

18. Программа до 2015 года. URL: [http://www.nvsaratov.ru/nvrubr/?ELEMENT\\_ID=10705](http://www.nvsaratov.ru/nvrubr/?ELEMENT_ID=10705)
19. Гусев В.В. Инвестиционный климат и деятельность органов власти по привлечению реальных инвестиций: социальный аспект (на примере Саратовской области) // Власть. 2011. № 11.
20. Бойко В. Исход. URL: [http://sarvzglyad.ru/?news\\_id=4310](http://sarvzglyad.ru/?news_id=4310)
21. Кравцова Е. Зубодробительная история. Уникальный завод может прекратить свое существование. URL: <http://www.om-saratov.ru/article/detail.php?ID=26699>

**G.A. Rozevatom**  
**Flexibilization of Labor Market**  
**as a Basis of the Emergence**  
**of Nonstandard Employment**

The process of labor market flexibilization as a basis for the emergence of nonstandard employment is analyzed. The transformations that have taken place recently in the social reality are considered. Certain ways to change the parameters of employment as a response to external influence are studied.

*Key words and word-combinations:* labor market, flexibilization, nonstandard employment.

Анализируется процесс флексibilизации рынка труда и занятости в качестве основы появления нестандартной занятости. Рассматриваются изменения, произошедшие за последнее время в социальной реальности. Исследуются конкретные способы изменения параметров занятости в ответ на действие внешних факторов.

*Ключевые слова и словосочетания:* рынок труда, флексibilизация, нестандартная занятость.

УДК 331  
ББК 65.24

**Г.А. Розеватов**

**ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ**  
**РЫНКА ТРУДА**  
**КАК ОСНОВА ПОЯВЛЕНИЯ**  
**НЕСТАНДАРТНОЙ**  
**ЗАНЯТОСТИ**

**П**роцесс появления новых, нестандартных видов занятости в западной литературе получил название «флексibilизация». Подобные тенденции, обозначившиеся первоначально в развитых экономиках Запада, указывают на повышение экономической приспособляемости рынка труда, выражающиеся в общем снижении трудовых издержек со стороны предпринимателей, смягчении трудового законодательства в пользу предпринимателей, стимулировании создания рабочих мест с неполным рабочим днем и почасовой оплатой труда. Сюда же можно отнести (уже как негативный фактор для совокупной рабочей силы) снижение роли и влияния профсоюзов как партнеров бизнеса и государства в осуществлении социально-экономической политики и уменьшение количества их членов.

В наиболее общем виде гибкость рынков труда и рабочей силы означает их способность адаптироваться к изменениям, то есть гибкость систем заработной платы и допол-

нительных выплат, условий найма, форм и методов организации труда, продолжительности рабочего времени. Гибкость рынка труда позволяет обществу на макроэкономическом уровне снизить остроту проблемы незанятости, а конкретному предприятию манипулировать объемом используемой рабочей силы, не создавая социальной напряженности из-за увольнений работников при изменении потребностей производства. Развитие этих форм занятости позволяет все большей части населения получать некоторый доход, поддерживать уровень своей квалификации и трудоспособности.

В литературе неоднозначно трактуется взаимосвязь понятий «гибкость (флексибилитация) рынка труда» и «гибкость системы занятости» [1]. Рассуждая о «гибкости рынка труда» следует иметь в виду в первую очередь предприятие (как работодателя), где механизмы его адаптации (его собственников и управленцев) к внешним факторам производства и выступают как основные характеристики гибкости рынка труда. Целью адаптации выступают снижение издержек производства и повышение конкурентоспособности предприятия как методы обеспечения интересов работодателя.

Однако очевидно, что потребность во флексибилитации рынка труда возникает и у работников. В последние десятилетия это в значительной мере связано с массовым приходом на рынок труда женщин, студентов, пенсионеров. Им нередко требуются периоды незанятости, связанные с уходом за детьми, обучением, лечением, иными индивидуальными запросами, удаленный характер производственной деятельности, которые делают менее стабильной и стандартной их трудовую карьеру. Изменение содержания труда через его интеллектуализацию, творческую составляющую также говорит о возрастании специфики и роли человеческого и социального капиталов в производственных процессах: наемный работник все чаще выступает реальным субъектом управления производственным процессом. Отсюда и «формулу» нестандартности (гибкости) занятости можно определить как «способность организационных форм занятости, методов организации производства и труда обеспечивать меняющийся спрос работодателя на труд с минимальными для него издержками, а также изменяющееся предложение труда со стороны работников» [2]. Понимаемые таким образом гибкость рынка труда и занятости в своем взаимодействии должны способствовать нахождению определенного баланса в обеспечении интересов работодателей и работников.

