НАЕМНЫЙ ТРУД: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ НЕРАВНОВЕСНОЙ ЭКОНОМИКИ

Светлана Ивановна Сотникова
Новосибирский государственный университет
экономики и управления

Аннотация. Сфера наемного труда призвана играть важную роль в достижении устойчивого развития российской экономики. Статья посвящена особо актуальным в настоящее время процессам формирования макроэкономического типа наемного труда в трансформирующейся России. В данной статье рассматриваются прикладные аспекты влияния конверсии и деконверсии на формирования нового макроэкономического типа наемного труда. Целью данной работы является раскрытие основ качественных макроэкономических изменений как мультипликативное влияние конверсии и деконверсии наемного труда. Гипотеза исследования состоит в том, что сложность, пространственное разнообразие институциональных преобразований наемного труда в федеральных округах России определяют тенденции и приоритеты развертывания его конверсии и деконверсии, различия стратегий трансформации наемного труда. В этой связи, опираясь на синергетический подход, на основе анализа статистических данных исследованы содержание, условии, факторы, обеспечивающие современную трансформацию наемного труда. Эмпирической базой послужили статистические данные и аналитические обзоры Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстата) и Международной организации труда за период 2008-2018 гг. Опираясь на синергетический подход, исследованы основы концепта трансформации наемного труда, сущностные характеристики и тенденции его конверсии и деконверсии в федеральных округах России. Научная новизна заключается в выявлении прикладных императив конверсии и деконверсии наемного труда РФ. Это позволило идентифицировать и сегментировать федеральные округа РФ по мультипликативному эффекту конверсии и деконверсии сферы труда. Полученные результаты призваны содействовать решению проблем формирования инновационного макроэкономического стиля развития сферы наемного труда в стране.

Ключевые слова. наемный труд, конверсия наемного труда, деконверсия наемного труда, структура наемного труда, капитализация труда, капитализация рабочих мест, капитализация рабочей силы, федеральные округа РФ.

WAGE LABOR: INSTITUTIONAL EFFECTS OF A UNEQUILIBRIUM ECONOMY

Svetlana Ivanovna Sotnikova
Novosibirsk State University of Economy and Management

Abstract. The sphere of wage labor is called upon to play an important role in achieving the sustainable development of the Russian economy. The article is devoted to the processes of formation of the macroeconomic type of hired labor in the transforming Russia that are especially relevant at the present time. This article discusses the applied aspects of the impact of conversion and deconversion on the formation of a new macroeconomic type of wage labor. The purpose of this work is to reveal the foundations of qualitative macroeconomic changes as a multiplicative effect of the conversion and deconversion of wage labor. The hypothesis of the study is that the complexity, spatial diversity of the institutional transformations of wage labor in the federal districts of Russia determine the trends and priorities for the deployment of its conversion and deconversion, the differences in the strategies for transforming wage labor. The empirical base was statistical data and analytical reviews of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation (Rosstat) and the International Labor Organization for the period 2008-2018. Based on a synergistic approach, the fundamentals of the concept of transformation of wage labor, the essential characteristics and trends of its conversion and deconversion in the federal districts of Russia have been studied. Based on a synergistic approach, the fundamentals of the concept of transformation of wage labor, the essential characteristics and trends of its conversion and deconversion in the federal districts of Russia have been studied. The scientific novelty lies in the identification of applied imperatives for the conversion and deconversion of wage labor in the Russian Federation. This made it possible to identify and segment the federal districts of the Russian Federation according to the multiplicative effect of conversion and deconversion of the sphere of work. The results obtained are intended to help solve the problems of forming an innovative macroeconomic style of development of the sphere of wage labor in the country.

