

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

На правах рукописи

Афанаскина Екатерина Михайловна

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

5.2.1. Экономическая теория

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель

Будович Юлия Ивановна,
доктор экономических наук, доцент

Москва – 2024

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретико-методологические основы исследования влияния институтов на развитие рынка труда	14
1.1 Особенности и противоречия современной трактовки рынка труда.....	14
1.2 Теоретические и исторические предпосылки изучения влияния институтов на развитие рынка труда.....	22
1.3 Современные представления об институциональных несовершенствах российского рынка труда и путях их преодоления	33
Глава 2 Изменения на рынке труда как отражение глобальных трендов в обеспечении факторами производства.....	59
2.1 Глобальные изменения в системах ресурсообеспечения: диалектика взаимодействия трансфертных и товарообменных подсистем	59
2.2 Сущность глобальных изменений на рынках факторов производства	68
2.3 Тенденции на рынке труда: общее и особенное	77
Глава 3 Совершенствование институтов российского рынка труда	104
3.1 Развитие институтов трудового договора в направлении товарообменной трансформации	104
3.2 Преобразование институтов найма товарообменного труда.....	137
3.3 Модернизация институтов «аренды» труда	158
Заключение.....	170
Список литературы.....	176
Список иллюстративного материала	205

Введение

Актуальность темы исследования. Диалектика институтов и производственных отношений состоит в том, что институты, соответствующие производственным отношениям, способствуют развитию последних и, следовательно, развитию производительных сил, тогда как институты, не соответствующие или не в полной мере соответствующие производственным отношениям, сдерживают развитие экономики страны. Это в полной мере касается институтов рынка труда и трудовых отношений и зависимости от последних количества и качества труда в стране.

Глобальной тенденцией на рынке труда нескольких последних десятилетий является тенденция «освобождения труда», состоящая в возврате человеку труда функций свободного труда, последовательно отобранных у него капиталистами – в промышленности – повсеместно с конца XVIII в. по начало XX в., когда на предприятиях была введена научная организация труда (тейлоризм, фордизм и пр.).

Примечание – Функции свободного труда: 1) управление работником собственным трудом, 2) исполнение работником интегрированных работ (работ, состоящих из целой последовательности операций и завершающихся получением общественно полезного результата), 3) самостоятельное распределение работником своего труда во времени, 4) самостоятельное воздействие работника на работников и партнеров организации.

Эта тенденция является проявлением на рынке труда более общей тенденции, состоящей в товарообменной трансформации всех сфер ресурсообеспечения, когда трансфертные (основанные на трансфертных сделках) системы ресурсообеспечения вытесняются их товарообменными (основанными на сделках купли-продажи товаров) альтернативами, как более эффективными (доступными, экономичными и безопасными), например кредит на покупку оборудования замещается лизингом оборудования, бюджетное финансирование науки замещается ее финансированием из выручки корпораций от реализации товаров. Точно так же, в сфере обеспечения субъектов экономики трудом происходит вытеснение неэффективного трансфертного труда эффективным товарообменным трудом, принявшее специфическую форму освобождения труда.

Примечание – Трансфертный труд – труд за плату, близкую к прожиточному минимуму, и за набор социальных гарантий, но когда забота об эффективном использовании труда лежит целиком на работодателе. Товарообменный труд – труд за

значительно более высокую плату, равную стоимости продукта труда, но безо всяких социальных гарантий со стороны нанимателя, и когда забота об эффективном использовании труда на благо работодателя целиком лежит на самом работнике. Функционально товарообменный труд отличается от трансфертного труда исполнением работником функций свободного труда.

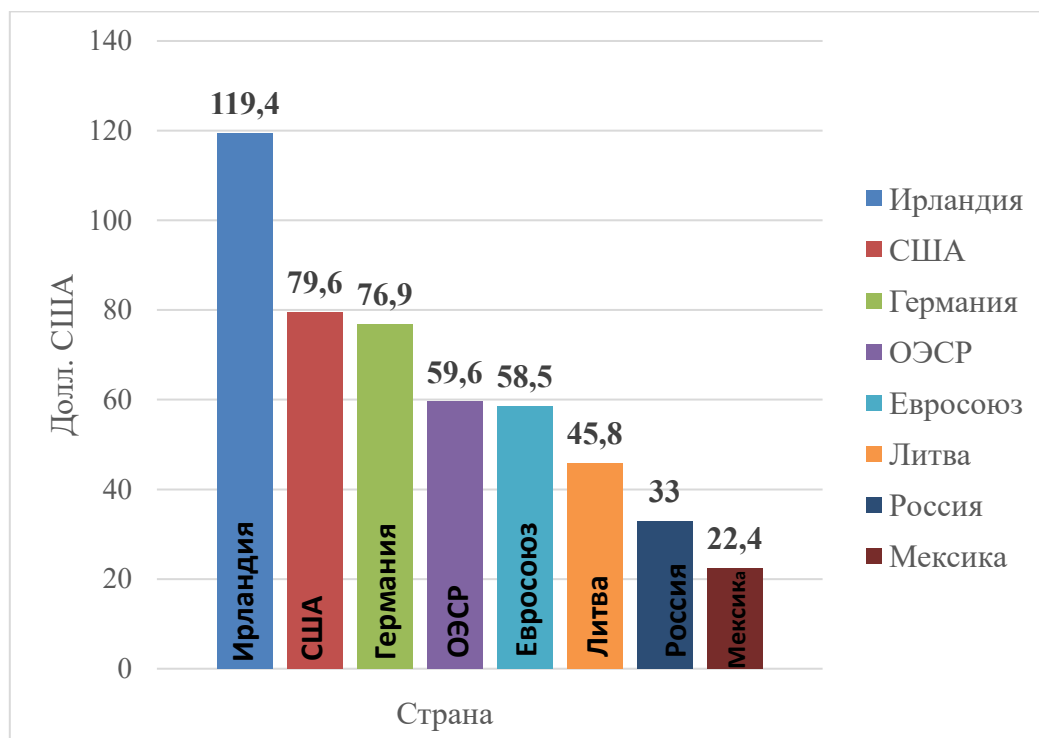
Вытеснение трансфертного труда товарообменным, или освобождение труда, происходит открыто, когда все больше штатных работников организаций увольняется и переходит к сотрудничеству с работодателями в статусе самозанятого или индивидуального предпринимателя (далее – ИП), продавая им вместо трудовой функции продукт своего труда, либо в этом статусе работая на рынок («фриланс», или «gig-экономика»), и неявно – когда все больший объем исполнения работниками функций свободного труда предусматривается трудовыми договорами для штатных работников.

Актуальность темы исследования состоит в том, что объективный процесс освобождения труда сдерживается отставанием соответствующей трансформации институтов рынка труда, например действующий порядок выплаты вознаграждения за рационализаторство не связывает размер вознаграждения с экономическим эффектом от внедрения рацпредложения, а исследование эволюции институтов, регулирующих трудовые отношения, с точки зрения их соответствия вышеуказанному процессу, целенаправленно не осуществлялось, соответствующий подход к изучению институциональной динамики на рынке труда не разрабатывался.

Тема настоящего исследования особенно актуальна для Российской Федерации. Президент В.В. Путин 20 июня 2019 г. на «Прямой линии...» заявил, что главной экономической задачей России является повышение производительности труда [175].

Как видно из приведенных рисунке 1 данных, производительность труда в Российской Федерации почти в 3 раза ниже, чем в США и Германии, в 2,5 раза – чем в ОЭСР, в 1,5 раза – чем в Литве, а, выступая 20 ноября 2019 г. на инвестфоруме «Россия зовет», указал, что кардинальных сдвигов в производительности труда правительство и бизнес должны добиться на основе новых технологий, повышения квалификации и новых компетенций [176]. Но в условиях западных санкций добиться запланированного роста производительности труда (на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей народного хозяйства в 2019-2024 годах

в размере 5% в год [136]) проблематично: за счет новых технологий – в связи с отсутствием доступа к ним, а за счет роста квалификаций – в связи с отсутствием самих новых технологий. Так что основным путем повышения производительности труда является развитие у работников новых компетенций.



Источник: [64, с. 549].

Рисунок 1 – Часовая производительность труда в отдельных странах мира в 2020 г., в долларах США

Новые компетенции, как ясно из проекта ускоренной подготовки кадров для высокотехнологичного производства «Future Skills» («Навыки будущего»), делающей акцент на развитии совмещения профессий и рационализаторстве [134] – ни что иное, как функции свободного труда. Снятие институциональных препятствий для освобождения труда, таким образом, является чуть ли не единственным инструментом достижения вышеуказанной главной национальной цели.

Степень разработанности темы исследования. Тема исследования представляет собой развитие научных изысканий, связанных с трансформацией институтов рынка труда, в том числе с точки зрения формирования институтов, способных обеспечить экономику эффективными системами снабжения таким важным фактором производства, как труд. Вопросам несовершенства трансфертных

систем обеспечения экономики ресурсами (т.е. традиционных финансов), их вытеснения товарообменными альтернативами посвящен огромный пласт экономической литературы, с той, однако, особенностью, что соответствующие исследования проводились применительно к отдельным отраслям ресурсообеспечения (кредиту, налогам, собственному капиталу предприятий и т.д.). Комплексно же вопрос вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения товарообменными альтернативами поставлен только в работах ученых Финансового университета Ю.И. Будович и К.Н. Лебедева, сформировавших соответствующую научную школу.

Среди вышеуказанной проблематики вопросы несовершенства трансфертного труда, его вытеснения товарообменным трудом, наверное, привлекали наибольшее внимание ученых и с самых ранних времен. Правда, до последнего времени, т.е. до появления общей концепции вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения их товарообменными альтернативами, эти вопросы изучались в терминах закабаленного (рабского, наемного) и свободного (вольного, освобожденного) труда. Концепция наемного рабства формировалась в работах М.А. Бакунина, П.А. Кропоткина, Б. Лауре, Н. Ленге, К. Маркса, П.-Ж. Прудона, Х.К. Халльгримсдоттир, Цицерона, Ф. Энгельса и др. Концепция освобождения труда и подходы к ее формированию представлены в работах В.И. Ленина, Д. Макгрегора, К.Маркса, П.-Ж. Прудона, И.О. Рудакова, П. Сенге, А.И. Тюменева, Е.В. Устюжаниной, К.А. Хубиева, Ф. Энгельса, Ю.И. Будович, К.Н. Лебедева, и др. Полученная в итоге этих исследований концепция стадий освобождения труда и была использована в настоящей работе.

Вопросы сущности и функций рынка труда рассматривались в работах В.А. Васяйчевой, Р.И. Капелюшникова, А.Э. Котляра, О.А. Новаковской, Л.С. Ржаницыной, Д.Г. Слатова, Т.Н. Яковлевой и др.

Теоретические основы исследования институтов рынка труда были разработаны в работах таких ученых-экономистов, как А. Алчян, А.А. Аузан, Дж. Бьюкенен, Дж. Гэлбрейт, Г. Гроссман, Г. Демсец, М. Дженсен, Р.И. Капелюшников, Д. Крепс, Р. Коуз, П. Милгром, У. Меклинг, Ф. Найт, А.Н. Нестеренко, Д. Норт, Р. Нельсон, А. Оноре, В.В. Радаев, Р. Рихтер, Дж. Стиглиц, В.Л. Тамбовцев, С. Уинтер, О. Уильямсон, Э.Г. Фуруботн,

Дж. Ходжсон, Т. Эггертссон и др.

Вопросы трансформации институтов рынка труда рассматривались в работах И.А. Ашмарова, Б. Болора, Н.Т. Вишневецкой, В.Е. Гимпельсона, И.И. Заславского, Е.С. Гуреевой, Е.А. Зацарининой, Т.А. Кансафаровой, Р.И. Капелюшниковой, А.В. Карпушкиной, А.Ю. Коковихина, Х. Кресс, Ю.К. Марченко, И.С. Масловой, С.Ю. Рощина, Е.А. Стрельченко, Е.А. Титовой, Н.В. Шараповой, Л.С. Шаховской, Е.В. Янченко и др.

При этом подход к исследованию эволюции институтов рынка наемного труда (в терминах новой институциональной теории контрактов – эволюции классического контракта в области купли-продажи наемного труда) с точки зрения тенденции освобождения труда не разрабатывался, и соответствующие эволюционные исследования не проводились, как и не было попыток разработать и внедрить в исследование институциональной динамики на рынке труда оригинальный отечественный подход.

Цель исследования – теоретическое обоснование и подтверждение на практике эффективности нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка наемного труда (далее – рынка труда), основывающегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда – в исторических терминах).

Примечания

1 – Товарообменная трансформация труда – увеличение в структуре занятости доли самозанятых и индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд, увеличение обязанностей по исполнению функций свободного труда (управление работником своим трудом, осуществление интегрированных работ, самостоятельное распределение работником своего труда во времени, самостоятельное воздействие работника на смежников и партнеров), предусматриваемых трудовыми договорами.

2 – «Освобождение труда» – название первой российской марксистской организации, созданной в Женеве в 1883 г., активное участие в работе которой принимал Г.В. Плеханов.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих **задач** исследования:

1) выявить закономерности развития экономических отношений на рынке труда, лежащие в основе применявшихся ранее в России подходов к исследованию трансформации его институтов, на основе чего объяснить методологию и проблемы соответствующих подходов, применительно к современным условиям;

2) систематизировать имеющиеся исследования по товарообменной

трансформации систем ресурсобеспечения по фазам воспроизводства (производство, распределение, обмен, потребление), а внутри фазы производства – по факторам производства, на основе чего показать, что тенденция освобождения труда является проявлением общевоспроизводственной тенденции и общей тенденции рынков факторов производства, имеет фундаментальный характер, и ее необходимо использовать как основу для исследования институциональной трансформации рынка труда;

3) выработать концептуальные основы нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, вытекающие из использования для изучения трансформации институтов рынка труда такой фундаментальной закономерности его развития в современных условиях, как освобождение труда;

4) на основе разработанного подхода провести исследование эволюции институтов рынка труда и установить, в какой мере оно подтверждает соответствующую освобождению труда тенденцию товарообменной трансформации институтов рынка труда;

5) сформировать комплекс предложений по реформированию существующих сегодня в Российской Федерации институтов рынка труда на основе разработанного подхода к исследованию институтов рынка труда.

Объект исследования – трансформация институтов рынка труда с точки зрения соответствия современной тенденции освобождения труда (товарообменной трансформации трудовых отношений).

Предмет исследования – социально-экономические отношения, возникающие в условиях трансформации институтов рынка труда под воздействием современной тенденции освобождения труда.

Область исследования диссертации соответствует п. 13. «Институциональные исследования в экономической науке» и п. 17. «Теория и история экономических систем. Экономическая компаративистика» Паспорта научной специальности 5.2.1. Экономическая теория (экономические науки).

Методология и методы исследования включают в себя понятийный аппарат современной экономической теории, классической и марксистской политэкономии, институциональной теории. Основой исследования послужили методы сравнения, научной индукции и дедукции, анализа и синтеза, единства логического и

исторического, институциональный анализ, методы причинно-следственного и функционального анализа, принципы исторического подхода в исследовании процессов и явлений, методы статистического анализа, в том числе графического и табличного представления информации.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные труды, научные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых и практиков по проблематике исследования, изложенные в монографиях, учебных и практических пособиях, публикациях в специализированных изданиях, средствах массовой информации, материалах научно-практических конференций.

Информационной базой исследования послужили нормативно-правовые акты Российской Федерации, в том числе Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), подзаконные акты, локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, опубликованные как в периодической печати, так и в сети Интернет, данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, аналитико-статистические данные международных исследовательских организаций, относящиеся к статистике рынка труда, результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, а также материалы научных конференций.

Научная новизна результатов исследования состоит в теоретическом обосновании и подтверждении на практике продуктивности нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, базирующегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда).

Положения, выносимые на защиту:

1) Выявлены и научно обоснованы закономерности развития экономических отношений на рынке труда, лежащие в основе традиционных подходов к изучению динамики его институтов, на основе чего вскрыты особенности методологии и соответствующие проблемы этих подходов (трактовка институтов исходя из объекта исследования, узкая трактовка базовых понятий рынка труда, внесистемный характер исследования институтов новых компетенций, утрата исследованием эволюции институтов рынка труда актуальности и др.) (С. 33-56).

2) Систематизированы исследования по товарообменной трансформации областей ресурсообеспечения по фазам воспроизводства, а внутри фазы

производства – по факторам производства, что позволило охарактеризовать процесс освобождения труда в русле политико-экономической традиции как проявление общевоспроизводственной тенденции и общей тенденции рынков факторов производства, чем подтверждается фундаментальный характер тенденции освобождения труда и необходимость ее использования как основы для изучения трансформации институтов рынка труда (С. 59-77).

3) Разработаны и обоснованы концептуальные основы методологического подхода к изучению эволюции институтов рынка труда, спецификой которого по сравнению с ранее применявшимися подходами являются: освобождение труда как основа исследования; широкая трактовка рынка труда и качество труда как его определяющая сторона; общеэкономическая трактовка институтов; концепции эволюции, трансплантации и дисфункции институтов; системы экономических законов и экономических интересов; воспроизводственный подход; идея «классового» мира; философские принципы «общее–частное–единичное» и «форма–содержание»; эволюционные исследования с конца 1910-х годов; концепция признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда. Это позволило создать эффективный инструмент исследования институтов рынка труда (С. 14-33).

4) Проведены исследования эволюции таких институтов рынка труда, как институты постоянных доплат и надбавок (далее – доплаты), обязательного социального страхования, ценностей компании, квалификаций, бригады, соцсоревнования, совместительства, совмещения, рационализаторства, удаленного труда, найма в производственном кооперативе (далее – ПК), аутстаффинга, что позволило подтвердить и научно обосновать тенденцию товарообменной трансформации институтов рынка труда. В качестве дополнительного результата предложено новое объяснение краха таких движений в соцсоревновании (в СССР), как ударничество, хозрасчетные бригады и стахановское движение (С. 104-137; 137-157; 158-166).

5) На основе авторского подхода к изучению институтов рынка труда и их трансформации сформирован комплекс рекомендаций по реформированию изученных институтов: ввести в ТК РФ пункт о постоянных доплатах за исполнение функций свободного труда, ввести системы постоянных доплат за исполнение

функций свободного труда, переложить уплату взносов по обязательному соцстрахованию на работников, для чего разработаны требования к реформе, исключаящие ее антинародный характер, предусмотреть обязательное отражение в списках корпоративных ценностей всех ценностей свободного труда, включить в профессиональные стандарты для рабочих внесение предложений по совершенствованию своей деятельности, ввести, где можно, бригады (с разделением труда – лишь в случае замены человека машиной), преобразовывать бригады в ПК, а их членов – в самозанятых, работающих с ПК по договорам гражданско-правового характера (далее – ГПХ), отменить ограничения свободы графика удаленных сотрудников, ввести оформление совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда договорами ГПХ, ввести как единственный признак переквалификации отношений с работодателем в трудовые непосредственное управление работником, оформлять отношения ПК с работающими его членами договорами ГПХ, ввести режим аутстаффинга высококвалифицированных работников, не препятствующий их карьерному росту, вменить компаниям-аутстафферам обязанность содержать в штате работников, потерявших работу, с полным социальным обеспечением до получения новой работы, формировать отраслевые аутстафферы, отвечающие за постоянное обучение работников (С. 108-136; 154-157; 166-167).

Теоретическая значимость работы заключается в развитии теоретических представлений об особенностях институциональной трансформации рынка труда, разработке нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, базирующегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда), оценке традиционных подходов к исследованию эволюции рынка труда с точки зрения используемых в этих подходах закономерностей развития рынка труда, обосновании существования тенденции товарообменной трансформации институтов этого рынка. Основные положения работы могут быть использованы для дальнейших исследований в соответствующих областях.

Практическая значимость работы заключается в использовании исполнительными и законодательными органами, компаниями и работниками рекомендаций и предложений для совершенствования институтов рынка труда и

в учебном процессе при совершенствовании учебных пособий и преподавании учебных курсов по дисциплине «Институциональная теория», «Экономическая теория» и др.

Степень достоверности, апробация и внедрение результатов исследования. Достоверность выносимых на защиту положений обеспечена всесторонним и комплексным рассмотрением исследуемой проблемы, опорой на фундаментальные труды по изучаемой проблематике, тщательным анализом нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также использованием статистических данных и научных методов исследования.

Основные положения и результаты исследования рассмотрены и получили одобрение на следующих научных мероприятиях: на Международной научно-практической конференции «Экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России: поиск модели эффективного социохозяйственного развития» (г. Сочи, Южный институт менеджмента, 30 сентября - 4 октября 2015 г.); на XI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления» (г. Курск, Юго-Западный государственный университет, 26-29 мая 2016 г.); на VI Международной научно-практической конференции «Человек и научно-технический прогресс в социально-экономической парадигме будущего» (Москва, Финансовый университет, 6 марта 2019 г.); на Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Современное состояние экономики России: вызовы, возможности, риски» (г. Тверь, Тверской государственный технический университет, 21 декабря 2021 г.); на III Международной научно-практической конференции «Современное состояние российской экономики: задачи и перспективы» (Москва, Финансовый университет, 19 февраля 2022 г.); на VIII Международной научно-практической конференции «Политическая экономия в эпоху структурно-системного перехода: история и логика процесса» (Москва, Финансовый университет, 4 марта 2022 г.).

Материалы проведенного исследования используются в практической деятельности ОАО «ЕПК Волжский», в частности применяются разработанные подходы по преобразованию институтов найма товарообменного труда, подразумевающие оформление совмещения профессий договорами гражданско-

правового характера, а также предложения по отмене излишних ограничений свободы графика работников удаленного труда. В результате использования основных положений исследования в практическую деятельность ОАО «ЕПК Волжский» выросла доля работников, совмещающих профессии, что позволило отчасти решить проблему нехватки кадров в текущих условиях. Отменены излишние ограничения свободы графика работников удаленного труда, что позволило увеличить долю удаленных сотрудников в численности персонала и сэкономить на затратах по оплате электроэнергии в офисе.

Материалы диссертации используются в практической деятельности ОАО «Волжский абразивный завод» в частности применяются предложения об отражении в списках корпоративных ценностей всех ценностей свободного труда. По материалам исследования в список корпоративных ценностей компании внесены все ценности, относящиеся к свободному труду, и соответствующим образом были изменены процедуры подбора персонала, премирования и нематериального стимулирования. Выводы и основные положения диссертации используются в практической работе ОАО «Волжский абразивный завод» и способствуют росту производительности труда в компании.

Материалы диссертации используются Департаментом экономической теории Финансового университета в преподавании учебных дисциплин «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Институциональная экономика».

Апробация и внедрение результатов исследования подтверждены соответствующими документами.

Публикации. Основные положения и результаты исследования опубликованы в 11 работах общим объемом 9,56 п.л. (авторский объем – 9,24 п.л.), в том числе 8 работ общим объемом 8,13 п.л. (весь объем авторский) опубликованы в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России.

Структура и объем диссертации обусловлены целью, задачами и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 258 наименований, списка иллюстративного материала. Текст диссертации изложен на 206 страницах, включает 10 рисунков и 7 таблиц.

Глава 1

Теоретико-методологические основы исследования влияния институтов на развитие рынка труда

1.1 Особенности и противоречия современной трактовки рынка труда

В данном параграфе рассматриваются концепции рынка труда, на которые опираются исследования институтов рынка труда, дается их критический анализ и одновременно осуществляется разработка подхода к исследованию трансформации институтов рынка труда с точки зрения его предмета (объекта исследования), завершаемая в параграфе 1.2.

Как уже отмечалось, в основе разработанного подхода лежит такая фундаментальная закономерность развития отношений на рынке труда, как их товарообменная трансформация, или освобождение труда. Конечной точкой освобождения труда является окончательное превращение работника, работающего по трудовому договору, в самозанятого, а точнее – в самозанятого работника или индивидуального предпринимателя, но не использующего наемный труд, что показано в параграфе 2.3. В связи с этим трудовые отношения трактуются широко, то есть к ним относятся не только отношения, стороной которых выступают штатные работники организаций, но и отношения, стороной которых выступают рассмотренные выше самозанятые. В связи с этим широкую трактовку приобретает и рынок труда, который состоит из традиционного рынка труда, то есть рынка, на котором работники заключают трудовые договоры (рынок труда в узком смысле), и рынка, на котором работники работают (или фактически работают) по договорам гражданско-правового характера (далее – ГПХ). Следует отметить, что неиспользование чужого наемного труда сейчас стало единственным отличительным признаком работников второго типа с точки зрения обеспечения производственными ресурсами. В настоящее время допускается использование в работе приобретаемых за свой счет (с последующим отнесением на расходы работодателя), а тем более – собственных, средств производства, работниками, нанимаемыми по трудовым договорам, например, по договорам удаленного труда,

что показано в параграфе 3.2. Важно отметить, что в случае работы не на конкретного работодателя рынок труда второго типа превращается в рынок продукции и услуг, что создает определенные проблемы для статистики рынка труда. Но это как раз тот случай, когда оплата труда по цене его продукта (признак товарообменного труда) приобретает наглядный вид. Соответственно, и под трудом, или трудовой деятельностью, понимается деятельность отдельных лиц по производству продукции и услуг, не связанную с использованием наемного труда.

Обратим внимание на то, что соответствующая авторскому подходу к исследованию институтов труда широкая трактовка рынка труда, работника, цены труда и так далее, даже уже их трактовки в современной статистике труда, в том числе российской. В Российской Федерации официально используется классификация данных о составе рабочей силы, основанная на определениях, принятых Международными конференциями статистиков труда, и рекомендациях Международной организации труда, в соответствии с которой рабочая сила, или экономически активное население, в том числе занятые и безработные, делится по статусу в занятости на две категории: 1) наемные работники, деятельность которых осуществляется или управляется в соответствии с установленным в организациях набором правил, причем используемые ими основные фонды, как правило, находятся в собственности иных лиц, 2) лица, работающие не по найму (которые принимают управленческие решения и отвечают за благополучие предприятия) [9, с. 46-47], в составе: а) лиц, работающих на индивидуальной основе (самостоятельно осуществляющих деятельность, приносящую доход, и не использующих труд наемных работников или привлекающих последних только для сезонных или случайных работ), б) работодателей, управляющих собственным частным (семейным) предприятием (фермой), не разделенным на доли владения, лиц, занятых ремеслом или профессиональной деятельностью, постоянно использующих труд наемных работников, в) неоплачиваемых работников семейных предприятий [9, с. 41-50], г) членов производственных кооперативов и партнеров (работающих на этих предприятиях и являющихся членами коллектива их собственников), д) лиц, не поддающихся классификации [90]. Согласно официальной статистике, к рабочей силе причисляются «работодатели», которые используют труд наемных работников, что не соответствует трактовке работника,

представленной в диссертации. В остальном (а также кроме последней позиции) предложенная трактовка рабочей силы совпадает с ее трактовкой в международной статистике труда.

Следует отметить, что в международной статистике для разделения труда на труд по найму и не по найму фактически используется первый признак из четырех выделенных в диссертации признаков различия между трансфертным и товарообменным трудом – «степень управления собственным трудом», и именно функции самоуправления рассматриваются как определяющие функции свободного труда, что показано в параграфе 2.3. И на самом деле, признаком работы по найму выступает наличие спускаемого сверху набора правил, что показано выше, то есть данный труд осуществляется под управлением работодателя. Признаком работы не по найму выступает принятие решений и ответственность за благополучие предприятия (результаты деятельности), то есть данный труд осуществляется под управлением самого работника. Последний труд по предложенной терминологии именуется «Свободный труд».

Таким образом, сами международные стандарты статистики труда являются подтверждением перспективности данного подхода к анализу его институтов.

Проблемой же трактовки рынка труда, рабочей силы и так далее в рассматриваемом отношении, на которую опираются исследования институтов рынка труда (эти их собственная трактовка и трактовка в литературе, посвященной рынку труда), является ее узкий характер.