Однако гибкость рынка труда связана с гибкостью не только занятости, но и заработной платы. Для современных систем оплаты труда характерным является снижение доли базисной части заработка при одновременном увеличении его переменного компонента, зависящего от итогов труда работника, предприятия в целом. Для детального анализа систем гибкости занятости необходимо учитывать и такие понятия, как гибкость рабочей силы, рабочего места, институтов рынка и т.д. [3].

Следовательно, под целостной системой занятости понимается определенная совокупность взаимосвязанных функциональных и институциональных характеристик занятости, которые обеспечивают приспособление занятости к текущим и долговременным колебаниям спроса и предложения труда. Изучение

российской литературы по данным вопросам позволяет выделить две основные модели гибкости систем занятости: защитную (возникающую, как правило, в ситуации кризиса) и трансформационную [4].

Кризисная модель гибкости занятости, как отмечает Е.Я. Варшавская, «обеспечивает относительно быструю количественную подстройку параметров занятости к изменениям рыночной конъюнктуры и достижение тем самым равновесия на макроэкономическом уровне. Но ее оборотной стороной является замедленная реструктуризация занятости, недофинансирование в человеческий капитал, низкий уровень производительности труда, увеличивающиеся риски взаимного оппортунистического поведения работников и работодателей. Трансформационная модель же гибкости занятости базируется на увеличении отдачи от используемых ресурсов труда, что предполагает повышение индивидуальной и коллективной производительности, перераспределение между работниками производственных функций и экономической ответственности за результаты деятельности» [2].

Основная целевая функция кризисной (защитной) модели гибкости занятости со всей очевидностью проявляется в кризисах российской экономики последних десятилетий. С этой точки зрения российский рынок труда не соответствует представлениям о традиционной кризисной модели рынка труда, способной приспосабливаться к внешним шоковым воздействиям за счет динамичного изменения уровня занятости (и следовательно, уровня безработицы) при относительно негибкой цене на труд. Но такая модель глубоко укоренена в российской институциональной действительности, что придавало ей особую устойчивость, позволившую пережить не только затяжной трансформационный спад, но и сопоставимый по продолжительности период восстановительного роста.

Адаптация занятости в этих условиях носит преимущественно количественный характер, осуществляясь, главным образом, в результате изменения численности работающих и продолжительности рабочего времени. Такая модель, утверждаясь чаще всего в максимумах кризиса, предполагает некоторую либерализацию трудового законодательства, позволяющую минимизировать ограничения на увольнение и перемещение работников, понизить барьеры для роста мобильности работников, ограниченную государственную поддержку безработных, стимулирование поиска рабочих мест.

В целом складывающаяся ситуация, обеспечивая преодоление кризиса на макроуровне, приводит, по мнению ряда исследователей, к уменьшению совокупного дохода семей этих работников и существенному сокращению налогооблагаемой базы [5]. Есть все основания констатировать переход от привычной российской модели занятости к трансформационной. Трансформационная модель гибкости занятости своей целью ставит достижение адаптивной эффективности, то есть обеспечение результативного использования ресурсов путем корректировки целей деятельности всех экономических субъектов производства и достигнутых между ними соглашений. Такая модель предполагает устойчивый рост масштабов использования различных механизмов гибкости занятости (относительно независимо от фазы экономического цикла). Адаптация занятости

здесь осуществляется в результате изменения ее качественных параметров (организации труда, внутрипроизводственных отношений и пр.), сбалансированного использования оперативных и долгосрочных механизмов гибкости занятости, нацеленных на удовлетворение интересов как работодателей, так и работников. Правовое сопровождение подобной модели предполагает определенную дифференциацию трудового законодательства, расширяющую возможности для использования разнообразных механизмов гибкости занятости; государственную поддержку безработных, меры по повышению конкурентоспособности безработных (через активные программы содействия занятости) и работников (развитие внутрифирменного обучения) [3].

Но протекание кризиса показало и те факторы, которые тормозили трансформацию гибкости рынка труда и занятости. Сюда с полным основанием относят ряд действий административного порядка, предпринятые территориальными органами власти, для которых гибкость заработной платы (реально – ее задержки) представлялась меньшим злом, чем увольнения и рост безработицы. Так, стремясь не допустить социальной напряженности в ситуации резкого роста безработицы, губернаторы многих регионов (и администрация моногородов) активно использовали административный ресурс для минимизации увольнений работников предприятий, тем более что вынужденное увольнение по существующему трудовому законодательству по-прежнему сопряжено с высокими финансовыми издержками [2].

Отсюда и основной путь борьбы менеджмента предприятия с внешними негативными обстоятельства был связан прежде всего со снижением заработной платы и уменьшением продолжительности рабочего времени, массовым использованием нестандартных форм занятости. Все это свидетельствует о том, что становление новой модели адаптации рынка труда, в том числе и гибкости систем занятости, – это весьма длительный процесс, который наиболее активно будет проходить в крупных городах, где имеется диверсифицированный рынок труда, крупные и более доходные, модернизированные предприятия.

