

И.Е. Григорьев

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА И ЕГО ЭВОЛЮЦИЯ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Переход работников с одних рабочих мест на другие и направление сдвига тенденций в размере и условиях оплаты труда связаны с функционированием механизма, известного под названием «внешний рынок труда», на котором уровень заработной платы и инвестиционные решения непосредственно зависят от экзогенных экономических переменных. Понятие внешнего рынка труда соответствует понятию конкурентного рынка труда в стандартной неоклассической экономической теории. Однако наряду с ним существует и внутренний рынок труда, становясь участниками которого работники оказываются в определенной степени изолированными от конъюнктуры внешнего рынка труда: их заработная плата зависит не от соотношения спроса и предложения на внешнем рынке труда, а регламентируется правилами внутреннего распорядка. Благодаря этому величина заработной платы может быть выше равновесной и индексируется с поправкой на темп инфляции или даже опережает его. Отметим, что такой механизм вступает в действие только при достижении работником определенного положения в процессе внутреннего продвижения; для всех категорий, находящихся внизу иерархической лестницы, гибкость заработной платы определяется внешним рынком труда.

Определение внутреннего рынка труда было предложено в 1971 г. П. Дозринжером и М. Пайори. Среди современных его исследователей можно назвать А. Бернхардт и Д. Маркотта (США), Д. Гримшоу, К. Уорда, Д. Рубери, Х. Бейнона (Великобритания), Ж. Гутье (Франция), М. Маццанти (Италия), М. Перри (Новая Зеландия).

Базовым условием организации внутреннего рынка труда следует признать приоритет внутреннего продвижения работника по отношению к внешнему найму.

Игорь Евгеньевич ГРИГОРЬЕВ — аспирант кафедры экономической теории экономического факультета СПбГУ. В 2003 г. окончил экономический факультет СПбГУ по специальности «экономическая теория». Сфера научных интересов — влияние новой экономики на рынок труда, информационные и коммуникационные технологии в экономике. Автор 6 научных публикаций.

В новой экономике традиционные связи между работодателем и работником ослабляются за счет того, что применение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) позволяет передать часть функций по координации и контролю, ранее выполняемых менеджерами среднего и низшего звена, непосредственно самим исполнителям, благодаря чему формируются механизмы горизонтального взаимодействия между подразделениями фирмы и ее сотрудниками. Таким образом, работодатель заинтересован в сохранении такого института, как внутренний рынок труда, специфика которого характеризуется избирательностью: участниками такого механизма распределения становятся только те работники, которых работодатель признает наиболее ценными для фирмы. Они должны обладать достаточно большим опытом, знаниями и иметь наилучшие способности. В силу того, что в новой экономике по определению таких специалистов большинство, можно сделать вывод о растущем потенциале дальнейшей эволюции внутреннего рынка труда.

Традиционный внутренний рынок труда характеризовался тем, что большинство сотрудников принимались на постоянную работу в нижних точках служебной лестницы («точка входа») и делали ступенчатую карьеру, двигаясь от рабочих мест, требующих низкой квалификации, к высококвалифицированным позициям по «цепочкам перемещения», причем этот процесс был достаточно длительным. В новой экономике широко распространена временная работа, вследствие чего традиционная схема меняется: в структуре компаний присутствует небольшое число постоянных сотрудников (так называемое ядро) и значительная часть временных внешних (периферийных) работников. Внутренние служащие имеют преимущества перед периферийными, так как являются обладателями выгод, которые дает внутренний рынок труда, и занимают более высокое положение в структуре компании. Фирма предложит хорошую социальную защиту только в том случае, если будет уверена в том, что и другие фирмы, работающие в схожих отраслях, применяют ее на практике, в противном случае она не будет заинтересована действовать таким образом. Однако если выполняются законы, гарантирующие определенные права работникам, внутренний рынок труда становится одним из элементов системы социальной защиты. Это важно потому, что в условиях глобализации, перехода к гибкому рынку труда, его дерегулированию даже участники внутреннего рынка труда не могут чувствовать себя достаточно защищенными от воздействия внешних факторов.

Внутренний рынок труда предполагает и внутреннюю мобильность. Изменение места работы внутри организации, связанное с выполнением новых обязанностей или перемещением на другую должность, будем называть *релокацией*, которую следует отличать от термина кадрового менеджмента «ротация кадров», обозначающего регулярное плановое перераспределение трудовых ресурсов внутри фирмы. В ряде случаев можно одновременно говорить о географической релокации, т. е. физическом перемещении работника в другие регионы. Хотя развитие ИКТ позволило обеспечить более тесное взаимодействие между служащими и централизовать сохранившиеся за традиционным менеджментом управленческие функции, снижая необходимость проведения релокации, потребность в ней по-прежнему сохраняется и в новой экономике, которая вряд ли сумеет в ближайшее время полностью подчинить себе географическое пространство. Практика показывает, что большая часть внутренней рабочей силы

перемещается из крупных городов в региональные центры. Это связано с тем, что в городах фирмы получают более широкие возможности найма квалифицированного персонала с внешнего рынка труда.

