstandard Work Schedules: Employer- and Employee-Driven Flexibility in Retail Jobs", in *Social Service Review*, Vol. 80, No. 4 – 2006 - pp. 609-634.

10. Kelly, E.; Kalev, A. "Managing flexible work arrangements in US organizations: Formalized discretion or 'Right to ask'", in *Socio-Economic Review*, Vol. 4, No. 2 – 2006 - pp. 379-416.

11. Kelly, E.; Kossek, E.; Hammer, L.; Durham, M.; Bray, J.; Chermack, K.; Murphy, L.; Kaskubar, D. "Getting There from Here: Research on the Effects of

Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes”, in *The Academy of Management Annals*, Vol. 2, No. 1 – 2008 - pp. 305–349.

12. Kelly, E.L.; Moen, P. “Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home”, in *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9 – 2007 - pp. 487-506.