

рмацією. Тому невідкладною проблемою є корінне і якісне відновлення матеріально-технічної бази і кадрового забезпечення державної системи працевлаштування, перенавчання і профорієнтації, повсюдне оснащення територіальних служб зайнятості сучасними засобами збору й обробки

**П.П. МАЗУРОК,**

*Криворізький економічний інститут*

*Київського національного економічного університету*

## **ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ПІДСИСТЕМА НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Невід'ємною частиною системи ринкових відносин у сфері праці являються внутрішні (внутріфірмові) ринки праці.

Внутрішній ринок праці відіграє роль постійно діючого механізму, який регулює процес формування і руху персоналу усередині підприємства не тільки в момент наймання чи звільнення працівника, але і на протязі всього терміну дії трудового договору (контракту) між роботодавцем і працівником, виходячи з інтересів кожного з них.

Іншими словами, внутрішній ринок праці – це підсистема ринку праці, у межах якої відповідність попиту та пропозиції праці встановлюється на основі постійного з'єднання працівника і роботодавця. При цьому пристосування до змін усередині і поза ВРП відбувається насамперед шляхом поступового заміщення працівником все більш високооплачуваних і престижних посад у рамках одного підприємства.

На початку 70-х років такого роду ідеї закріплюються в концепції П. Дорінгера і М. Піоре<sup>1</sup>. Ці автори висунули положення про те, що поряд з певним зовнішнім ринком праці великі підприємства створюють свої внутрішні ринки праці. Останні в значній мірі відгороджені від зовнішнього конкурентного ринку і не підвладні його спонтанним коливанням. У рамках цих внутрішніх ринків умови праці та її оплати

інформації, комп'ютерною технікою, у тому числі індивідуального користування. Без рішення цих задач повний та ефективний аналіз стану ринку праці і потоків населення на ньому, а також його вірогідний прогноз - неможливі.

регулюються досить стійкими адміністративними правилами. Тут установлюються свої стандарти наймання і звільнення, оплати праці і посадового просування працівників. Частина цих правил зовсім не пов'язана з забезпечуваним рівнем продуктивності працівників. Наприклад, просування може орієнтуватися на стаж роботи на даному підприємстві та інші ознаки. Принаймні, до самого останнього часу внутрішній ринок праці був основним механізмом залучення і використання людських ресурсів для всіх країн, що пройшли індустріальну стадію розвитку. Тому і у теорії, і в господарській практиці всі інші ринки праці називають зовнішніми.

Дослідження показують, що існує два принципи просування на внутрішньому ринку праці. Перший з них – принцип старшинства. З появою вакантної посади на неї призначається працівник даного підприємства, що має найбільший стаж. Другий принцип – це принцип майстерності. У цьому випадку вакантне робоче місце займає працівник, що відрізняється більш високими професійними характеристиками. Згідно з цими принципами здійснюється не тільки просування, але і прийом і звільнення працівників.

Варто виділити також особливості, які визначають специфіку внутрішнього ринку праці як відносно відокремленої підсистеми:

- відносна незалежність працівників від зовнішньої конкуренції;
- порівняно мале число агентів на ринку;
- обмеженість додаткових місць праці;
- велика значимість адміністративних методів регулювання;
- швидке переміщення працівників з малими витратами;
- значний обсяг реальної інформації в ході прийняття рішень.

Відокремленість, якою характеризується внутрішній ринок праці, не є абсолютною. У ряді випадків при заміщенні вакантної посади роботодавець вирішує проблему вибору між уже найнятим працівником і людиною зі сторони.

Закордонні автори по-різному оцінюють причини появи відокремлених внутрішніх ринків праці. Так, П. Дорінгер і М. Піоре причину їхнього відокремлення пов'язують зі специфікою кваліфікації, необхідної для даного виробництва, і потре-

бою вести спеціальну професійну підготовку безпосередньо на робочих місцях, а також з наявністю неформальних ринкових зв'язків. У результаті у межах кожного внутрішнього ринку праці утверджуються свої звичаї і неписані норми, свої уявлення про справедливість.

Передумови виникнення внутрішнього ринку праці можна представити у вигляді схеми (див. таблицю).

Усі перераховані вище фактори призводять до утворення внутрішнього ринку праці. Їхній подальший розвиток здійснюється під впливом причин як внутрішнього, так і зовнішнього порядку. Вирішальне значення має безупинне пристосування внутрішніх ринків праці до мінливих економічних умов. В ідеалі цей механізм повинен чітко реагувати як на їхнє поліпшення, так і погіршення.

