

**Галина Алексеевна Булатова**

(кандидат экономических наук кафедры экономики, социологии труда  
и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

## **ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКОГО РЫНКА ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Ключевые слова:** гибкость, гибкий рынок труда, инновационная экономика, нестандартная занятость, гибкие формы занятости, аутсорсинг.

За последние полвека в процессе становления постиндустриального общества и перехода к инновационной экономике произошли радикальные изменения в сфере труда. Одной из важнейших характеристик управления человеческими ресурсами становится гибкость. Понятие гибкости имеет отношение к постановке задач и диапазону работ, границам профессий, управленческому контролю, интенсификации

усилий, производительности труда, навыкам, обучению, системам оплаты труда и т.д. Становление гибкого рынка труда – объективный процесс, связанный с существенными изменениями техники, технологии, организации производства и управления.

Можно выделить следующие основные факторы становления гибкого рынка труда (см. табл. 1).

Таблица 1

### **Факторы становления и развития гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике**

| Факторы, влияющие на становление гибкого рынка труда  | Последствия воздействия фактора на рынок труда и занятость   |
|---|--|
| 1   | 2  |
| 1. Формирование новых высокотехнологичных отраслей  | Изменение структуры и форм занятости; дифференциация персонала в фирме и формирование «внутренних рынков труда»  |
| 2. Демографические и структурные сдвиги в сфере занятости   | Пересмотр принципов занятости, разработка альтернативных вариантов организации, условий, режимов труда с акцентом на гибкие и индивидуализированные формы работы   |
| 3. Повышение стоимости рабочей силы и качества «человеческого ресурса» на важнейших направлениях научно-технического развития                         | Дифференцированный подход к «внутренним рынкам труда» и инвестициям в «человеческий капитал»   |
| 4. Развитие информационных технологий   | Переход от полной занятости на крупных предприятиях с четким разделением труда к гибким режимам занятости, основанным на компьютерных технологиях; возрастание самостоятельности и универсальности работников, телеработа                  |
| 5. Резкое увеличение доли сектора услуг   | Диверсификация форм и режимов обслуживания потребителей и применение нестандартных форм занятости  |
| 6. Изменения социальной политики многих государств  | Развитие различных форм социальной защиты, усложняющих количественную адаптацию предприятий к изменению конъюнктуры рынка  |
| 7. Глобальная конкуренция, замедление темпов экономического роста и увеличение безработицы, рост интенсивности внутренней и внешней трудовой миграции | Ограничение возможности создания стандартных (полных и постоянных) рабочих мест для всех желающих их занять, широкое распространение самозанятости, частичной занятости, виртуальных форм организации труда, временного найма, аутсорсинга |

Окончание таблицы 1

| 1  | 2  |
|--|--|
| 8. Высокие издержки на привлечение квалифицированных работников с внешнего рынка труда | Развитие и ротация персонала, использование внутренних источников найма, необходимость гибкого регулирования численности и состава персонала         |
| 9. Экологические проблемы, транспортная перегруженность                                | Удаленная занятость, телеработа  |
| 10. Усиление роли и значимости финансовых рынков, рост зарубежных инвестиций           | Изменения в размещении рабочих мест, широкое распространение «удаленной» работы  |
| 11. Размывание социальной базы профсоюзов  | Ликвидация «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в «дешевые» нестандартные |

Все перечисленные процессы выступают в качестве объективных предпосылок для усиления гибкости рынка труда и занятости. В настоящее время флексибилизация рассматривается большинством исследователей как доминирующая тенденция в развитии сферы занятости, а формирование гибкого рынка труда – как одно из условий конкурентоспособности экономики.

Гибкость – способность экономической системы реагировать на внешние воздействия, сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий. Гибкий рынок труда – это складывающаяся

современная форма функционирования рынка трудовых ресурсов, понимаемая как комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования. Становление и развитие гибкого рынка труда – одно из важнейших условий накопления и рационального использования человеческого капитала, без которого невозможно в современных условиях достижение высокой конкурентоспособности российских предприятий. Гибкий рынок труда включает в себя следующие основные элементы (см. табл. 2).