Keywords. wage labor, wage labor conversion, wage labor deconversion, wage labor structure, labor capitalization, job capitalization, labor force capitalization, federal districts of the Russian Federation

Введение:

Современная трансформация наемного труда связана с переходом «от состояния социальной целостности и чрезмерного эгалитаризма к демонстративному социальному неравенству» [16, с. 236]. С одной стороны, трудоспособное население получило право свободно выбирать не только место работы, но и диктовать, на каких условиях оно будет эффективно работать. С другой – работодателям предоставлено приоритетное право при вступлении в отношения найма рабочей силы, ее расстановки, а также высвобождения неэффективной (неконкурентной) рабочей силы путем перевода на другие рабочие места, соответствующие ее квалификации и эффективности труда, внутри (после переобучения, если это необходимо) или во вне организации. Трансформация наемного труда сопровождается отрицательными деформациями роли труда в жизни людей, места человека в экономической и социальной политике и деловой практике, привычной организационно-нормативной структуры наемного труда. Трансформация наемного труда в процессе рыночных реформ в РФ сопряжена с принципиальными изменениями трудовых отношений. Как следствие, возникает объективная необходимость познания общего характера и глубинных причин, источников, движущих сил институциональных трансформаций наемного труда в современной России.

Целью данной статьи является раскрытие основ качественных макроэкономических изменений как мультипликативное влияние конверсии и деконверсии наемного труда. развития прикладных основ институциональных трансформаций наемного труда в РФ. *Задачи исследования* заключаются в выявлении сущностных характеристик институциональных преобразований наемного труда, осмысления их тенденций и приоритетов, рисков и перспектив.

Гипотеза исследования состоит в том, что различия стратегий трансформации наемного труда в федеральных округах РФ обусловлены формой разрешения противоречий между капитализацией рабочих мест и капитализацией рабочей силы, между увеличением количества достойных стабильных рабочих мест и расширением возможностей к труду человека.

Научная новизна статьи заключается в обосновании и выявлении прикладных императив трансформации наемного труда, его функциональных активов (конверсии и деконверсии) труда, позволяющих идентифицировать федеральные округа РФ в зависимости от содержания институциональных трансформаций.

Применительно к проблематике статьи результативно использован комплекс базовых методов теоретического исследования (аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация), результаты эмпирического исследования (статистические данные и аналитические обзоры Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстата), Международной организации по труду за период 2008-2021 гг.). Кроме того, были получены эмпирические данные компьютерного анкетирования случайной квотной выборки из 238 линейных руководителей и специалистов региональных органов государственной власти и управления и 150 научно-педагогических работников (основными параметрами выборки являлись вид и форма занятости, вид профессиональной деятельности) в 2018–2022 гг.

Объектом наблюдения выступает трансформирующаяся сфера труда РФ.

Предметом исследования являются устойчивые и регулярные социально-экономические взаимосвязи, обнаруживающиеся в организационно-нормативной трансформации наемного труда.

Методология исследования:

Теоретико-методологические основы наемного труда в трансформирующейся экономике России нашли отражение находятся в непрерывном развитии в исследованиях Аранжин В.В..[1], Валуйсковой Е.Р. [2], Гасанова Э.А., Гасановой Н.В. и Красота Т.Г. [3], Долженко Р.А.[4], Половинко В.С. [5], Калабина Е.Г.[6], Нехода Е.В. [1; 7; 8], Пань Ли.[8], Пряхин А. Ю. [9], Силласте Г.Г.[10], Слободского А.Л. [11], Смышляева В. А. и Яреско И.И. [12], Телятникова Т. В. и Шевченко Н. В. [13], Федоровой А. Э. и Шопенко А.Д. [14; 15], Щербакова Л. И. [16], др. В работах этих ученых в контексте смены фаз технологического цикла и перехода к новым бизнес-моделям организационного развития анализируются вызовы и риски наемного труда: условия и факторы структурных изменений в институте наемного труда, изменения в его характере и содержании, ролях субъектов трудовых отношений, конфигурации рабочих мест, а также другие ключевые факторы, способствующие и препятствующие достижению плодотворной занятости и достойного труда.

Представленные научно-методические положения по институционализации отношений наемного труда позволяют констатировать, что в условиях глубоких противоречий между интересами экономических субъектов, осуществляющих хозяйственную деятельность «традиционные подходы не позволяют обеспечить решение глобальных проблем современности, устойчивое развитие общества, экономики, бизнеса и человека в долгосрочной перспективе» [1, с. 37] «должны уступить место новым идеям движения

к общим ценностям, в равной степени выгодным государству и бизнесу, обществу в целом» [7, с. 58]. Объяснение происходящих институциональных изменений наемного труда связано с появлением не просто новых парадигм экономического знания, а и нового терминологического аппарата.