Об этом говорит, прежде всего, трактовка отношений в определениях рынка труда как трудовых правоотношений, то есть отношений, регулируемых специальным трудовым законодательством (социально-трудовых). Так, в статье Яковлевой Т.Н. отношения на рынке труда трактуются как «социально-трудовые» [246, с. 121]. В учебном пособии Ермолаевой С.Г. эти социально-трудовые отношения даже расшифровываются: «передача на определенный срок работодателю права использования рабочей силы, установление величины заработной платы, продолжительности рабочего дня, условий труда, компенсации в случае болезни и так далее, что не оставляет сомнений в их трактовке как отношений по трудовому договору» [65, с. 16-17].

Об узкой трактовке рынка труда говорит и то, что в качестве

законодательства, регулирующего рынок труда, рассматривается исключительно трудовое законодательство. Так, в статье Ашмарова И.А. отмечается, что «до конца 2001 г. рынок труда регулировался Кодексом законов о труде, принятым еще в 1971 г., а условия для эффективного функционирования рынка труда создал Трудовой кодекс, вступивший в действие с февраля 2002 г.» [18, с. 18-19]. В статье Вишневецкой Н.Т. под реформированием законов, регулирующих рынок труда, понимаются «изменения в законодательстве о труде» [42, с. 37].

В местах учебной литературы по рынку труда, где рассматривается его структура (что на рынке труда является ценой, что товаром и так далее), не отмечается, что на рынке труда в его современной трактовке товар (то есть труд) может принимать форму продукта труда, а цена товара (то есть заработная плата) – форму цены продукта товара, то есть, что рынок труда может принимать форму рынка продукта труда, например, рынка услуг репетиторов, нянь, сиделок [9, с. 46]. И, как ясно из учебного пособия Ермолаевой С.Г., в российской экономической литературе до сих пор идет спор вокруг того, считать ли товаром на рынке труда рабочую силу, то есть потенциальные способности к труду, или труд (потенциальный труд) [65, с. 16-17]. То есть ученые даже не замечают, что используемая ими трактовка рынка труда давно устарела. Такой же устаревшей является трактовка рынка труда в учебном пособии Васяйчевой В.А., Слатова Д.Г. [41, с. 20], несмотря на то, что в данной работе приводятся группы занятого населения в соответствии с Международным классификатором статуса занятости, в том числе лица, работающие за свой счет и члены производственных кооперативов [41, с. 18].

Освобождение труда, лежащее в основе данного подхода к исследованию институтов труда, является наиболее фундаментальной закономерностью, действующей в сфере трудовых отношений, что показано в параграфе 1.2, из чего следует, что те характеристики труда, в изменении которых оно находит проявление, выступают определяющей стороной труда в экономике. Освобождение труда связано с возвратом человеку труда отнятых у него капиталом функций товарообменного труда, вследствие чего растет сложность труда (что сопровождается эквивалентным повышением его оплаты) и увеличивается его производительность, что показано в параграфе 2.3. Таким образом, в соответствии с

предложенным подходом определяющей стороной труда является его качество. При этом речь идет о ранее не выделявшейся экономистами (хотя элементы ее всем известны и постоянно обсуждаются) такой составляющей качества труда, как исполнение работником (специфических) функций товарообменного (свободного) труда, которая дополняет всем известную составляющую качества труда, именуемую квалификацией работника, от которой также зависит сложность труда и уровень его оплаты. Это положение нашло отражение в концепции двух шкал сложности труда, что показано в параграфе 2.3. В итоге, согласно авторскому подходу, определяющей стороной труда является его качество, или производительность труда, а определяющей составляющей качества является исполнение функций освобожденного труда.

Подтверждением адекватности подхода в рассматриваемом отношении является признание в качестве главной проблемы российской экономики низкой производительности труда, а единственного пути ее решения – повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Еще в 2009 г. международная консалтинговая компания McKinsey & Company в докладе «Исследование McKinsey: главная проблема российской экономики – низкая производительность труда» показала, что экономический рост после 1998 г., происходивший со среднегодовым темпом 7%, был обеспечен загрузкой свободных производственных мощностей, и его источники практически оказались исчерпанными еще до кризиса 2008 г., так что для дальнейшего роста Россия должна научиться эффективно распоряжаться своим трудом и капиталом. По исследованным McKinsey секторам экономики в среднем производительность труда в России составила 26% от американской [76]. Фактически признанием главной проблемой российского рынка труда низкой эффективности труда и главной функцией рынка труда стимулирования его качества стала разработка и утверждение национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и нацпроектам (протокол от 24 сентября 2018 г. № 12), в названии и структуре которого производительность труда идет на 1-м месте [45].

Важно отметить, что экономическая теория фактически признает, что главной функцией рынка является стимулирование повышения качества товаров, поскольку,

называя вопросы, что, как и для кого производить, главными вопросами экономики, отмечает, что в рыночной экономике на эти вопросы отвечает рынок, а вопрос «что производить» ставит на первое место. Заметим, что ответ на вопрос «что производить?» есть вопрос о предмете сделки, а на первом месте при его обсуждении всегда стоит вопрос характеристик товара (то есть его качества), а затем – вопрос о его количестве. Следует также отметить, что, то же самое касается и трудового договора – как видно из типового трудового договора с дистанционным работником, его первым параграфом выступает предмет договора, а первым пунктом этого параграфа – трудовые функции, которые работник обязуется исполнять, оплата же труда замыкает ряд условий сделки [196]. При этом в экономической теории информационно-побудительная функция рынка рассматривается в качестве первой функции рынка (в качестве второй – контрольно-распределительная, или регулирующая функция, которая состоит в том, что по нормальной цене продается только нужный потребителям товар, в качестве третьей – интеграционная, состоящая в том, что рынок соединяет производителей и потребителей). Правда, информационно-побудительная функция трактуется как информационная, состоящая в информировании о ценах, дефиците и затоваривании [129, с. 97-98], что, является существенным недостатком концепции функций рынка в экономической теории. И такая неполная трактовка информационно-побудительной функции прижилась, несмотря на то, что рассмотрению функций рынка предшествует рассмотрение принципа «невидимой руки», когда производитель, преследуя собственную выгоду, изготавливает товар, нужный потребителю (так как только в этом случае он его купит), чем одновременно обеспечивает и выгоду потребителя [129, с. 97]. Таким образом, принцип «невидимой руки» и есть недостающая «побудительная» часть информационно-побудительной функции рынка.

Как показал анализ, в концепциях функций рынка труда, на которые опирается современное исследование институтов рынка труда, стимулирующая функция стоит, как правило, на последнем месте и трактуется, зачастую, только как повышение квалификации работников. При этом наблюдается тенденция исключения этой функции из перечня функций рынка труда и даже исключения концепции функций рынка труда из характеристики понятия «рынок труда».

Так, в образовательном ресурсе (Genon.ru) представлена концепция функций

рынка труда, согласно которой у этого рынка выделяются следующие функции:

- 1) социальная (обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей, соответственно, нормального воспроизводства способности к труду),
- 2) экономическая (рациональное использование труда),
- 3) размещающая (размещение рабочей силы в соответствии со спросом),
- 4) селективная (выбор рабочей силы исходя из требуемых профессионально-квалификационных характеристик),
- 5) стимулирующая (развитие конкуренции между участниками рынка, увеличение заинтересованности в высокоэффективном труде, повышении его квалификации, перемене профессии) [83].

Как видно, стимулирующая функция находится на последнем месте и сводит стимулирование повышения качества (эффективности) труда исключительно к стимулированию повышения его квалификации.

В статье Яковлевой Т.Н. приводится следующий перечень функций труда:

- 1) экономическая (обеспечение использования труда в производстве),
- 2) социальная (обеспечение достойного уровня жизни как работников, так и членов их семей),
- 3) воспроизводственная (обеспечение восстановления способности работников к труду),
- 4) созидательная (повышение профессионального мастерства работников и сферы его применения) [246, с. 123].

Как видно, созидательная функция стоит на последнем месте и сводится к повышению профессионального мастерства, то есть квалификации.

Согласно работе Ермолаевой С.Г., у рынка труда следующие функции:

- 1) организация встречи работодателей и работников,
- 2) обеспечение конкуренции между работодателями и между работниками,
- 3) установление равновесных ставок заработной платы,
- 4) обеспечение занятости населения,
- 5) социальная поддержка безработных [65, с. 19],

то есть функция повышения качества труда вообще отсутствует. В учебном пособии Васяйчевой В.А., Слатова Д.Г. концепция функций рынка труда вообще не приводится.

Таким образом, может быть рекомендовано указание в качестве первой функции рынка труда функции по стимулированию его качества.

Следует отметить, что узкой трактовке функции по стимулированию качества труда, то есть только как повышения квалификации, способствует и распространенность узкой трактовки самого качества труда. В таблице 1 приведены

определения качества труда, взятые из нескольких словарей и энциклопедий. Заметим, что под тяжестью труда понимаются его характеристики типа: масса вручную перемещаемого или поднимаемого груза, рабочая поза, наклоны корпуса [148].

Таблица 1 – Определения качества труда

Источник	Определение
Российская энциклопедия по охране труда	Качество труда – характеристика конкретного труда, измеряемая тарифной системой, позволяющей дифференцировать зарплату в зависимости от квалификации (сложности) труда, условий и тяжести труда, его интенсивности, а также от значимости отдельных предприятий, отраслей, производств, районов для экономического развития страны
Энциклопедический словарь	Качество труда – его общественная значимость, степень сложности (квалификация), напряженности (интенсивности), ответственности и тяжести
Большая советская энциклопедия	Качество труда – степень сложности, тяжести, напряженности (интенсивности) труда
Большой экономический словарь	Качество труда – характеристика конкретного труда по степени его сложности, интенсивности, качественному уровню результатов и народнохозяйственной значимости

Источник: составлено автором по материалам [89].

Легко обнаружить, что сложность труда связывается исключительно с его квалификацией, а такая характеристика товарообменного труда, как ответственность (управление собственным трудом в интересах работодателя), также влияющая на сложность труда и, следовательно, на уровень его оплаты, встречается лишь в одном определении, при том, что ответственность является лишь одной из специфических функций товарообменного труда, что показано в параграфе 2.3. Таким образом, может быть рекомендовано расширение понятия «качество труда», дополнение узкого определения качества труда такими его характеристиками, как степени ответственности, интегрированности исполняемой работы, свободы режима труда и отдыха, влияния на партнеров (смежников). Интересно, что качество труда фактически трактуется как характеристика исключительно наемного труда, так как оно измеряется с помощью тарифной системы.

Таким образом, в настоящем параграфе показано, что развиваемому подходу исследования трансформации институтов рынка труда соответствуют: 1) широкая трактовка труда (рабочей силы, работника), согласно которой к нему относится и

деятельность самозанятых (включая членов производственных кооперативов) и индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд, что соответствует международным стандартам статистики труда; 2) трактовка в качестве определяющей стороны труда в экономике его качества, а определяющей стороны качества – исполнения функций освобожденного труда.

1.2 Теоретические и исторические предпосылки изучения влияния институтов на развитие рынка труда

В настоящем параграфе завершается формирование подхода к исследованию развития институтов рынка труда (его теоретических предпосылок), в том числе определяются рамки его эволюционного исследования (исторические предпосылки), рассматриваются его отличия от подходов, используемых в современных исследованиях трансформации институтов рынка труда. Вначале завершается его формирование с точки зрения предмета исследования. Затем он формируется с точки зрения метода.

Понятно, что предмет исследования к изучению трансформации институтов рынка формировался, прежде всего, на основе институциональной экономики, предметом исследования которой являются институты, определяемые в работе Норта Д. как «правила игры» в обществе, или созданные людьми ограничительные рамки, организующие взаимоотношения между людьми [141, с. 17]. И на самом деле, мною исследуется развитие именно институтов (рынка труда). В данной диссертации была использована концепция формальных и неформальных институтов, поскольку такой подход требует выделения последних в порядке объяснения причин длительных дисфункций формальных институтов.

При этом пришлось столкнуться с такой сложностью, как используемая в исследовании трактовка институтов рынка труда, поскольку, как показал анализ, для исследования институтов рынка труда, как и институтов в целом, характерно отсутствие единой трактовки институтов этого рынка. Так, согласно диссертации Гуреевой Е.С., это: 1) нормативные акты и законы, а также организации и учреждения, выполняющие функции регулирования и контроля за взаимодействием агентов на рынке труда, 2) нормы и правила, формирующие привычки и модели поведения на рынке [52, с. 41] труда. В работе Янченко Е.В. под институтами рынка

труда, или институтами труда, понимаются нормы, правила, поведенческие стереотипы и установки, структурирующие взаимодействие между индивидами в сфере труда [247, с. 69]. В диссертации Зацарининой А.А. под институтами рынка труда понимаются: 1) «правила игры», закрепленные в законах и нормативных актах, социальных нормах, принципах и так далее, 2) учреждения и организации, которые формируют инфраструктуру рынка труда и нацелены на оптимизацию поведения участников социально-трудовых отношений, 3) механизмы, которые регулируют функционирование и развитие рынка труда [66, с. 13]. Обратим внимание, что для двух последних определений характерен и такой недостаток, как узкая трактовка рынка труда, что показано в параграфе 1.1. При этом авторы не объясняют, почему они используют именно это определение институтов или как они его «получили», например, на основе обобщения различных определений, принадлежащих известным ученым. В параграфе 1.3 это фактически объяснено частным характером закономерностей в развитии трудовых отношений, используемых в отдельных исследованиях.

Отсутствие единой трактовки институтов рынка труда, является одной из причин отмечаемого определенного упадка соответствующего исследования, что показано в параграфе 1.3, прежде всего, в силу того, что научные стандарты требуют не просто указания используемой в работе трактовки институтов, но и ее обоснованной трактовки, а такое обоснование, обычно идущее по пути усреднения имеющихся трактовок, требует от добросовестных авторов огромных усилий, отрываемых от основного исследования, если вообще способно их удовлетворить. Подобное происходит в общеэкономическом исследовании институтов. Как отмечается в диссертации Байдуллина А.Э., в известном учебнике в главе, посвященной общей характеристике институциональной экономики, на обзор имеющихся определений институтов и выработку определения была израсходована 1/5 часть главы, в одной статье, где рассматривается взаимовлияние социальных отношений и институциональной среды, на обзор определений институциональной среды и выработку ее авторского определения был затрачена 1/5 часть всей статьи, причем, очевидно, что определения еще дальше отдаляют научное сообщество от консенсуса, так как авторы очередных определений институтов и институциональной среды зачастую их реально не обосновывают [20, с. 17-18].

При решении вопроса об используемой трактовке институтов рынка труда, с одной стороны, отсутствовали перспективы идти по вышеуказанному пути, а с другой – для нового подхода к исследованию трансформации институтов рынка труда нужна трактовка соответствующих институтов особого уровня обоснованности, которая, желательно, еще бы и устроила всех исследователей институциональной динамики на рынке труда, что упростило бы взаимообмен идеями (памятуя отмеченное в известном методологическом труде Иншакова О. В.), что наличие в различных исследованиях «своих» определений термина «институт» препятствует интеграции исследователей и исследований [71, с. 42]. В связи с этим в работе использовалась готовая трактовка общего термина «институты» из диссертации, защищенной в Финуниверситете Байдуллиным А.Э., и трактовка институтов рынка труда как частной по отношению к нему. Это обосновывается следующим образом. Во-первых, данное определение институтов выступило итогом историко-логической реконструкции трактовки понятия «институты», которая показала, что, отдавая дань уважения автору данного термина немецкому ученому Г. Шмоллеру и исходя из экономического принципа в самом исследовании, под институтами следует понимать правила (а также механизмы, обеспечивающие их исполнение) [9, с. 47] в самом широком смысле этого слова [20, с. 38]. Принципиальными моментами в этой трактовке являются следующие моменты: 1) отнесение к институтам правил отношений людей не только друг к другу, но и к вещам, 2) допустимость трактовки как института, как целой отрасли права (правил), так и ее элементов разного уровня, 3) трактовка механизма обеспечения исполнения правил как фактического механизма, а не правил, на основе которых механизм действует, 4) трактовка организации, следящей или обеспечивающей исполнение правил, как элемента вышеуказанного механизма, 5) виды деятельности, например, наука, образование, не являются институтами [20, с. 34-36]. Во-вторых, диссертация Байдуллина А.Э. носила «прорывной» характер, так как в ней была теоретически обоснована и практически подтверждена эффективность такого нового вида трансплантации (заимствования) институтов, каким является взаимная трансплантация таковых реального и финансового секторов экономики России.

Соответственно, в исследуемом подходе под институтами рынка труда понимаются правила (а также механизмы обеспечения их исполнения),

регулирующие отношения на рынке труда (с вышеуказанными уточнениями), в самом широком смысле. При этом данная трактовка институтов рынка труда строго соблюдалась в проведенном в главе 3 исследовании эволюции институтов. Так, под ними понимались правила отношений людей не только друг к другу, но и к вещам, так как к институтам был отнесен, в частности, трудовой договор. В типовом трудовом договоре, например, с дистанционным работником, предусматривается такая обязанность работника, как использование в труде собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации [196], которая выступает правилом взаимодействия с вещами. В качестве институтов рассматривались правила в самом широком смысле, так как к ним относились нормативные акты от должностных инструкций предприятий до законов и кодексов, институты как формальные, так и неформальные (в частности потому, что исследовавшиеся институты возникали как неформальные, превращаясь затем в формальные). Организации в качестве институтов рынка труда не рассматривались. Важно отметить, что соблюдение вышеуказанной трактовки институтов рынка труда не вызывало никаких проблем, именно потому, что эта трактовка была чрезвычайно удобна для исследования (практична), хотя бы потому, что позволяла сократить употребление слова «институт» (за счет прекращения его применения к организациям).

Далее предлагаемый подход к исследованию институтов рынка труда формируется с точки зрения метода исследования. Он основан, прежде всего, на институциональной концепции эволюции институтов, поскольку исследуется именно длительный процесс трансформации институтов, подчиняющийся определенному закону. Считается, что основоположнику институционализма Т. Веблену, уподобившему институты в экономике генам в биологии, принадлежит идея подобия эволюции в экономической системе эволюции в живой системе, элементами которой, согласно Ч. Дарвину, являются: изменчивость, заключающаяся в появлении изменений, наследственность [9, с. 48], состоящая в закреплении этих изменений, и естественный отбор, состоящий в устранении того, что не приспособлено к условиям существования [69]. И на самом деле, фактически рассматриваются изменения институтов (изменчивость), их передача от одного поколения работников и работодателей к другому (наследственность) и

предложения по устранению их недостатков, то есть того, что мешает (не соответствует) прогрессивному развитию трудовых отношений (естественный отбор). При этом используется концепция революционного изменения формальных институтов, поскольку в главе 3 предлагаются радикальные их изменения, и эволюционного изменения неформальных институтов, например, при объяснении причин длительной дисфункции формального института бригады наличием поддерживающего его неформального института штурмовщины, что показано в параграфе 3.1.

В работе также используется институциональная концепция трансплантации и дисфункции институтов – когда институт пересаживается из одной области деятельности в другую и начинает работать хуже, чем работал на прежнем месте, например, институт бригады при его внедрении в добывающую и обрабатывающую промышленность, что показано в параграфе 3.1.

С точки зрения этапов исследования, подход к исследованию рынка труда ограничивается теоретических выводов и предложений, в связи с чем не распространяется на собственно процесс институционального реформирования (планирования реформы, в том числе выбора стратегии, принятия решений, контроля за реализацией). В основе предложенного подхода лежит наиболее фундаментальная закономерность развития отношений на рынке труда. Для выявления этой наиболее основательной теоретической основы для исследования использована марксистская концепция системы экономических законов. В параграфе 1.3 рассмотрены закономерности развития трудовых отношений, положенные в основу подходов, традиционно применяемых в исследовании эволюции институтов рынка труда. Не сложно обнаружить, что все они носят краткосрочный характер, например, позитивное влияние гибкости рынка труда на социально-экономическое развитие, лежащее в основе современного реформирования институтов рынка труда в странах ОЭСР, обнаружено только с начала 1990-х годов, тогда как с начала 1960-х годов до начала 1990-х годов позитивное влияние оказывала, наоборот, жесткость рынка труда. Концепция системы экономических законов показала, что вышеуказанные закономерности относятся к «особенным» экономическим законам, так как порождены определенным уровнем развития производительных сил [158, с. 61], и указала, что

более фундаментальную закономерность нужно искать среди «общих (всеобщих)» законов, проходящих через всю человеческую историю [158, с. 61]. Такой закономерностью является смена периодов закабаления и освобождения труда. Используемая закономерность, а именно освобождение труда от наемного рабства, которая отчетливо проявляет себя с конца 1910-х годов, что показано в параграфе 2.3, то есть уже более 100 лет, выступает в ней «отрицанием отрицания», то есть закабаления труда, которое повсеместно началось в конце XVIII в.

Как показал анализ, для исследования трансформации институтов рынка труда характерно логическое доказательство обоснованности используемых в подходах закономерностей, что показано в параграфе 1.3. Так, в работах, где в качестве основы исследования используется такая закономерность, как положительное влияние на экономику гибкости рынка труда, приводятся логические доказательства такой зависимости (например, обусловливаемая гибкостью быстрая реаллокация трудовых ресурсов способствует развитию новых производств). Поэтому в разработке подхода к исследованию трансформации институтов рынка труда уделено особое внимание научному доказательству существования в области трудовых отношений такой закономерности, как освобождение труда, которому была посвящена глава 2.

Новизной стало доказательство ее существования на основе философского принципа «общее-частное-единичное», согласно которому закономерность, свойственная общему, находит проявление в единичном через частное, и концепции воспроизводства, согласно которой в общественном воспроизводстве выделяются такие фазы, как производство, распределение, обмен и потребление. В параграфе 2.1 приведены результаты исследований, показывающих, что товарообменная трансформация систем ресурсообеспечения свойственна фазам распределения, обмена и потребления, из чего следует вывод, что она характерна и для сферы производства (общее-частное). В параграфе 2.2 приведены результаты исследований, показывающих, что товарообменная трансформация систем ресурсообеспечения свойственна системам обеспечения фазы производства собственным и заемным капиталом, из чего следует вывод, что она характерна и для сферы обеспечения производства ресурсом «труд» (частное – единичное).

В параграфе 2.3, где рассматриваются обоснования существования тенденции

освобождения труда, для доказательства особой применимости концепции освобождения труда как основы для институционального реформирования применена концепция экономических интересов. Как отмечается в работе Новоселовой Н.Н., Шульга К.В., «наиболее всеобъемлющим и определяющим явлением в экономической и социальной жизни являются экономические интересы, которые во многом определяют историческое развитие общества, хотя данная категория до сих пор не до конца раскрыта в научной литературе» [140, с. 188]. В работе Альпидовской М.Л. отмечается, что «экономические интересы являются базовым понятием для экономиста, и, хотя у этого понятия нет общепринятого формального определения, прежде всего, стремление к получению прибыли, имеет обуславливающее значение для экономической деятельности, выступая материальным регулятором всей социальной жизни» [3, с. 32]. Автор обратил внимание на то, что экономические интересы работников и работодателей в процессе освобождения труда не пересекаются и действуют в единстве. Единство же экономических интересов всегда являлось залогом успешности реформ. Следует отметить, что в основе логического доказательства существования тенденции освобождения труда также лежит концепция экономических интересов, что только усиливает обоснованность данной тенденции.

Применение как основы для изучения развития институтов рынка труда освобождения труда потребовало введения новых понятий, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Новые понятия, характеризующие институты рынка труда, и их трактовка

Понятие	Содержание
1	2
Институты рынка труда (в узком смысле), или трудового договора	Институты, регулирующие отношения работодателей со штатными работниками
Институты свободного труда (в широком смысле)	Институты, регулирующие отношения самозанятых и ИП, не использующих наемный труд, с покупателями их товаров и услуг (параграф 1.1)
Товарообменная трансформация институтов трудового рынка	Вменение институтами трудового договора, или институтами рынка труда в узком смысле (параграф 1.1), работникам все большего объема функций товарообменного (свободного) труда

Продолжение таблицы 2

1	2
Институты освобожденного труда	Институты рынка труда в узком смысле, наделяющие работников функциями товарообменного (свободного) труда
Институты свободного труда	Часть институтов освобожденного труда, наделяющих работников правом исполнять функции свободного труда
Институты ответственного труда	Часть институтов освобожденного труда, вменяющих работникам функции свободного труда без их согласия

Источник: составлено автором.

Следующим элементом разработанного автором подхода к исследованию динамики институтов рынка труда является представление о характере взаимодействия институтов рынка труда и реальных трудовых отношений, которые они регулируют. Для решения данного вопроса был выбран формационный подход, правда, очищенный от «революционных» изменений. В настоящее время в экономической и социальной науке укрепляется представление о важности формационного (то есть марксистского) подхода к анализу развития общества, например, в работе Дмитриченко доказывается, что он является более корректным, чем цивилизационный подход, в плане периодизации социально-экономических систем, а также более полным по сравнению с последним в связи с тем, что учитывает все элементы базиса и надстройки [57, с. 19]. При этом альтернативность формационного подхода к анализу социально-экономических систем цивилизационному, пришедшему из западной науки, является официальной позицией многих кафедр и департаментов экономической теории, о чем говорят, прежде всего, выпущенные ими учебники. Так, в учебном пособии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации «Микроэкономика. Теория и российская практика» под ред. А.Г. Грязновой и А.Ю. Юданова, наряду с цивилизационным, рассматривается и формационный подход к анализу общества, именуемый альтернативным [129, с. 88-89]. Соответствующая модель экономики, общества и экономического и социального развития и используется в предложенной модели институционального развития. При этом, однако, исключается такой элемент данной модели, как революционное изменение и производственных отношений, и надстройки.

Согласно формационному подходу, общество (формация) состоит из способа производства (экономики) и надстройки (политика, право, мораль и прочее). В свою

очередь, способ производства состоит из производительных сил и производственных отношений. Надстройка же состоит из правовых, национальных и пр. отношений и из институтов [158, с. 46-47]. Важно отметить, что в политической экономии производительные силы трактуются как отношения людей к вещам, или природе, а производственные отношения – как отношения людей друг к другу [147, с. 376].

Модель социально-экономического развития К. Маркса, очевидно, соответствует диалектическому закону взаимодействия таких взаимосвязанных философских категорий, как форма и содержание, что неудивительно, так как главным методом познания у К. Маркса была материалистическая диалектика. Всякий предмет, явление, процесс в природе и обществе имеет содержание и форму, образующие единство. Определяющим в предмете, в его развитии является содержание, так как именно ему должна соответствовать форма. При этом содержание развивается эволюционно, а форма, приспосабливаясь к меняющемуся содержанию – революционно. В данном процессе форма активно воздействует на содержание, сдерживая или, наоборот, способствуя его развитию. Она максимально способствует развитию содержания после очередной революционной смены, и все больше и больше сдерживает его по мере приближения к очередной смене, то есть по мере своего устаревания [102, с. 644-646].

По К. Марксу, в способе производства содержанием являются производительные силы, а формой – производственные отношения. Необходимость социалистической революции как раз и доказывалась необходимостью революционной смены производственных отношений, поскольку производительные силы достигли такой степени обобществления, что уже не могут развиваться в рамках производственных отношений, соответствующих частной собственности на средства производства, и требуют для своего развития производственных отношений, соответствующих общественной собственности на средства производства [129, с. 89]. В свою очередь, в формации, по Марксу, содержанием является способ производства, а формой – надстройка. Революционная смена и производственных отношений, и надстройки, была описана в предисловии «К критике политической экономии» К. Марксом : «В общественном производстве своей жизни люди вступают в определенные, необходимые, от их воли не зависящие

отношения – производственные отношения, которые соответствуют определенной ступени развития их материальных производительных сил... Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания. Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще... На известной ступени своего развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями... Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы. Тогда наступает эпоха социальной революции. С изменением экономической основы более или менее быстро происходит переворот во всей громадной надстройке. При рассмотрении таких переворотов необходимо всегда отличать материальный... переворот в экономических условиях производства... от юридических, политических, религиозных, художественных или философских, короче – от идеологических форм, в которых люди осознают этот конфликт и борются за его разрешение» [125, с. 6-7].

