

У. А. Назарова

*Доктор экономических наук, доцент,
nazarovaua@mail.ru*

*Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Российская Федерация*

О. В. Никонova

*Кандидат экономических наук, доцент,
oknikonova@yandex.ru*

*Институт дополнительного профессионального образования
работников социальной сферы,
г. Москва, Российская Федерация*

Дефицит занятости и гибкость труда как новые тренды информационной экономики

Аннотация: В статье анализируются тенденции развития сферы труда в условиях цифровизации и высокой турбулентности экономики, исследуется феномен гибкости труда, и выявляются причинные связи современных тенденций распространения гибкой занятости. Обосновывается, что гибкость труда выступает действенным инструментом смягчения последствий грядущего дефицита труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, информационная экономика, рабочая сила.

U. A. Nazarova

*Dr. Sci. (Econ.),
nazarovaua@mail.ru*

*Bashkir State University,
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russian Federation*

O. V. Nikonova

*Cand. Sci. (Econ.) Assoc. Prof.,
oknikonova@yandex.ru*

*Institute of additional professional education of social workers,
Moscow, Russian Federation*

The lack of employment and flexibility of labour as the new trends of the information economy

Annotation: *The article analyzes the trends in the development of the labor sphere in the conditions of digitalization and high turbulence of the economy, examines the phenomenon of labor flexibility, and reveals the causal relationship of modern trends in the spread of flexible employment. It is proved that labor flexibility is an effective tool to mitigate the consequences of future labor shortages.*

Keywords: *labor market, employment, information economy, labor force.*

Анализ исторического наследия нашей страны, показывает, что возможность получить работу, равно как и потерять ее не являлось тотальной составляющей жизни трудового народа накануне двадцатого века, поскольку страна была аграрной, а крестьянин, как водится, в любом случае был занят на своём сельскохозяйственном подворье. Численность рабочих по данным переписи населения 1896 года составляла только 1 742 181 человек, поэтому отдельного трудового класса они собой не представляли. И хотя в 1913 году в стране произошло 2404 забастовок и акций протеста, в которых приняло участие 887 096 человек, вопросы улучшения форм занятости рабочих не ставились как первоочередные ¹.

Рыночное пространство раннего капитализма в нашей стране неизбежно актуализировало угрозу потери работы, и первая причина, на наш взгляд — несохранимость рабочей силы как товара. Наемные работники, продающие свою рабочую силу на рынке труда, как правило являются бедными людьми, не имеющими денежных запасов, поэтому они не могут снять ее с продажи по собственному желанию ². Несохранимость является качеством, относящимся ко всем формам труда: временные затраты, которые безработный человек мог бы использовать с толком, нереально восстановить. Время, затраченное на вынужденный отдых, одновременно ведет к быстрой утрате профессиональных компетенций. Проблемы такого же рода преследуют и владельцев средств производства в период вынужденного простоя работников, так как они сталкиваются с упущенной выгодой и возможностью морального износа оборудования. Эта же опасность подстерегает и продавцов быстропортящихся товаров, а также устаревающих в отношении скоротечно меняющейся моды. Однако больше всех от потери работы страдают низкоквалифицированные, и соот-

¹ Ваннах М. Активность как залог благополучной жизни // <http://gosvopros.ru/non-job/antistress/active-life/> (дата обращения 20.11.2018).

² Маршалл А. Принципы экономической науки, Т.II. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. С. 274.

ветственно, малооплачиваемые работники, так как они не имеют сбережений и соответственно не могут не выходить на рынок труда в поисках покупателя своей рабочей силы.

На время советского периода российские люди практически забыли про такое явление, как потеря работы. Напротив — тунеядство стало наказуемым состоянием.