Развитие сферы труда $D_{нт}$ предстает как результат взаимодействия противоположных, взаимоисключающих процессов конверсии K_k и деконверсии K_d, которые вместе с тем находятся во внутреннем единстве и взаимопроникновении:

$$D_{нт} = f(K_k; K_d)$$

Показателем оценки конверсии K_k выступает уровень участия рабочей силе в труде:

$$K_k = \sum_{i=1}^{n} \frac{P_{c_i}}{H_i}.$$

где P_{c_i} — численность рабочей силы (занятых и безработных) определенной *i*–той возрастной группы; Hi — общая численность населения соответствующей *i*–той возрастной группы; $i = (1; n)$ — возрастные группы.

Показателем оценки деконверсии сферы труда $K_д$ выступает уровень нагрузки на одно рабочее место:

$$K_д = \frac{З}{P_м}$$

где $З$- численность занятого населения; $Pм$ — количество рабочих мест.

Результаты исследования:

Предметом анализа трансформации наемного труда с точки зрения его капитализации является выявление приоритетов и тенденций конверсии и деконверсии в плане удовлетворения потребности в рабочих местах и расширения способностей к труду человека, проявляющиеся в приращении дохода от занятости рабочей силы и производительности труда.

Структура наемного труда РФ за период 2008-2018 гг. характеризуется относительной организационно-нормативной устойчивостью (0,674-0,689) на фоне возрастающего эффекта от деконверсии (3,5 - 4,39). При этом деконверсия наемного труда влияет на организационно-нормативную структуру рабочей силы в большей степени, чем конверсия. Это позволяет не только обеспечить рабочими местами почти 70% всех нуждающихся в рабочих местах и желающих работать, но и создать шансы для повышения дохода от неустойчивой, полуустойчивой и устойчивой занятости у ряда работодателей (Рис. 1).

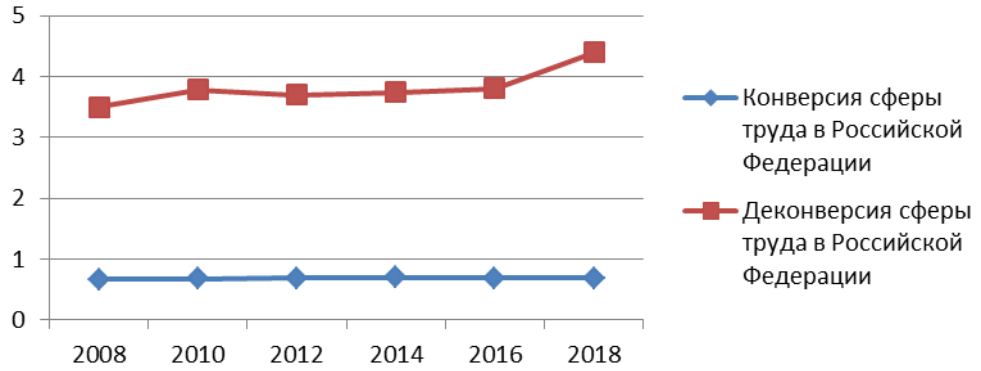

Рис. 1 – Динамика конверсии и деконверсии наемного труда в РФ за период 2008-2018 гг. (коэффициент)

Составлено автором на основе данных Росстата (https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

В среднем по РФ один работник имеет официальную занятость у 3-5 работодателей за счет использования различных моделей рабочего времени (гибкость во времени); привлечения к достижению организационных целей квалифицированной рабочей силы другой организации (лизинг); передачи

«на сторону» (вовне организации) целого бизнес-процесса (аутсорсинг); вывода персонала за штат и его контрактное оформление в другой организации на относительно длительный период (аутстаффинг), а также за счет создания условий для выполнения работником смежных профессий либо освоения работы как более, так и менее сложной.

