

Asali Asaliev, Full Professor  
Plekhanov REU  
Head of the Department,  
Labor Economics and personnel management (Moscow, Russia)

L. Babynina, Ph.D., Associated Professor  
Plekhanov REU

## Alternative forms of employment in Russia

### Abstract

*In recent years, the role of alternative forms of employment in the Russian market is becoming more important. This is due to the need to move to more flexible employment relationships with employees, with competitive competencies, as well as inappropriate indefinite hiring of employees who perform short-term goals.*

**Key words:** agency labor, outstaffing, wages, freelancers, ILO.

**JEL codes:** J 23, O 15.

---

Ванкевич Е. В.,  
д.э.н., профессор  
Витебского государственного технологического университета  
(г. Витебск, Беларусь)

## Дифференциация моделей гибкости рынка труда в инновационной экономике, их индикация и организационное сопровождение

### Аннотация

*В условиях формирования инновационной экономики меняется качество рабочей силы и рабочих мест. Это обуславливает повышение гибкости рынка труда. Однако механизмы придания рынку труда необходимой степени гибкости зависят от сегмента персонала, для которого они предназначены. Это заставляет пересмотреть подходы к сегментации рынка труда, особенно на микроуровне, поскольку традиционные критерии сегментации персонала, используемые в рамках неоклассики не обеспечивают необходимой степени дифференциации механизмов повышения гибкости. В работе обосновано углубление сегментации персонала на микроуровне по совокупности дополнительных критериев, а также предложена реализация дифференцированных моделей гибкости рынка труда, вопросы их организационного и информационного обеспечения в Республике Беларусь.*

**Ключевые слова:** гибкость занятости, гибкость оплаты труда, сегментация рынка труда.

**JEL коды:** J 22, J 23.

Формирование инновационной экономики и глобальный сдвиг парадигмы занятости, происходящий в настоящее время в индустриально развитых странах, объективно диктуют необходимость обновления подходов к формированию национальных моделей рынков труда, повышению их гибкости и интеграции в глобальный рынок труда. Главным фактором, ограничивающим использование классических положений экономики труда, становится усиливающаяся сегментация рынка труда (основанная на качественном преобразовании рабочей силы и рабочих мест), что входит в противоречие с традиционными представлениями о направлениях и способах повышения гибкости рынка труда. Поэтому важной теоретической и прикладной задачей является развитие представлений о сегментировании рынка труда в инновационной экономике для обоснования наиболее эффективных моделей его гибкости в каждом сегменте.

### Качественные преобразования состава рабочей силы и рабочих мест

В процессе формирования инновационной экономики происходят изменения состава рабочей силы и требований, предъявляемых к ней. В сферу занятости вовлекаются те социально-демографические слои населения, которые ранее традиционно находились за пределами экономической активности: женщины, пенсионеры, инвалиды, молодежь (табл. 1). Повышается значимость мобильности рабочей силы. Происходит трансформация требований к компетенциям и навыкам персонала, возрастает важность личностных качеств при отборе персонала и формировании коллектива.

Таблица 1

#### Социально-демографические характеристики рынков труда стран ЕС-27

	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Численность трудовых ресурсов, млн человек	393,7	393,8	396,9
Численность занятых, млн человек, в том числе:	218,5	217,8	221,8
– женщины, %	44,5	45,3	44,8
– молодежь, %	10,3	9,6	10,2
– в возрасте 55–64 года, %	11,8	12,6	12,1
Занятые полное рабочее время, млн человек, из них:	178,1	179,6	176,8
– самозанятые	27,8	36,6	36,0
– временные работники	19,4	19,1	17,6
Занятые неполное рабочее время, млн человек	39,6	40,4	40,9
Численность безработных, млн человек	16,7	21,3	16,6
Экономически неактивное население, млн человек	175,2	176,0	175,1

Источник: [6].

Происходят кардинальные изменения качества рабочих мест и, соответственно, критериев их идентификации, так как на смену физическому и пространственному пониманию рабочего места приходит телетруд, е-занятость, фрилансерство и проч. Инновационная экономика формирует новые типы организаций (интеллектуальные, виртуальные, сетевые, др.) и повышает спрос на