Таблица 2

**Составляющие гибкого рынка труда**

| Гибкость численности работников (численная гибкость) | Изменение количества занятых, возникающее как ответная реакция фирмы на колебания спроса   |
|--|--|
| 1  | 2  |
| Гибкость рабочего времени (временная гибкость)       | Изменение в продолжительности и распределении (относительно периода работы) времени работы. Позволяет работодателям относительно быстро адаптироваться к изменениям спроса на труд, не прибегая к интенсификации оборота работников, обычно связанного со значительными транзакционными издержками. Поэтому рабочее время обычно первым реагирует на падение или рост спроса на труд   |
| Гибкость организации труда (функциональная гибкость) | Создание условий для повышения функциональной адаптивности рабочей силы. В результате становится возможным выполнение работниками различных производственных операций, изменение их расстановки в соответствии с требованиями производства. Это достигается путем расширения объема функций работников (горизонтальное или вертикальное объединение операций), что требует овладения ими смежными и дополнительными профессиями. В основе функциональной гибкости лежит многопрофильность подготовки персонала |
| Гибкость рабочего места (пространственная гибкость)  | Работа вне стен компании. Распространение информационных и телекоммуникационных технологий значительно расширило возможности для развития пространственной гибкости  |

| 1  | 2   |
|--|---|
| Гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы) | Бонусы, программы компенсаций («кафетерий», «буфет», «комплексные обеды» и др.) |
| Мобильность рабочей силы   | Территориальная, отраслевая, профессиональная и иная подвижность                |

Использование отличных от постоянной занятости на основе трудовых контрактов моделей привлечения работников определяется в зарубежной экономической литературе как «первичная гибкость» (primary flexibility). Гибкость организации труда и режима рабочего времени в рамках традиционных отношений найма обозначается термином «вторичная гибкость» (secondary flexibility).

Гибкий рынок труда можно рассматривать как институт предоставления стандартных и гибких форм занятости, которые также называют нетрадиционными, или нестандартными. Это такие формы занятости, когда допускаются большая степень свободы действия, самостоятельность при значительно меньшей по сравнению с традиционной занятостью внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений.

Значительную часть XX столетия большинство наемных работников во всех индустриально развитых странах трудились в условиях, которые можно назвать «стандартными» с точки зрения сложившихся норм трудового права. Под «стандартной» в этом случае понимается такая занятость, которая предусматривает одновременное соблюдение нескольких условий: работа по найму, на предприятии или в организации, полное рабочее время и бессрочный трудовой контракт. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно. Так, российское трудовое законодательство (сначала Кодекс законов о труде, а затем Трудовой кодекс) предписывает своего рода «стандарт» занятости, предполагающий бессрочный трудовой контракт и полное рабочее время.

Нестандартность трудовых отношений может рассматриваться с двух точек зрения. Речь идет, во-первых, о нестандартности трудового договора, т.е. отклонении формальных условий контракта от принятого стандарта (суженная трактовка), во-вторых, о нестандартности

фактических условий занятости (расширенная трактовка). В первом случае нестандартными будут формы занятости наемного работника, которые не соответствуют следующим критериям: работа у одного работодателя; работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; стандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года [1]. Во втором более общем смысле к «нестандартным» работникам могут относиться не только те, кто имеет обычный контракт, но и те, кто вообще не имеет контракта (например, самозанятые, занятые у физических лиц и занятые на основе устных договоренностей) или при наличии стандартного контракта трудится в нестандартном режиме. Поэтому набор нестандартных форм занятости многообразен и может включать: неполную занятость (part-time employment); сверхурочную занятость (overtime employment); временную занятость на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок (temporary or fixed-term employment); случайную занятость (casual employment); занятость на основе договоров гражданско-правового характера (contract work); занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала (temporary work agencies); вторичную занятость (secondary employment); неформальную занятость (informal employment), к которой относятся занятость индивидуальным (неинкорпорированным) предпринимательством, по найму у физических лиц, в домашнем хозяйстве производством товаров для последующей продажи, нерегистрируемая занятость в формальном секторе.