Гарантированность труда, стабильность занятости, поддержание рациональной структуры рабочей силы создают условия для конверсии наемного труда и, следовательно, капитализации рабочих мест, а гибкость занятости по продолжительности и режиму рабочего дня, регулярности трудовой деятельности, месту выполнения работы, статусу деятельности и т.п. – для деконверсии с целью капитализации рабочей силы.

Анализ:

Сложность, пространственное разнообразие институциональных преобразований наемного труда в России определяют тенденции и приоритеты развертывания его конверсии и деконверсии в федеральных округах РФ различны (Рис. 2, Рис. 3).

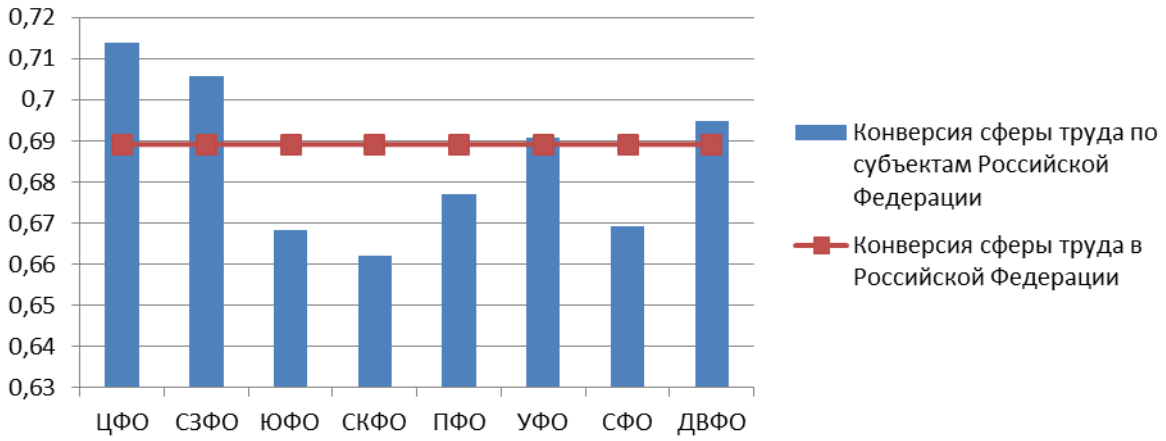

Рис. 2 — Динамика конверсии труда Российской Федерации в целом и по ее субъектам в 2018 (коэффициент)

Примечание: ***ЦФО*** - Центральный федеральный округ; ***СЗФО*** - Северо-Западный федеральный округ; ***ЮФО*** - Южный федеральный округ; ***СКФО*** - Северо-Кавказский федеральный округ; ***ПФО*** - Приволжский федеральный округ; ***УФО*** - Уральский федеральный округ; ***СФО*** - Сибирский федеральный округ; ***ДФО*** - Дальневосточный федеральный округ

Составлено автором на основе данных Росстата (https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

Из Рис. 2 видно, что среднероссийский показатель конверсии (0,689) ниже уровня конверсии в Центральном (0,714), Северо-Западном (0,706) и Дальневосточном (0,695) федеральных округах. Это свидетельствует о том, что трансформация наемного труда в указанных выше федеральных округах в большей степени, чем в остальных, ориентирована на формирование относительно устойчивой организационно-нормативной структуры наемного труда. Благодаря устойчивости этой структуры достигается определенное превосходство над конкурентами в капитализации рабочих мест путем обеспечения наиболее полной занятости всем нуждающимся в рабочих местах и желающим работать (69,5 - 71,4 %). Иначе говоря, конкурентоспособность для современного бизнеса в этих округах в наибольшей степени зависит от увеличения количества и качества рабочих мест, а следовательно увеличения дохода от занятости на этих рабочих местах. Капитализация рабочих мест предстает как ключ к поддержанию доходности бизнеса.

В то же время среднероссийский показатель конверсии труда в 2018 году выше уровня конверсии в Северо-Кавказском (0,662), Южном (0,668), Сибирском (0,669) и Приволжском (0,677). Это свидетельствует об ориентации этих округов на создание условий для неустойчивой, полуустойчивой и устойчивой занятости у ряда работодателей на фоне относительно устойчивой организационно-нормативной структуры наемного труда.