Основными причинами релокации сами компании называют максимизацию продолжительности службы конкретного работника в организации и повышение гибкости и устойчивости интеграции внутри нее. В большинстве случаев фирма компенсирует работнику издержки релокации (*relocation costs*), включающие расходы, связанные с переездом на новое место жительства (в том числе транзакционные издержки, обусловленные необходимостью продажи и покупки жилья), и понесенные в начальный период обустройства на новом месте. К таким (явным) издержкам добавляются затраты, которые мы могли бы назвать неявными издержками релокации: потери времени, возникающие вследствие отсутствия работника на прежнем рабочем месте и продолжающиеся до того момента, когда будет нанят другой специалист; расходы по его найму; предоставление дополнительного отпуска на период обустройства. Величина явных издержек релокации может быть достаточно существенной, что вполне объяснимо, учитывая, что во многих развитых компаниях существует практика предоставления среднесрочных кредитов на покупку жилья. При принятии решения о перемещении сотрудника на другое место фирма сопоставляет полные издержки релокации (как явные, так и неявные) с издержками отказа от перевода, которые неизбежно возникают ввиду определенных трудностей, связанных с отсутствием опытного сотрудника на вновь создаваемом месте и необходимости нести расходы по поиску и найму внешнего работника. Если издержки релокации ниже издержек отказа, специалист перемещается в другой регион, так как в противном случае расходы фирмы увеличатся на величину, равную разнице между издержками отказа и издержками релокации. Если издержки релокации превосходят издержки отказа, то более выгодно оставить работника на прежнем месте, а для заполнения вакансии в другом регионе нанять специалиста с внешнего рынка труда. Благодаря расширившимся за счет использования сетевых коммуникаций возможностям найма с внешнего рынка труда издержки релокации фирмы в новой экономике снижаются. В настоящее время компании получили доступ к значительному числу баз данных, содержащих информацию о потенциальных работниках, что позволяет им закрывать необходимые вакансии, не прибегая к релокации, и экономить денежные ресурсы.

Вполне правомерен вопрос: если новая экономика создает все условия для максимального повышения мобильности рабочей силы, почему столь невелики темпы релокации, составляющие не более 4–6% от общего числа занятых в компаниях? Как правило, фирма устанавливает приоритет внутреннего продвижения работника по отношению к внешнему найму для ключевых высокооплачиваемых категорий, к которым относятся, например, топ-менеджеры или старшие менеджеры отделов. Данные вакансии, как и все высокие должности, имеют достаточно низкую текучесть, что обуславливает минимальную потребность в их замещении. Для работника переход на другую должность желателен в том случае, если она обеспечивает его продвижение вверх по служебной лестнице, однако наметившаяся в новой экономике тенденция к созданию все более горизонтальных и менее иерархичных менеджеральных структур затрудняет

такой переход, что отрицательным образом сказывается на интенсивности релокации. Вместе с тем передача части управленческих функций квалифицированным исполнителям (за исключением периферийных) дает им возможность быть полноправными участниками внутреннего рынка труда без изменения своего официального статуса.

В развивающейся новой экономике акценты смещаются в сторону создания новых рабочих мест, которые смогли бы обеспечить доход, достаточный для поддержания нормального уровня жизни работника. Работу на таких местах Международная организация труда определяет как «достойная работа» (*decent work*). «Достойными» рабочими местами можно считать такие рабочие места, которые предоставляют возможности для профессионального и личного развития.¹ Такая работа должна быть защищена, а это означает, что процент увольнений, доля временных работников в экономике должны быть низкими, сроки заключения трудовых контрактов — длительными, социальные гарантии — надежными. Однако в новой экономике за счет усиления гибкости степень защищенности рабочих мест снижается, поэтому проблема защиты работы становится особенно актуальной.

Таким образом, внутренний рынок труда является важной частью рынка труда, функционирующего в условиях формирования новой экономики, и продолжает непрерывно эволюционировать. В информационный век знания и человеческий капитал становятся главным источником успешного развития компаний, поэтому исследование данного механизма взаимодействия открывает путь к пониманию того, какие формы трудовых отношений найдут себе место в новой экономике и каким образом их становление повлияет на изменение методов социальной защиты.

¹ Auer P., Gazier B. Introduction to the second symposium France // The Future of Work, Employment and Social Protection: the dynamics of change and the protection of workers. Geneva, 2002. P. 22 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publ/books.htm>).

Статья поступила в редакцию 19 октября 2005 г.