При этом мораль, право, политика и другие элементы надстройки оказывают влияние на производительные силы через базис, то есть через производственные отношения [158, с. 46].

Активная же роль элементов надстройки, в том числе институтов, исходя из закона взаимодействия формы и содержания (см. выше), состоящая в том, что они, будучи устаревшими, не соответствующими отношениям людей друг к другу и их отношениям к вещам, сдерживают развитие этих отношений, а будучи современными, то есть соответствующими этим отношениям, если не ускоряют, то, по крайней мере, не мешают их развитию. Определяющая же роль отношений людей друг к другу и к природе по отношению к элементам надстройки, в том числе институтам, состоит в том, что последние должны меняться (реформироваться), стремясь соответствовать первым.

То же самое наблюдается и в сфере обеспечения фазы производства фактором производства «труд». Институты рынка труда, как и другие элементы надстройки над фактором «труд», будучи устаревшими, не соответствующими трудовым

отношениям людей друг с другом и с вещами, сдерживают развитие этих отношений, а будучи современными, то есть им соответствующими, способствуют (не мешают) их развитию. Определяющая же роль трудовых отношений людей друг к другу и к природе по отношению к элементам надстройки над фактором «труд», в том числе институтам рынка труда, состоит в том, что последние должны реформироваться, стремясь соответствовать первым.

Как показал анализ различных типов исследования развития институтов рынка труда параграф 1.3, их авторы исходят из такого же видения характера взаимодействия институтов и регулируемых ими отношений на рынке труда, однако оно не обосновывается.

Последним элементом разрабатываемого подхода к анализу развития институтов рынка труда является инструмент исследования эволюции институтов рынка труда, которым является концепция признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда, созданная на основе концепции стадий освобождения труда, принятой в качестве базовой, что показано параграфе 2.3. Выделяются прямые и косвенные признаки такой трансформации. Прямые – функции свободного труда, которыми институты рынка труда наделяют штатных работников, делящиеся на четыре группы: 1) управление работниками собственным трудом, 2) осуществление трудящимися интегрированных работ, 3) самостоятельное распределение работниками своего труда во времени, 4) самостоятельное воздействие работников на смежников (партнеров). Косвенными признаками выступают повышение эффективности производства и уровня оплаты труда, соответствующее передаче штатным работникам соответствующих функций, что показано в параграфе 2.3.

Таким образом, в параграфе 1.1 и настоящем параграфе раскрыты основные элементы подхода к исследованию развития институтов рынка труда и их различия с другими подходами, что наглядно представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительная характеристика предлагаемого и применявшихся подходов к исследованию институтов рынка труда

Элемент 1	Предлагаемый подход 2	Ранее применявшиеся подходы 3
Трактовка трудовых отношений	Отношения со всеми лицами, не использующими наемный труд	Только социально-трудовые отношения
Исследуемая сторона трудовых отношений	Качество труда	Не определено
Завершающий этап исследования	Выводы, выдача рекомендаций	То же

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Лежащая в основе подхода закономерность	Освобождение труда	Другие (параграф 1.3)
Границы эволюционного исследования	С конца 1910-х годов	С начала 1990-х
Столкновение интересов работодателей и работников при реформировании	Отсутствует	Присутствует
Трактовка институтов рынка труда	Общеэкономическая, основанная на экономическом принципе	Обусловливаемая используемыми в подходах закономерностями
Обоснование характера взаимовлияния институтов и регулируемых ими отношений	Диалектический метод, в частности, закон взаимовлияния содержания и формы	Отсутствует

Источник: составлено автором.

1.3 Современные представления об институциональных несовершенствах российского рынка труда и путях их преодоления

В настоящем параграфе рассматриваются закономерности развития отношений на рынке труда, используемые современными (работавшими с начала 1990-х годов) исследователями институтов рынка труда для оценки изменений институтов рынка труда и разработки предложений по их (дальнейшему) реформированию, выделяемые ими институты рынка труда, процессы формирования соответствующих этим закономерностям представлений о достоинствах институтов российского рынка труда, их недостатках и путях их преодоления, связь исследований с западными исследованиями соответствующего типа, временные горизонты эволюционных исследований институтов. Как показал анализ, это следующие закономерности: 1) рыночная трансформация отношений на рынке труда (то есть связанная с переходом России от плановой и огосударственной экономики к рыночной и частнособственнической экономике), 2) позитивное влияние на социально-экономическое развитие в целом гибкого или жесткого рынка труда, 3) изменения в трудовых отношениях, вызванные развитием «новой экономики», 4) отставание компетенций работников от потребностей работодателей, вызванное НТП, 5) различные изменения в трудовых ресурсах (старение, размещения и так далее). При этом использование соответствующих подходов к исследованию институтов рынка труда фактически повторяло их использование на Западе, то есть следовало исследовательской «моде», формируемой за рубежом.

При использовании первой закономерности (рыночная трансформация институтов рынка труда) в качестве базовых институтов (институтов, образующих основу институциональной структуры) рассматриваются организации, которые обеспечивают адекватное функционирование рынка труда, изучается их полнота и качество функционирования по сравнению с соответствующей моделью, характерной для стран с развитой рыночной экономикой. Достоинствами институтов выступает их наличие и соответствие качества их работы западным стандартам. Недостатками, соответственно, выступают отсутствие необходимых институтов и их плохая работа опять-таки по сравнению с западными стандартами. Обращается внимание на продолжительность дисфункции институтов. Раскрываются краткосрочные и долгосрочные негативные последствия для социально-экономического развития этих отклонений. Предложения по реформированию сводятся к требованию обеспечить формирование недостающих институтов и обеспечить их функционирование в соответствии со стандартами. Определенной проблемой данного подхода является зачастую отсутствие каких-либо конкретных рекомендаций по учреждению необходимых организаций, внесению изменений в работу действующих организаций, изменений в соответствующие нормативные акты. Вариантом рассматриваемого подхода является сравнение законодательства и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, с образцами, характерными для стран с развитой рыночной экономикой. В таком случае в основе оценок и выводов лежит представленность тех или иных блоков нормативных актов в Российской Федерации и их соответствие западным образцам.

Подобное исследование, представлено, например, в работе Масловой И. В центре внимания работы – полнота представленности и качество функционирования институтов рынка труда по сравнению с моделью, характерной для развитых стран. Она дает определение институтов как учреждений: «задачами которых являются: организация и регулирование отношений посредничества между субъектами рынка труда [127, с. 41], обеспечение свободы выбора работодателями и лицами, ищущими работу, посреднических и информационных услуг для реализации своих интересов, содействие регулярному сбору и анализу информации о рынке труда в целях выработки и корректировки государственной политики в сфере занятости

населения» [127, с. 41].

Делается вывод, то набор таких институтов в России основном уже сформировался. К этим институтам относятся: 1) государственные органы, которые осуществляют функции: содействия занятости населения, социальной защиты безработных, контроля за соблюдением трудового законодательства, регулирования миграционных процессов [127, с. 41], 2) специальный орган по делам о несостоятельности (банкротстве), 3) органы государственной статистики, осуществляющие сбор и анализ информации о рынке труда, занятости и миграционных процессах, 4) специализированные СМИ, публикующие информацию о вакансиях и резюме соискателей, коммерческие организации, оказывающие услуги на рынке труда (консалтинговые и кадровые центры по подбору персонала и трудоустройству, партнерские сети по рекрутингу и консалтингу и т.д.), например крупнейшие Adecco, АНКОР, Manpower, Kelly Services, 6) общественный институт некоммерческого партнерства («Эксперты рынка труда»), 7) ассоциации коммерческих организаций, оказывающих услуги на рынке труда, например «Ассоциация частных агентств занятости» (далее АЧАЗ), «Сеть специализированных кадровых агентств» (далее ССКА), 8) общественные организации, обеспечивающие социальное партнерство (трехсторонние комиссии, образованные из представителей работодателей, наемных работников и государства), которые контролируют соблюдение норм трудового законодательства, договорных условий оплаты труда, порядка и величины компенсационных выплат при высвобождении и сокращении штата [127, с. 41-42], банкротстве. Однако отмечается, что функционирование многих из них, причем длительное время, отличалось низким качеством, а некоторые плохо функционируют и сейчас.

Среди первых выделяется, в частности, Федеральное управление по делам несостоятельности (банкротства) при Государственном комитете имущества Российской Федерации, созданное в целях предотвращения массового увольнения работников с предприятий. Недостатки его деятельности выводятся из ее несоответствия западному образцу, состоящему с 1990-х годов в формировании гибкого рынка труда как в большей мере способствующего стабильному социально-экономическому развитию, раскрываются их последствия для экономики и общества. В качестве конкретного недостатка выделяется увязывание

высвобождения работников с нерентабельных предприятий с уровнем зарегистрированной безработицы, предоставление центрам занятости и профсоюзам права вносить предложения о приостановке на срок до 6 мес. решений работодателей о массовом увольнении работников, если оно грозит кризисной ситуацией в городе. В более общем виде недостаток деятельности ФУДН при Госкомимуществе Российской Федерации описывается как «образование к середине 1990-х годов дорогостоящего механизма защиты трудящихся от безработицы, основанного на сдерживании их высвобождения с нерентабельных предприятий» [127, с. 46], исходя из «предельно допустимого» уровня безработицы, отказе от активной политики трудоустройства населения, подменой ее регулированием рынка труда при минимизации затрат на выплату пособий по безработице. Отмечается длительный характер функционирования этого механизма – он продолжил действовать и в период кризиса 2008 г. [127, с. 46-47], и лишь потом были заложены правовые основания для смягчения подхода к проведению конкретных процедур банкротства. Наконец, описываются долгосрочные негативные последствия – данная политика надолго отодвинула техническое перевооружение производства в Российской Федерации, а практика задержки выплаты зарплаты и содержания избыточного персонала без полноценной загрузки вызвала массовый уход работников в неформальную самозанятость [127, с. 47].

Следующий фрагмент исследования характеризует внимание к анализу продолжительности дисфункции институтов и их краткосрочным последствиям, недостаточное внимание к конкретным изменениям в институтах. Так, в качестве плохо работавшего приводится институт социального партнерства, о чем говорит состояние регулирования рынка «заемного» труда, широкое использование которого началось с 2000 г. Отмечается, что нерегламентированное законодательно порождало ущемление прав работников в части продолжительности рабочего времени, оплаты труда, социального обеспечения, безопасности труда и его охраны, что вызывало в обществе ожесточенные дискуссии, что показано в параграфе 3.3. Между тем, тема о необходимости регулирования заемного труда стала объектом парламентских слушаний только в конце 2003 г. После этого были проведены парламентские слушания на тему «Перспективы ратификации Россией Конвенции Международной организации труда № 181 и проблемы правового регулирования

заемного труда» – соответствующая конвенция допускала наем работника рекрутинговым агентством для последующего предоставления его третьему лицу. Но концепция законодательного регулирования заемного труда, как и проект соответствующего федерального закона, вышли на общественное обсуждение лишь в 2007 г. Затем был подготовлен закон, и он прошел первое чтение. Но только в конце 2012 г. на заседании рабочей группы по данному вопросу Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов был дан старт подготовке законопроекта ко второму чтению [127, с. 61-66]. При этом юристы отметили необходимость существенной доработки закона, так как его принятие в «сыром» виде способно лишь усилить дискриминацию на рынке труда, а также расслоение работников по уровню защиты их прав [127, с. 61-66]. Так как последующие события в работе уже не прослеживаются, добавим, что соответствующий закон был принят только в 2014 г. со вступлением в силу с 1 января 2016 г., что показано в параграфе 3.3.

Невзирая на то, что аналогичная проблематика рынка труда на Западе отсутствовала, все же можно с уверенностью утверждать, что изучение рыночной трансформации институтов рынка труда в России начато в итоге под влиянием западной науки. Исследование рыночной трансформации институтов рынка труда началось под влиянием популярности исследования рыночной трансформации институтов в Российской Федерации в целом (теории переходного периода) [9, с. 44], возникшего в связи с приходом в начале 1990-х годов в отечественную науку с Запада неоинституционализма. Западное происхождение исследования рыночной трансформации институтов рынка труда России хорошо видно из его теоретических истоков, указываемых в «степени разработанности темы исследования» в диссертациях [9, с. 44; 104, с. 5]. Что касается временного горизонта эволюционных исследований в данном типе исследования, то ясно, что они могут начинаться только с начала 1990-х годов.

При использовании второй закономерности (положительное влияние на социально-экономическое развитие в целом жесткого или гибкого рынка труда) [9, с. 44] в качестве институтов (их основы) рассматриваются элементы рынка труда, непосредственно обеспечивающие его необходимую жесткость или гибкость. При этом важное значение для такого исследования имеют параметры

социально-экономического развития, рассматриваемые в качестве главных для соответствующей оценки. Достоинствами институтов здесь является адекватное участие соответствующих институтов в процессе адаптации рынка труда к внешним шокам, а их недостатками – все то, что мешает такому участию. Рекомендации по реформированию институтов состоят в изменениях, которые следует внести в соответствующие институты [9, с. 44], чтобы они обеспечивали нужную адаптацию. В работах, как правило, уделяется внимание истории связи гибкости/жесткости рынка труда со стабильным социально-экономическим развитием стран [9, с. 44], рассматриваются причины изменений этой связи, что предполагает изучение западного опыта, приводятся негативные и позитивные последствия гибкости/жесткости рынка труда, подлежащие взвешиванию при оценке характера социально-экономического развития (нестабильное, стабильное и пр.). Также осуществляется сравнение институтов, обеспечивающих нужную для положительного влияния на экономику конфигурацию гибкости/жесткости в разных случаях [9, с. 44]. Определенной проблемой данного исследования является то, что рекомендации по исправлению институтов, необходимые для ликвидации негативных последствий их жесткости/гибкости, не даются.

Подобное исследование представлено, например, в статье Вишневской Н.Т. Особенностью работы является изложение в ней опыта соответствующего реформирования в странах ОЭСР, что подтверждает тезис о заданности подходов к исследованию институтов рынка труда из-за рубежа. Авторское определение институтов не дается, однако ясно, что под ними понимается все то, что непосредственно влияет в данном случае на гибкость рынка труда и, соответственно, подлежит реформированию, которое делится автором на три части: 1) законодательство о защите занятости, именуемое основополагающим институтом рынка труда; 2) коллективно-договорная система; 3) программы на рынке труда [42, с. 38].

В работе рассматривается, как на Западе менялось представление о пользе для экономики жесткости или гибкости рынка труда. Отмечается, что до начала 1960-х годов в странах ОЭСР в трудовых отношениях превалировал принцип свободы контракта. Нормы по защите занятости в основной своей массе появились в период с начала 1960-х годов до начала 1980-х годов, после чего в реформировании

институтов рынка труда наступило затишье. Но в 1990-х годах вновь началось их серьезное реформирование, продолжающееся до сих пор, в котором выделяется этап, завершившийся в 2008 г., и современный этап – после 2008 г. [42, с. 38]. Отмечается, что переходы вызывались изменением теоретических представлений о влиянии гибкости/жесткости рынка труда на социально-экономическое развитие. С начала 60-х годов XX в. до 90-х годов лучшим для развития экономики вариантом считалась жесткость рынка труда, которую обеспечивали: системы социального партнерства, координации заработной платы и минимальной оплаты труда, жесткое законодательство о труде, гарантировавшее высокое выходное пособие и длительный период уведомления о будущем увольнении [42, с. 39]. Однако в 90-е годы XX в. возобладало мнение, что жесткие нормы, которые регулируют занятость и использование нестандартных форм занятости, отрицательно воздействуют на функционирование рынка труда, поскольку препятствуют приспособлению занятости к изменениям в технологиях, в частности к развитию цифровой экономики, и к вызовам глобализации [42, с. 39-40].

Выделяются позитивные и негативные последствия жесткости рынка (стабильности занятости). Позитивные: устойчивые и понятные правила игры на рынке труда, возможность накопления специфического человеческого капитала, найти работу, наиболее соответствующую индивидуальным характеристикам работника. Негативные: потеря заработка и дополнительных выплат, «девальвирование человеческого капитала, особенно в его специфической части, из-а длительного поиска работы, возникновения проблем со здоровьем, потери госбюджета по причине организации активных программ на рынке труда» [42, с. 39-40] и участия государства в системе страхования от безработицы. Выделяются позитивные последствия гибкости рынка труда: сокращение барьеров для перемещения рабочей силы в профессиональном, региональном и отраслевом разрезе, то есть усиление реаллокации трудовых ресурсов, что повышает адаптационный потенциал экономики и производительность труда [42, с. 39-40].

Таким образом, ясно, что под положительным влиянием на социально-экономическое развитие понимается влияние, обеспечивающее рост адаптационного потенциала экономики (к технологиям и глобальным вызовам) и производительности труда.

Рассматриваются ошибки в реформировании. Первоначально (на первом этапе) повышение гибкости рынка труда связывалось только с либерализацией сектора нестандартных рабочих мест, прежде всего временных, а жесткое регулирование постоянной занятости сохранялось [42, с. 35]. Была расширена сфера применения срочного трудового договора, ранее использовавшегося только для найма на сезонные работы и замены временно отсутствующего сотрудника, снят запрет на деятельность кадровых агентств по предоставлению временного персонала. Но такая либерализация привела к возникновению двухъярусного рынка труда, при котором «плохие» временные рабочие места – с низкой заработной платой, неясными перспективами карьерного роста, почти полным отсутствием гарантии занятости и частыми переходами к безработице (занимаемые молодежью, низкоквалифицированными работниками, женщинами) стали вытеснять «хорошие» рабочие места – с высокой заработной платой, возможностями карьерного роста, защитой со стороны трудового законодательства (занимаемые высококвалифицированными мужчинами). Это привело к увеличению числа людей, имеющих низкие доходы или испытывающих материальные трудности, в связи с чем законодательство о труде, вместо того, чтобы выравнивать доходы трудящихся, стало способствовать усилению их неравенства. Кроме того, временные работники оказывались первыми кандидатами на увольнение при ухудшении показателей компании [42, с. 39-42].

В результате после 2008 г. (на втором этапе) началась либерализация законодательства о защите занятости постоянных работников, когда были уменьшены отдельные элементы защиты постоянных работников, например, время восстановления после незаконного увольнения, длительность процесса увольнения, период предварительного уведомления, выходное пособие. В коллективно-договорной системе регулирования зарплаты был взят курс на децентрализацию. Если в 1980-е годы считалось, что предпочтительными являются общенациональные соглашения профсоюзов с работодателями, так как они нивелируют отрицательное влияние повышения заработной платы на занятость и конкурентоспособность, то теперь стали исходить из предпочтительности коллективного соглашения, заключаемого с отдельным предприятием, поскольку такое соглашение отражает экономическое положение конкретной компании и, следовательно, повышает ее

адаптивность к экономической ситуации [42, с. 39-40], при ее изменении. Меры по повышению эффективности госпрограмм на рынке труда начали принимать еще с начала 90-х годов XX в., но вплоть до кризиса 2008 г. главные усилия служб занятости направлялись на трудоустройство лиц, у которых имеются особые проблемы с нахождением работы, то есть безработных с низким уровнем образования или квалификации или с большим перерывом в работе, причем средства на оказание помощи безработным увеличивались. Главным направлением реформирования здесь стало повышение мотивации к более быстрому поиску работы. Так, отменялась возможность получения пособия по безработице без предоставления доказательств активного поиска работы для ряда категорий безработных, например, лиц пожилого возраста, матерей одиночек, усиливалась связь между получением пособия и активностью в поиске работы, например, оно выдавалось только после предоставления обращений к работодателям о поиске работы. Считается, что теперь работник сам должен искать себе работу, а роль службы занятости сводится в основном к консультационной поддержке, помощь от службы занятости получают теперь не только безработные, но и мигранты, молодежь и пр. В структуре активных программ на рынке труда в 2004-2016 гг. падает доля расходов на администрирование программ (по причине информатизации процессов) и обучение и подготовку (40% исследователей выявили от них положительный эффект, 30 – отрицательный, еще 30 – незначительный, самый популярный вид – обучение на рабочем месте), поддержку самозанятых, растет доля субсидируемой занятости (несмотря на то, что признавалось, что занятые работники вытесняются безработными, места которых субсидируются, что безработные нанимаются на те места, которые заполнились бы и без субсидирования), трудоустройства инвалидов и общественных работ (последние, тем не менее, оцениваются негативно) [42, с. 43-53].

Аналогичный подход для изучения институтов российского рынка труда применен в работе Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р.И., Зудиной А.А. При этом в качестве закономерности, действующей на рынке труда, используется позитивное влияние на экономику гибридной модели жесткости/гибкости рынка труда. Как отмечается в исследовании, конфигурация институтов рынка труда, которая сложилась в Российской Федерации, является специфической – она обеспечивает

поддержание низких уровней безработицы (высоких – занятости) при адаптации к шокам, внешним по отношению к рынку труда, а их основу образуют дополняющие друг друга институты, тормозящие количественную адаптацию, и институты, обеспечивающие гибкость заработной платы [189, с. 16]. Таким образом, под институтами рынка труда в работе также понимаются его элементы, непосредственно обеспечивающие необходимые параметры гибкости/жесткости, причем гибридный характер российской модели наложил отпечаток на классификацию институтов. К институтам, тормозящим количественную адаптацию, относятся нормы законодательства о труде, которые определяют издержки увольнений, а к институтам, обеспечивающим гибкость зарплаты – пособия по безработице, минимальная зарплата, двухярусная заработная плата с большой переменной частью, зависящей от результатов деятельности предприятий или доходов бюджета, а также профсоюзы и коллективно-договорная система, правда, слабо влияющие на заработную плату [189, с. 16].

В работе производится сравнение соответствующих институтов (их действия) в отечественной и западной модели. Так, отмечается, что российская модель институтов рынка труда обеспечивает адаптацию этого рынка к внешним шокам не через количество труда, а через его цену. Нормы, которые вызывают у работодателей значительные издержки при увольнении работников по собственному желанию и ограничивают нестандартные трудовые отношения (заемный труд, труд по срочным трудовым договорам), делают российское трудовое законодательство по данным критериям очень жестким, способствующим плавному и инерционному изменению численности занятых, даже будучи опосредованным информсментом (степенью соблюдения данных норм), в котором распространены неформальные и нерегулируемые отношения. Индекс жесткости трудового законодательства для расторжения постоянных договоров в России равен 3,06, а странах ОЭСР в среднем – 2,04. Значение данного индекса в России является самым высоким после Португалии, причем в странах ОЭСР жесткость трудового законодательства имеет тенденцию к снижению [189, с. 17].

Отношение минимальной заработной платы (МЗП) к средней заработной плате, или коэффициент Кейтца, в Российской Федерации равно 15–20%, тогда как в европейских странах его значение составляет 50–70%. Низкий уровень МЗП

(в России – МРОТ, минимальный размер оплаты труда) способствует сохранению низкооплачиваемых рабочих мест, что сдерживает рост безработицы за счет расширения доли таких рабочих мест. Величина пособия по безработице, минимальное значение которого составляло 850 руб., а максимальное – 4900 руб. при том, что прожиточный минимум был равен 10,7 тыс. руб. (в третьем квартале 2016 г.), не менялось с 2009 г., тогда как цены с 2009 г. по 2016 г. выросли в 1,9 раза. Низкий уровень пособия по безработице приводит к тому, что лица, потерявшие работу, не имеют стимулов для ее длительного поиска, в связи с чем возвращаются в занятость без лишнего промедления, соглашаясь на работу с низкой зарплатой [189, с. 18-21].

Двухуровневая зарплата в России широко распространена, в том числе в бюджетном секторе. В нефтегазовой отрасли тариф в структуре заработной платы составляет 31,7%, на транспорте – 54,7%, даже в образовании – 63,2%. Соответствующая возможность для снижения зарплаты сокращает риски для занятости, создаваемые нормами трудового законодательства, защищающими рабочие места. Несмотря на то, что уровень охвата профсоюзами в России считается высоким, например, членами Федерации независимых профсоюзов России, в которой состоят 21,1 млн чел., является половина всех занятых на средних и крупных предприятиях, влияние профсоюзов на параметры оплаты труда является крайне слабым [189, с. 22-23].

В исследовании также выделяются позитивные и негативные последствия в данном случае гибридной модели жесткости/гибкости рынка труда. Отмечается, что российская конфигурация институтов труда: 1) исключает риски трансформации негативных шоков в затяжные экономические кризисы, в чем состоит ключевое макроэкономическое преимущество данной модели, перевешивающее любые ее возможные недостатки; 2) поддерживает высокие уровни занятости, не дает приближаться значениям безработицы к опасным уровням; 3) порождает положительные налоговые ожидания, по причине низкой безработицы; 4) обуславливает сохранение людьми социальных связей при гарантированном минимальном уровне дохода, в связи с чем в России отсутствуют крупномасштабные социальные конфликты, связанные с массовыми увольнениями работников; 5) приводит к тому, что низкопроизводительные работники не

вытаскиваются с рынка труда, а переходят в низкооплачиваемую занятость, б) ослабляет социальное напряжение и переводит его в скрытые формы, по причине преобладания индивидуальных стратегий ухода с работы над коллективными [189, с. 24-25]. Выделяются и минусы российской модели институтов рынка труда: 1) не способствует реструктуризации предприятий, так как сохраняет рабочие места, в связи с чем они становятся технологически отсталыми, препятствует реаллокации работников туда, где их труд мог бы использоваться более эффективно; 2) приводит к неравенству в распределении доходов, бедности работающего населения, по причине гибкости заработной платы; 3) приводит к частому перемещению рабочей силы с одного рабочего места на другое («холостому» обороту рабочей силы), по причине неопределенности переменной части заработной платы; 4) она ослабляет стимулы предприятий для инвестиций в человеческий капитал, в том числе в подготовку на рабочем месте, стимулы самих работников к накоплению человеческого капитала, специфического для фирмы, так как межфирменная мобильность дает большую отдачу, чем карьерный рост, что также происходит по причине непредсказуемости зарплаты из-за ее сильной зависимости от результатов деятельности предприятий; 5) облегчает перекладывание работодателями издержек адаптации на работников (путем задержки выплаты зарплаты, увольнения без выплаты выходного пособия и так далее), по причине неполного информента контрактов и законов; б) государство утрачивает роль арбитра, по причине несоблюдения неформальных трудовых договоров [191, с. 24-26].

Из плюсов российской модели жесткости/гибкости рынка труда видно, что ее влияние на социально-экономическое развитие страны считается позитивным потому, что оно не дает негативным шокам превращаться в затяжные кризисы и возникать крупномасштабным социальным конфликтам. Также видно, что в исследовании не формируются предложения по реформированию институтов рынка труда с целью устранения вышеперечисленных негативных последствий.

Фактически предлагается дальнейшее реформирование институтов российского труда в направлении укрепления соответствующей модели, подобное введению в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в 2007 г. поправок, позволяющих учитывать особенности региональных рынков труда, а именно введение региональных МЗП, позволяющих учитывать межрегиональные

различия в состоянии финансов, качестве жизни и уровне цен [189, с. 19].

Такая же модель исследования (одна из моделей) представлена в работе Стрельченко Е.А., Марченко Ю.К. В ней в качестве основы исследования принята закономерность из рассмотренной выше работы. Авторское определение институтов применительно к ней не приводится, но из характеристики институционального устройства (его основы) рынка труда видно, что это те же элементы этого рынка, которые обуславливают российскую модель его жесткости/гибкости: 1) минимальная заработная плата; 2) пособия по безработице; 3) законодательство о труде; 4) правила формирования зарплаты и 5) инфорсмент, обуславливающие адаптацию рынка труда к внешним вызовам через реальную цену труда, тогда как численность занятых в экономике меняется плавно и инерционно [211, с. 40-41].

В работе приводятся негативные и позитивные последствия российской модели жесткости/гибкости рынка труда в виде концепции преимуществ и недостатков российской модели рынка труда, в которой преимущества и недостатки рассматриваются как противоположности: 1) сглаживание кризисных последствий для рынка труда гибкой зарплатой – невозможность реструктуризации предприятий; 2) высокий уровень занятости и допустимый уровень безработицы – бедность, значительное неравенство в распределении дохода; 3) положительные фискальные экстерналии – низкая информационная прозрачность рынка труда, оппортунистическое поведение работников; 4) социальная стабильность – отсутствие мотивации к инвестированию в человеческий капитал [211, с. 41-42].