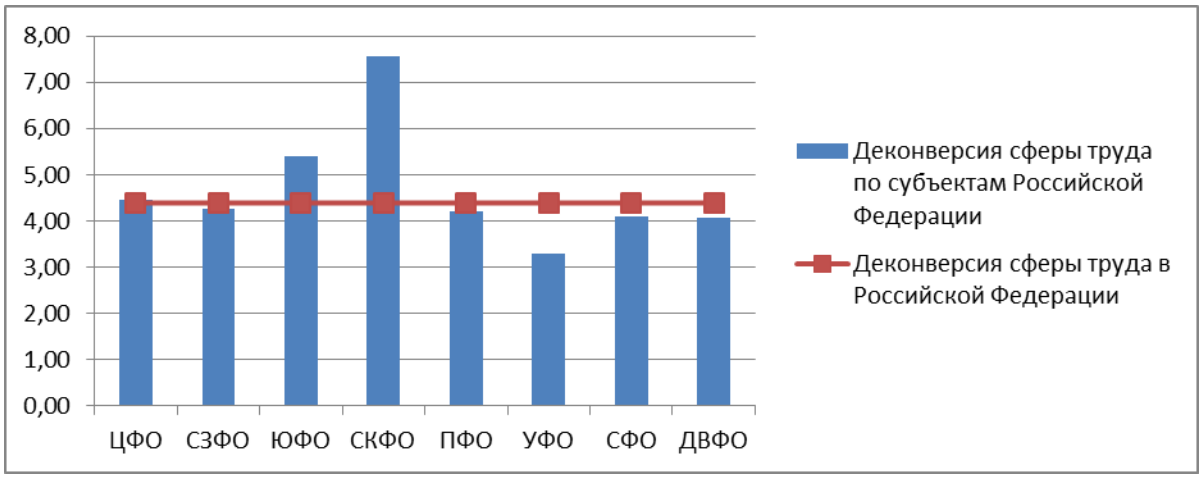

Рис. 3 — Динамика деконверсии труда Российской Федерации в целом и по ее субъектам в 2018 (коэффициент)

Составлено автором на основе данных Росстата (https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

Из Рис. 3 видно, что среднероссийский показатель деконверсии труда в 2018 году составил 4,39, что ниже уровня деконверсии в Центральном (4,46), Северо-Западном (4,28), Южном (5,41), Северо-Кавказском (7,57) федеральных округах. Это свидетельствует о том, что в этих федеральных округах способы и условия трудоиспользования предполагают гибкую занятость рабочей силы выполнением трудовых обязательств. В этих округах получила распространение относительно устойчивая занятость у ряда работодателей: в среднем один работник в этих округах имеет официальную занятость у 4-8 работодателей. Рабочую силу нанимают на конкретные проекты с тем, чтобы она способствовала повышению конкурентоспособности организации на рынке, а не просто, чтобы была занята делом. Распространение цифровой экономики стирает границы между стандартной и нестандартной занятостью, создает условия для развития мобильных, инициативных, гибких, быстро адаптируемых наемных работников. Таким образом, развитие сферы труда в Центральном, Северо-Западном, Южном, Северо-Кавказском федеральных округах в большей степени, чем остальных округов ориентировано на капитализацию рабочей силы. Иначе говоря, конкурентоспособность для современного бизнеса в этих округах в наибольшей степени зависит от привлечения, удержания и эффективности использования все более дефицитного ресурса — рабочей силы.

Показатель деконверсии труда в 2018 году в Уральском (3,29), Дальневосточном (4,08) и Сибирском (4,11) федеральных округах превышает среднероссийский (4,39). Это свидетельствует, что в этих округах относительно реже, чем в указанных выше, используются гибкие организационно-правовые способы и условия трудоиспользования.