Кризисы, переживаемые нашей страной с началом рыночной экономики, были ощутимы, но состояния тотальной безработицы никогда не вызывали. Безработица в России уже традиционно амортизируется низкой заработной платой. Как отмечают В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, занятость населения в различных сферах отечественной экономики достаточно устойчива и не слишком чувствительна к влиянию «шоковой терапии», осуществлявшейся в период экономических реформ 1992—2000 гг. Падение уровня занятости достигало 15%, в то время как сокращение Валового Внутреннего Продукта (ВВП), по данным официальной статистики составило 40%, таким образом, российская экономика находилась на нижнем уровне спада. Большинство постсоциалистических стран, находящихся в Центральной и Восточной Европе (ЦВЕ) находилось в более оптимистичной ситуации, так как темпы сокращения уровня занятости населения и темпы спада экономики поддерживались в примерно одинаковом состоянии. Уровень занятости в странах ЦВЕ снизился на 20—25% при примерно таком же или меньшем значении снижения ВВП³. Но это не значит, что новые вызовы информационной экономики позволят и дальше компенсировать потребность в высвобождении высоким уровнем скрытой безработицы.

Согласно исследованиям, в прогнозируемом периоде до 2020 года демографический потенциал российского рынка труда (численность населения в трудоспособном возрасте) будет сокращаться, сократится и уровень трудовых ресурсов страны. Однако одновременно уменьшится и спрос национальной экономики на рабочую силу, за счет опережающего роста эффективности труда⁴.

Цифровая среда, роботизация, информационные технологии создали угрозу потери рабочих мест весьма и весьма реальной.

³ Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

⁴ Кашепов А.В. Проблемы безработицы в условиях глобального кризиса // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009. Вып. 3. С. 21—30.

Не случайно ученые уже начали говорить о будущем «после работы». Так, профессор Еврейского университета в Иерусалиме Юваль Ной Харари в своей книге «Человек-божество: краткая история Завтра»⁵ подводит к выводу: поскольку люди будут обрабатывать информацию хуже, дороже и медленней, чем кибер-системы, то наличие работы для людей очень скоро катастрофически сузится. Всё это приведёт к тому, что люди задумаются о смысле жизни в мире, где нет работы.

На наш взгляд, существенный дефицит работы должен входить в нашу жизнь не сразу, а через реализацию такой тенденции, как усиление гибкости труда.

Рассмотрим вопрос гибкости подробнее. Научные подходы к анализу гибкости труда сильно различаются. Гибкость представляет собой возможность экономики быть готовой к воздействию макроэкономических факторов, способность оставаться в равновесии и сохранять на оптимальном уровне управленческие качества при динамических изменениях внешней среды. Основными направлениями гибкости рынка труда являются: оптимизация баланса рабочего времени, использование нестандартных форм занятости населения, изменение условий найма работников, применение технологий «мягкого увольнения» и др. Оптимизация баланса рабочего времени состоит, во-первых, в использовании гибкого графика работы в зависимости от уровня использования средств производства или приспособления к временным изменениям спроса на рабочую силу, а, во-вторых, заключается в обеспечении рациональной занятости через сокращение периода рабочего времени и отмены сверхурочной работы. Обычно, достижение социально-экономической эффективности труда и гибкого использования рабочего времени реализуется с помощью профессиональной мобильности работников, повышением уровня профессиональных компетенций и совместительства работников смежных профессий и видов деятельности, предопределяющих более высокие требования к видам обучения работников.

Существует множество глубоких исследовательских работ и по гибкому рынку труда, и по гибкой занятости. На наш взгляд, было бы правильно использовать объединяющее понятие — гибкость труда,

⁵ Юваль Ной Харари Номо Deus Краткая история будущего / Перевод с английского Александра Андреева. Издательство «Синдбад», 2018. [электронный ресурс] — URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=363006312018 (дата обращения 14.11.2018).