При этом в качестве недостатка институтов рынка труда указывается недостаточное мотивирование к труду, в связи с чем в состав его основных институтов, как показано выше, фактически вводится институт государственных программ на рынке труда, как активных (по содействию трудоустройству и самозанятости), так и пассивных (по выплате пособий по безработице, материальной помощи и пр.). Отмечается адекватность института безработицы, обеспечивающего низкий уровень соответствующих пособий, исходя из того, что их низкий уровень должен дестимулировать вход в безработицу или стимулировать быстрый выход из нее [211, с. 46-47].

Понятно, что эволюционные исследования при использовании данного подхода могут быть начаты только с начала 1990-х годов.

При использовании в качестве основы исследования институтов рынка труда такой закономерности, как изменения в трудовых отношениях, вызванные развитием «новой экономики», исследование начинается с выявления специфических черт новой экономики или различий между «старой» и «новой» экономиками, в том числе в трудовых отношениях. Под институтами рынка труда в рассматриваемом случае понимается все то на этом рынке, что непосредственно позволяет вышеуказанным чертам развиваться или окрепнуть. Под недостатками институтов в таком случае понимается отсутствие институтов, соответствующих новой экономике, или их плохая работа, под достоинствами – их наличие и хорошая работа. Предложения по реформированию институтов рынка труда состоят во введении (исключении) необходимых для адекватного функционирования новой экономики институтов рынка труда или их изменении с целью обеспечения ее такого функционирования. Определенным недостатком данного подхода к исследованию институтов рынка труда является перегруженность исследования изучением свойств новой экономики, утрата ощущения границы между трудовыми отношениями и остальными отношениями в экономике, а также возможность ухода в сторону анализа отраслевых рынков труда, соответствующих сектору знаний.

Соответствующий подход используется, например, в работе Гуревой Е.С. В ней отмечается, что изменение институтов рынка труда обусловлено созданием (переходом к созданию) в странах мира «новой экономики», теоретическими вариантами которой являются постиндустриальная экономика, информационная экономика, экономика знаний, глобальное сетевое общество [52, с. 129-130]. В работе приводятся особенности новой экономики, в том числе трудовых отношений: 1) знание как фактор производства и основной ресурс; 2) переход на новые технологии, прежде всего информационные; 3) дематериализация продукта, то есть увеличение в его себестоимости доли интеллекта; 4) изменение характера труда от исполнительно-репродуктивного к интеллектуально-инновационному, когда дефицитным ресурсом становится творческий работник, способный генерировать новые идеи, внедрять новую технику и продукты; 5) обмен информации все больше заменяет обмен физическими товарами; 6) окончательное смещение акцента с производства продукции к производству услуг; 7) усиление конкуренции сочетается с усилением кооперации,

8) переход в маркетинге от стратегии «найди потребность и удовлетвори ее» к стратегии «создай потребность и удовлетвори ее»; 9) глобальные масштабы экономики [52, с. 140-142]. Этот список дополняется еще одним, который называется списком новых функций индивида на рынке труда: 1) владелец микропредприятия (миграция бизнеса на дом) – благодаря передовым технологиям; 2) индивид дает главную оценку деятельности организаций – по причине роста экономики услуг; 3) личность (информированный работник) – перенос менеджмента с предприятий в индивидуальную деятельность, например управление временем; 4) бизнес-единица – выживание предприятий зависит от производительности работников умственного труда, 5) свободный агент – одновременно работник и работодатель; 6) распространитель своих и чужих идей – превращение знания в силу [52, с. 143-144]. На основе этого списка делается вывод о трансформации труда в сторону его интеллектуализации, и формируется, правда, без пояснений, перечень институциональных изменений, которые должны ее обеспечить, одновременно характеризующий институты рынка труда в авторском представлении: 1) создание институтов по распространению знаний, прежде всего института интеллектуальной собственности; 2) создание новых форм и методов занятости и оплаты труда, в том числе: а) дистанционной занятости – с соответствующим пересмотром и совершенствованием институтов трудового и налогового законодательства и контракта; б) электронного рынка труда – с созданием механизмов, повышающих правовую защищенность работников на этом рынке, уменьшающих дифференциацию национальных и территориальных рынков электронного труда и в положении отдельных других групп населения (демографических, профессиональных и так далее) с точки зрения доступности ресурсов Интернета, противодействующих монополизации посредничества на этом рынке [52, с. 144-145].

Вышеуказанная картина институтов рынка труда находит конкретизацию в концепции взаимодействия институтов рынка труда Российской Федерации, где взаимодействуют «системные» и «специфические» институты. К системным относятся институты: 1) генерации знаний (научные и научно-исследовательские институты, экспериментальные и венчурные фирмы, инновационные кластеры, технопарки, образовательные структуры); 2) дистрибуции знаний – институты их коммерческого, централизованного (например центры коллективного пользования

знаниями) и бесплатного распространения (например бесплатное общее образование); 3) инвестирования в инновации (банки, венчурные фонды, финансовые компании и пр.); 4) интеграции – формирования единого пространства на рынке труда [52, с. 148-150]. К специализированным институтам относятся институты: 1) оплаты труда и ее индексации для нестандартных форм занятости, которые характерны для экономики знаний; 2) самозанятости – единая база данных по программам самозанятости, система защиты жизни и здоровья самозанятых, налоговая политика в отношении них; 3) интеллектуальной собственности – нормы, регулирующие оплату интеллектуального труда, механизмы, стимулирующие активное вовлечение результатов интеллектуального труда в производство, рост инвестиций в человеческий капитал, более четкие стандарты среднего и высшего профессионального образования; 4) охраны интеллектуальной собственности; 5) качественного роста трудового потенциала, то есть профессиональной и квалификационной пригодности работников к выполнению работы – институтов дополнительного образования [52, с. 150-151].

Отмеченное выше подтверждает перегруженность соответствующего типа исследования институтов рынка труда изучением особенностей новой экономики, состоящую, прежде всего, в том, что его результаты слабо связываются с потребностями последующего анализа, и наполнение его субъектами и отношениями, далекими от рынка труда – какое отношение к трудовым отношениям имеет, например, бесплатное общее образование или венчурные фонды, когда речь идет об оказываемых ими услугах (а не о найме ими труда).

Аналогичный подход к исследованию используется в статье Янченко Е.В. Необходимость трансформации институтов рынка труда объясняется переходом стран от индустриальных экономик к инновационным экономикам. Также предварительно выводятся специфические черты инновационной экономики:

1) интеллектуализация производства (рост значимости в экономике творческой составляющей); 2) переход от крупного обрабатывающего производства к сфере услуг; 3) отказ от массового производства и высокой доли постоянного персонала; 4) индивидуализация потребностей, вызывающая индивидуализацию производства; 5) развитие организаций на основе ИКТ и инноваций; 6) децентрализация и виртуализация организаций [247, с. 70]. Рассматриваются различия между институтами индустриальной и инновационной экономики по ряду признаков,

правда, без пояснений, как показано в таблице 4.

Таблица 4 – Индустриальная и инновационная экономика: сравнительная характеристика институтов рынка труда

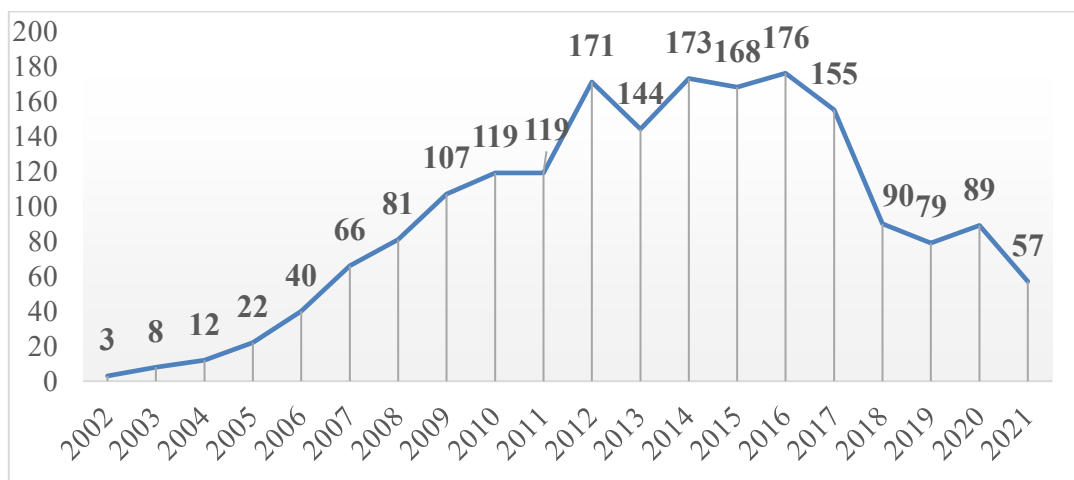
Критерии сравнения	Индустриальная экономика	Инновационная экономика
Цель институтов	Стабильность занятости; защита трудовых прав	Гибкость занятости и трудовых отношений
Основные институты (нормы)	Институты прав работников; стабильные и долгосрочные трудовые договоры	Институты прав создателя инноваций и интеллектуальных продуктов; срочные и неформальные трудовые договоры
Информермент	Централизованный; жесткий	Децентрализованный, с упором на механизм контрактов; мягкий
Преобладающий тип работника	Традиционный – средняя квалификация, дисциплинированность, строгое следование нормам труда, развитые физические качества	Инновационный – высокая квалификация, способность к нестандартному мышлению и творчеству, быстрая реакция на изменение ситуации, развитые интеллектуальные качества
Важность формализации	Большая	Низкая
Регулирование	Макроинституциональное	Микроинституциональное
Роль/функции государственных институтов	«Партнер»/ контроль корпоративных социальных программ, обеспечение государственных социальных гарантий	«Арбитр»/создание внешних условий для «самозащиты» прав работника, сокращение государственных социальных гарантий, проведение децентрализованной социальной политики и обеспечение социальной ответственности работодателя, ослабление контроля трудовой сферы
Гибкость	Незначительная	Значительная
Характер норм	Преобладание коллективизма и подчинение личных интересов общественным; общность интересов работников и представление их организациями (профсоюзами и пр.)	Преобладание индивидуализма; низкая интеграция личных интересов работников и неразвитость организаций, представляющих их интересы

Источник: составлено автором по материалам [247, с. 72].

Затем на основе особенностей институтов инновационной экономики формулируются необходимые институциональные преобразования, правда, опять без пояснений: обеспечение спроса на срочные, устные, неоформленные договоры, дистанционную занятость (так как в инновационной сфере наблюдается отрыв формальных правил от реальных трудовых норм), предполагающие ослабление социальных гарантий и внешнего контроля [247, с. 75]. При этом в данной работе дополнительно реализуется опасение, что анализ необходимых институциональных изменений ограничится только сферой трудовых отношений в экономике знаний. В

ней это обосновывается тем, что индустриальная экономика продолжает апеллировать к жесткому регулированию труда на предприятиях по типу фордизма, предъявлять спрос на жесткое трудовое законодательство, бессрочные трудовые договоры и защиту трудовых прав трудящихся, что обеспечивается активной ролью на рынке труда государства и профсоюзов, системой коллективных договоров [247, с. 73], что, очевидно, неверно.

Появление в Российской Федерации исследований институтов рынка труда данного типа также обусловлено пришедшей с Запада исследовательской модой. Правда, это была общая мода на исследование экономики знаний. Термин «экономика знаний» означал то же самое, что новая экономика, информационное общество [46], инновационная экономика [22]. Интересно, что моду на исследование экономики знаний в России запустил Финансовый университет путем опубликования в «Вестнике Финансовой академии» в 2000 г. статьи об экономике знаний президента Университета Западного Онтарио П. Давенпорта, в название которой был включен этот термин. Данную статью он написал по мотивам своего выступления на ученом совете Финансовой Академии, и в ней отмечалось, что экономика знаний – характеристика эволюции стран с передовой экономикой в течение последних 30 лет [53, с. 50]. Как переходящую «исследовательскую» моду характеризует экономику знаний и динамика статей с выражением «экономика знаний» в названии, содержащихся в базе данных библиотеки eLIBRARY.RU, представленная на рисунке 2.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2 – Количество статей по экономике в базе данных библиотеки eLIBRARY.RU по годам с выражением «экономика знаний» в названии

Из рисунка 2 видно, что имели место: взрывной рост годового количества соответствующих статей (2002-2012 гг.), «плато» (2012-2016 гг.), неизбежный спад (2016-2021 гг.).

Горизонт эволюционных исследований в данном типе исследования тоже невелик. Это на Западе, как следует из слов П. Давенпорта, новая экономика формируется с начала 1970-х годов. Что касается новой экономики в Российской Федерации, то, по мнению некоторых отечественных ученых, ее у нас не только нет, но даже отсутствуют условия для ее появления [86]. Однако, если сосудить о ее появлении по свойственным ей формам занятости, например, удаленная работа, то она появилась у нас в самые последние 1990-е годы, что показано в параграфе 3.2. Так что эволюционные исследования институтов рынка труда в данном направлении их исследования могут начинаться только с конца XX в.

При использовании в исследовании развития институтов рынка труда такой закономерности, проявляющейся на рынке труда, как отставание компетенций работников от потребностей работодателей, вызванное НТП, вначале выделяются факторы, вызывавшие такое отставание. Под выделяемыми институтами рынка понимаются те элементы рынка труда, которые могут это отставание ликвидировать. Достоинствами соответствующих институтов выступает их наличие и функционирование, обеспечивающее соответствие компетенций требованиям НТП, недостатками – их отсутствие или неадекватное функционирование. Предложения по реформированию состоят в формировании институтов, которых не хватает для обеспечения соответствия компетенций работников требованиям НТП, и внесении в деятельность существующих институтов изменений, которые обеспечили бы достижение вышеуказанной цели. Определенным недостатком данного типа исследования является опасность его сведения к сфере трудовых отношений, связанных с использованием или обеспечением использования только высоких технологий. Важно отметить, что под компетенциями в данном подходе понимаются не «новые компетенции», о которых В.В. Путин говорил в 2019 г., а новые профессии, более высокая квалификация, доскональное знание всех работ, относящихся к данной специальности, с тем, чтобы работник мог адекватно выполнять любую из них по требованию работодателя.

Исследование подобного типа представлено в работе Коковихина А.Ю.,

Кансафаровой Т.А., Шараповой Н.В. Отмечается, что совершенствование институтов рынка труда рассматривается в статье с точки зрения необходимости преодоления «разрыва в компетенциях», который представляет собой несоответствие компетенций занятых и незанятых работников потребностям в компетенциях, обусловливаемым изменениями в технологиях [93, с. 319]. Отмечается, что в России проблема разрыва в компетенциях возникла в связи с запуском В.В. Путиным 21 декабря 2011 г. на форуме «Деловой России» программы новой индустриализации [93, с. 316]. Рассматриваются факторы образования разрыва: 1) приобретение информационными компетенциями универсального характера; 2) превращение в главную характеристику рабочего места его многозадачности, как следствие; 3) превращение в основное требование к соискателю на должность мультикомпетентности; 4) ускорение устаревания компетенций [93, с. 319].

В соответствии с вышеприведенными опасениями, трудовые отношения, подлежащие институциональному реформированию, ограничиваются теми, которые имеют отношение к использованию высоких технологий или обеспечению их использования. Как отмечается в работе, разрыв в компетенциях обнаружил особую осязаемость в трех профессиональных группах: 1) работники основного производства (общий тренд – растущий запрос на их универсальность, в связи с тем, что работники с универсальным профилем компетенций могут при необходимости выполнять разнообразные рабочие процессы и оптимизировать кадровую структуру, взяв на себя объем работы, который раньше исполняли несколько работников); 2) узкопрофильные специалисты (в основном – руководители), подготовка которых возможна только в рамках самого предприятия; 3) специалисты для вспомогательных подразделений (кадровики, сметчики, нормировщики и т.д.) [93, с. 321].

Выделяемыми институтами рынка труда выступает все то, имеющее отношение к рынку труда, что позволяет ликвидировать разрыв. И на самом деле, как отмечается в статье, опрос руководителей 100 предприятий Свердловской области, входящих в областной союз промышленников и предпринимателей, о влиянии действующих институтов рынка труда на сокращение разрыва в компетенциях (ноябрь-декабрь 2017 г.), позволил сформировать следующий рейтинг

институтов рынка труда, обеспечивающих сокращение разрыва в компетенциях (номер соответствует месту): 1) участие предприятий в проектах по профориентации учащихся школ; 2) партнерство с образовательными учреждениями в практико-ориентированном дуальном образовании (образование, теоретическая часть которого осуществляется в учебном заведении, практическая – на рабочем месте); 3) государственная поддержка инвестиций в образовательные проекты; 4) миграция рабочей силы из СНГ; 5) разработка и применение профстандартов; 6) система конкурсов профессионального мастерства (например, чемпионаты «World Skills»); 7) система независимой оценки профессиональных компетенций, 8) образовательные учреждения корпораций; 9) разработка и функционирование программ внутренней трудовой мобильности; 10) программа повышения квалификации инженерных кадров Президента Российской Федерации [93, с. 321-322].

О запрограммированности данного исследования из-за рубежа говорит то, что оно рассматривается как подтверждение правильности и применимости в России соответствующего подхода к реформированию институтов рынка труда, используемого за рубежом. Отмечается, что в странах Евросоюза в целях преодоления разрыва в компетенциях осуществляется развитие институтов непрерывного образования, к которым относятся корпоративное образование, система профориентации, дуальное образование, профстандарты, система независимой оценки квалификаций [93, с. 323]. Отмечается, что теоретической основой концепции отставания компетенций от требований НТП стали концепции индустриального общества Дж. Гэлбрейта, постиндустриального общества Д. Белла, сверхиндустриальной цивилизации Э. Тоффлера [93, с. 316] и четвертой промышленной революции К. Шваба [93, с. 318]. Данная работа сообщает и о том, когда начались исследования институтов рынка труда соответствующего типа – очевидно, их старт был дан, когда начали работать проекты ОЭСР и Еврокомиссии по определению будущего спроса на профессиональные компетенции, в частности Европейская система прогнозирования потребностей в знаниях, действующая с 2001 г. [93, с. 318].

В качестве еще одного подхода к изучению развития институтов рынка труда можно выделить подход, в основе которого лежит выделение закономерностей

развития отдельных сторон рынка труда, например, старение работников, снижение их доходов. В таком случае выделяемыми институтами рынка труда выступают те элементы рынка труда, которые способны воспрепятствовать развитию соответствующих изменений трудовых ресурсов, их негативных сторон или негативных последствий и тех, и других. Достоинствами этих институтов является соответствующее воспрепятствование, недостатками – их отсутствие или плохое воспрепятствование. Предложения по реформированию сводятся к введению данных институтов при их отсутствии и внесению в них изменений, способствующих тому, чтобы они больше препятствовали развитию соответствующих изменений, их негативных сторон или их негативных последствий. Данный подход используется, как правило, в качестве дополнительного к перечисленным ранее, в силу своей некомплексности (малым охватом институтов). В свою очередь, его некомплексность объясняется тем, что попытка обосновать широкую реформу институтов рынка труда, используя ряд подобных закономерностей, разбивается о противоречивость предлагаемых мер.

Данный подход (наряду с одним из приведенных выше) используется, например, в работе Стрельченко Е.А., Марченко Ю.К. Интересно, что в ней рассматривается ряд соответствующих закономерностей, проявивших себя с 2000 г. на рынке труда России: 1) изменение возрастной структуры занятых (в сторону увеличения доли старших возрастов); 2) сдвиги в отраслевой и профессиональной структуре занятости (снижение доли занятых в обрабатывающей и добывающей промышленности, образовании, рост доли занятых в строительстве, торговле, на транспорте и прочее); 3) рост занятости в неформальном секторе – до 34% по некоторым оценкам (при стабильной доле самозанятых, стабильном снижении доли случайной занятости, стабильном росте и преобладании неформального наемного труда, характерного для молодежи с невысоким уровнем образования и используемым в торговле, строительстве и оказании бытовых услуг); 4) рост временной занятости (по устной договоренности – преобладает у мужчин, на определенный срок – преобладает у женщин, по договорам гражданско-правового характера, по договорам о дистанционной работе) [211, с. 42-43]. При этом данные закономерности вообще не подвергаются в работе институциональному анализу, очевидно, по указанной выше причине. Только в конце параграфа авторами

высказывается пожелание создать институциональные условия, позволяющие сократить неформальный сектор, что имеет отношение лишь к третьей закономерности [211, с. 46].

В другом месте работы приводится ряд подобных закономерностей, действующих на региональном рынке труда: 1) сокращение численности населения; 2) увеличение коэффициента демографической нагрузки (число лиц нетрудоспособного возраста на 1000 лиц трудоспособного); 3) превышение количеством вакансий численности безработных [211, с. 46]. При этом конкретные мероприятия по реформированию институтов регионального рынка труда, предлагаемые в работе, касаются лишь третьей закономерности и имеют целью усилить мотивирование труда безработных. Эти предложения, как показано выше, выдавались в рамках 2-го типа исследования институтов рынка труда, что говорит о вспомогательном характере подхода, рассматриваемого в данный момент.

В настоящем параграфе рассмотрены подходы к исследованию институтов рынка труда, применяемые в современной России, которых насчитано пять, выделяемые в соответствии с ними институты рынка труда, их достоинства и недостатки, последствия для экономики, а также предлагаемые этими подходами реформы институтов и присущие им недостатки исследования. Показано, что основные подходы к исследованию динамики институтов рынка труда имеют западное происхождение, показана ограниченность горизонтов их эволюционного исследования (максимальный – с начала 1990-х годов). Исследование применяемых к изучению трансформации институтов рынка труда подходов показало, что подход к их исследованию, при изучении развития институтов рынка труда никогда не применялся.

Кроме того, исследование показало, что рассмотренные направления исследования трансформации институтов рынка труда имеют дело с ограниченным количеством институтов, объем которых практически не меняется, то есть предмет их исследования крайне мал (например, исследование третьего типа), все обоснованные выводы о путях реформирования институтов уже сделаны, так что очередное исследование практически не несет новизны (например, исследование второго типа), некоторые направления не имеют перспективы (например,

исследование первого типа).

Все отмеченное выше приводит к утрате интереса к исследованию трансформации институтов рынка труда. Это подтверждается исследованием потока соответствующих диссертаций во времени, который прекратился в 2013 г., что представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Диссертации, посвященные трансформации институтов рынка труда

Год защиты	Место защиты	Ученая степень	Автор	Название
2000	Ростов-на-Дону	кандидат наук	Стрельченко Е.А.	Институциональные основы государственной политики на рынке труда в переходной экономике
2001	Москва	кандидат наук	Кресс Х.	Институциональная структура рынка труда в России
2003	Воронеж	кандидат наук	Ашмаров И.А.	Экономические институты рынка труда
2008	Саратов	кандидат наук	Зацаринина А.А.	Формирование и развитие институтов рынка труда в постиндустриальной экономике
2008	Саратов	кандидат наук	Титова Е.А.	Институциональная структурная модификация институтов рынка труда в постиндустриальной экономике
2013	Улан-Удэ	кандидат наук	Гуреева Е.С.	Трансформация институтов рынка труда в России

Источник: составлено автором.

Об утрате интереса к исследованию институтов рынка труда говорит трансформация объекта соответствующего исследования, например, переход к исследованию трансформации институтов качества трудовой жизни [193], уход в региональный аспект трансформации институтов рынка труда [211]. Наконец, об этом говорит отсутствие докторских диссертаций по соответствующей проблематике у лиц, защитившей по ней кандидатские диссертации.

Отсутствие отечественных подходов к изучению эволюции институтов рынка труда, падение интереса к исследованию развития институтов на основе подходов, имеющих западное происхождение, также говорят об актуальности настоящего исследования.

Выводы по главе 1:

1) Использование как основы для исследования эволюции институтов рынка труда тенденции освобождения труда (товарообменной трансформации труда),

предполагает широкую трактовку базовых понятий соответствующего исследования, а именно рынка труда, труда, работника и так далее, когда под трудовыми отношениями понимаются отношения не только работниками организаций, числящимися в их штате, но и с самозанятыми, индивидуальными предпринимателями, не использующими наемный труд, в том числе с теми, которые работают на рынок. Широкая трактовка трудовых отношений характерна и для международных стандартов статистики труда, делящих труд на труд по найму и на труд не по найму. Как показал анализ, традиционные подходы к исследованию развития рынка труда, применявшиеся (применяемые) у нас, опираются на узкую трактовку соответствующих понятий.

2) Использование в качестве основы исследования тенденции освобождения труда требует признания в качестве главной функции рынка труда стимулирования качества труда, главной стороны труда – качества труда (его производительности), а определяющей стороны качества труда – исполнения функций свободного труда (управление собственным трудом, исполнение интегрированной работы, самостоятельное распределение работниками своего труда во времени, самостоятельное воздействие на смежных работников и партнеров организации). Но, как показал анализ, традиционные подходы к изучению рынков труда опираются на концепцию функций рынка труда, в которой стимулирование качества труда находится на последнем месте, концепцию качества труда, в которой качество последнего сводится, как правило, к квалификации труда.

3) Использование в качестве основы исследования развития институтов рынка труда фундаментальной закономерности, действующей в системе трудовых отношений, требует степени обоснованности используемой трактовки понятия «институты рынка труда» (в условиях неопределенности данного понятия), выходящей за возможности, предоставляемые традиционным подходом, состоящим в усреднении известных его трактовок, приводящим, как показал анализ, к той же неопределенности и даже к ее усилению. В связи с этим в качестве базового понятия «институты» выбрана его трактовка как правил (и механизмов, обеспечивающих их исполнение) в самом широком смысле (правила формальные и неформальные, правила отношений людей, как к другим людям, так и к вещам, правила от конституции страны до должностной инструкции и так далее), полученная в

результате его историко-логической реконструкции учеными Финуниверситета, а трактовки институтов рынка труда – конкретизация этого понятия применительно к трудовым отношениям.

4) Новый подход к исследованию развития институтов рынка труда основывается также на концепциях эволюции институтов, их трансплантации и дисфункции, для его разработки были использованы философский принцип «общее-частное-единичное», концепции экономических интересов и системы экономических законов и воспроизводственный подход (для обоснования фундаментальности тенденции освобождения труда), философский закон взаимодействия содержания и формы (для обоснования характера взаимовлияния институтов рынка труда и регулируемых ими отношений), концепция стадий освобождения труда (для разработки признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда). Вместе с тем, традиционно в качестве завершающей стадии исследования рассматривается получение выводов и выдача практических рекомендаций по реформированию институтов.

5) Четыре основных подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда основываются на «особенных» экономических законах, имеют «заграничное» происхождение, имеют дело с ограниченным количеством изучаемых институтов, число которых практически не меняется, основные выводы, касающиеся необходимых реформ, по большей части уже сделаны, в связи с чем с конца 2000-х годов наблюдается утрата интереса к исследованию трансформации институтов рынка труда, в частности последняя диссертация по этой теме была в 2013 г.

Глава 2

Изменения на рынке труда как отражение глобальных трендов в обеспечении факторами производства

2.1 Глобальные изменения в системах ресурсообеспечения: диалектика взаимодействия трансфертных и товарообменных подсистем

В настоящем параграфе фундаментальный характер тенденции освобождения труда обосновывается тем, что она представляет собой проявление на рынке труда общей закономерности, свойственной развитию ресурсообеспечения в современном мире, которой является его товарообменная трансформация, приводятся результаты исследований, показывающих, что товарообменная трансформация систем ресурсообеспечения происходит в таких фазах общественного воспроизводства, как распределение, обмен и потребление, делается вывод, что соответствующая закономерность в развитии систем ресурсообеспечения распространяется на все общественное воспроизводство в целом, из чего, в свою очередь, делается вывод, что она характерна и для фазы «производство» (общее-частное).