Как показывает практика последних лет, формы трудоустройства персонала, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников, можно рассматривать как с точки зрения нестандартности трудового договора, его отклонении от принятых стандартов, так и более расширенно – с позиций нестандартности совокупности фактических условий занятости.

Ряд форм гибкой занятости тяготеет к сочетанию друг с другом – одно отклонение от стандарта, как правило, ведет к другим. Однако данные отклонения могут быть количественными или качественными. Количественная гибкость предполагает адаптацию занятости посредством регулирования численности работающих и продолжительности времени работы, качественная гибкость означает способность фирмы вносить изменения в характер использования находящихся в ее распоряжении работников, в содержание их трудовой деятельности в соответствии с меняющимися условиями производства [6].

Варшавской Е.Я. рассматриваются «механизмы гибкости занятости» как кон-

кретные способы изменения параметров занятости (объема и структуры спроса и предложения труда) в ответ на действие внешних факторов (технико-технологических, экономических, социальных и пр.) [2]. Эти механизмы различаются по оперативности своего действия. К числу наиболее оперативных механизмов гибкости, позволяющих фирмам быстро адаптироваться к колебаниям рыночной конъюнктуры, относятся увольнение по соглашению сторон, работа по договорам на выполнение определенного объема работ, заемный труд, неоформленная занятость, сверхурочная работа, отпуск по инициативе администрации, перевод на неполную рабочую неделю (день), перемещение и совмещение. Долговременными механизмами гибкости занятости являются увольнение по инициативе администрации, работа по срочному трудовому договору (особенно если договор заключен на достаточно длительный временной период, например на 3–5 лет), добровольная работа по графикам неполного рабочего времени, гибкий рабочий график. В этом случае работодателям требуется значительно больше временных и / или финансовых затрат для того, чтобы изменить основные параметры занятости.

Применение большинства компромиссных механизмов гибкости занятости зачастую не находится в прямой зависимости от конъюнктуры рынка. В то же время решение задачи по переходу к трансформационной модели занятости, как представляется, невозможно без осуществления комплекса мер структурного макроэкономического характера, направленных на снижение риска и неопределенности ведения бизнеса, создание благоприятного инвестиционного климата, укрепление социального партнерства. К их числу относятся полноценная защита прав собственности, устранение чрезмерных административных барьеров для ведения бизнеса, последовательная борьба с коррупцией, договор о социально приемлемой заработной плате работников [3].

Итак, флексибилизация (гибкость) рынка труда определяется изменениями структуры современной экономики в глобальном масштабе. Рост сферы услуг, борьба за снижение издержек, появление множественных форм нестандартной занятости – все это в целом привело к развитию такого сектора труда, который, с одной стороны, наиболее конкурентоспособен в современных условиях хозяйствования, но, с другой стороны, напрямую связан со снижением социальной защищенности работника.

Позволяя в определенной мере оптимизировать производственные процессы, как и уменьшить уровень безработицы в условиях кризиса, процесс утверждения гибкой занятости на Западе сопровождается ожесточенной борьбой профсоюзов за сохранение ряда социальных гарантий, развитием системы государственной поддержки программ государственной переподготовки. В России же схожие изменения на рынке труда происходили одновременно с коллапсом советской системы социальной защиты (в том числе и системы профессиональных союзов) и резким падением уровня жизни большинства населения [7]. В связи с этим в нашей стране постепенное смягчение последствий трансформационного кризиса 1990-х годов, обеспечение государственной защиты социальных прав трудящихся и расширение программ адаптации населения к новым социально-экономическим услови-

ям должны стать приоритетными как при проведении политики в области рынка труда и занятости, так и в сфере социально-экономических отношений в целом.

#### Библиографический список

1. *Гришин И.* Стимулирование и динамизация занятости: рецепт flexsecurity // *Мировая экономика и международные отношения.* 2012. № 4.
2. *Варшавская Е.Я.* Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово, 2009.
3. *Ромашов А.В.* Флексибилизация: российский и зарубежный опыт // *Россия в XXI веке: историческое наследие и перспективы развития.* Магнитогорск, 2002.
4. *Нанавян А.М.* Структура занятости населения: динамика и тенденции развития // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2012. № 17.
5. *Верховин В.И.* Основные механизмы и практика реализации политики занятости в социальных государствах // *Вестник Моск. ун-та. Сер. 18.* 2008. № 2.
6. *Цыкало М.П.* Трансформация российского рынка труда в условиях экономического кризиса // *Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: мат-лы Всероссийской науч.-практ. конф.* Омск, 2011.
7. *Бреев Б.* О качестве занятости труда // *Общество и экономика.* 2011. № 7–8.