куда входила бы и гибкость рынка труда (территориальная и отраслевая мобильность, использование заёмного труда, фриланс и т. п.) и гибкость занятости (труд в режиме гибкого графика работы или использование нестандартных форм занятости работающих полный рабочий день). Последние могут реализовываться через такие формы как изменение использования рабочего времени работника в зависимости от запросов потребителя (например, работа парикмахера в утренние или вечерние часы в зависимости от возможностей клиента) или функциональное использование рабочих мест. То есть, к гибкому труду можно отнести всё, что отличается от стандартных, прописанных трудовым законодательством и строго регламентированных трудовых отношений на условиях постоянной занятости.

Гибкость труда в таком понимании затрагивает интересы и одновременно меняет жизнь широкого круга субъектов трудовых отношений. При этом традиционно гибкость не была присуща российскому рынку труда.

История России наглядно показывает наличие многочисленных сдерживающих факторов в формировании гибкой занятости. Сюда относится достаточно поздняя по европейским меркам отмена крепостного права, жесткие ограничения на рынке труда, действовавшие в период советского времени, такие как прикрепление крестьян к сельской местности (колхозники долгое время не имели паспортов), жесткий паспортный и визовый режим, система прописки по месту жительства, обязательное распределение выпускников вузов (не менее трех лет работы на профильном предприятии) т. п. При этом сдерживающие факторы были не только законодательно оформлены и влекли за собой административную и уголовную ответственность за их нарушение, но существовали и в массовом сознании. Трудовые коллективы сурово порицали тех работников, которые по собственному желанию, без уважительных причин меняли место работы или структурное подразделение в поисках лучшего материального достатка. В 1930 году закрылась последняя биржа труда. Вторичный рынок труда также находился в стагнации. Такое массовое современное явление как совместительство к 1980-м годам носило крайне ограниченный характер. Численность совместителей и лиц, работающих в режиме неполного рабочего времени, не превышала 1–2% в сфере услуг, а в промышленности составляла менее 1% от общей численности занятых. По сравнению с европейскими странами на тот же период

каждый 4-й работник работал неполный рабочий день, а совместительство осуществляло примерно 40% трудоспособного населения ⁶. Правда это объяснялось тем, что за границей была явная безработица, а в СССР декларировалось ее отсутствие, хотя на самом деле она проявлялась в скрытой форме.

Однако на сегодняшний день гибкость труда прочно входит в нашу жизнь и тому есть множество причин.

Во-первых, мы уже упоминали о несохранимости рабочей силы, которая, на наш взгляд, исконно сдерживала гибкость труда. Так, соглашаться на временные работы или самозанятость может только человек, который располагает запасом жизненных средств. Поэтому рост общего материального благополучия населения будет автоматически повышать гибкость труда. Проведём аналогию с исследованиями миграции, проведенными П. Коллиером. Согласно его выводам, трудовую миграцию населения можно выразить как инвестиционное вложение в виде затрат на разрешение миграционных барьеров и решение адаптационных и социализационных проблем трудовых мигрантов. Так как инвестиционные издержки меньше всего доступны самым бедным слоям населения, то при высоком уровне крайней бедности в стране (показатель — коэффициент Джини) трудовая миграция населения осуществляться не сможет ⁷. Напротив — материальное благополучие подталкивает миграционную активность при прочих равных условиях. На наш взгляд, гибкость обладает таким же эффектом: материальное благополучие будет увеличивать склонность населения к реализации гибких форм занятости и рабочего времени. В случаях, когда человек обеспечил себе существенный запас материального ресурса, мы будем видеть формы фругализма — отказа от работы вообще в пользу наполняющих занятий (творчество, путешествия, общение с близкими) ⁸.

Во-вторых, женская и молодёжная часть рабочей силы имеют явные склонности к предпочтению гибкости. Женщины в силу се-

⁶ Гимпельсон, В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность / В.Е. Гимпельсон. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. 18 с.

⁷ Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир / Пер. с англ. Н. Эдельмана. — М.: изд-во Института Гайдара, 2016. С. 51–57.