Эта общая закономерность целенаправленно исследуется в таком направлении экономико-теоретического исследования, как теория альтернативных финансов. Согласно данной теории, общественное воспроизводство представлено разнообразными системами ресурсообеспечения, то есть обеспечения нуждающихся определенными ресурсами для определенных целей и на определенных условиях. В качестве примера можно привести потребительский банковский кредит, представляющий собой систему обеспечения нуждающихся граждан деньгами для покупки дорогостоящих потребительских товаров на условиях возвратности денег и платности данного обеспечения. При этом все системы ресурсообеспечения делятся на трансфертные и товарообменные системы ресурсообеспечения. Трансфертные системы (традиционные финансы) основаны на трансфертных сделках, когда движению средств не противостоит встречное эквивалентное движение товаров или, во всяком случае, их движение в существенно эквивалентном объеме, например, налоговая система обеспечения бюджета. Товарообменные системы

(альтернативные финансы) основаны на товарообменных сделках, когда движению средств противостоит встречное эквивалентное движение товаров, например, неналоговая система обеспечения бюджета (поступления от оказания госуслуг, передачи госимущества в возмездное пользование, продажи госимущества и т.д.).

Теория альтернативных финансов исходит из того, что всегда и везде трансфертные и товарообменные системы могут использоваться на альтернативной основе, например, нуждающееся в оборудовании предприятие может выбирать между банковским кредитом на покупку оборудования и лизингом оборудования (когда компания-лизингодатель приобретает оборудование, в котором нуждается клиент, за свой счет, а затем сдает его клиенту в долгосрочную аренду). Далее, теория альтернативных финансов исходит из того, что товарообменные системы ресурсообеспечения являются более эффективными, чем их товарообменные альтернативы, а именно более доступными, более экономичными и более безопасными, хотя и обходятся ресурсополучателям дороже, причем являются таковыми не только с точки зрения ресурсодателей, но и ресурсополучателей. Так, система бюджетного финансирования науки состоит в основном из таких альтернатив, как госзакупка исследований и разработок (далее – ИиР) (товарообменная система) и грантовое финансирование науки (трансфертная система). При прочих равных условиях госзакупка ИиР является более эффективной системой ресурсообеспечения с точки зрения государства, чем грантовое финансирование, прежде всего, в силу того, что за счет более жесткой системы контроля за объемом и качеством ИиР, представленной в госзакупках, обеспечивается более высокий выход научных результатов на единицу затрат. Система госзакупки ИиР является более эффективной и с точки зрения ученых. Казалось бы, используя слабость контроля за научной деятельностью при грантовом финансировании науки, ученые могут минимизировать затраты труда на единицу получаемого дохода, по возможности имитируя научную деятельность. Однако это приводит к прекращению роста интеллектуального капитала ученых и даже к его снижению, что оборачивается потерями доходов от реальной научной деятельности. Кроме того, грантовое финансирование, по причине вышеуказанной возможности, менее доступно для ученых (более взяточемко), чем госзакупки ИиР, и более опасно для них, так как связано с более значительными злоупотреблениями, которые могут

вскрыться и, соответственно, обернуться более суровыми последствиями.

Теория альтернативных финансов объясняет более высокую эффективность товарообменных систем ресурсообеспечения по сравнению с трансфертными альтернативами как раз эквивалентной платностью ресурсов или доходов в первом случае и их бесплатностью (или неполной эквивалентной оплатой) во втором случае. Платность приводит к тому, что получатели ресурсов или доходов придают им адекватную субъективную ценность, в связи с чем проявляют должную заботу об их эффективном использовании. При этом передающая сторона, получая полную плату, обязуется за соответствующие деньги оказывать получателю ресурсов помощь в использовании ресурсов, разумеется, с целью повышения эффективности их использования. Так, установлено, что кредиты, полученные физлицами у банков, выступая незаработанными средствами, поступающими в полное распоряжение заемщиков, расходуются значительно менее рационально, чем трудовые доходы, например, при расчете в магазинах кредитными картами люди тратят до 30% больше, чем при расчете наличными деньгами [34, с. 56].

Теория альтернативных финансов отмечает глобальную тенденцию вытеснения товарообменными системами ресурсообеспечения их трансфертных альтернатив во всех сферах ресурсообеспечения, что как раз и объясняется более высокой эффективностью товарообменных систем ресурсообеспечения по сравнению с трансфертными. Речь идет именно о тенденции, потому, что соответствующие процессы вытеснения идут нелинейно, что объясняется сопротивлением, оказываемым развитию альтернативных финансов со стороны традиционных финансов. Также отмечается зачастую активное участие в процессе развития альтернативных финансов государства, которое, однако, характеризуется как непоследовательное (его поддержка развития товарообменных систем ресурсообеспечения может смениться равнодушным отношением к их проблемам или даже превратиться в противодействие). Это объясняется тем, что сопротивление развитию альтернативных финансов традиционные финансы оказывают в значительной мере руками государства, в частности посредством изменения законодательства, а также тем, что система обеспечения ресурсами государства является по большей части трансфертной, хотя бы потому, что основную долю поступлений в бюджет обеспечивают налоги.

Как уже отмечено, товарообменные альтернативы являются более эффективными системами ресурсообеспечения, как с точки зрения получателей ресурсов, так и с точки зрения лиц, обеспечивающих ресурсами. Это значит, что глобальная тенденция вытеснения традиционных финансов их товарообменными альтернативами имеет в своей основе единство интересов непосредственных ресурсодателей и ресурсополучателей, что обеспечивает устойчивость данной тенденции, придает ей фундаментальный характер.

Рассмотрим тенденцию вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения товарообменными альтернативами на примере обеспечения ресурсами таких фаз общественного воспроизводства, как распределение, обмен и потребление.

К сфере распределения (перераспределения) относится такая система ресурсообеспечения, как обеспечение в старости. Альтернативами трансфертного обеспечения в старости, основу которого составляет система пенсий по старости, выступают такие товарообменные системы обеспечения в старости, как труд стариков (трудовое обеспечение в старости), семейное призрение (является товарообменной системой, так как представляет собой возврат долга младшими поколениями старшему поколению), доходы от сдачи в аренду имущества и продажи вещей, прежде всего драгоценностей [34, с. 24-25].

Очевидно, что, по крайней мере, в Российской Федерации, трансфертное обеспечение в старости с начала 1990-х годов вытесняется товарообменным обеспечением, если трансфертное обеспечение сравнивать с обеспечением, обеспечивающим достойный уровень жизни. Об этом говорит, прежде всего, превращение основной массы пенсионеров в бедняков, указывающее на то, что доля трансфертного обеспечения в нормальном обеспечении их жизнедеятельности сократилась. И на самом деле, в настоящее время общепризнанным является мнение, что основная масса российских стариков живет очень плохо, что они бедны, бесправны и беспомощны [23]. О том же, что снижается доля трансфертного обеспечения в фактическом обеспечении стариков, говорит то, что именно низкие пенсии по старости стимулируют поиск дополнительных источников обеспечения в старости, из которых наиболее доступными оказываются трудовая деятельность стариков и семейное призрение в старости. Эксперты в качестве основной стратегии

россиян по обеспечению себя в старости рассматривают труд до самой смерти, так как никто не верит, что государственная пенсия по старости сможет обеспечить привычное качество жизни [34, с. 25-26]. В качестве еще одной важной стратегии российских граждан по обеспечению себя в старости эксперты выделяют опору на семью. Отмечается, что россияне-представители поколения X (кто родился в 1965-1981 гг.) много инвестируют в будущее своих детей, рассчитывая, что те будут поддерживать их в старости [34, с. 26-27].

О том, что труд в старости уверенно вытесняет пенсионное обеспечение, говорит осуществляемое в Российской Федерации с 2019 г. увеличение пенсионного возраста для мужчин с 60 до 65 лет, а для женщин – с 55 до 60 лет. «Уверенность» обеспечивает то, что в данном случае зарплата не добавляется к пенсии, а замещает ее на период задержки выхода на заслуженный отдых по сравнению с возрастом, который применялся раньше. Так, у лиц, которые должны были выйти на пенсию в 2019 г., изымается и замещается зарплатой пенсия, выплачиваемая полгода, в 2020 г. – выплачиваемая 1,5 года, а у тех лиц, которые должны будут выйти на пенсию в 2023 г., будет отнята и замещена зарплатой пенсия, выплачиваемая в течение пяти лет [150]. Заметим, что в данном случае российское государство проявило себя как последовательный участник вытеснения традиционных финансов альтернативными.

О вытеснении трансфертного обеспечения в старости товарообменным обеспечением говорит превращение в стариков лиц, ранее занимавшихся таким бизнесом, как сдача в аренду недвижимости. Так, в 2013 г. 55% арендодателей комнат и 50% арендодателей квартир в Москве были пенсионерами [34, с. 29].

Сфера обмена представлена, прежде всего, такими системами ресурсообеспечения, как платежные системы, выступающие системами обеспечения участников товарообмена средствами платежа (расчетов). Эти системы также делятся на трансфертные и товарообменные – по признаку полноценности используемых в них платежных средств. Трансфертными являются платежные системы, использующие безналичные деньги коммерческих банков и наличные деньги, выпускаемые центробанками стран, так как соответствующие платежные средства практически не имеют внутренней стоимости (стоимость их изготовления существенно ниже обозначенного на них номинала). Товарообменными являются

платежные системы, использующие в качестве средства платежа полноценные платежные средства, то есть те, стоимость изготовления (приобретения) которых равна стоимости вымениваемых на них товаров. К товарообменным платежным системам в современной экономике, где уже давно нет систем металлического денежного обращения (например, золотомонетного стандарта), относятся платежные системы, использующие в качестве средства платежа драгметаллы, но оцениваемые по рыночной стоимости, а также системы прямого товарообмена, в которых средствами платежа выступают сами товары, изготовленные для продажи и, естественно, пользующиеся спросом.

В последние десятилетия в мире наблюдается тенденция опережающего роста таких товарообменных платежных систем (роста доли обслуживаемого ими товарооборота), как системы, в которых в качестве средства платежа используются драгметаллы. Наблюдается продвижение таких систем расчетов драгметаллами как систем и наличных, и безналичных расчетов. Узакониваются и входят в обычай торгового оборота наличные расчеты золотыми и серебряными монетами, и золотыми слитками. Так в ряде штатов США с начала второго десятилетия XXI века были признаны законным средством платежа инвестиционные золотые и серебряные монеты. Швейцарская компания (монетный двор) Valcambi выпустила для розничных расчетов 50-граммовые золотые пластины Combibar, от которых по линиям разлома легко отделяются 1-граммовые слитки. Бывший американский президент Д. Трамп принимал арендную плату за съем принадлежащих ему офисных помещений золотыми слитками. Развиваются и безналичные расчеты драгметаллами по их рыночной стоимости. В тех же штатах США, которые признали инвестиционные монеты законным платежным средством, для развития безналичных расчетов этими монетами были учреждены депозитарии для их хранения, а лицам, положившим в них монеты, были выданы дебетовые карты на соответствующие суммы для безналичных расчетов ими [34, с. 112-115]. В целях развития наличных и безналичных расчетов посредством драгметаллов в странах мира ликвидируются налоги с их продажи. В Российской Федерации уже давно был отменен НДС с продаж золотых слитков для тех случаев, когда перепроданные слитки остаются в хранилищах, затем был отменен НДС с продажи инвестиционных и памятных монет, а в марте 2022 г. был отменен НДС при любой покупке золотых

слитков гражданами для инвестиционных целей [68].

В последние десятилетия в мире наблюдается ускоренное развитие платежных систем, в которых в качестве средства платежа используются сами производимые для продажи товары, то есть бартерные, или товарообменные, платежные системы. Так, в США в 2010 г. в бартере участвовало 450 тыс. компаний, его доля во внутренней торговле США достигла 10% и продолжает увеличиваться, а в международной торговле системы прямого товарообмена уже давно стабильно обслуживают до 40% товарооборота. При этом системы прямого товарообмена представлены в виде локальных систем, среди которых выделяются такие системы, как «банк времени» и Local Employment and Trading Systems (далее LETS), или системы местной занятости и торговли. Системы типа «банк времени» получают широкое распространение с начала 1980-х гг. как системы по обслуживанию производителей бытовых и социальных услуг в локальных сообществах. Для этих систем характерно то, что средством платежа в них выступает переданный участникам системы труд, измеряемый в единицах времени. Системы типа «LETS», первая из которых появилась в Канаде в 1983 г., получают широкое распространение с начала 1990-х годов в развитых капиталистических странах (США, Великобритания, Германия, Франция, Япония и так далее), а с середины 1990-х годов и в развивающихся странах (Мексика, Бразилия, Аргентина и другие). В них в качестве средства платежа используются производимые предприятиями ходовые товары [33, с. 8-9].

В последние же годы в странах мира начинают формироваться общенациональные безденежные (бартерные) платежные системы в виде платформ цифровых валют, выпускаемых центробанками стран. Они представляют собой инструменты, выпущенные не коммерческими банками, а центробанками, в связи с чем деньгами не являются даже в соответствии с международными стандартами статистики денег (к деньгам относятся безналичные счета в коммерческих банках и наличные деньги в обращении, выпущенные центробанком), а представляют собой безналичные знаки прав на получение товаров от остального общества, аналогичные тем, которые используются в безналичных товарообменных платежных системах типа «LETS». И в Российской Федерации в середине февраля 2022 г. начато тестирование платформы «цифрового рубля» [110, с. 102-104]. При этом даже в

условиях, когда цифровой рубль используется только в качестве средства платежа (пока что не предусматривается выдача кредитов и прием депозитов в цифровых рублях), что крайне сокращает спрос на него, по усредненному прогнозу ожидается, что в цифровые рубли перетекут до 6% безналичных денег коммерческих банков [32, с. 89-90]. При этом половинчатость цифровой реформы российской банковской системы (использование цифрового рубля лишь как средства платежа), ее недостаточная глубина (наличие у платформы внешнего оператора в виде коммерческих банков, в то время как платформа цифрового рубля элементарно может функционировать без внешнего оператора), а также ее затягивание, вписываются в отмеченную выше закономерность, состоящую в непоследовательности государства (в данном случае олицетворяемого Банком России) как участника процесса вытеснения традиционных финансов альтернативными финансами – ведь проект цифрового рубля был инициирован самим Банком России [32, с. 94].

Примером вытеснения трансфертного обеспечения товарообменным из сферы потребления является опережающее развитие исламского потребительского кредита – когда предмет, нужный клиенту, приобретает сам банк, а затем перепродает его этому клиенту на условиях рассрочки платежа (формы исламского кредита рассмотрены в параграфе 2.2). Однако, поскольку необходимых данных о динамике потребительского исламского и традиционного потребительского банковского кредита нет, о соответствующем вытеснении можно судить по данным об опережающем по сравнению с мировой банковской системой развитии исламского банкинга, начало которому положило открытие в Египте 25 июля 1963 г. в г. Мит-Гамр исламского сбербанка с таким же названием [74]. Если в середине 1990-х годов активы исламских банков достигали 150 млрд долл. США, то в 2015 г. они показали за соответствующий период десятикратный рост, составив 1,5 трлн долл. США, а ежегодный их прирост достигал 10–15%. При этом в 2015 г. ожидалось, что и дальше активы исламских банков будут увеличиваться в два раза быстрее, чем активы обычных банков [114, с. 50]. В 2022 г. ожидается увеличение активов исламских банков до 2,4 трлн долл. США [73], то есть их рост за семь лет на 60% $(2,4 - 1,5) / 1,5 \times 100$), или со среднегодовым темпом 7%. Для сравнения, за 2017 г. суммарные активы 20-ти крупнейших банков мира увеличились на 0,5%, а

50-ти – только на 2% [49, с. 71]. Несмотря на то, что доля исламских банков в активах мировой банковской системы на данный момент весьма мала – их суммарные активы сопоставимы с активами крупнейших банков мира (так, величина активов самого крупного, Промышленного и коммерческого банка Китая в 2017 г. составляла 3,5 трлн долл., а стоящего на 7-м месте в рейтинге британского HSBC Holdings – 2,4 трлн долл. США [49, с. 71]), все же она стремительно увеличивается. Это позволяет говорить о вытеснении исламским банкингом традиционного банковского кредита, в том числе потребительского.

Следует отметить, что исламский банкинг бурно развивался не только за счет роста исламского населения, но и, как отмечают эксперты, за счет предложения более надежных инструментов, чем предлагаемые классическими банками, в связи с чем они оказываются защищенными от финансовых мыльных пузырей, и об этом говорит то, что во время финансового кризиса 2008-2009 гг. исламские банки почти не пострадали [75]. Это подтверждает сказанное выше о меньшей опасности товарообменных систем обеспечения для клиентов и самих ресурсодателей по сравнению с трансфертными.

При этом в Российской Федерации развитие исламского банкинга, в том числе исламского потребительского кредита, стопорится, под предлогом, с одной стороны, нежелательности исламизации экономических отношений при внедрении исламского банкинга, как будто соответствующий «товарообменный» кредит не может функционировать без религиозной (исламской) формы, а с другой стороны – невозможности участия банков в такой деятельности, как торговля, как будто соответствующую торговлю нельзя осуществлять не напрямую [32, с. 94]. Это лишний раз подтверждает положение о непоследовательности государства как активного участника замены традиционных финансов альтернативными финансами, поскольку еще в декабре 2014 г. президентскими структурами принято решение о развитии в стране исламского банкинга на основе пилотного проекта с площадкой в Республике Татарстан [195]. В настоящее время, в связи с экономическими санкциями, добавившимися за проведение специальной военной операции на Украине, развитие исламского банкинга в Российской Федерации, означающее приход в страну исламского финансирования, может стать одним из ключевых рычагов по поддержанию стабильности отечественной экономики.

Таким образом, показано, что в мире наблюдается тенденция замещения трансфертных систем обеспечения ресурсами их товарообменными альтернативами во всех непроизводственных фазах общественного воспроизводства, а именно в фазах обмена, распределения и потребления, что позволяет предположить, что тоже имеет место и в фазе производства, показано, что освобождение труда есть проявление общеэкономической тенденции товарообменной трансформации систем ресурсообеспечения.

2.2 Сущность глобальных изменений на рынках факторов производства

В настоящем параграфе фундаментальный характер тенденции освобождения труда обосновывается тем, что она является проявлением на рынке труда общей закономерности, присущей всем системам обеспечения фазы производства факторами производства, которой является их товарообменная трансформация, в подтверждение вывода, сделанного в параграфе 2.1, приводятся результаты исследований, показывающих, что товарообменная трансформация свойственна системам обеспечения фазы производства собственным и заемным капиталом, из чего делается вывод, что соответствующая закономерность распространяется на системы обеспечения фазы производства всеми факторами производства, из чего, в свою очередь, делается вывод, что она характерна и для сферы обеспечения производства ресурсом «труд» (частное – единичное).

Под фактором «капитал» в макроэкономической модели народнохозяйственного кругооборота понимается уставный капитал предприятий (долевое финансирование, собственные средства, которыми предприятия наделяются при их создании и расширении) и свободный денежный капитал, вкладываемый в производство (долговое финансирование, кредиты), доходом от которых выступают дивиденды и прибыль к распределению и процентные доходы соответственно. Обратим внимание на исторические «финансовые» названия рассматриваемого фактора производства и его элементов. Именно такая, двухзвенная трактовка капитала была представлена в «Капитале» К. Маркса.

Покажем, что в мире наблюдается тенденция вытеснения трансфертных систем наделяния предприятий собственным капиталом при их создании и

расширении их товарообменными альтернативами.

Капитальная система предприятия является трансфертной в случае, когда его руководство получает имущество предприятия в свое распоряжение (фактически – в собственность) бесплатно или за неполную плату, что имеет место, например, в акционерном обществе (далее – АО), руководство которого является полностью наемным или включает (состоит только из) некоторых вкладчиков соответственно. Вследствие такого получения имущества руководство АО его адекватно не ценит и, соответственно, не проявляет должной заботы о его эффективном использовании (находящиеся в руководстве акционеры ценят лишь то имущество, которое их взносами или куплено на них, и должным образом заботится только о нем). Это выливается в дурное управление, характеризующееся следующими «хроническими болезнями»: 1) предпочтение краткосрочной прибыли долгосрочной («погоня за прибылью»); 2) предпочтение социального развитию производственному развитию предприятия; 3) ошибки при принятии управленческих решений; 4) коррупция, воровство.

Капитальная система предприятия является товарообменной в случае, когда его руководство получает имущество предприятия в свое распоряжение за полную (эквивалентную) плату, что имеет место, например, на государственном предприятии с централизованным управлением (далее – ЦУГП), в производственном кооперативе и в индивидуальном хозяйстве (далее – ИХ), для которых характерно то, что все вкладчики (собственники) оказываются представленными в руководстве. В результате руководство адекватно ценит вверенное ему имущество и проявляет должную заботу о его эффективном использовании (хотя каждый из членов руководства адекватно ценит только внесенную им часть имущества и лишь о нем проявляет должную заботу). Это обуславливает отсутствие хронических болезней у управления соответствующими предприятиями (болезни бывают, но могут быть вылечены), вследствие чего они функционируют более эффективно, чем предприятия, которым свойственны трансфертные капитальные системы [108, с. 38-39].

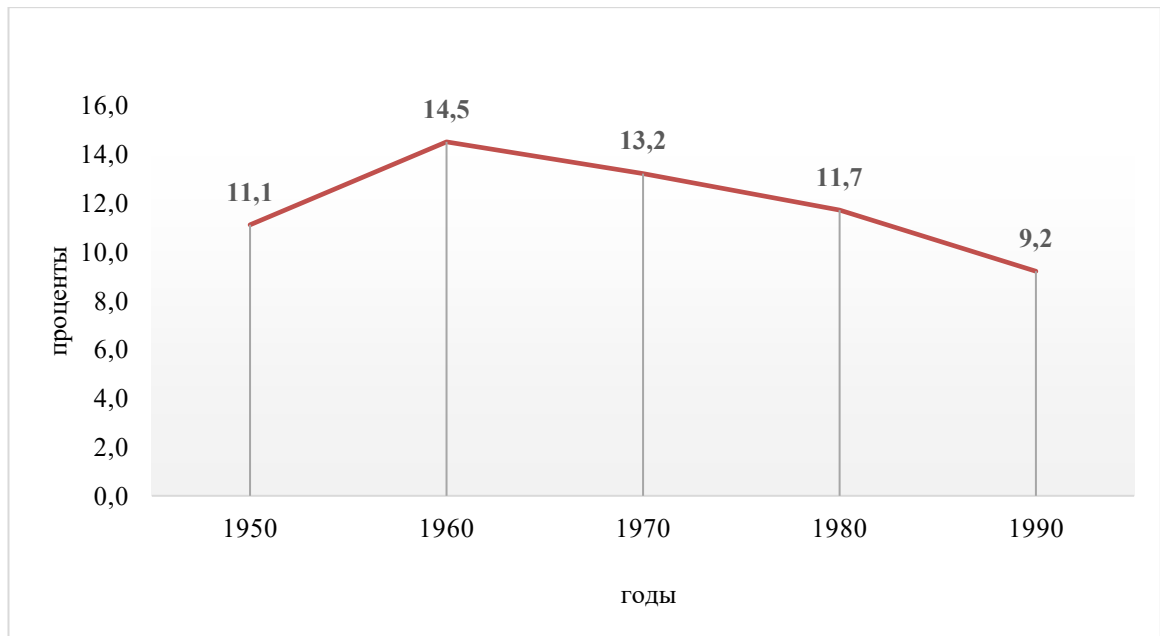
Формами хозяйствования, для которых характерна трансфертная капитальная система, являются и общество с ограниченной ответственностью (далее – ООО), выступающее упрощенным вариантом АО, возникшим в Германии в 1892 г.

[112, с. 489], и государственное предприятие, которому предоставлена хозяйственная самостоятельность, поскольку в этом случае руководство предприятием переходит от министерства к его ранее формальному руководству, которое за имущество предприятия ничего не платило, а министерство превращается в собственника фиктивного капитала госпредприятия. Формами же хозяйствования с товарообменной капитальной системой также выступают простое товарищество (совместная деятельность) и полное товарищество [113, с. 252], а также любые кооперативы [112, с. 496], в том числе закупочные, сбытовые и т.д., очевидно, по той же причине, что и ПК, поскольку вкладчики в эти предприятия совместно управляют ими.

Более высокая эффективность товарообменных систем обеспечения собственным капиталом (или предприятий с такими капитальными системами) и обуславливает тенденцию вытеснения трансфертных капитальных систем их товарообменными альтернативами. Из экономики должны вытесняться такие формы хозяйствования, как АО, ООО, государственное предприятие, обладающее хозяйственной самостоятельностью, их место должны занимать такие формы хозяйствования, как ПК, ИХ, ЦУГП и т.д. Следует отметить, что именно наделение предприятий собственными средствами является главной ареной борьбы традиционных финансов с альтернативными финансами, очевидно, потому, что отношения собственности являются определяющими отношениями в системе производственных отношений, что подчеркивается в марксистской науке. В связи с этим процессы вытеснения трансфертных капитальных систем в масштабах экономик стран, групп стран и мира в целом сопровождались разворотами этих процессов в обратную сторону.

В качестве примера внутристранового разворота можно привести развитие соответствующих процессов в Российской Федерации. Так, к началу 1950-х годов в СССР абсолютно господствовали товарообменные капитальные системы, так как была построена административно-командная система управления госпредприятиями (в связи с чем они превратились в ЦУГП), как в городе, так и на селе (совхозы), а оставшуюся часть городской и сельской экономики представляли кооперативы, прежде всего ПК, и, в крайне небольшой доле, ИХ (адвокаты, врачи частной практики, ремесленники и др.). Для всех этих форм хозяйствования

характерны товарообменные, то есть эффективные, капитальные системы. Неслучайно за 1950-е годы СССР достиг своего максимального экономического могущества в мире, когда его доля в мировом ВВП с 11,1% в 1950 г. выросла до рекордных 14,5% в 1960 г. Однако после смерти И.В. Сталина с приходом к власти в стране Н.С. Хрущева был взят курс вначале на демонтаж административно-командной системы управления госпредприятиями, как в городе, так и на селе, в результате чего госпредприятия стали превращаться в собственность их руководства, то есть в предприятия с трансфертными капитальными системами, а затем и на ликвидацию кооперативов (прежде всего ПК), как в городской, так и сельской экономике (колхозов). В результате господство товарообменных систем наделяния капиталом постепенно сменилось господством неэффективных трансфертных капитальных систем, в ходе чего рост экономики СССР вначале опустился до среднемирового, а затем стал все более и более замедляться по сравнению с ним, как показано на рисунке 3, что ввело страну в полосу углубляющегося экономического кризиса, вызвавшего, когда в 1990 г. доля СССР в мировом ВВП опустилась до 9,2%, распад великой страны [113, с. 254-257].



Источник: составлено автором по материалам [113, с. 254-257].

Рисунок 3 – Доля СССР в ВВП мира в 1950-1990 гг.

После ликвидации СССР и перехода к рыночной экономике Россия вновь вступила на путь товарообменной трансформации капитала, но уже идя по нему

вместе со всем миром и подчиняясь общим закономерностям данного процесса.

В качестве примера разворота процесса товарообменной трансформации системы обеспечения собственным капиталом в масштабах всего мира, но, главное, возврата и далее успехов на магистральном направлении, можно привести развитие кооперативного движения, поскольку капитальные системы кооперативов являются товарообменными. С середины XIX в., когда произошло становление этого движения, вплоть до начала Первой мировой войны наблюдался период его стремительного роста. Но затем развитие кооперативного движения остановилось, и начался длительный период его кризиса. И в этом развороте основную роль сыграли государства. В 1920–1930-е годы в Германии, Австрии, Италии, Венгрии и другие пришедшие к власти фашистские режимы стали проводить политику ликвидации кооперативов. Антикооперативную политику в эти годы проводило и советское государство, в частности с конца 1935 г. была репрессирована часть руководства Центросоюза СССР. После Второй мировой войны в ФРГ, Австрии, Голландии и другие государства проводили политику банкротства и реорганизации кооперативов, в странах социализма осуществлялась ликвидация национальных кооперативных центров, осуществлялся передел кооперативного имущества [176]. Если в начальный период кризиса кооперативного движения государства в своей борьбе с ним могли руководствоваться в основном идеологическими и политическими соображениями, то затем за их действиями все больше угадывалась рука традиционных финансов, в данном случае конкурирующих трансфертных капитальных систем. Как считают эксперты Сорокина И.Э., Зарубина А.И., уничтожить кооперативы или ослабить кооперативное движение пытались монополии, и это привело к особенному ухудшению ситуации в нем в 1960-е годы. В результате этих действий, например, в Великобритании доля кооперативов в товарообороте сократилась с 22% в 1964 г. до 4% в 1992 г. [205, с. 64-65]. Монополии же представлены акционерными обществами, капитальные системы которых являются трансфертными.