Обобщая сказанное выше, соотношение показателей оценки конверсии и деконверсии труда позволяет выделить, по крайней мере, четыре сегмента сферы наемного труда федеральных округов РФ в зависимости от содержания институциональных трансформаций наемного труда: A - сегмент интенсивной трансформации наемного труда; B - сегмент интенсивной деконверсии наемного труда; C – сегмент интенсивной конверсии наемного труда; D - сегмент экстенсивной трансформации наемного труда (Таблица 1).

Таблица 2

Сегменты трансформации труда федеральных округов РФ в зависимости от траектории развития его организационно-нормативной структуры

Конверсия наемного труда	Деконверсия наемного труда	
	низкая	высокая
высокая	**C** Центральный федеральный округ Северо-Западный федеральный округ	**A** Уральский федеральный округ Дальневосточный федеральный округ
низкая	**D** Южный федеральный округ Северо-Кавказский федеральный округ	**B** Приволжский федеральный округ Сибирский федеральный округ

Составлено автором на основе данных Росстата (https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

Процессы конверсии и деконверсии труда, оперируя технологиями обнаружения и оценки конкурентных и уязвимых различий рабочей силы, предопределяют различные профили разнообразия рабочей силы (Рис. 4).

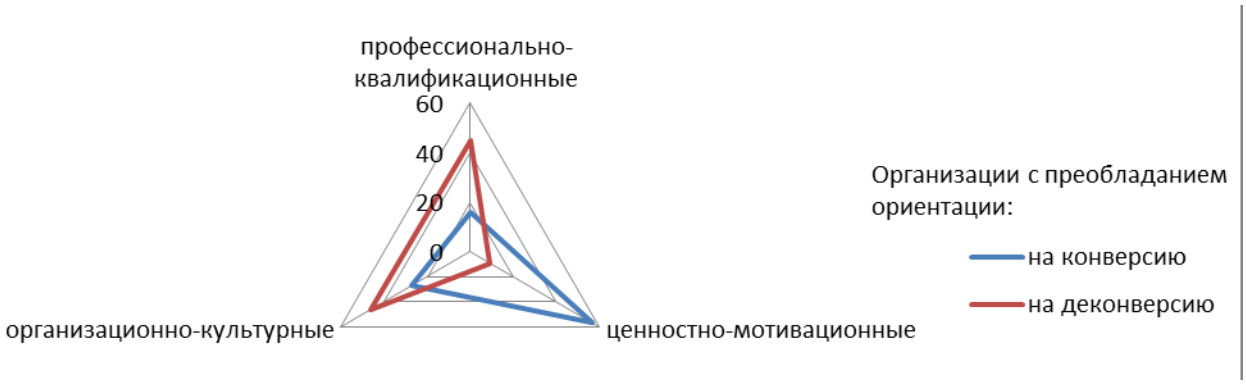

Рис. 4. Профили разнообразия рабочей силы в зависимости от ориентации в организации на стабильность и гибкость структуры наемного труда

Составлено автором на основе результатов компьютерного анкетирования респондентов квотной выборки.

При формировании стабильной организационно-нормативной структуры наемного труда акцент делается на конкурентные и уязвимые ценностно-мотивационные различия рабочей силы (57%) на фоне относительно низкой значимости профессионально-квалификационных различий (16 %) и умеренно низкого организационно-культурных (27 %). Ценностно-мотивационные различия обуславливают особенности в человеческих потребностях, средствах их удовлетворения, их влиянии на воспроизводство рабочей силы, содержании и структуре внепроизводственной деятельности, что, в конечном счете, определяет меру осознания рабочей силы значимости трудовой деятельности, ответственности за нее и устойчивости в труде. Иначе говоря, ценностно-мотивационные различия рабочей силы выступают стержневым объектом конверсии труда.

