

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В БЕЛАРУСИ

Н. В. МАКОВСКАЯ

Учреждение образование

«МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

м. А.А. Кулешова»

Могилев, Беларусь

Труд, как производственный ресурс имеет свои особенности, которые выражены в трудовых характеристиках работников и представлены сформированным человеческим капиталом. Формирование трудовых отношений связано с поведением работников и работодателей как на внутренних рынках труда предприятий, так и на совокупном рынке труда. Поведение работодателей выражается в их решениях по поводу спроса на труд работников с определенным качеством человеческого капитала. Решения работодателей объясняются теорией выбора исходя из ограниченности ресурсов высококвалифицированного труда и сравнения издержек и ожидаемых выгод от их использования. Эффективность решения по поводу спроса на труд зависит от имеющейся у работодателя информации о качестве предлагаемого труда. Если информация не полна и асимметрична, то выбор работодателя может оказаться ошибочным. Поэтому, работодатель приспособливает или меняет свое поведение в зависимости от того, как изменяются (или не изменяются) издержки и выгоды от использования трудовых ресурсов на микроуровне. Такая реакция работодателей на рынке труда выражается эластичностью спроса на труд.

Спрос на труд – это потребность работодателя в определенном количестве работников с определенным качеством человеческого капитала в данный период времени при определенной ставке заработной платы. Спрос на труд выражается посредством найма работников, который представляет собой трудовую сделку на рынке труда опосредованную трудовыми отношениями «работник-работодатель», и определяет требования к занятости работника на конкретном рабочем месте в рамках предприятия.

Найм работников поддается микроанализу с использованием неоклассического инструментария спроса и предложения труда.

Предприятие, определяя величину спроса на труд (количество нанимаемых работников), определяет цену спроса, то есть набор и стоимость издержек, которые представлены ценовыми и неценовыми характеристиками.

Особенности формирования спроса на труд в промышленности Беларуси выражаются в следующем:

– спрос на труд в Беларуси выступает в качестве механизма приспособления трудовой сферы к институциональным изменениям на

рынке труда, к мерам государственного регулирования уровня безработицы и является реакцией предприятий на изменение параметров, увеличивающих затраты на заработную плату;

– в отраслях промышленности Беларуси одинаково проявляются механизмы эластичности спроса на труд. Однако в таких отраслях – как электроэнергетика и промышленность строительных материалов спрос на труд менее эластичен, что объясняется незначительным оборотом работников и сосредоточением на предприятиях этих отраслей работников с высшим и средним специальным образованием;

– по структуре найма следует констатировать, что на предприятиях промышленности в Беларуси работодатели используют как внутренний, так и внешний найм. В период 1995–2007 гг. для белорусских работодателей наиболее предпочтительным был внутренний найм, так как издержки на него были менее значительны по сравнению с внешним наймом. С 2008г. тренд меняется в связи с ростом расходов на оплату труда и содержание работников, которые вызваны институциональными изменениями. Предпочтения работодателей в отношении внутреннего найма зафиксированы в нефтехимической, машиностроительной, деревообрабатывающей отраслях и легкой промышленности;

– проведенные исследования свидетельствуют о том, что белорусские предприятия выбирают внутренний найм. Причину этого следует видеть в том, что спрос на труд на обследуемых предприятиях эластичен в зависимости от издержек найма. Это объясняет выгоды белорусских работодателей в промышленности от использования внутреннего найма, так как он менее затратен, а отдача от вложенных в него средств высока;

– эконометрические оценки факторов, влияющих на эластичность спроса на труд, показали, что значительное влияние на найм оказывает количество работников с высшим и средним специальным образованием, которые уже заняты на предприятии. Это обусловлено тем, что эти работники имеют сформированный человеческий капитал и образуют внутренний кадровый резерв, обеспечивающий внутри предприятий спрос и предложение труда. Это доказывает, что приоритетной формой найма в промышленности Беларуси является внутренний найм работников. Причем выбор и масштаб внутреннего найма не зависят от размера предприятия и уровня средней заработной платы на нем. Однако существуют и другие факторы, которые также влияют на процессы найма со стороны белорусских предприятий промышленности. Следует предположить, что это институциональные параметры внутренней и внешней среды предприятий и их технологическая модернизация. Данные предположения требуют дальнейших научных исследований.