С начала 1990-х годов кооперативное движение во всем мире испытывает бурный подъем. Некоторые эксперты даже считают, что в современном мире нет формы хозяйствования, которая бы по скорости распространения сравнилась с кооперативом. В связи с бурным ростом кооперативного движения мировую

экономику даже стали трактовать как трехсекторную, состоящую из государственного, частного и кооперативного секторов [176]. В работе Будович Ю.И. содержится подсчет, согласно которому с 2000 г. по 2012 г. население Земли выросло на 16%, тогда как число членов кооперативов выросло на 25%, отмечается, что в 2012 г. из 7 млрд жителей планеты 1 млрд был членами кооперативов [28, с. 234], а при среднем размере семьи даже в 4 чел. это означает, что большая часть жителей планеты связана с кооперативами ($1 \times 4 / 7 \times 100 = 57\%$). Признание кооперативного сектора отдельным сектором экономики как раз и говорит о том, что данная форма хозяйствования, а, следовательно, и присущая ей товарообменная система надления собственным капиталом, теснит все остальные, ее доля в мировой экономике растет. Следует отметить, что кооперативная форма хозяйствования в части ПК расширяется относительно остальной экономики еще и потому, что в ней используется товарообменная система обеспечения ресурсом «труд» [108 с. 40].

Главные же успехи в части вытеснения трансфертного собственного капитала из сферы производства в последние годы демонстрирует товарообменная капитальная система, присущая ИХ, о чем говорит бурный рост в экономике соответствующих видов деятельности, например, фриланса и производства товаров ручного изготовления, обусловленный более высокой эффективностью не только капитальной системы ИХ, но и его системы обеспечением фактором производства «труд», как показано в параграфе 2.3.

Как будет показано в параграфе 2.3, товарообменная трансформация системы обеспечения ресурсом «труд» идет явно, то есть в виде увеличения доли ИП и самозанятых в структуре занятости, и неявно, то есть в виде соответствующей трансформации труда штатных работников. Как выясняется, процесс неявной трансформации присущ и системе обеспечения сферы производства собственным капиталом, в частности в капитальной системе АО произошел разворот от фрагментации собственности на акции к ее консолидации, в связи с чем подавляющее количество акций стало собственностью ограниченного числа владельцев, в том числе страховых компаний, пенсионных фондов и т.д., что создает условия для превращения собственников в руководство АО и, очевидно, является и отражением этой тенденции. Ее наличие подтверждает и то, что, начиная с

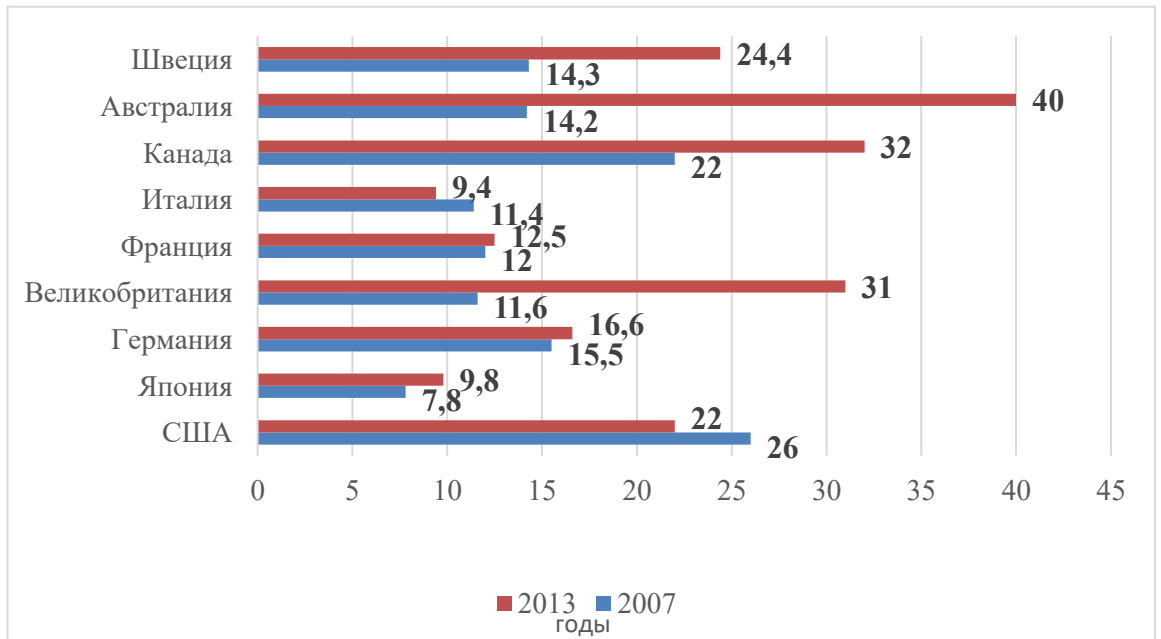
1990-х годов в Великобритании и США акционеры стали все чаще применять свою власть при управлении предприятиями [112, с. 495]. Все это говорит об усилении платности имущества АО для топ-менеджеров и, следовательно, о снижении трансфертного характера обеспечения собственным капиталом АО.

Далее, покажем, что в мире наблюдается тенденция вытеснения традиционного банковского кредитования сферы производства его товарообменными альтернативами, или товарообменной трансформации сферы обеспечения свободным денежным капиталом. Такой альтернативой для кредитования предприятий под закупку оборудования (машин, техники и так далее) в определенное время стал лизинг – когда компания-лизингодатель приобретает за свой счет оборудование по заказу клиента, а затем сдает его клиенту в аренду, как правило, на срок службы оборудования.

Современный лизинг обязан своим происхождением всплеску арендных отношений в США в 1950-е годы, когда вначале небольшими количествами, а затем массово стали сдавать в аренду суда, самолеты, машины, оборудование и т.д. [120] При этом замещение кредита на покупку оборудования лизингом происходит тогда, когда специализированные лизинговые компании, созданные на деньги акционеров, не используют для покупки оборудования банковские кредиты, либо когда сами банки, вместо выдачи кредитов на оборудование (в том числе компаниям-лизингодателям – под приобретаемое для клиентов оборудование), начинают выступать лизингодателями, в том числе через свои дочерние лизинговые структуры (в таком случае кредитуя их под закупку оборудования). Первая специализированная лизинговая компания была создана в США Г. Шонфельдом в 1952 г., а в 1963 г. американским банкам разрешили выступать лизингодателями, в связи с чем в стране началось бурное развитие лизинга. Последнее позволяет говорить, что тогда и активно пошел процесс вытеснения кредита на закупку оборудования лизингом оборудования. С тех пор, как отмечают эксперты, в США лизинг стал основным инвестиционным инструментом, занимая 30% в инвестициях в основной капитал страны [120]. В конце 1950-х – начале 1960-х годов лизинговые компании появляются в Европе [17].

В последние десятилетия доля лизинга в инвестициях крупнейших стран либо колеблется, достигнув определенного предела, либо демонстрирует стремительный

рост. Об этом позволяет судить сравнение соответствующих данных за смежные предкризисные (поскольку лизинг крайне чувствителен к кризисам в экономике) 2007 и 2013 годы, которые приведены на рисунке 4.



Источник: составлено автором по материалам [38].

Рисунок 4 – Проникновение лизинга в инвестиции крупнейших стран в 2007 и 2013 годах, в процентах

Как видно из приведенных выше данных, в таких странах, как США, Япония, Германия, Франция и Италия, имела место стабилизация (или некоторый рост/падение) рассматриваемого показателя, а в таких странах, как Великобритания, Канада, Австралия и Швеция – его бурный рост, в частности в Австралии доля лизинга в инвестициях выросла в 2,8 раза (40,0/14,2).

Как отмечалось ранее, банковский кредит на покупку основных средств вытесняется лизингом основных средств в той мере, в какой их покупка осуществляется небанковскими лизинговыми компаниями без участия банковских кредитов и лизингодателями выступают банковские структуры. О том, что лизинг по большей части является «нефинансовым», говорят данные о том, что в Западной Европе 75-80% лизинговых компаний являются банковскими структурами [78], то есть их лизинг точно вытесняет кредит на закупку основного капитала. При этом очевидно, что банковские лизинговые компании являются наиболее крупными лизинговыми компаниями, то есть их доля в лизинге больше 75-80%. Так, в Российской Федерации крупнейшими лизинговыми компаниями выступают именно

банковские структуры. И на самом деле, в первом полугодии 2021 г. в первой четверке лизинговых компаний по объему нового бизнеса стояли Газпромбанк Лизинг, Сбербанк Лизинг, Государственная транспортная лизинговая компания и ВТБ Лизинг [221]. Три из них являются банковскими структурами.

Однако, какой бы не была доля независимых банковских кредитов в лизинге машин, оборудования и так далее, банковский кредит как источник финансирования инвестиций в основной капитал в мировой экономике был существенно потеснен появившимся в начале 1950-х годов лизингом оборудования.

В Российской Федерации лизинг появился в начале 1990-х годов. Причем лизинговые компании в целях обновления основных фондов стало создавать российское правительство, что подтверждает тезис об активном участии российского государства в вытеснении традиционных финансов. Так, в 1991 г. был создан «Евролизинг», главными учредителями которого стали Внешэкономбанк, Госснабжение и Совморфлот. Лишь затем коммерческими банками стали создаваться негосударственные лизинговые компании. При этом государство опять проявляло непоследовательность, так как до 1996 г. в стране отсутствовало лизинговое законодательство [117]. Доля лизинга в инвестициях в основной капитал в Российской Федерации в 2019 г. составляла 9,2%, при том, что в развитых странах она равнялась 15–30%. При этом доля лизинга в ВВП в 2018 г. составляла 1,2%, тогда как средний показатель по крупнейшим странам был 2,2%. В связи с этим эксперты отмечают наличие долгосрочного потенциала роста лизинга в России [188], то есть потенциала дальнейшего вытеснения лизингом основных средств банковского кредита под закупку основных средств в стране.

Альтернативой банковского кредитования сферы производства в целом (не только под покупку основного капитала) является исламский банкинг для сферы производства. Соответствующими альтернативными системами ресурсобеспечения могут выступать: 1) мурабаха, представляющая собой перепродажу товара, купленного банком, клиенту с рассрочкой платежа, которая выступает и формой исламского потребительского кредита, как показано в параграфе 2.1; 2) мушарака, представляющая собой совместную деятельность клиента и банка по реализации инвестиционного проекта, в результате завершения которого банк становится получателем части прибыли [72]. Совместной

деятельности, как показано выше, соответствует нефинансовая, то есть товарообменная, форма обеспечения собственным капиталом. В параграфе 2.1 были приведены данные об опережающем развитии исламского банкинга по сравнению с развитием мировой банковской системы в целом, позволяющие судить и об опережающем развитии исламского кредитования сферы производства.

Таким образом, показано, что в фазе производства, как и предполагалось, также наблюдается тенденция вытеснения трансфертных систем их товарообменными альтернативами из обеспечения всеми факторами производства, что позволяет предположить, что тоже имеет место и в обеспечении производства фактором «труд», показано, что освобождение труда есть проявление общей тенденции товарообменной трансформации систем ресурсообеспечения, присущей фазе производства.

2.3 Тенденции на рынке труда: общее и особенное

В настоящем параграфе, в подтверждение выводов, сделанных в параграфах 2.1 и 2.2, демонстрируется наличие тенденции товарообменной трансформации в системе обеспечения производства фактором «труд», имеющей специфическое название «освобождение труда от наемного рабства», обосновывается фундаментальный характер процесса освобождения труда с точки зрения собственно использования труда в экономике и реформирования его институтов, изучаются, сравниваются и оцениваются различные варианты концепции освобождения труда и подходы к ее формированию и обосновывается тот ее вариант, который будет использован в качестве основы для изучения эволюции и выявления перспектив дальнейшего развития институтов рынка труда.

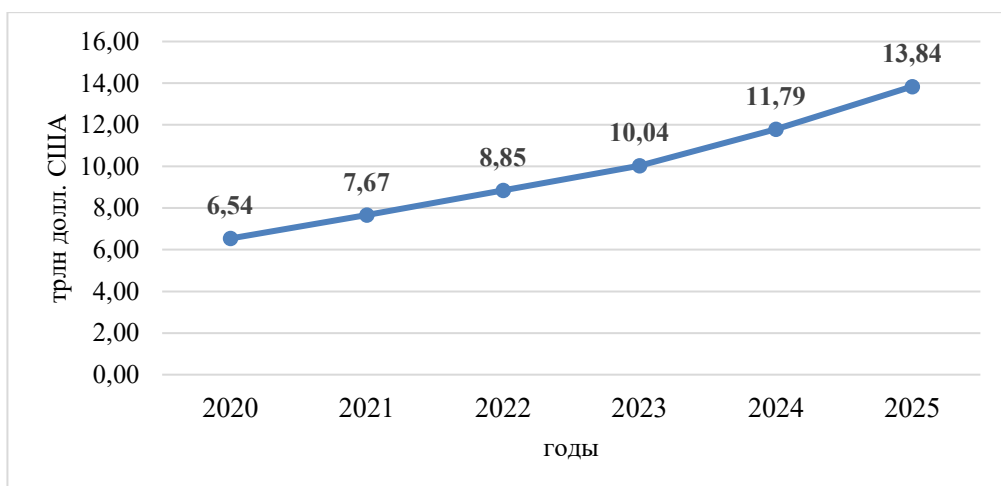
Общим для рассматриваемой тенденции в области обеспечения ресурсом «труд» и в областях ресурсообеспечения, рассмотренных в параграфах 2.1 и 2.2, является собственно наличие этой тенденции, раскрываемой в концепции вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения их товарообменными альтернативами, о особенным – наличие у нее в области обеспечения фактором производства «труд» определенных стадий (которые пока еще не выделены применительно к другим областям ресурсообеспечения), содержание которых

раскрывается в концепции освобождения труда.

Рассмотрим концепцию вытеснения (замены) товарообменного труда трансфертным. Трансфертным является труд, обязанность по обеспечению эффективного использования которого в интересах организации лежит на его получателе (работодателе). Его внешним признаком является заключение трудового договора. Данный труд является низкопроизводительным и оплачивается по минимально возможной цене – цене прожиточного минимума работника (и его иждивенцев), за которую работодатель обязуется еще и обеспечить работника социальными гарантиями (например, уплачивать за него отчисления на пенсионное обеспечение в старости, оплачивать простои и т.д.). Товарообменным является труд, обязанность по обеспечению эффективного использования которого для достижения целей работодателя лежит на работнике, в результате чего работодателю фактически передается конечный продукт труда. Внешним признаком товарообменного труда является заключение договора гражданско-правового характера (возмездного оказания услуг, подряда, и т.д.). Данный вид труда является высокопроизводительным и оплачивается по максимально возможной цене, которой является цена продукта труда, почему этот труд в полной мере обоснованно носит название товарообменного [111, с. 11-12]. Классический трансфертный труд – труд, каким он в основной своей массе в начале XX в. в результате введения на предприятиях научного менеджмента, или научной организации труда (далее – НОТ). Это труд, специализирующийся на исполнении небольшой части производственного процесса и осуществляющийся строго по плану и в соответствии с пооперационными инструкциями, спускаемыми вышестоящим начальством [109, с. 19]. Товарообменный труд является более эффективным, чем труд трансфертный, с точки зрения, как работодателя, так и работника. Он более экономичен для работодателя, так как при переходе к товарообменному труду от трансфертного труда доход работодателя прирастает в большей степени, чем издержки работодателя на оплату труда. Он более экономичен и для работника, так как при переходе к нему доход работника растет в большей степени, чем его усилия, связанные с трудом. В обоих случаях падают удельные издержки единицы дохода. В силу взаимного интереса работника и работодателя к товарообменному труду он является и более доступным для них и менее опасным (с точки зрения издержек

смены партнера – за счет ускорения такой смены).

Более высокая эффективность товарообменного труда и обуславливает (объясняет) вытеснение (замену) трансфертного труда товарообменным, которая происходит как явно – в виде уменьшения доли в структуре занятости штатных работников, так и скрытно – когда исполнение функций товарообменного труда все больше и больше предусматривается классическим трудовым договором. Свидетельством процесса явного вытеснения трансфертного труда стал, прежде всего, бурный переход в последние годы работников из штата организаций на фриланс, причем данный переход не был вызван пандемией коронавируса и цифровизацией, а был лишь ускорен ими [29, с. 31-32]. И процесс прямого вытеснения трансфертного труда товарообменным в ближайшие годы будет нарастать. Согласно исследованию «Gig-экономика. Июль 2021», проведенному компанией PwC, он продолжится в части развития фриланса, под которым в исследовании понимаются вольнонаемные работники, работающие с компаниями на проектной основе по договорам (в России – ИП и самозанятые, работающие с компаниями по договорам ГПХ), и сезонные работники. Если в 2020 г. мировой рынок фриланса составлял 6,54 трлн долл. США (в том числе сезонной работы – 1,127 трлн долл. США), то в последующие годы он будет расти со среднегодовым темпом 16%, в результате чего в 2025 г. достигнет объема 13,84 трлн долл. США [48]. Данные по годам представлены на рисунке 5.



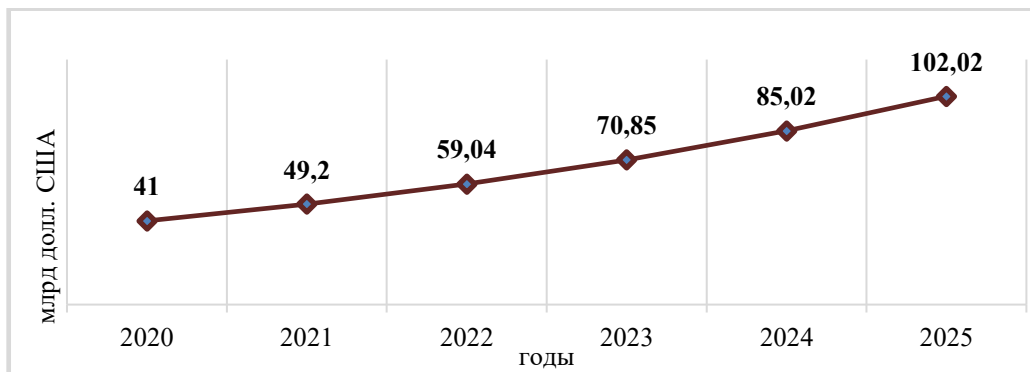
Источник: [48].

Рисунок 5 – Глобальный рынок фриланса в 2020-2025 гг.

Согласно же одному из обзоров прогнозных оценок, сформированных еще до кризиса 2008 г., то есть оптимистичных, до 2025 г. среднегодовой темп роста

мирового ВВП будет составлять 4,3% [90, с. 143]. Таким образом, даже по сравнению с этой цифрой скорость роста рынка фриланса почти в четыре раза больше ($16 / 4,3 = 3,7$). Это говорит об опережающем росте фриланса по сравнению с мировой экономикой, что, в свою очередь, указывает на опережающий рост фрилансеров в структуре занятости.

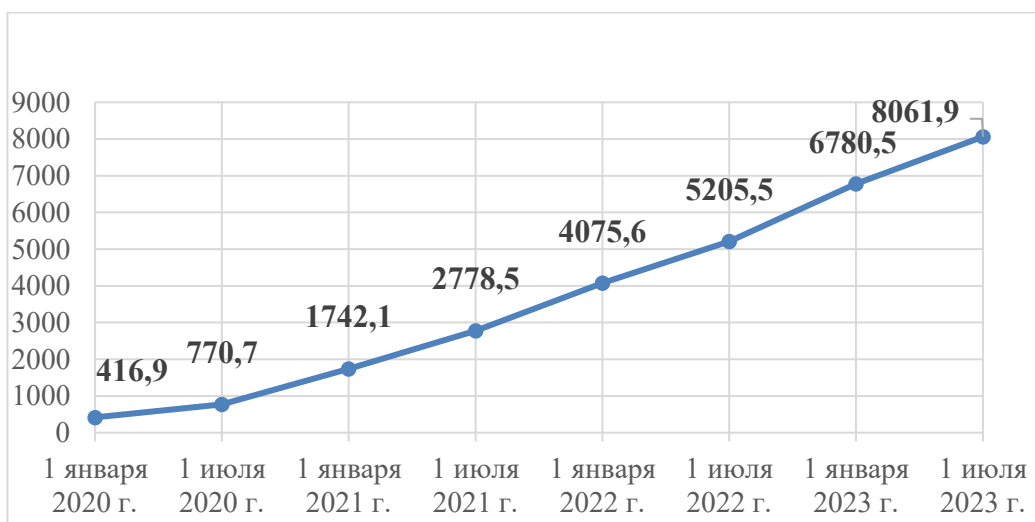
Интересно, что российскому рынку фриланса предрекается еще более бурный рост – со среднегодовым темпом 20%, в результате чего этот рынок с 41,0 млрд долл. США в 2020 г. вырастет до 102,02 млрд долл. США в 2025 году. Соответствующие годовые данные представлены на рисунке 6.



Источник: [48].

Рисунок 6 – Российский рынок фриланса в 2020-2025 гг.

Выше приведены прогнозные данные о росте фриланса в России в 2021-2023 гг. по показателю объема рынка. Однако официальные данные ФНС говорят о том, что фактические темпы роста фриланса в Российской Федерации оказались даже выше прогнозных – по показателю численности самозанятых, динамика которого приведена на рисунке 7.



Источник: [192].

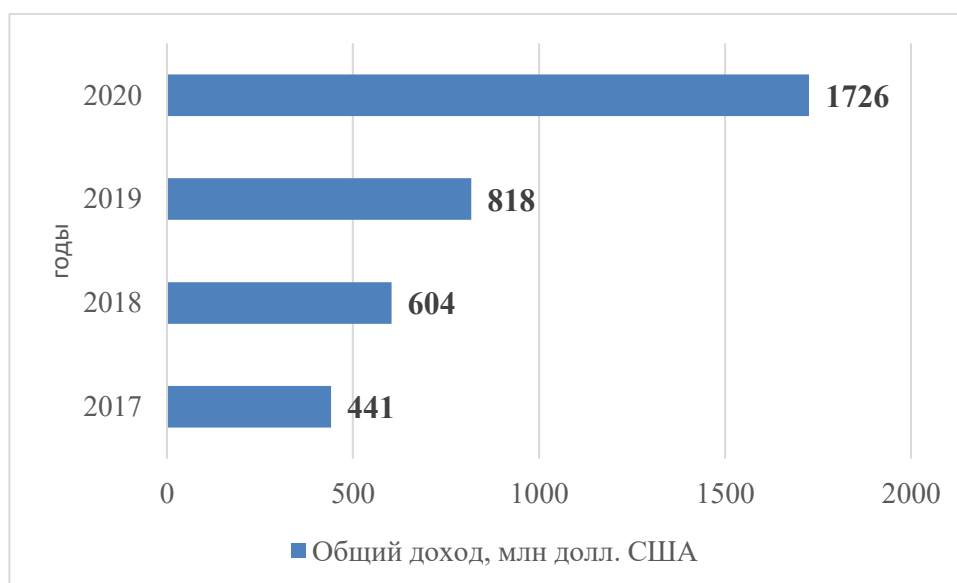
Рисунок 7 – Количество самозанятых в России в 2020-2023 гг., тыс.

Согласно приведенным выше данным, в 2021 г. численность самозанятых (на Западе именуемых фрилансерами) по сравнению с 2020 г. выросла на 133% $(4075,6 - 1742,1) / 1742,1 \times 100$), в 2022 г. по сравнению с 2021 г. – на 66 % $(6780,5 - 4075,6) / 4075,6 \times 100$), только за первую половину 2023 г. по сравнению с 2022 г. - на 18% $((8061,9 - 6780,5) / 6780,5 \times 100)$. Таким образом, в 2021-2023 гг. рост фриланса в России происходил темпами, которые значительно превышали предполагавшиеся 20% в год (в предположении о неизменности среднего дохода самозанятого).

Следует отметить, что рост самозанятости в России в определенной мере превышает динамику революционного освобождения труда, в связи с тем, что в статус самозанятых переходят индивидуальные производители из иных категорий, например ИП, не использующие наемный труд. Категория самозанятых возникла в 2019 г. в порядке проводимого государством эксперимента, призванного решить проблему теневого заработка россиян. Граждане и ИП, которые работают на себя, не имеют наемных сотрудников и получают доход до 2,4 млн руб., получили возможность зарегистрироваться в статусе самозанятого, дающего право на льготный налоговый режим – 4% от поступлений от физлиц и 6% – компаний [167]. Но, как выясняется, основную массу самозанятых образуют бывшие наемные работники. Согласно исследованию, проведенному в середине 2021 г., 35% самозанятых перешли в данный статус после работы по найму, а 28% ранее были безработными [178], то есть фактически стали самозанятыми также после работы по найму. Таким образом, 63% $(35 + 28)$ самозанятых, или почти 2/3 из них, раньше работали по найму. Исходя из этой цифры, за последние 3,5 года в Российской Федерации из работающих по найму в категорию самозанятых перешли 4818,4 тыс. чел. $(8061,9 - 416,9) \times 63 / 100$), или, при численности рабочей силы 75,8 млн чел. [98], более 6,3% экономически активного населения. При этом данные о динамике фриланса в Российской Федерации опровергают представление о том, что самозанятость стала вынужденным состоянием россиян, обусловленным, в частности, пандемией коронавируса. Коронавирусные ограничения были окончательно сняты Роспотребнадзором с 1 июля 2022 г.

[97], однако численность фрилансеров продолжила уверенный рост, увеличившись за год почти на 3 млн чел. ($8061,9 - 5205,5 = 2856,4$). Таким образом, как справедливо отмечают специалисты крупнейшей в Российской Федерации платформы по работе с самозанятыми для бизнеса «Рокет Ворк», фриланс сегодня – новый стиль жизни, культура, философия управления собственным временем и карьерной траекторией [167].

Необходимо отметить и бурный рост такого сегмента самозанятости, как хендмейд. О нем говорит рост общего дохода крупнейшего в мире маркетплейса товаров ручного изготовления, ремесленной продукции и товаров народных промыслов Etsy Inc., данные о котором представлены на рисунке 8.



Источник: составлено автором на основе [29, с. 34].
Рисунок 8 – Общий доход Etsy Inc. в 2017-2020 годах

Согласно приведенным выше данным, в 2018 г. по сравнению с 2017 г. общий доход маркетплейса вырос на 37% ($604 / 441 - 1$), в 2019 г. по сравнению с 2018 г. – на 35% ($818 / 604 - 1$), а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 111% ($1726 / 818 - 1$). Поскольку за 2020 г. продажи маркетплейса увеличились в два раза (составив 10 млрд долл. США) [29, с. 34], можно сказать, что рост общего дохода маркетплейса, составивший в том же году 2,1 раза ($1726 / 818$), приблизительно соответствует росту продаж хендмейда. При прочих равных условиях рост продаж Etsy Inc. характеризует рост самого производства хендмейда в мире. Даже с учетом инфляции соответствующие годовые приросты хендмейда несоизмеримо выше 4,3%

ежегодного прироста мирового ВВП. Опережающий же рост хендмейда по сравнению с мировой экономикой говорит об опережающем росте данного сегмента самозанятости в структуре занятости, то есть о вытеснении занятости в хендмейде традиционной занятости.