Аналіз функціонування внутрішнього ринку праці дозволяє визначити основні його функції:

- зниження плинності кадрів, підтримка стабільної зайнятості;
- захист інвестицій у людський капітал;

Таблиця

Передумови виникнення внутрішнього ринку праці

ОБ'ЄКТИВНІ ПЕРЕДУМОВИ	
Внутрішні	Зовнішні
Зниження витрат на контроль. Зручність керування постійним персоналом. Збереження вкладень в освіту. Більш точна оцінка ділових якостей працівників. Можливість стимулювання просуванням у кар'єрі	Зниження витрат на наймання й звільнення, єдність у зовнішніх зв'язках. Незалежність від зовнішнього середовища. Дія в зовнішніх і внутрішніх зв'язках як єдиного цілого. Економія в ході погодження договорів з іншими організаціями
СУБ'ЄКТИВНІ ПЕРЕДУМОВИ	
Легкість встановлення міжособистісних зв'язків. Формування корпоративного і змагального духу посилення відповідальності. Поява почуття прихильності до організації	Полегшення формування статусу організації. Велика значимість іміджу організації в очах навколишнього оточення. Можливість перетворення організації в "центр притягання"

- зниження витрат на наймання і звільнення працівників;
- спеціальна підготовка і розвиток навичок зайнятих;
- створення умов для виконання колективного договору.

Важливою особливістю внутрішнього ринку праці є здійснення інвестицій у людський капітал не тільки без відриву від виробництва, але і безпосередньо на робочому місці. Тому цей механізм функціонування внутрішнього ринку праці стає не тільки засобом використання, але і формування кваліфікованої робочої сили, яка потребує спеціальної підготовки та надбання унікальних знань і професійних навичок.

Внаслідок цього частина робочої сили не може бути звільнена (виведена за межі внутрішнього ринку праці) без серйозних негативних наслідків для виробництва і високих витрат для роботодавця. Тому виникає обопільне прагнення роботодавця і зайнятих забезпечити більш-менш постійне закріплення таких працівників за даним підприємством, захистити їх від прямої конкуренції з боку зовнішнього ринку праці, несправедливих і необґрунтованих управлінських рішень.

Існування внутрішнього ринку праці знаходить своє найбільш повне вираження в системі довічного наймання. Природно, що в цьому випадку цільовою функцією працівника є одержання високого сукупного доходу протягом усього життя. При цьому на неї може накладатися лише невелика кількість соціальних обмежень (пов'язаних з умовами, змістом, інтенсивністю праці, величиною і режимом трудового навантаження тощо), оскільки ці обмеження значною мірою враховані у процесі вибору працівником того чи іншого підприємства як свого постійного місця праці. Так, чоловік, який прагне до гарних умов праці, навряд чи вибере як місце своєї постійної роботи підприємство вугільної промисловості. Таку ж позицію займе і жінка, що бажає мати стабільне трудове навантаження про-

тягом року, якщо їй запропонують роботу в сфері сільського господарства чи туризму, які переживають, як відомо, великі сезонні коливання.

Звичайно, позиція працівників стосовно цього й іншого соціального параметрів праці може істотно змінитися згодом.

Традиційне завдання стимулювання праці трансформується в практику стимулювання просуванням по службі – в цьому випадку виникає проблема добору кандидатів на просування. Індивідуальний підхід до стимулювання поступається місцем загальносистемному підходу. Просування працівника являє собою не тільки зміну його особистого становища, але і істотний вплив на усю систему вибору.

Основною особливістю стимулювання за допомогою просування є його мала оборотність і відсутність диференціації на кожному з рівнів. Справді, працівнику можна виплатити 50% премії, але його не можна підвищити в посаді наполовину. При цьому тривалість дії ефекту одержання премії невелика, а сам цей ефект зменшується з часом. Інша справа – підвищення в посаді. Воно має свого роду кумулятивний ефект, оскільки його значимість росте у міру того, як працівник освоюється з новими обов'язками.

Для стабільного функціонування внутрішнього ринку праці необхідно, щоб зусилля з метою просування по службі були для працівника більш вигідними, ніж пошук іншої роботи.

Ця мета може бути досягнута різними шляхами. Очевидно, що відсутність диференціації в заробітній платі на різних підприємствах у сполученні зі складностями наймання на високі посади забезпечує виконання цієї умови. Більш вигідним способом вона може бути реалізована шляхом недопущення системою одержання вузької спеціалізації при відсутності детальної спеціалізації робіт на виробництві. У цьому випадку перебування на високооплачуваній посаді вимагає досвіду роботи в цій ор-

ганізації. Тому, мабуть, буде краще скористатися перевагами перебування в тій же самій організації, ніж шукати роботу в іншій сфері.