При формировании гибкой организационно-нормативной структуры наемного труда возрастает относительная важность профессионально-квалификационных и организационно-культурных различий рабочей силы на фоне низкого значения ценностно-мотивационных различий (9%). Профессионально-квалификационные различия задают, как правило, экономическую полезность реальной и номинальной совокупности знаний, умений, навыков и трудового опыта, необходимых для выполнения трудовой деятельности в заданных условиях и достижения более высокой производительности труда и конкурентоспособности на рынке. Осознание ресурсных возможностей рабочей силы к профессиональной деятельности создает предпосылки для организационно-культурных различий рабочей силы. Последние отражают архитектонику различий совместных ценностей, социальных норм, установок поведения, которые регламентируют действия человеческих ресурсов, побуждают их вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

Итак, ориентация организационно-нормативной структуры наемного труда на стабильность или гибкость предопределяет характер и содержание уникального набора конкурентных и уязвимых различий рабочей силы. Эти различия проявляют себя как созидательные ее компетенции и свойства потребления, которые создают шанс для экономического субъекта в достижении определенных социально-экономических выгод в труде. Эти характеристики и свойства находят реальное воплощение в преимуществах качества и цены рабочей силы, эффективности ее привлечения и использования.

Заключение и предложения:

В процессе рыночных реформ в РФ происходит трансформация социалистического труда со всеми его формами и особенностями в институт рыночного труда. Эти трансформационные процессы создают новые возможности для обеспечения социальной справедливости и устойчивости для настоящих и будущих поколений, мобильности рабочей силы, стирания границы между стандартной и нестандартной занятостью, расширения свободы выбора наемными работниками не только места, но и условий для достойной работы. Исследование макроэкономического типа трансформации наемного труда, обусловленного мультипликативным эффектом его конверсии и деконверсии становится самостоятельной научной проблемой при разработке теоретических и прикладных основ экономической политики государства, региона, организации.

Литература:

1. Аранжин В.В., Нехода Е.В. Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2022. № 1 (46). С. 36-54.

2. Валуйскова Е.Р. Денежная культура современной семьи: социокультурный анализ: Автореф. на соиск. Уч.степени канд. социол.наук. – Майкоп, 2013. -22с.

3. Гасанов Э.А., Гасанова Н.В., Красота Т.Г. Теоретические аспекты инновационной конверсии и критические технологии, оказывающие мультипликативное влияние на развитие экономики // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. 2022. № 2 (109). С. 28-34.

4. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2019. С. 311. Долженко Р.А. К чему ведут основные тенденции в трансформации системы трудовых отношений страны: прекаризации или гуманизации труда? //

5. Долженко Р.А., Половинко В.С. Новые ориентиры развития трудовых отношений в инновационной экономике. Омск, 2017. 363 с.

6. Калабина Е.Г. Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2017. № 1 (57). С. 72-81.

7. Нехода Е., Каз Е. Взаимодействие государства и бизнеса: движение к общим ценностямі // Общество и экономика.2019. № 5, С.58-77

8. Пань Ли., Нехода Е.В. Новые организационные формы труда: вызовы для трудовых отношений между работниками и работодателями // В сборнике: Сбережение населения россии: здоровье, занятость, уровень и качество жизни. материалы международной научно-практической конференции. iv римашевские чтения. Москва, 2021. С. 131-133.

9. Пряхин А. Ю. Проблемы наемных работников в условиях трансформации сферы труда и досуга // В книге: LABOUR AND LEISURE = ТРУД И ДОСУГ. Сборник тезисов VIII Международной конференции. 2019. С. 88-89.

10. Силласте Г. Г. Социальные транзиции и формирование нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 3-16.

11. Слободской А.Л., Бартоли М. Социальный маркетинг наемного труда в современных условиях // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 3. С. 90-94.

12. Смышляева В. А., Яреско И.И. Институциональные изменения экономики современной России: теория, реалии, результаты // Современная экономика: проблемы и решения. 2017. № 1 (85). С. 122-128.

13. Телятникова Т. В.,. Шевченко Н. В. Трансформация наемного труда в условиях развития цифровой экономики // В сборнике: Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 121-127.

14. Шопенко А.Д. Социальные аспекты институционализации отношений наемного труда// Вестник Чувашского университета. 2010. № 1. С. 157-162.;

15. Шопенко А.Д. Проблемы взаимоотношений государства и бизнеса в период становления и развития рыночной экономики// Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2014. Т. 5. № 4 (16). С. 192-196.

16. Щербакова Л. И. Социоструктурная динамика наемного труда в России // Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2012. № 2. С. 234-239