О прямом вытеснении трансфертного труда товарообменным трудом говорит неуклонный рост доли фермерских хозяйств в сельскохозяйственном производстве (по посевным площадям – главному фактору производства), о котором свидетельствуют данные, приведенные в таблице 6.

Таблица 6 – Доля посевных площадей крестьянских (фермерских) хозяйств России в 2016-2019 гг.

Доля посевных площадей	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	В 2019 г. в процентах к 2016 г.
Зерновые и зернобобовые	31,2	32,8	33,8	34,1	2,9 п.п.
Подсолнечник на зерно	27,7	29,1	29,0	29,2	2,5 п.п.
Сахарная свекла	11,9	11,8	11,2	10,9	-1,0
Картофель	10,4	9,5	10,4	10,8	0,4 п.п.
Овощи	17,1	16,3	16,9	18,5	1,4 п.п.

Источник: составлено автором по материалам [87, с. 14].

Что особенно впечатляет, уверенно, то есть из года в год, растет доля фермерских хозяйств в производстве главной сельскохозяйственной культуры, а именно зерновых.

Далее, рассмотрим концепцию освобождения труда от наемного (зарплатного) рабства, выделяющую стадии товарообменной трансформации труда. Термин «наемный, или зарплатный, раб» (wage slave) трактуется в английском языке как свойственная капитализму ситуация, когда работник юридически свободен и работает по собственной воле, но реально вынужден продавать свою рабочую силу, подчиняясь, чтобы выжить, условиям работодателя, так как его средства к существованию зависят лишь от одной зарплаты [256; 257]. Понятие «наемное, или зарплатное, рабство (раб)» имеет давнюю историю. Еще древнеримский философ и политики Марк Туллий Цицерон (106-43 годы до н.э.) в книге «Об обязанностях» писал, что недостойны свободного человека заработка тех, чей покупается труд, а не искусство, в занятиях поденщиков сама плата является вознаграждением за

рабское состояние [239, с. 96]. Впервые понятие «наемное рабство» широко раскрыто Н. Ленге (Simon-Nicolas-Henri Linqet) (1736-1794 г.), французским юристом и журналистом, казненным в годы Французской революции [254], в книге «Теории гражданских законов, или Основные начала общества» (1763 г.), цитированию которой К. Маркс уделил целую главу своей работы «Теории прибавочной стоимости» (IV том «Капитала»). Как писал Н. Ленге, рабство увековечено на земле под именем «поденщики» или «люди ручного труда». Так называемая свобода рабочего является его несчастьем. Из-за нее до него никому нет никакого дела. Ничтожная плата, которую ему обещают, едва достигает цены средств его существования, над ним стоят надсмотрщики, заставляющие его работать как можно быстрее, а когда работа закончена, его отпускают с таким же холодным безразличием, с каким его и приняли. Из-за его свободы рабочего ценят гораздо меньше, чем раба. Раб представляет для хозяина известную ценность, поскольку хозяин за раба заплатил, а за рабочего, которого нанял богач, не заплатил ничего. С тех пор, как прекратилась продажа людей, они перестали иметь какую-либо внутреннюю стоимость [126, с. 350-351].

Ф. Энгельс считал положение наемного работника более плохим, чем положение раба. Как он писал в «Принципах коммунизма» (1847 г.), каждый раб является собственностью отдельного господина, и уже вследствие заинтересованности последнего существование раба обеспечено, тогда как труд пролетария покупается лишь тогда, когда в нем кто-либо нуждается, и поэтому существование пролетария не обеспечено [124, с. 325].

Считается, что сам термин «зарплатное рабство (раб)» впервые стали использовать в 1836 г. во время своих протестных акций работницы организации Lowell Mill Girls [252]. Этот термин (wage slavery) широко использовался организациями рабочих в середине XIX в. для подчеркивания несамостоятельности рабочих, но к концу века стал вытесняться термином «зарплатная работа» (wage workers) в связи с тем, что организации трудящихся стали больше внимания уделять повышению заработной платы [251].

В экономической теории (политической экономии) тема закабаления и освобождения труда разрабатывалась, естественно, в марксистской науке. Буржуазная наука не могла разрабатывать эту тему, поскольку не признавала

закабаления труда, или наличия зарплатного рабства, во всяком случае, в начале XX в., когда закабаление труда завершилось. В ней, наоборот, как закабаление труда рассматривалось его освобождение в марксистско-ленинском представлении, началом которого был переход к труду на централизованно управляемых государственных предприятиях. В этом плане примечательно название соответствующего исследования, написанного известным западным экономистом Ф. Хайеком в 1940-1943 гг. – «Дорога в рабство», а также некоторых его глав, например, «Экономический контроль и тоталитаризм», «Социалистические корни нацизма» [231].

При этом данная тема раскрывалась в марксизме в соответствии с образцом, созданным основателями марксизма-ленинизма, который был представлен, прежде всего, в работе Ф. Энгельса «Принципы коммунизма» (1847 г.). Как теперь уже ясно, слабость марксистского подхода к изучению, как закабаления труда, так и его освобождения, состояла в том, что трактовка этих изменений в процессе использования фактора «труд» была привязана к марксистской концепции эволюции в процессе использования фактора «капитал». Это, очевидно, соответствует трактовке капитала как определяющего фактора производства (сам фундаментальный труд марксизма назывался «Капитал», а не «Труд»), поскольку, согласно марксизму, социально-экономическое развитие определяется развитием техники (то есть физического капитала), например, социальный класс «пролетариат» появился в результате промышленной революции (изобретения паровой машины, прядильных машин и т.д.) [124, с. 322]. И если процесс закабаления труда в марксистской науке в принципе мог быть раскрыт объективно, так как влияние авторитетов все же не является абсолютным, тем более, что он давно завершился (по отношению к науке позднего советского периода), то в трактовку процесса освобождения труда неизбежно вмешивалась принципиальная трактовка собственности на средства производства (организационно-правовой формы фактора «капитал»), соответствующий «новому» миру. Так, в «Принципах коммунизма», ставших прообразом «Манифеста коммунистической партии» (1848), Ф. Энгельс пишет, что предприятия будут находиться в ведении всего общества, вестись в интересах всего общества, управляться по общественному плану и всеми членами общества [124, с. 330]. Этому идеалу соответствует и освобождение труда или

свободный труд, несмотря на то, что работники остаются по отношению к предприятиям наемными работниками.

Не сложно обнаружить, что такая трактовка освобождения труда (свободного, или освобожденного, труда) господствует в отечественной литературе по настоящее время. Так, в промарксистской работе Громова А. отмечается, что у К. Маркса освобождение труда от наемного рабства ставится в зависимость от состояния техники, в том числе от того, в какой мере она сможет обеспечить удовлетворение потребностей людей, и делается вывод, что освобождение труда от такого рабства наступит тогда, когда рабочие перейдут к непосредственному управлению предприятиями, а наступит это тогда, когда замена машинами ручного труда приведет к необходимому для этого сокращению рабочего времени. При этом в работе критикуется трактовка освобождения труда И.В. Сталина, который решил, что труд на советских предприятиях является свободным лишь в силу того, на них нет капиталистов [51]. В работе Лапковой А.Г. отмечается, что участие рабочих в управлении предприятиями в целом, или демократизация труда, соответствует «идеальному общественному устройству» [107, с. 1230], что изначально стремление рабочих участвовать в управлении, или тяга к трудовой демократии, преследовало в качестве основной цели освобождение рабочих от положения наемного работника [107, с. 1231]. Следует отметить, что речь идет именно об участии работников в управлении предприятием в целом – совершенствовании форм и методов их участия в управлении производством, разработке направлений развития организации и выработке целей коллектива [107, с. 1233]. В работе Метик С.С. отмечается, что свобода трудящихся на предприятии состоит в том, что они осознанно получают производственные задания, все необходимые для производства ресурсы и выпускают товары в количестве и качестве, необходимом обществу [134].

Из уже сказанного выше ясно, что освобождение труда является фундаментальной закономерностью развития трудовых отношений не только потому, что эта закономерность является частным проявлением общей закономерности, характерной для всех сфер общественного воспроизводства и для сферы производства в частности, что показано в параграфах 2.1 и 2.2, но и потому, что освобождение труда связано с цивилизационными и формационными изменениями. Так, освобождение труда, как оно трактовалось марксистско-

ленинской наукой, связано с возникновением в стране социалистической цивилизации (в соответствии с западной классификацией социально-экономических систем) [135, с. 75] и построением в стране социалистической, а затем коммунистической общественно-экономической формации (в соответствии с марксистско-ленинской классификацией социально-экономических систем) [135, с. 89].

С точки зрения основы для исследования эволюции институтов рынка труда и обоснования направлений их реформирования данная закономерность носит фундаментальный характер еще и потому, что в ее основе лежит единство интересов (точнее – выражения интересов) работников и работодателей, поскольку они одинаково заинтересованы в освобождении труда, так как вменение работникам функций товарообменного труда связано с опережающим ростом относительно издержек, как дохода капиталистов, так и зарплаты трудящихся. Этот факт чрезвычайно упрощает реформирование институтов труда на основе данной закономерности, поскольку не требуется традиционное измерение общественных потерь и выигрышей от реформ и сопоставление их итогов, а также учет расклада сил потивоборствующих сторон при введении тех или иных институциональных изменений. Таким образом, реформы обосновываются лишь общим для всех и только экономическим выигрышем.

В связи с тем, что трактовка освобождения труда в марксистской науке должна была соответствовать положению труда на крупных предприятиях, принадлежащих государству, она не могла использовать для разработки концепции освобождения труда принцип инволюции, состоящий в развороте процесса развития вспять. Соответственно, в марксистской науке не мог быть признан и такой окончательный результат освобождения труда, как превращение работников из наемных работников в самозанятых (исторически – в кустарей и ремесленников). Сейчас для использования этого принципа препятствий нет, однако формирование на его основе концепции освобождения труда упирается в качество разработанной в марксистской науке концепции закабаления труда.

Важно, однако, сказать, что если принцип инволюции в марксизме не мог быть применен для формирования концепции освобождения труда напрямую, то есть прежде всего к положению труда на производстве, то, все же, как диалектики,

К. Маркс и Ф. Энгельс не могли так или иначе не использовать этот принцип при разработке данной концепции. Анализ «Принципов коммунизма» показывает, что Ф. Энгельс предполагал возратить человеку труда отнятое у него капиталом содержание труда «свободного человека» даже в условиях его работы по найму на государственном предприятии, неизбежно основанном на разделении труда. Так, Ф. Энгельс отмечает, что ремесленник был лишен возможности осуществлять весь процесс производства из-за разделения труда [124, с. 323], дополнительной работы на своем земельном участке [124, с. 326], в связи с чем предлагает в качестве одного из первых постреволюционных мероприятий создание дворцов в национальных имениях для коммун, которые будут одновременно заниматься и промышленным, и сельскохозяйственным производством [124, с. 333], предлагает постоянную смену родов труда, (очевидно, и в рамках одного предприятия. – примеч. автора), для чего рабочие путем обучения должны осваивать весь производственный процесс [124, с. 336]. Концепция «отнятого» содержания труда затем была дополнена в марксизме умственным трудом, в связи с чем элементом концепции освобождения труда стало преодоление противоположности между физическим и умственным трудом, что показано в параграфе 3.2.

Следует отметить, что проблемой марксистской науки в части разработки концепции закабаления труда являлось то, что образец анализа закабаления труда был сформирован в ней тогда, когда процесс закабаления еще не завершился, в связи с чем в этом образце не получила отражения последняя стадия закабаления труда, которой является отъем у человека труда функций по управлению собственным трудом, связанный с внедрением на предприятиях научной организации труда (далее – НОТ). Так, НОТ был введен в начале XX в., тогда как концепция закабаления труда была сформированная Ф. Энгельсом в 1847 г. Концепция закабаления труда, естественно, представлена и в работах продолжателя дела основателей марксизма – В.И. Ленина. Она была сформирована В.И. Лениным также до введения НОТ, даже в США – передовой капиталистической стране, и тоже в программном документе коммунистической партии, а именно «Объяснении программы» (июнь – июль 1896 г.) социал-демократической партии.

Далее, рассмотрим концепцию закабаления труда, созданную Ф. Энгельсом. В ней представлены только две стадии закабаления труда: 1) введение фабричной

системы, когда рабочие стали работать в помещениях и на машинах капиталистов, отказавшись от самостоятельной работы на низкопроизводительной технике, находящейся в их собственности; 2) разделение труда, когда рабочий, ранее выполнявший всю работу целиком, стал выполнять только ее часть [124, с. 323]. Важно отметить, что переход от работы на менее производительных машинах к работе на более производительных машинах не характеризует кардинальных изменений в собственно труде, который вообще при этом может не измениться. При этом снижение уровня оплаты труда рабочих – причем сразу до величины минимума, необходимого для поддержания жизни – Ф. Энгельс связывает лишь с первой стадией [124, с. 324].

Далее, рассмотрим концепцию закабаления труда, представленную в вышеуказанной работе В.И. Ленина. В качестве первой стадии закабаления труда В.И. Ленин также рассматривает введение фабричной системы (когда на место мелких ремесленных мастерских встают крупные заводы и фабрики), объясняя падение при этом уровня оплаты труда конъюнктурными причинами (заводы разоряли кустарей и крестьян, в связи с чем массы голодных людей прибывали на заводы из деревни, сбивая цену на труд) [115, с. 88-89]. В отличие от Ф. Энгельса, В.И. Ленин трактовал введение фабричной системы и с точки зрения влияния на собственно труд, отмечая крайнюю ценность для работника права самому распределять свой труд во времени и приравнивая утрату этого права к утрате воли. Как писал В.И. Ленин, ранее работник отдыхал, не работая в праздник, если его празднуют в окрестности, а фабрика не обращает внимания на обычный образ жизни работника, его семейное положение, привычки, умственные потребности, разрывает на части его отдых, заставляя работать ночью и в праздник [115, с. 94]. Следует отметить, что западные исследователи также отмечают чрезвычайную ценность для работников соответствующего права. Так, в работе Томпсон отмечается, что «в конце XVIII – начале XIX в. для английских рабочих разрыв в статусе между свободным ремесленником, который может когда хочет прийти и уйти, и наемным рабочим, подчиняющимся хозяйской дисциплине, был так велик, что люди готовы были проливать кровь за сохранение первого» [253].

В качестве второй стадии закабаления труда В.И. Ленин также выделяет разделение труда, называя его второй переменной, которую дает замена крупным

производством мелкого [115, с. 90]. И, в отличие от Ф. Энгельса, В.И. Ленин связывает понижение оплаты труда и с введением разделения труда, правда, как и раньше, объясняя ее понижение причинами конъюнктурного характера (работодатели получают возможность снижать оплату труда за счет того, что работники привыкают к исполнению одной операции, из-за чего им сложно найти другую работу [115, с. 90]). Интересно, что В.И. Ленин затем (в 1910–1920-е годы) не обогащает свою концепцию закабаления труда стадией введения НОТ, хотя и является свидетелем этого процесса. Дело в том, что лишение работника функций по управлению собственным трудом, выступавшее одним из элементов НОТ, являлось частью «системы Ф.У. Тейлора», а В.И. Ленин призывал внедрять у нас эту систему, в частности за то, что она предполагала максимальное разделение труда, состоящее во введении «фордовского» принципа организации труда «одно движение – одна работа», за которое ратовал В.И. Ленин [244], так как в случае, когда разделение труда сопровождается введением машин, эффективность производства повышается, что показано ниже. Таким образом, В.И. Ленин, и понимая, что введение НОТ означает очередное закабаление труда, не мог этого признать официально. Отсюда, НОТ фактически рассматривался у нас как элемент освобождения труда – неслучайно главный пропагандист фордизма в Российской Федерации Н.С. Лавров, который еще в 1916 г. посетил заводы Форда и прочитал о фордизме 1500 публичных лекций, стал автором утопии о построении коммунизма на основе фордизма [244].

Концепция закабаления труда, созданная классиками марксизма-ленинизма, не могла не задавать жестких рамок для соответствующих исследований в марксистской науке. Вместе с тем, отечественному исследователю труда А.И. Тюменеву (1923 г.), писавшему, естественно, в духе марксизма, в своей работе удалось обогатить марксистско-ленинскую концепцию закабаления труда, выделив еще одну стадию закабаления, начинающую данный процесс. В качестве первой стадии закабаления труда А.И. Тюменев выделил разобщение производителя и рынка, или возникновение домашней промышленности, когда ремесленники все сырье получают от торговых капиталистов и им же сдают готовую продукцию по ценам, установленным заранее. А.И. Тюменев отмечает, что работник теперь получает за труд уже не цену товара, а низкую плату, которая едва позволяет ему

поддерживать свое существование [227, с. 87-88]. Таким образом, по А.И. Тюменеву, уже на этой, более ранней, стадии плата за труд достигает минимально возможного значения – величины прожиточного минимума.

Вторая стадия закабаления труда, состоящая в сосредоточении работников в общем производственном помещении, у А.И. Тюменева, в отличие от основателей марксизма-ленинизма, не получает характеристики как таковая, ни как стадия собственно закабаления труда (отъема права самостоятельного распределения труда во времени – как у В.И. Ленина), ни как стадия понижения уровня оплаты труда (как у Ф. Энгельса и В.И. Ленина). А.И. Тюменев лишь отмечает, что это позволило капиталистам сэкономить на снабжении работников материалами и получении от них готовой продукции, а также на инструментах, которые работники теперь передают друг другу [227, с. 90].

Выделяя третью стадию разделения труда, А.И. Тюменев справедливо отмечает произошедшее на ней изменение характера труда – превращение работника в автомат, лишение его деятельности всякого духовного содержания, превращение работника в нравственного и физического калеку [227, с. 91-92]. А.И. Тюменев отмечает и соответствующее падение зарплаты на мануфактурах и фабриках при введении на них разделения труда. Если в начале мануфактурного периода во Франции (XVI в.) зарплата рабочего составляла 1230 фр., затем упала до 750 фр. (в начале XVII в.) и 516 фр. (в конце XVII в.) [227, с. 92].

А.И. Тюменев выделяет еще и четвертую стадию закабаления труда, как введение машин, поскольку, в отличие от Ф. Энгельса и В.И. Ленина, считает, что сосредоточение работников в общих производственных помещениях не является (непосредственно) связано с переходом к работе на высокопроизводительных машинах капиталистов, находящихся в этих помещениях. Как справедливо отмечает А.И. Тюменев, ранее использовавшиеся приемы труда, основанные на навыке и сноровке, в результате внедрения машин стали все больше и больше сводиться к наблюдению за машинами, удалению от них готовых изделий и доставке к ним материалов, что превратило работника (из автомата) в простой придаток машины [227, с. 99]. Но, введение машин скорее способно сделать уже разделенный труд рабочего более сложным, чем простым, так как теперь ему требуется знание техники. В связи с этим, введение машин как стадия закабаления труда не

рассматривается. В.И. Ленин не рассматривал введение машин как стадию закабаления труда, хотя и отмечал, что этот процесс привел к понижению оплаты труда по тем же конъюнктурным основаниям – так как машины требуют меньше физического труда, к ним ставят женщин и детей, платя им меньшие деньги, при введении машин рабочие массово выталкиваются с фабрик, что создает безработицу, в связи с чем создается возможность увеличить рабочий день, превращение рабочего в придаток машины обесценивает искусство работника, так что он может быть заменен чернорабочим, готовым работать за меньшие деньги [115, с. 90-91], причем последнее, очевидно, для случая, когда введение машин сопровождается разделением труда.

Правда, как и основатели марксизма-ленинизма, А.И. Тюменев, не выделяет такой стадии закабаления труда, как введение НОТ.

Таким образом, в марксистской экономической теории была сформирована концепция закабаления труда, согласно которой соответствующий процесс состоял из трех стадий: 1) разобщение производителя и рынка; 2) введение фабричной системы; 3) введение разделения труда. Ее недостатками были: 1) слабое отражение в названиях этапов изменений в характере собственно труда (например, введение фабричной системы); 2) отсутствие стадии, соответствующей ведению НОТ; 3) Ф. Энгельс, А.И. Тюменев отмечали, что «одноэтапное падение оплаты труда с уровня цены товара до величины прожиточного минимума», а В.И. Ленин – «либо ее падение на каждой стадии, но объясняемое очередным ростом предложения рабочей силы».

Тем не менее, в марксистском направлении экономической теории (политической экономии) формирование концепции освобождения труда от наемного рабства могло бы прочно опереться на концепцию закабаления труда, если иметь возможным воспользоваться для этого концепцией инволюции.

В связи с тем, что в западной (буржуазной) политической экономии (экономической теории) отсутствовала концепция закабаления труда, концепция освобождения труда в ней могла формироваться лишь стихийно, в виде выделения внутренних (не связанных с техникой) факторов производительности труда, не имея соответствующего названия, и как таковая, должна была вырабатываться, прежде всего, в науке об управлении (менеджменте). Последнее объясняется тем, что

окончательное закабаление труда нашло отражение в НОТ, представляющей собой такой раздел менеджмента, как управление персоналом. Соответственно, и западная концепция освобождения труда должна была начать формироваться в менеджмент-науке в менеджменте персонала, причем в виде критики положений НОТ (системы Ф.У. Тейлора). Ее формирование и началось в середине 1950-х годов, о чем можно судить по работе известного западного специалиста по менеджменту П.Ф. Друкера «Практика менеджмента». П.Ф. Друкер выделяет два «слепых пятна» системы Ф.У. Тейлора, а именно разделение труда и разделение планирования и исполнения. Заметим, что разделение труда соответствует последней стадии закабаления труда, выделенной основателями марксизма-ленинизма, а разделение планирования и исполнения (лишение работников функций по управлению своим трудом) соответствует как раз той стадии закабаления труда, которую не выделили последние в связи с тем, что формировали свои концепции разделения труда до того, как началось внедрение НОТ на предприятиях. П.Ф. Друкер доказывает, что разделение труда и отделение планирования от исполнения в действительности являются факторами не повышения, а понижения производительности, в связи с чем возврат рабочим соответствующих функций приводит к росту производительности. П.Ф. Друкер приводит, в частности, такой яркий пример роста производительности при поручении работникам интегрированных (состоящих не из отдельных операций, а из их последовательностей, завершающихся очевидным общественно полезным результатом) работ, как поручение во время Второй мировой войны на авиазаводах США всего процесса сборки авиационных моторов (насчитывавшего 80 операций) неграмотным негритянкам, в итоге чего сборка авиадвигателей стала осуществляться быстрее и качественнее, чем ранее рабочими на конвейере [60, с. 291]. Как отмечал П.Ф. Друкер, в условиях внедрения новых технологий (автоматизации) труд не может быть адекватно организован, если от исполнения работы отделить ее планирование. Чтобы устанавливать оборудование и управлять им, программировать его, следить за его исправностью, рабочим требуются знания, ответственность и принятие решений, то есть планирование, и завтра они должны планировать лучше, чем их непосредственные начальники сегодня [60, с. 282-287]. Таким образом, П.Ф. Друкер обосновывает концепцию освобождения труда, состоящую из двух стадий, соответствующих двум последним стадиям закабаления

труда, и очевидным образом неполную. Недостатком его концепции эволюции труда также является то, что она исходит из принципиальной ошибочности соответствующих положений НОТ, тогда как в действительности при сопутствовавших внедрению этих положений обстоятельствах внедрение последних вполне обоснованным, что будет показано ниже. Это подтверждается тем, что, в частности, введение пооперационных инструкций вызвало в США значительный подъем производительности. В работе К.В. Томпсона приводится следующий эффект от введения инструкционных карточек: рост производительности машины и того же самого рабочего в 2-3 раза обыкновенны, но нередки случаи, когда производительность увеличивалась в 7-10 раз [220, с. 15].

Определенным шагом в разработке концепции освобождения труда в западном менеджменте персонала стала разработка концепций, отражающих изменения отношения работодателей к работникам, а работников – к труду, по сравнению с тем, что имело место на стадии окончательного закабаления труда, когда труд лишился не только внешней, но и внутренней духовности. Это концепция человеческих отношений, показавшая, что работников нельзя рассматривать как механизмы, возникшая в ходе «хоторнских» экспериментов психолога Э. Мэйо, проводившихся в 1924-1932 гг. в г. Хоторн (США) на заводе Western Electric. Эксперименты проводились в связи с введением НОТ в части нормализации условий труда (освещения, перерывов в работе и т.д.) и показали, что при улучшении условий труда производительность сборщиц реле, естественно, росла, но при обратном их ухудшении падала незначительно, что позволило Э. Мэйо заключить, что одним из факторов производительности является отклик работников на внимание, проявленное к ним руководством, в том числе оказанное им доверие участвовать в эксперименте [235]. Это также X–Y-теория Д. Макгрегора, представленная в его работе «Человеческая сторона предпринимательства» (1960), согласно которой есть 2 типа представлений менеджеров о работниках. Согласно представлению 1-го типа (теории X), типичный работник относится к труду с отвращением и стремится отлынивать от него при малейшей возможности, и поэтому для достижения целей организации его нужно принуждать к труду, контролировать порученные действия, угрожая за их неисполнение наказанием, что типичный работник предпочитает избегать ответственности и получать приказы, нечестолубив, а его главной

ценностью является безопасность. [103, с. 187-188]. Согласно представлению 2-го типа (теории Y), типичному работнику физическая и умственная деятельность свойственна так же, как игра или отдых, преданность работника целям организации может принести ему самоудовлетворение как следствие затрат усилий, направленных на их достижение, он, если имеет необходимую подготовку, может и даже стремится взять на себя ответственность, при достижении целей организации ему присуща высокая степень воображения, сообразительности, и творческой активности [103, с. 188]. По мнению Д. Макгрегора, сегодня (в конце 1950-х годов – примечание автора) господствует теория X, но современному бизнесу следует исходить из теории Y, в связи с чем нужно высвободить энергию сотрудников и направить ее на достижение целей организации [103, с. 188]. Фактически теория Д. Макгрегором была теорией освобождения труда от наемного рабства в виде разницы между трудом Y и трудом X. Ее недостатком является отсутствие стадий освобождения труда, а также соответствующего названия. Между тем, о том, что X–Y-теория Д. Макгрегора является концепцией освобождения труда, позволяют судить результаты преобразований в труде, сделанные на ее основе. Это, например, реорганизация клининговой компании SOL Cleaning Services. В ней нет названий должностей, отсутствует распределение мест на парковке и другие символы иерархического статуса, то есть все сотрудники равны, все функции компании осуществляют самоуправляемые команды. Эти команды сами формируют свой бюджет, сами набирают нужных им работников, сами выстраивают отношения с клиентами, для чего пользуются программами обучения (управлению временем, бюджетированию, обслуживанию клиентов и т.д.). При этом уборщики и уборщицы фактически действуют как предприниматели [55, с. 85]. Таким образом, очевидным плюсом соответствующей концепции освобождения труда по сравнению с таковой П.Ф. Друкера является превращение работника в ходе этого процесса практически в самозанятого, то есть его почти полное освобождение от наемного рабства. В статье К.Н. Лебедева этот этап освобождения труда получил название «почти предприниматель» [109, с. 22]. Для полного освобождения от наемного рабства уборщикам осталось лишь оформить самозанятость, сделав доходами компании плату уборщиков за использование имени компании и за их обеспечение всем необходимым для работы (как вариант).

Очевидно, что вариантом концепции освобождения труда является концепция обучающейся организации, которая возникла и стала развиваться после появления книги П. Сенге «Пятая дисциплина: искусство и практика обучающихся организаций» (1990 г.). Обучающаяся организация – организация, все работники которой принимают участие в выявлении проблем и поиске уникальных способов их решения [55, с. 92]. Сущностью обучающейся организации является наделение работников властью, то есть делегирование полномочий. Такая организация состоит из команд, действующих на основе самоуправления, которые сами занимаются календарным планированием своей деятельности, выбирают методы работы и даже системы оплаты труда, обучаются и координируют свою деятельность с другими командами. Наделение властью сопровождается предоставлением свободы, ресурсов, информации и обучения, необходимых для эффективного труда и принятия решений, в связи с чем задания выполняются без (пристального) контроля со стороны непосредственного начальства [55, с. 93]. О том, что концепция обучающейся организации является концепцией освобождения труда, также говорят соответствующие результаты организационных преобразований, сделанных на ее основе. Так, в компании Cementos Mexicanos (Семех), существующей уже больше 100 лет, после внедрения концепции обучающейся организации каждый цементовоз фактически превратился в самостоятельную бизнес-единицу, которую возглавляет водитель, мыслящий как бизнесмен, что привело к тому, что «окно доставки» сократилось до 20 минут с 3 часов и сократится еще вдвое [55, с. 98]. Недостатки и плюсы концепции обучающейся организации как концепции освобождения труда – те же, что и у X–Y-теории Д. Макгрегора.