Ефективність внутрішнього ринку праці досягається за рахунок безупинного навчання і підвищення кваліфікації кадрових працівників, постійного відновлення їх «людського капіталу». У японських фірмах керуючі і фахівці 20–30% свого часу витрачають на навчання персоналу. У США широкого розповсюдження набули центри внутріфірмової перепідготовки кадрів. Їх нараховується близько 400, і вони мають дуже високу пропускну здатність. Можна виділити наступні напрямки роботи таких центрів:

1. Виявлення індивідуальних здібностей працівників, удосконалення внутрішньої ротації кадрів, створення цільових робочих груп і комітетів. Це може забезпечити концентрацію новаторських кадрів на ключових напрямках, стимулювати робочі взаємозв'язки, обмін інформацією і досвідом. Практикується розробка цільових програм поліпшення організації праці і виробництва, а також програм стимулювання нововведень у фірмі.

2. Розширення практики групових, бригадних форм роботи. Це пов'язується з «гуртками якості» і взагалі з удосконалюванням систем стимулювання, реалізації раціоналізаторських пропозицій, загальною координацією процесів створення нової продукції у фірмі.

3. Створення «макропрофіль», «укрупнених і змішаних професій». Це поєднується зі «стратегією полівалентності» – перегляду трудових функцій з посиленням відповідальності працівників за кінцеві результати, розмиванням границь між посадами<sup>2</sup>.

Система трудових відносин внутрішнього ринку вирішує дві основні задачі:

– забезпечення безперебійного процесу передачі специфічного внутріфірмового

досвіду, тобто унікального «людського капіталу», від старих працівників до нових;

– запобігання витоку накопичених у працівників знань і навичок з фірми в зовнішнє середовище.

Досягнення належного ступеня взаємозв'язку і взаємодії всіх сегментів ринку праці являє собою магістральний напрямок рішення економіко-трудова проблем. Ці форми зв'язку різних підсистем ринку праці досить різноманітні і містять у собі різні механізми. Насамперед це механізми, засновані на інформаційних зв'язках між ними. У результаті їхнього функціонування мають місце наступні явища:

- кожна з підсистем ринку праці починає взаємодіяти з іншими підсистемами і зовнішнім середовищем, змінюючи при цьому характер своєї поведінки;

- з'являється можливість використання робочої сили, яка належить іншим підсистемам, а також знаходиться за межами ринку праці;

- виникають передумови вивільнення робочої сили не за межі ринку праці, а в інші підсистеми.

На сьогоднішній день вже досить очевидні розходження в проблемах зайнятості, з якими зустрічаються новоутворені і давно працюючі підприємства. Одні підприємства навіть в умовах системної і структурної кризи продовжують триматися на плаву, більш-менш вчасно виплачуючи своїм працівникам заробітну плату, яка іноді навіть вище середньогалузевого рівня. Інші підприємства попадають у зачароване коло нездоланих труднощів, що обмежують свободу дій керівників при проведенні політики зайнятості на внутрішньому ринку праці і відбиваються на становищі всіх працівників підприємства.

Враховуючи певні розходження між технічними і соціальними якістьми робочої сили, ґрунтуючись на дослідженнях реструктурування зайнятості на українських підприємствах і ситуації на ринку праці, можна виділити кваліфікаційний рівень

робочої сили на сучасних підприємствах в чотири сегменти внутрішнього ринку праці: ключовий, індустріальний, професійний і маргінальний<sup>3</sup>.

У ключовий сегмент входять працівники, що володіють високою технічною та професійною кваліфікацією. При цьому вони мають міцне соціальне становище і займають дуже стійке становище в неформальних відносинах. Їхня кваліфікація переважно є специфічною для підприємства, вона вдосконалюється протягом багатьох років роботи на ньому і є універсальною, включаючи багато умінь, у тому числі і по ремонту устаткування, тому її можна вважати також гнучкою. У цьому сегменті знаходяться насамперед робітники, яких раніше називали кадровими робітниками. До цього сегмента належать також керівники різного рівня.

В індустріальному сегменті виявляються люди з відносно низьким рівнем кваліфікації (робітники, службовці), але, завдяки великому стажу роботи на підприємстві і "напрацьованим" соціальним зв'язкам, вони також складають соціальну опору трудового колективу.

Професійний сегмент складається з тих робітників наскрізних професій і фахівців, у яких висока кваліфікація, але слабка прихильність до підприємства.

До маргінального сегмента належать ті, у яких немає ні кваліфікації, ні соціальних зв'язків на підприємстві.