⁸ Овруцкий Александр Владимирович Антиципация постпотребительского общества // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2011. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antitsipatsiya-postpotrebitelskogo-obschestva> (дата обращения 16.11.2018).

мейных условий, молодёжь — в силу ценностных предпочтений мобильности и минимизации трудовых затрат.

Говоря о женщинах, нельзя не отметить концепцию стимулирования высокой рождаемости и пропаганду семейных ценностей. И если первая идёт в противоречие с противодействием угрозе потери работы, вторая — семейное благополучие — выступает важнейшей идеологией социального государства. Женщина, не имеющая возможности уделять время семье в силу высокой загруженности — не тот идеал, к которому надо стремиться социально-ориентированному обществу. Именно поэтому, согласно опросам организаций финансовой сферы Республики Башкортостан, проведённым авторами, женский контингент практически в два раза чаще мужского отмечает неудовлетворённую потребность в гибком графике работы.

Что касается молодёжи, то здесь картина предпочтения гибкости ещё более яркая. Согласно авторскому опросу старшеклассников (10 — 11 классы) и студентов вузов Республики Башкортостан в 2017—2018 гг. (всего было опрошено 100 человек) в качестве обязательного условия «идеального рабочего места» 74% указали «гибкий график работы».

Новые ценности поколения «Z» вступают в диссонанс с жестко регламентированными формами организации труда и активируют новые формы взаимодействия работника и работодателя: работа на дому, гибкий график, проектная работа, увеличенный отпуск, творческие дни и т.п. Вполне возможно, что в скором времени появятся новые формы гибкости, о которых мы ещё не знаем.

Третья причина актуализации гибкости труда — турбулентность экономики, когда поддерживать стабильную загрузку рабочей силы, равно как и прогнозировать потребность в ней, становится просто не возможно.

Работодателю гибкость труда даёт множество преимуществ: в первую очередь — это снижение расходов на наем и увольнением рабочей силы, а также увеличение вариативности решений при колебании конъюнктуры рынка. Ущерб работодателя от гибкости труда также возможен при работе с мобильным и высококвалифицированным персоналом, поскольку потенциальная текучесть данной категории в условиях гибкости будет высока.

У работников — свои преимущества от распространения гибкости труда. Трудовая мобильность дает возможность совмещения нескольких смежных профессий и видов трудовой деятельности, повышает

индивидуальную адаптивность, квалификацию, производительность и конкурентоспособность работников.

Но главная, глобальная задача гибкости труда — смягчить грядущий дефицит труда в экономике. На наш взгляд принцип «нельзя рубить собаке хвост по кусочкам» здесь не действует. Напротив, человек, потерявший работу вообще и человек, работающий на пол ставки или в ином режиме гибкой занятости характеризуются абсолютно разным социальным статусом и морально-психологическим состоянием. При условии, что рост стимулирования и оплаты труда в целом будет осуществляться, перед обществом всех стран встаёт глобальная задача: взять устойчивый курс на снижение затрат труда. Западные страны уже движутся в этом направлении. Так, рабочая неделя в Бельгии, Швейцарии, Германии и Франции ограничена 35 часами, в США — 34,8 часами⁹. В России же, на наш взгляд, начинает господствовать иной концепт и это тревожит. Например, если взять бюджетную сферу в нашей стране, то курс на повышение заработной платы в социально-значимых отраслях (прежде всего, в образовании и медицине) привёл к бесконтрольному повышению нагрузки на работающего, основную часть которых составляют женщины. Разводы, ранняя смертность, детские суициды — это не полный перечень социальных ущербов, в основе которых лежит перегруженность женщины на работе. Экономический ущерб тоже присутствует — это сниженная производительность труда и низкая инновационная активность персонала. Органы государственной власти и многие крупные корпорации также не отстают от бюджетной сферы и явно демонстрируют идеологию трудоголизма. Трудоголизм представляет собой психологически деструктивный, отрицательный социальный фактор трудолюбия, навязчивое тяготение к трудовой деятельности, проявляющееся в стремлении выполнить порученную работу самым оптимальным способом, заставив, при этом коллег и подчиненных работников также работать больше и лучше, не учитывая их психофизиологические возможности и способности¹⁰. На этом фоне возрастает популярность тренинговых программ по energy-менеджменту, тайм и стресс-менеджменту.