труд в новых видах экономической деятельности. Постоянная реструктуризация экономики, изменение структуры национальной экономики, развитие новых секторов и видов экономической деятельности (сектора услуг, экологически ориентированных производств, e-занятости) приводят к тому, что в традиционных отраслях и секторах экономики рабочие места сокращаются, одновременно появляются в новых. Это требует мобильности рабочей силы (функционально, профессионально и географически), новых знаний и компетенций. Возрастает количество рабочих мест, требующих высокой квалификации, а численность занятых с низким уровнем квалификации сокращается. Учитывая, что в процессе формирования инновационной экономики возникает потребность в новых знаниях и компетенциях, дополнительно обостряется проблема структурной несогласованности между рынком образовательных услуг и рынком труда, необходимости выработки механизмов определения перспективной потребности в кадрах с учетом задач инновационного развития экономики, приведения системы профессиональной подготовки кадров в соответствие с требованиями нанимателей. Признавая важность и необходимость обеспечения соответствия между навыками и компетенциями работников и требования к ним на рабочих местах, в Инициативе ЕС [9] «Новые знания для новых рабочих мест» выделены основные направления данной деятельности: прогнозирование, информационное обеспечение, опережающее обучение [9, 22]. В странах ЕС все большее значение уделяется согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда [3]. Таким образом, основные изменения на современных рынках труда стран состоят в происходящем глобальном сдвиге парадигмы занятости, повышении гибкости рынка труда, возросшей необходимости согласования рынка труда и рынка образовательных услуг.

### **Гибкость и сегментация рынка труда в инновационной экономике**

Многие исследователи объясняют причины накопившихся проблем на рынках труда стран ЕС неэластичностью рынка труда [1, 49], проявляющейся в жестком законодательстве о защите занятости, сильной роли профсоюзов, значительных программах социальной помощи и высоком уровне налогообложения заработной платы. Поэтому в последнее время предпринят ряд мер для повышения гибкости рынков труда, что сопровождается рядом новых проблем. «Несмотря на то что использование гибких форм рабочего времени способствует снижению затрат труда и позволяет лучше гармонизировать потребности производства с индивидуальными фазами жизни человека, «41% представителей работников и 34% руководителей подтвердили, что использование неполной рабочей недели негативно сказывается на профессиональной карьере» [11, 70]. Стабильность не означает защищенность, и стабильные рабочие места – не обязательно хорошие рабочие места» [7, 8]. Поэтому большое значение имеет институт социального партнерства на рынке труда, ведь гибкость рынка труда имеет различное значение для его субъектов. Осознание угроз, которые таит гибкий рынок труда, привело к возникновению концепции «флексикьюрити», понимаемой как баланс фирм между конкурентоспособностью и социальной

защитой, как сочетание гибкости рынка труда с усилением позиций социальных партнеров, расширением социальных программ, активной политикой на рынке труда [5, 3-4]. Однако с позиций экономической эффективности производства модели гибкости и социальной защищенности должны быть дифференцированы в зависимости от сегмента рынка труда.

Традиционное понимание гибкости рынка труда означает оперативное реагирование его основных элементов (спроса и предложения) на внешние изменения. В инновационной экономике меняется представление о формах гибкости рынка труда на микро- и макроуровнях. На микроуровне это означает появление новых критериев сегментации персонала, которые не противоречат, а дополняют традиционные критерии.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Она является результатом дифференциации взаимоотношений работодателя с разными группами занятых (что находит выражение в формах найма, условиях трудового контракта и проч.). Сегментация рынка труда означает, что рынок труда неоднороден, он включает различные сегменты (доли), обусловленные различиями в структуре спроса на труд и предложения труда, социальной и экономической эффективности труда, организационными, региональными, социально-демографическими особенностями и характеристиками рабочей силы. В соответствии с этим на рынке труда выделяются достаточно обособленные группы занятых, которым присущи специфические характеристики в области формирования оплаты труда, гарантий занятости, пр. Причинами сегментации являются различия в социально-экономической эффективности занятости. Как отмечают специалисты [12, 1183], сегментирование рынка труда обычно проводилось неоклассиками. Но неоклассическая методология не позволяет объяснить особенности современного распределения и различий в заработной плате (и соответственно дохода) среди занятых, случаев безработицы и дискриминации на рынке труда. Неоклассические модели, как справедливо отмечает П. Таубман [12, 1184], признают сегментацию работников по таким критериям, как пол, возраст, география места жительства. Институционализм добавляет такие факторы, как институты на рынке труда (профсоюзы, государственные законы, причины миграции, нормативные акты и проч.). В отличие от неоклассического подхода, где считается, что индивиды и фирмы максимизируют свои доходы, институционализм исходит из других постулатов – здесь важны условия контракта, промышленная политика, политика занятости и меры борьбы с безработицей и проч. В условиях инновационной экономики такая сегментация рынка труда перестает отвечать запросам практики. Такие факторы сегментации, как территориальный (региональный), половозрастной, утрачивают свою актуальность. Наиболее значимыми критериями сегментации персонала в инновационной экономике выступают:

- профессионально-квалификационный, но в нем в дополнение к принятому делению персонала на категории рабочие и служащие, а среди последних – руководители, специалисты и другие служащие (техниче-

ские исполнители) добавляются новые категории работников — исследователи, проектные работники, др.;

- мотивационный — в настоящее время его в большей степени связывают с выделением тех категорий рабочей силы, которые нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства (так называемые категории работников, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда). В условиях инновационной экономики мотивационные факторы сегментации связаны с формированием востребованных на рынке труда знаний и компетенций для получения от них наибольшей отдачи. Работодатель максимизирует отдачу от различных сегментов персонала, используя различные модели гибкости рынка труда. В этом отношении интересные результаты получены при исследовании рынка труда Латвии [10], где выделено три типа работника — «респектабельный и знающий модератор», «специалист-профессионал» и «мобильный инноватор», и обоснован сдвиг современных предпочтений работодателя от работника-посредника к работнику — респектабельному и знающему модератору.

Для выделения таких категорий персонала нужны дополнительные критерии его сегментации (мобильность, коммуникабельность, креативность), возможность их оценки и мониторинга. Это предполагает расширение работы службы управления персоналом в организации, поскольку в инновационной экономике происходит перенос проблем занятости на микро- и даже нано-уровень, что связано с индивидуализацией трудовых сделок и появлением новых типов организаций. Поэтому особого внимания заслуживает анализ внутреннего рынка труда предприятия как результата сегментирования совокупного рынка труда национальной экономики. Модель внутреннего рынка труда берет истоки в дуалистической модели рынка труда<sup>1</sup>, которая представляет структуру рынка труда двумя секторами: первичный сектор работников с высоким уровнем заработной платы (это внутренний рынок труда) и вторичный сектор работников с низким уровнем заработной платы, который нанимает персонал во внешнем рынке труда. Распределение работников между первичным и вторичным секторами происходит благодаря их личным качествам, характеризующим индивидуальную конкурентоспособность рабочей силы (образование, опыт). С позиций работодателя важно выделить данные сегменты персонала для того, чтобы, используя различные модели гибкости рынка труда, повысить отдачу от них. Причем критериями отнесения к квалификационному ядру будут не только показатели, характеризующие образование и квалифика-

<sup>1</sup> Основы дуалистической модели рынка труда заложены в трудах: *Doeringer P., Piore M.J.* Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass.: D.C. Heath, 1971; *Gordon D.M.* Theories of poverty and underemployment. Lexington, Mass.: D.C. Heath, 1972; *Cain G.C.* The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory: a survey // *Journal of Economic Literature*. 1976. № 14. P. 1215–1257; *Taubman P.* Segmented Labor Markets / P. Taubman, M.L. Wachter // *Handbook of Labor Economics*. Vol. II. Elsevier Science Publishers. BV, 1986. Ch. 21. P. 1183–1217.

цию, но и результаты деловой оценки личностных качеств, поведения и уровня индивидуальной производительности труда. В периферийный сегмент попадают работники, имеющие низкий уровень квалификации и индивидуальной производительности труда, а также совокупность свойств и качеств трудового поведения (установленных в результате деловой оценки), менее привлекательных для работодателя. Такая поливалентность позволяет дифференцировать персонал для обоснования различных форм обеспечения занятости и социальной защиты.

### **Индикация и организационное сопровождение моделей гибкости рынка труда**

В отношении периферийного сегмента персонала наиболее приемлемой формой гибкости рынка труда является использование заемного труда. Это позволит оперативно изменять количество ресурсов труда на предприятии, не допуская при этом роста издержек при высвобождении, роста социальной напряженности и безработицы. Использование заемного труда обеспечивает работодателю экономию затрат на труд, так как персонал передается во временное пользование другой организации через кадровое агентство. В странах ЕС на условиях заемного труда в агентствах работает до 5% занятого населения (среди них около 45% рабочие, 45% – специалисты и около 10% – руководители). В связи с расширением практики использования заемного труда Международной организацией труда были приняты Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендации № 188 по регулированию деятельности частных агентств занятости.