Працівники, що належать до різних сегментів внутрішнього ринку праці, відрізняються своєю роллю на підприємстві, а також поведінкою на ринку праці. Ключовий сегмент краще пристосований до того, щоб захищати свої позиції усередині підприємства і здатний контролювати "вхід" у свій сегмент. Однак через специфічну для підприємства, кваліфікацію і немолодий вік має невеликі перспективи на зовнішньому ринку праці. Тому належні до нього працівники намагаються триматися на підприємстві всіма силами. Якщо в них є інша ро-

бота, то вона так само може реалізовуватися лише на підприємстві, як офіційним шляхом (сумісництво), так і неофіційним. Ті, хто ще не одержав доступу в ключовий сегмент, не зміцнив свої соціальні позиції, відрізняються більшою мобільністю і більшою активністю у вторинній зайнятості за межами підприємства.

Індустріальний сегмент – це робітники, у яких низька кваліфікація, часто специфічна для підприємства, і які зміцнили свої позиції на основі тривалої роботи і відданості підприємству, а також за допомогою мережі соціальних зв'язків. У них теж низький рівень добровільної мобільності через слабкі можливості на зовнішньому ринку, але вони одержують низьку зарплату і більш прив'язані до робочого місця, не маючи самостійності у виконанні трудових функцій. Ця категорія включає більшість жінок, особливо службовців, і молодих робітників. Вони частіше, ніж інші категорії персоналу, посилаються в адміністративні відпустки і звільняються за скороченням штатів, оскільки вони не схильні добровільно залишати підприємство.

У робітників, що належать до професійного сегмента, висока, але не специфічна для підприємства кваліфікація. Ця група має сильніші позиції на зовнішньому ринку праці, але в минулому одержувала більш низьку зарплату в порівнянні з основними робітниками. Це пояснюється тим, що по більша її частина не входила в групу допоміжних робітників та молодих інженерно-технічних працівників. Сьогодні, коли організаційні перебудови стали типові для багатьох підприємств, цей сегмент часто відчуває негативні наслідки реорганізацій. Тому належні до нього працівники проявляють високу мобільність і охоче сприймають вторинну зайнятість.

Маргінальний сегмент – найбільш нестабільна група, що складається з низько кваліфікованих робітників з високими показниками плинності і низьким рівнем дисципліни. Вони постійно шукають більш

високих заробітків, переходячи з підприємства на підприємство, не прив'язуючись до місця роботи, і тому не встигають налагодити міцні соціальні зв'язки.

Найбільш показовим прикладом використання механізмів внутрішнього перерозподілу працівників стало розширення внутрішнього ринку праці підприємства за рахунок створення нових перспективних підприємств у рамках однієї компанії. Таке рішення проблеми зайнятості і переводів на них потрібних працівників було, поперше, "дешевим" для компанії – беруться готові працівники, професійно і соціально адаптовані. По-друге, перерозподіл створював максимально комфортні умови і для робітників – зберігалися права акціонера, чергова відпустка, ряд інших пільг. Крім того, людина не випадала зі звичного соціального оточення, переходячи на нове місце в складі свого підприємства.

Таким чином, у рамках підприємства створюється контрольований адміністрацією внутрішній ринок праці. Безумовно, це відомчий, закритий ринок, переміщуючись у рамках якого, люди не змінюють галузі, професії. Внутрішній перерозподіл працівників запобігає масовим "викидам" людей за межі підприємства і при цьому сприяє збереженню високої ефективності використання людського капіталу.

Таким чином, аналіз функціонування внутрішнього ринку праці дозволяє зробити наступні висновки:

1. Внутрішній ринок праці являє собою важливу ланку усієї системи трудових відносин, сприяючи зниженню плинності кадрів і підтримці стабільної зайнятості.

2. Механізм внутрішнього ринку праці, адаптуючись до змінюючихся умов, стає засобом не тільки використання, але і фор-

мування робочої сили, в тому числі і тих, хто потребує спеціальної підготовки, оволодіння відповідними професійними навичками.

3. Система трудових відносин внутрішнього ринку праці забезпечує безперервний процес передачі специфічного внутрішнього досвіду, тобто унікального "людського капіталу", від старих працівників до нових.

4. Механізм внутрішнього перерозподілу працівників у рамках внутрішнього ринку праці запобігає масовим "викидам" людей за межі підприємства, сприяючи тим самим стабільному функціонуванню зовнішнього стосовно підприємства ринку праці.

5. Взаємодія внутрішнього ринку праці з територіальними органами управління дозволяє сформулювати єдиний підхід до управління трудовими ресурсами в рамках регіону.

6. Механізм внутрішнього ринку праці дозволяє зменшити рівень прихованого безробіття, усуваючи зайвих і неефективно використовуваних працівників і сприяючи тим самим підвищенню ефективної зайнятості.

### Література

1. Doeringer P., Piore M. International Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass, 1971.

2. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошніченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці. – Україна: аспекти праці. – К., 2002. – № 4.

3. Мазурок П.П. Моделі сегментованого ринку праці // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2002. – № 2.