Одна из важнейших особенностей современного экономического развития – интенсивное распространение гибких форм занятости, оказывающее все возрастающее влияние на функционирование рынка труда и развитие трудовых отношений. Такая занятость давно стала «социальной», хотя и не правовой, нормой. Однако трудовое законодательство до сих пор

практически никак не отражает реальную диверсификацию рынка труда и появление новых форм занятости, организации и оплаты труда. Лишь в 2013 г. в Трудовом кодексе появилась новая глава – 49.1, посвященная дистанционным работникам. Дистанционными считаются сотрудники, с которыми заключили трудовой договор об удаленной работе. Они трудятся вне основного местонахождения работодателя, а также вне его филиала, представительства или иного обособленного подразделения. Кроме того, у дистанционных сотрудников нет стационарного рабочего места, которое может контролировать работодатель. Для выполнения своих обязанностей и взаимодействия с работодателем такой сотрудник должен использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе интернет.

Гибкость системы управления трудом представляет собой многоплановое понятие, связанное с существенными интересами как работодателей, так и наемных работников. С точки зрения работодателя, гибкость рынка труда обуславливает в первую очередь снижение расходов на наем и увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости [2]. Вместе с тем в результате увеличения гибкости рынка труда возрастает степень неопределенности его положения: новые работники далеко не всегда могут быть наняты на тех же условиях, что и привлекавшиеся к работе ранее. С точки зрения занятых, более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм заработной платы, режимов рабочего времени, многообразие форм трудовых договоров и сокращение их продолжительности.

Гибкие формы занятости сегодня становятся фактором устойчивости регионального рынка труда. Активное их развитие сегодня можно рассматривать как проявление механизма саморегулирования экономики, форму адаптации населения к изменяющейся социально-экономической ситуации. Гибкая занятость

и ее разновидности в значительной степени способствуют росту уровня жизни населения, снижению безработицы. На микроуровне они позволяют работодателям быстрее реагировать на конъюнктурные изменения рынка товаров и услуг, изменять режим работы предприятий. Стремление уменьшить издержки на содержание персонала приводит к перемещению рабочего процесса за пределы офиса, для выполнения разовых проектов и заданий работодатель получает возможность нанимать отдельных людей, а не держать целый штат сотрудников.

Гибкая занятость дает возможность работнику удачно сочетать обязанности по работе с личными проблемами, а работодателю – шире привлекать к труду женщин, имеющих детей, а также пожилых лиц и лиц с ограниченными физическими возможностями, ускоряет приток молодых специалистов на рынок труда и их адаптацию к работе. Последнее особенно актуально при существующем сокращении спроса на высококвалифицированных специалистов и служащих на региональном рынке труда [3]. Кроме того, она играет положительную роль в расширении рынка услуг, приводит к развитию все новых потребностей, формирует новые мотивы и трудовые стратегии, а также является элементом инновационного развития экономики.

Гибкий рынок труда является сегодня одним из важнейших регуляторов занятости. Для регионального рынка труда исследование гибких форм занятости позволяет определить направления развития государственной политики в области занятости и выработать механизм воздействия на данный процесс и методы его регулирования. В качестве первоочередных мер можно предложить осуществление мониторинга гибких форм занятости, который необходим для определения масштабов и изменений в данной сфере, что даст возможность сформировать эффективную политику в области занятости на региональном уровне.

#### *Библиографический список*

1. Менеджмент в организациях профессионального образования : учебное пособие /А.Ю. Горбунова, М.М. Бутакова, А.Н. Лукьянов и др. ; под ред. О.П. Мамченко, М.М. Бутаковой, О.Н. Соколовой. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2013. – С. 189.
2. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.
3. Булатова, Г.А. Перспективы трудоустройства выпускников вуза (на материалах АлтГУ) / Г.А. Булатова, Т.М. Зайцева // Research Journal of International Studies. – 2014. – №1 (20). – С. 23.