Другой формой гибкости периферийного сегмента рынка труда может выступить использование режимов неполной вынужденной занятости и заключение срочных трудовых договоров (контрактов). Основными показателями при оценке гибкости рынка труда на периферийном сегменте являются данные о количестве работников, работающих на условиях срочных трудовых договоров, о количестве работающих неполный рабочий день по инициативе администрации, количестве работников, которым предоставлены отпуска по инициативе администрации, количестве работников, предоставленных во временное пользование другим организациям на условиях заемного труда. В организационном отношении наибольшую трудность в белорусской практике вызывает использование заемного труда. Как отмечают специалисты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь трудовые отношения носят только двусторонний характер, при которых субъектами отношений выступают работник и наниматель. В Общегосударственном классификаторе видов экономической деятельности Республики Беларусь, выделен такой вид деятельности, как «обеспечение на подрядной основе предприятий наемной рабочей силой, преимущественно для выполнения временной работы, агентством, которое и выплачивает им вознаграждение за выполняемую работу». Таким образом, несмотря на то что применение «заемного труда» в Республике Беларусь предусмотрено ОКЭД [2, 64–

66]. требуется дополнительная работа по организационно-правовому сопровождению деятельности агентств занятости и сбору статистической информации о размерах и структуре заемного труда.

В отношении кадрового ядра основным элементом гибкости рынка труда может выступить гибкость систем оплаты труда и функциональная гибкость. Для реализации данного направления в организационном отношении в Республике Беларусь приняты «Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях» [4], где показано, как организации могут самостоятельно разрабатывать тарифные сетки, использовать комиссионную систему вознаграждения, систему «плавающих» окладов, грейдирование. Использование гибких систем оплаты труда позволит повысить мотивацию работников, дифференцированно оценивать их вклад в достижение целей предприятия. Однако статистический сбор информации для дифференциации категорий работников в разрезе форм и систем оплаты труда не организован. Также нет информации о масштабах использования гибких систем оплаты труда на белорусских предприятиях. На данный момент большинство из них придерживаются традиционной Единой тарифной системы оплаты труда.

Таким образом, формирование инновационной экономики объективно обуславливает необходимость выделения новых критериев сегментации персонала, применение к ним различных форм гибкости занятости и оплаты труда. Это позволит повысить экономическую и социальную эффективность занятости. Одновременно это требует нормативно-правового, организационного и информационного сопровождения.

## Литература

1. Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. Доклад генерального директора. Том 1. Ч. 2. МБТ, 2009.
2. Проект концепции Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2011 год. Обоснование возможности применения гибких форм занятости. В том числе заемного труда: отчет о НИР; рук. С.В. Шевченко. Мн.: НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2010.
3. Профессиональная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста. Положения по образовательной стратегии для руководства стран «большой двадцатки». Женевы: Международное бюро труда, 2010. – 35 с.
4. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011] // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. 2011. № 11. С. 5–14.
5. Cazes S., Nesporova A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.
6. Employment stability in an age of flexibility/ Gen. ed. P. Auer, S. Cazes. Geneva: ILO, 2002.

7. European Union Labour Force Survey-annual results (2007, 2008, 2009) // epp.eurostat.ec.europa.eu
8. Growing regions, growing Europe. Fourth Report on economic and social cohesion. Luxemburg, European Commission, Office for official publications of the European Communities, 2007. – 222 p.
9. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. European Commission, 2009. – 34 p.
10. Specific problems of Labor Market in Latvia and its Regions. Riga: Latvian University, Elgava, 2007.
11. Społeczna odpowiedzialność organizacji: od odpowiedzialności do elastycznych form pracy / Pod red. R. Walkowiaka, K. Krukowskiego. Olsztyn, 2009.
12. *Taubman P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M.L. Wachter // Handbook of Labor Economics. Vol. II. Elsevier Science Publishers. BV, 1986. Ch. 21. P. 1183–1217.*

*Alena Vankevich,  
Ph.D., Professor  
Vitebsk state technological university  
(Vitebsk, Belarus)*

## **Differentiation of models of labour market's flexibility in a innovative economy, their indication and organizational support**

### **Abstract**

*In terms of innovation economy is changing the quality of the workforce and workplaces. This leads to increased labor market flexibility. However, the mechanisms for making the necessary degree of flexibility to the labor market depend on the segment, for which they are intended. This leads to review approaches to segmentation of the labor market, particularly at the micro level since traditional segmentation criteria fuels used within neoclassicism, do not provide the necessary degree of flexibility mechanisms differentiate. In the work reasonable deepening the segmentation of the staff at the micro level on set of additional criteria as well as proposed the implementation of a differentiated models flexibility of the labor market question of their organization and information support in the Republic the Belarus.*

**Key words:** flexibility of employment, flexibility of salary, of labour market segmentation.

**JEL codes:** J 22, J 23.

---