⁹ Ваннах М. Активность как залог благополучной жизни. // <http://gosvopros.ru/non-job/antistress/active-life/> (дата обращения 20.11.2018).

¹⁰ Шапиро С.А. Социально-экономические механизмы роста эффективности труда работников организации: монография. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. С. 110.

Это позитивный момент, но он борется лишь с симптомами болезни. Действительное «лечение» возможно, только если на самых высоких уровнях власти будет озвучена идеология снижения рабочей нагрузки на каждого занятого. Только за счёт сокращения рабочей нагрузки, особенно в традиционно «женских» и молодёжных секторах экономики: социальной сфере, сфере образования, медицины, культуры, сфере услуг, государственном и муниципальном управлении, финансовой сфере, возможно решение следующих глобальных задач: снижение семейного неблагополучия, рост здоровья населения, рост рождаемости и, главное, смягчение проблемы стремительного роста дефицита труда.

Список литературы

1. Ваннах М. Активность как залог благополучной жизни//<http://gosvopros.ru/non-job/antistress/active-life/> (дата обращения 20.11.2018).
2. Гимпельсон, В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность / В.Е. Гимпельсон. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. 32 с.
3. Кашепов А.В. Проблемы безработицы в условиях глобального кризиса // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, вып. 3, 2009. С. 21–30.
4. Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир / Пер. с англ. Н. Эдельмана. М.: Изд-во Института Гайдара, 2016. 384 с.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки, Т.II. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.
6. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
7. Овруцкий А.В. Антиципация постпотребительского общества // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2011. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antitsipatsiya-postpotrebitelskogo-obschestva> (дата обращения 16.11.2018).
8. Шапиро С.А. Социально-экономические механизмы роста эффективности труда работников организации: монография. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018.
9. Юваль Ной Харари Номо Deus Краткая история будущего / Перевод с английского Александра Андреева. Издательство «Синдбад», 2018. [электронный ресурс] — URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=363006312018 (дата обращения 14.11.2018).

References

1. Vannax M. Activity as a pledge of happy life//<http://gosvopros.EN/non-job/antistress/active-life/> (accessed 20.11.2018).
2. Gimpelson, V. E. Temporary or non-permanent employment in Russia: data, level, dynamics, prevalence. / W. E. Gimpelson. – Moscow: HSE, 2004. 32 p.
3. Kashapov A. V. the problem of unemployment in the conditions of global crisis // Problem analysis and state governance design, vol. 3, 2009. P. 21–30.
4. Collier P. Exodus: how migration changes our world / Trans. from English. N. Edelman. M.: Gaidar Institute publishing house, 2016. 384 p.
5. Marshall A. Principles of economic science, vol. II. – M.: Publishing group «Progress», 1993.
6. Non-standard employment in the Russian economy / Ed. V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov; State. UN-t-Higher school of Economics. – M.: Ed. house of HSE, 2006.
7. Ovrutsky A. V. Anticipation postpatriarchal society // Society. Environment. Development (Terra Humana). 2011. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antitsipatsiya-postpotrebitelskogo-obschestva> (accessed 16.11.2018)
8. Shapiro S. A. Social and economic mechanisms of growth of labor efficiency of employees of the organization: monograph. Moscow; Berlin: Direct-Media, 2018.
9. Yuval Noah Harari, Homo Deus, a brief history of the future / Translated from English by Alexander Andreev / Publication in Russian, translation into Russian language. Publisher Sinbad, 2018. [electronic resource] – URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=363006312018 (accessed 14.11.2018).