Следует отметить, что концепции освобождения труда П.Ф. Друкера, Д. Макгрегора и П. Сенге фактически построены на принципе инволюции, то есть на идее развертывания процесса эволюции вспять.

В работах Ю.И. Будович и К.Н. Лебедева представлена наиболее обоснованная концепция закабаления и освобождения труда, в которых использовано все лучшее на соответствующую тему, созданное в марксистской и буржуазной науке. Концепция закабаления труда фактически была сформирована на основе марксистской концепции закабаления труда с добавлением последней стадии, выделенной П.Ф. Друкером. На ее основе с использованием принципа

инволюции, что характерно для формирования западных концепций освобождения труда и отчасти – для марксистско-ленинской, была сформирована концепция освобождения труда от наемного рабства, завершающим этапом которого, является превращение работника в самозанятого, идущая дальше западной модели, где последним этапом является превращение работника в «почти предпринимателя». В работе Лебедева К.Н. выделены следующие стадии закабаления труда:

- 1) лишение работников функций сбыта и снабжения в их видах деятельности и передача этих функций работодателям, когда кустари и ремесленники стали производить товары по заказам торговых капиталистов и из доставляемых ими материалов (домашняя промышленность);
- 2) лишение работников функции распределения собственного труда во времени и ее передача работодателям, когда работники стали подчиняться трудовому распорядку, устанавливаемому для них капиталистами, в связи с их сосредоточением в общих трудовых помещениях (фабриках и так далее);
- 3) превращение работников из лиц, осуществляющих весь производственный процесс (и управляющих им) в лиц, исполняющих его отдельные части с передачей управления производством в целом работодателям, когда на мануфактурах произведено разделение труда;
- 4) лишение работников функций по разработке исполняемых процессов и их передача работодателям, когда на предприятиях была введена НОТ. При этом каждый этап закабаления труда сопровождался последовательным снижением эквивалентного уровня его оплаты в связи с соответствующим падением сложности труда, который достиг минимума, соответствующего прожиточному минимуму, на четвертой стадии закабаления [109, с. 17-20].

На основе принципа инволюции были выделены стадии процесса освобождения труда от наемного рабства:

- 1) возврат работникам функций по разработке осуществляемых ими процессов;
- 2), возврат функций по осуществлению (и управлению) всего производственного процесса;
- 3) возврат работникам права самостоятельно распределять свой труд во времени;
- 4) возврат функций по управлению (и осуществлению) сбытом и реализацией изготавливаемых ими продуктов [109, с. 20-21].

В концепции индивидуального освобождения труда показано, что определяющим в процессе освобождения труда является возврат функций по управлению собственным трудом, поскольку предоставление здесь полной свободы подтолкнет работника в целях повышения

эффективности своего труда к исполнению остальных функций свободного труда [109, с. 21].

В статьях Лебедева К.Н., 2021г.; Будович Ю.И. показано, что занижение оплаты труда по сравнению с уровнем его сложности, обусловливаемым исполнением функций товарообменного труда, приводит к тому, что работники «явочным» порядком приводят эту сложность к уровню оплаты труда, то есть прекращают выполнять часть таких функций [30, с. 31; 111, с. 11]. При этом в работах данных авторов не обращается внимание на то, что сложность труда определяется не только его сложностью, связанной с исполнением функций товарообменного труда, но и сложностью, связанной с уровнем квалификации исполняемой работы. В связи с этим может быть предложена подчеркивающая этот важный для данного исследования момент концепция двух шкал сложности труда, которая рассмотрена в главе 3.

В работе Лебедева К.Н. дано экономическое объяснение процесса освобождения труда, состоящее в том, что при прочих равных условиях каждый шаг по освобождению труда приводит к росту эффективности производства: первый шаг – за счет большей успешности в разработке осуществляемых процессов (рационализации, их приспособлении к новым обстоятельствам) непосредственных исполнителей, так как они могут досконально их изучить и приступить к их совершенствованию немедленно, в отличие от сторонних рационализаторов; второй шаг – за счет перехода к созидательному труду, завершающемуся общественно-значимым результатом (к интегральному труду), так как работник его больше ценит, в связи с чем проявляет о его эффективности большую заботу; третий шаг – за счет того, что труд в разное время имеет разную производительность, и работник может лучше выбрать для труда наиболее успешное время; четвертый шаг – за счет возможности заменить неэффективных поставщиков и заказчиков. Ранее и экономическое объяснение процесса закабаления труда, не понятого П.Ф. Друкером. Каждый шаг закабаления труда, действительно, означал снижение производительности собственно труда, но капиталисты шли на них потому, что эти шаги позволяли применить способы повышения эффективности производства, которые значительно перекрывали ее снижение по причине закабаления труда. Так, отъем функций по снабжению и сбыту позволял монополизировать рынки,

сосредоточение работников в общих помещениях и разделение труда позволяло вводить машины, лишение функций по разработке исполняемых процессов позволяло ввести эффективные операционные инструкции [108, с. 40]. Фактически был экономически обоснован разворот от закабаления труда к его освобождению – исчерпание соответствующих способов повышения эффективности производства, когда дальнейшее повышение его эффективности возможно лишь по пути возврата работникам функций, отобранных в ходе закабаления их труда.

Наконец, в вышеуказанной работе доказано, что индивидуальное хозяйство, переходом к которому завершается освобождение труда, с точки зрения присущих ему систем обеспечения трудом и капиталом является самой эффективной формой хозяйствования. В частности, показано, что из двух форм предприятий, использующих одновременно товарообменную систему обеспечения и трудом, и капиталом, что делает их самыми эффективными формами хозяйствования, а именно производственного кооператива и индивидуального хозяйства, ИХ является более эффективной формой. Соответственно, более низкая эффективность капитальной системы ПК объясняется, во-первых, тем, что управляемое на уровнях ниже высшего и непосредственно используемое исполнителями имущество ПК может не оказаться взносами соответствующих работников, что обуславливает недостаточную заботу о нем, и, во-вторых, задержкой в принятии решений в случае противодействия такой «заботе» со стороны тех лиц, чьими взносами они являются. Более же низкая эффективность свободного труда, используемого в ПК, объясняется необходимостью согласования действий, относящихся к функциям свободного труда, с другими заинтересованными членами ПК [108, с. 39-41]. Приведены примеры из истории экономического быта, когда индивидуальное хозяйство (ремесленное, крестьянское и пр.) вытесняло формы крупного хозяйствования при том же уровне используемой техники [108, с. 41-45], то есть обоснована необходимость возврата к преимущественно самозанятости в экономике на основе автоматизации крупного производства и развития малой механизации для индивидуального труда [108, с. 42].

Следует отметить, что индивидуальное хозяйство, равно как и производственный кооператив и централизованно управляемое государственное

предприятие, входило в число «перспективных» форм хозяйствования (не предполагавших эксплуатацию человека человеком), предлагавшихся авторами социалистических и коммунистических учений, о чем написано в работе Туган-Барановского М.И., в частности отмечается, что анархист Годвин видел в качестве идеала хозяйствования отказ людей от совместного исполнения работ, что будет обеспечено развитием техники [227, с. 94]. Многие современные экономисты также рассматривают самозанятость в качестве формы хозяйствования будущего, например, в работе Розова А. отмечается, что после завершения спирали диалектики нормой станут самозанятые ремесленники, образующие партнерства, а не наемные рабочие, работающие на чужом предприятии [184].

В работах Ю.И. Будович и К.Н. Лебедева, помимо осуществления теоретической разработки концепции освобождения труда, были собраны факты из истории народного хозяйства, подтверждающие, что соответствующая закономерность давно наблюдается в труде штатных работников предприятий. Так, в статье Лебедева К.Н. на примере стахановского движения в СССР в 1930-е годы, которое движением штатных сотрудников предприятий, показано, что освобождение труда от наемного рабства, относящееся к его первой и второй стадии, началось [109, с. 20-21]. В статье Будович Ю.И. были приведены реальные примеры современных западных фирм, на которых осуществлено почти полное освобождение труда [31, с. 28-29]. В этой статье показано, что все социалистическое соревнование в СССР выступало формой освобождения труда наемных работников [30, с. 33], в связи с чем на примере разных направлений социалистического соревнования были установлены факты еще более раннего начала процесса освобождения труда и его отдельных стадий, например в виде начавшегося еще в 1919 г. движения «коммунистических субботников», соответствовавшего даже третьей стадии освобождения труда, состоящей в возврате работникам права самим выбирать время работы [30, с. 34-35].

Таким образом, показано, что общевоспроизводственная тенденция и такая же тенденция в фазе производства, состоящая в товарообменной трансформации систем ресурсообеспечения, действительно находит проявление в сфере трудовых отношений, дополнительно обоснована фундаментальность тенденции освобождения труда как тенденции, затрагивающей область собственно трудовых

отношений и как основы для институционального реформирования, обоснованно применение как основы для изучения развития институтов рынка труда рассмотренной выше концепции стадий освобождения труда (на ее основе разработана представленная в параграфе 1.2 концепция признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда, выступающая «рабочим инструментом» исследования развития институтов в предложенном подходе), установлены временные границы эволюционно исследования в разрабатываемом подходе (конец 1910-х годов).

Выводы по главе 2:

1) Тенденция товарообменной трансформации процессов обеспечения ресурсами в настоящее время охватывает все фазы воспроизводственного процесса. Она присуща всем непроизводственным фазам, а именно распределению (например, сфере обеспечения в старости), обмену (например, обеспечению экономики средствами платежа), потреблению (например, сфере потребительского кредитования). Она присуща фазе производства (например, сферам обеспечения собственным и заемным капиталом). Проявлением соответствующей общевоспроизводственной закономерности в развитии процессов ресурсообеспечения и таковой в обеспечении фазы производства факторами производства в области обеспечения экономики ресурсом «труд» является тенденция «освобождения труда от наемного рабства». Тенденция товарообменной трансформации процессов ресурсообеспечения объясняется более высокой эффективностью товарообменных (основанных на сделках купли-продажи товаров) систем ресурсообеспечения по сравнению с трансфертными альтернативами (основанными на трансфертных сделках), с точки зрения, как получателей ресурсов, так и ресурсодателей, несмотря на более высокую плату за ресурсы. Эта более высокая плата и объясняет более высокую эффективность товарообменных аналогов. Ресурсополучатели, заплатив за ресурсы полную цену, начинают их адекватно ценить и, соответственно, проявлять адекватную заботу об их эффективном использовании, а ресурсодатели, получая за ресурсы полную плату, обязуются за это оказывать ресурсополучателям помощь в эффективном использовании ресурсов. Это обуславливает, прежде всего, более высокую

экономичность товарообменных систем (более низкие издержки на получение единицы дохода), но также и их большую доступность, и меньшую опасность, как для ресурсодателей, так и для ресурсополучателей.

2) Освобождение труда представляет собой вытеснение товарообменным трудом трансфертного труда. Трансфертный труд – оплачиваемый по цене прожиточного минимума низкопроизводительный труд, управление которым осуществляет работодатель. Трансфертный труд – оплачиваемый по цене продукта труда высокопроизводительный труд, управление которым в интересах работодателя осуществляет сам работник. Освобождение труда осуществляется как явно, когда все больше работников увольняется из штатов организаций и переходит к сотрудничеству со своими бывшими работодателями на основе договоров гражданско-правового характера (в статусе самозанятых или ИП, не использующих наемный труд), продавая им не трудовую функцию, а продукт своего труда, или так же, работая на рынок, и неявно, когда все больше обязанностей по исполнению функций свободного труда предусматривается для штатных сотрудников организаций в трудовых договорах с ними.

3) Освобождение труда представляет собой возврат человеку труда отнятых у него капиталом функций свободного труда (управление собственным трудом, осуществление интегрированных работ, самостоятельное распределение своего труда во времени, воздействие на смежных работников и партнеров предприятия), сопровождающийся повышением эффективности производства и эквивалентным увеличению сложности труда повышением уровня его оплаты. Тенденция освобождения труда стала проявлять себя с конца 1910-х годов, причем в Российской Федерации и в форме развития разных движений в социалистическом соревновании, например, стахановское движение конца 1930-х годов за совмещение профессий являлось формой освобождения труда в части возврата ему функций по исполнению интегрированных работ.

4) Фундаментальный характер такой закономерности развития трудовых отношений, как освобождение труда от наемного рабства, состоит не только в том, что она является проявлением общевоспроизводственной и общепроизводственной тенденции в развитии процессов обеспечения ресурсами, состоящей в их товарообменной трансформации, но и в том, что освобождение труда связано с

цивилизационными и формационными изменениями социально-экономических систем, а также с долгожданным единством выражения экономических интересов работодателей и работников.

Глава 3

Совершенствование институтов российского рынка труда

3.1 Развитие институтов трудового договора в направлении товарообменной трансформации

В настоящем параграфе рассматривается появление и развитие институтов «ответственного» труда, то есть институтов, которые закрепляют за работниками функции товарообменного труда, не спрашивая у них на это согласия. Напомним, что прямыми признаками товарообменной трансформации институтов рынка труда выступают: 1) предоставление работникам прав и закрепление за ними обязанностей по управлению своим трудом; 2) то же по осуществлению работниками интегрированных работ; 3) то же по самостоятельному распределению работниками своего труда во времени; 4) то же по осуществлению воздействий на смежных работников и организации, а косвенными – повышение эффективности производства и эквивалентного уровня оплаты труда вследствие введения (использования) института. В настоящем параграфе исследуются институт доплаты, институты обязательного социального страхования и ценностей компании, институты квалификаций, бригады и соцсоревнования.

Освобождение труда (возврат человеку труда функций свободного труда) связано с повышением уровня его оплаты, эквивалентным соответствующему увеличению сложности труда. Освобождение труда образует вторую шкалу сложности труда после повышения квалификации, что показано в параграфе 2.3, и, следовательно, как и повышение квалификации, должно быть связано с увеличением постоянной части заработной платы, посредством которой оплачивается уже достигнутое в труде. Поскольку товарообменная трансформация наемного труда и его институтов идет уже 100 лет, естественно предположить, что способ оплаты дополнительной сложности труда, связанной с принятием работниками функций товарообменного труда, уже представлен в институте заработной платы.

В Российской Федерации заработная плата включает три части: 1) вознаграждение, зависящее от квалификации работника, количества и качества его работы, а также от ее условий; 2) компенсационные выплаты – надбавки и

доплаты за труд в условиях, которые отклоняются от нормальных; 3) стимулирующие выплаты – премии, стимулирующие доплаты и надбавки, иные выплаты (ст. 129 ТК РФ) [225]. Понятно, что посредством первой части заработной платы оплачивается разная сложность труда, связанная с квалификацией работника (труда). Вторая часть вообще не связана со сложностью труда. Таким образом, способ оплаты функций товарообменного труда остается искать в третьей части заработной платы. И он там представлен. Как считают специалисты, стимулирующие надбавки и доплаты, в отличие от премиальных выплат, имеют постоянный характер и выплачиваются за уже достигнутые результаты и индивидуальные качества работника, обуславливающие его высокую результативность, а не за требующие оценки достижения [154, с. 99-100]. Таким образом, стимулирующие доплаты и представляют собой стихийно сформировавшийся элемент заработной платы, позволяющий адекватно оплачивать функции свободного труда, принимаемые работниками, поскольку они являются постоянными надбавками к традиционному вознаграждению за труд и даже трактуются как компенсационные выплаты за осуществление дополнительных функций сверх функций, установленных трудовым договором [135]. Заметим, что премиальные выплаты не приспособлены для оплаты функций товарообменного труда, поскольку выплачиваются за достижения, требующие оценки, а не за уже достигнутое в труде, а также имеют непостоянный характер, как по величине, так и по времени выплаты, в то время как оплата повышенной сложности должна носить постоянный характер. В связи с этим оплата функций свободного труда посредством премий дестимулирует работников к исполнению этих функций. При этом главным дестимулирующим фактором является требование оценки достижений работника, в связи с чем дестимулирование будет иметь место даже тогда, когда соответствующие премии неизменны по величине и выплачиваются ежемесячно даже вместе с обычным вознаграждением за труд.

Институт постоянных доплат и надбавок (далее – институт доплаты) не только представлен в институте заработной платы в Российской Федерации, но и активно используется, причем именно для оплаты исполнения функций товарообменного труда. Как отмечают специалисты, из всех надбавок и доплат (а они присутствуют также во второй части заработной платы) наиболее распространенными в Российской

Федерации являются таковые за сложность труда, напряженность труда, его интенсивность и высокие показатели. При этом сложность труда трактуется как повышенная ответственность работника, наличие в труде элементов творчества, самостоятельное принятие решений в нестандартных случаях и даже принятие работником на себя руководства процессом производства. Напряженность труда определяется как повышенная нагрузка на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника [208]. Не сложно понять, что приведенные выше элементы сложности и напряженности труда, наиболее часто оплачиваемые посредством доплат в России, как раз и являются признаками товарообменного труда, а именно его функций по управлению собственным трудом (первый признак из представленных на с. 32 диссертации). Поскольку институт доплат связан с наделением работников, по крайней мере, этими функциями, можно заключить, что институт доплат стал результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда, а более конкретно – института заработной платы. При этом институт доплат, будучи использованным для регулирования труда работника, вменяет ему в обязанность исполнение соответствующих функций товарообменного труда, то есть является институтом именно ответственного труда.

Далее, рассмотрим эволюцию института доплат. Труд в народном хозяйстве приобрел классический трансфертный вид в итоге введения на предприятиях НОТ в начале XX в., когда работники лишились функций по управлению собственным трудом и стали трудиться на основе и в строгом соответствии с выдаваемыми им начальниками общими планами деятельности и планами отдельных работ, а также пооперационными инструкциями [109, с. 19]. В связи с превращением труда в трансфертный труд, в соответствующие времена в организациях не могло быть систем оплаты труда, учитывающих выполнение работниками функций товарообменного труда, поскольку последние были окончательно отобраны. И на самом деле, в России до Октябрьской революции 1917 года действовала индивидуальная для отдельных фабрик и заводов «тарифная система» оплаты труда, которая ставила оплату труда по его сложности только в зависимость от квалификации работников. И произошедшая в результате этой революции смена общественно-экономической формации не изменила соответствующего характера системы оплаты труда – изменения состояли лишь в том, что в стране с декабря

1917 г. стала вводиться единая тарифная система, впервые – на железнодорожном транспорте [198]. Соответственно, при трансфертном труде оплата труда в пределах одной специальности зависела лишь от той сложности труда, которая соответствовала сложности продукта труда и применяемой техники, а также особенностям используемых материалов. При этом Кодекс законов о труде 1918 года не предусматривал никаких дополнительных доплат или вознаграждений, кроме вознаграждения за сверхурочный труд [154, с. 31], то есть зарплата тогда фактически соответствовала только первой части современной российской зарплаты. Понятия «надбавка» и «премия» в законодательстве, регулирующем трудовые отношения, появились только в 1937 г., и они фактически были «мертвыми», так как соответствующих выплат не предусматривали. Эти термины были использованы в Постановлении Совета Народных Комиссаров от 1 ноября 1937 г. № 1966 О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим фабрично-заводской промышленности и транспорта». При этом надбавкой была названа разница между заработной платой низкооплачиваемых работников и ее минимальным уровнем, равным 115 руб. и 110 руб. для повременного и сдельного труда соответственно. А слово «премия» лишь упоминалось в связи с тем, что при определении разницы не должны учитываться премии и иные приработки [163]. Таким образом, работодатель и работник, заключая трудовой договор, не имели возможности оговорить дополнительное исполнение работником каких-то функций товарообменного труда в рамках этого договора, предусмотрев выплату постоянной надбавки к основному окладу. В связи с этим возврат работникам функций товарообменного труда происходил у нас в рамках труда, дополнительного к основному и оформляемого, соответственно, дополнительными трудовыми договорами к основному трудовому договору (совместительство, совмещение, рационализаторство), что показано в параграфе 3.2. Основной же труд (труд в основное время) в стране, таким образом, должен был оставаться трансфертным. Следует, однако, отметить, что товарообменная трансформация основного труда происходит при совмещении смежных профессий, что показано в параграфе 3.2, введении институтов бригады и социалистического соревнования, однако это не может обеспечить кардинального решения проблемы из-за неполноты охвата этими институтами основного труда. Так, институт индивидуального соцсоревнования,

существовавший в СССР, наделял работника на основной работе функциями товарообменного труда, в частности функцией по самостоятельному воздействию на смежных работников (путем вызова их на соцсоревнование, например, по перевыполнению плана выпуска) лишь на период соревнования [30, с. 35]. Но предоставить возможность работнику исполнять любой оговоренный им с работодателем набор и объем функций свободного труда на его основной работе и на постоянной основе мог исключительно институт доплаты.

Институт доплаты возник в Советском Союзе в 1975 г. как аналог института совмещения должностей профессий, образовавшегося в результате товарообменной трансформации институтов рынка труда, что показано в параграфе 3.2, что лишний раз подтверждает аналогичное происхождение института доплаты. Постановление Госкомтруда, появившееся 3 октября 1975 г., вводило к тарифным ставкам и окладам: 1) надбавки за стаж работы по специальности и профессиональное мастерство, призванные стимулировать длительный труд в определенной местности или отрасли и повышение уровня мастерства и деловой квалификации; 2) доплаты за совмещение профессий, призванные стимулировать повышение работниками интенсивности своего труда [154, с. 35]. Последующая эволюция института доплаты пошла в направлении его превращения из института, выступающего аналогом института совмещения профессий, в институт доплаты за любое увеличение сложности труда, обусловливаемое его освобождением, то есть по пути дальнейшей товарообменной трансформации.

Как показано ранее, современное российское законодательство о труде позволяет устанавливать работникам любые стимулирующие доплаты и надбавки. Однако в нем нет четких определений этих понятий. В Трудовом кодексе Российской Федерации надбавками и доплатами именуются и компенсирующие, и стимулирующие выплаты, и специалисты трактуют данные понятия в российском законодательстве о труде как во многом тождественные [135]. Поэтому, выделяя институт доплаты, рекомендую четкое разделение в законодательстве о труде стимулирующих доплат и надбавок на следующие виды стимулирующих выплат: 1) доплаты, представляющие собой дополнительные постоянные выплаты за исполнение функций свободного труда с перечислением этих функций (самостоятельное управление своим трудом, осуществление интегрированных

работ, гибкий график, воздействие на работников-смежников и партнеров организации); 2) надбавки, представляющие собой дополнительные постоянные выплаты за достижения в повышении квалификации (прохождение очередного курса повышения квалификации, изучение иностранного языка и т.д.) [12, с. 9-10].

Исходя из концепции двух шкал сложности труда, что показано в параграфе 2.3, рекомендуется ввести в организациях, параллельно с традиционно используемой системой премирования на основе KPI (Key Performance Indicator), систему постоянных доплат за осуществление функций товарообменного труда. Следует отметить, что такая система давно стихийно в организациях складывается. Так, наверное, повсеместно действует, по крайней мере, неформальная норма оценки степени самостоятельности работников, состоящая в присвоении начальниками своим сотрудникам степеней самостоятельности, например таких, предлагаемых в литературе по менеджменту персонала: 1) ждет указаний; 2) спрашивает, что делать; 3) предлагает собственный план действий; 4) действует самостоятельно, спрашивая советы по мере надобности; 5) действует целиком самостоятельно, отчитываясь после завершения проекта [59]. И, очевидно, что соответствующий рейтинг как-то учитывается при определении размера оплаты труда. При этом, хотя внешне эти степени являются степенями исполнения функций по управлению собственным трудом (первый признак товарообменного труда), но в них учитывается и соответствие труда работников его остальным признакам. Так, пятая степень самостоятельности, помимо почти полного управления собственным трудом, отражает и исполнение работ за нерадивых смежников, и самостоятельное воздействие на них в случае такой необходимости (поскольку работник не обращается за помощью к начальству с целью решения проблем со смежниками в процессе осуществления проекта), а также самостоятельное распределение своего труда во времени, по крайней мере внутри рабочего дня (поскольку непосредственный контроль за деятельностью данного работника со стороны его начальника отсутствует). Однако, в связи с тем, что степени самостоятельности могут быть по-разному наполнены другими функциями свободного труда, необходимы разработка степеней соответствия труда работников каждому из оставшихся трех признаков товарообменного труда и оценка работников по ним. На основе интегрального показателя, характеризующего сумму степеней соответствия

труда работников каждому из четырех признаков, на предприятиях может действовать система постоянных доплат, учитывающая разную сложность труда, вызванную разным участием работников в исполнении функций свободного труда [12, с. 10].

Введение такой системы доплат тем более необходимо, так как консультационные компании рекомендуют и предлагают внедрение, как правило, только системы премирования по КРІ, которые охватывают все выплаты, кроме постоянного основного оклада [212]. И в таком случае оплата исполнения функций товарообменного труда осуществляется в порядке премирования, что, как показано выше, дестимулирует их исполнение. При этом оплата исполнения этих функций в порядке премирования за более высокие результаты труда не учитывает всего выигрыша работодателя от их исполнения работниками, так в этих результатах отражается только повышенная производительность соответствующего труда, но не отражается экономия работодателя на управлении, связанная с этим трудом (на управлении собственно этим трудом и смежниками работника) [12, с. 10].

Согласно Федеральному закону от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», под последним понимается часть системы государственной защиты населения, состоящая в страховании трудящихся и других категорий граждан от возможного изменения их материального или социального положения, которое может произойти и по независящим от них причинам (заболевание, наступление инвалидности, потеря кормильца, достижение пенсионного возраста и т.д.) [185]. На Западе институт обязательного социального страхования был введен в XIX в., в России – 23 июня 1912 г. в связи с принятием Положения о страховании рабочих от несчастных случаев, которое распространялось, правда, лишь на Европейскую часть России и Кавказ. В соответствии с этим Положением на данной территории создавались страховые товарищества (по одному на несколько губерний), страховые взносы в которые должны были вносить владельцы предприятий без привлечения средств рабочих [182]. При введении данного института на Западе он предполагал уплату обязательных взносов приблизительно поровну работодателями и работниками, и такое положение сохраняется там по настоящее время. Так, работодатели и работники в 2021 г. осуществляли с облагаемых страховыми взносами выплат

отчисления по ставкам: в Великобритании – 13,8% и 14% соответственно, в США – 7,65% и 7,65%, Германии – 19,98% и 20,23% [206; 208]. Надо сказать, что само появление института обязательного социального страхования, и у нас, и на Западе, стало результатом не товарообменной, а, наоборот, трансфертной трансформации институтов рынка труда. Появление этого института означало введение в деятельность человека труда соответствующей деятельности по страхованию и одновременно частичный отъем этой функции (на Западе) или ее полный отъем (как в России) работодателями, что представляет собой уменьшение интегрального характера деятельности человека труда, которое в Российской Федерации являлось более значительным. Следует отметить, что введение данного института (оно продлилось до 1930-х годов, когда на Западе были введены пособия по безработице, пенсии по старости для основной массы населения были введены в начале XX в. [34, с. 20; 24]) шло одновременно с введением на предприятиях НОТ и выступало в качестве обоснования занижения оплаты труда работников до цены их прожиточного минимума [111, с. 11], то есть введение данного института и с этой стороны выступало результатом трансфертной институциональной трансформации рынка труда.

Рассмотрим дальнейшую эволюцию института обязательного социального страхования с точки зрения, как раз соотношения между объемами взносов, уплачиваемых работодателями и работниками. В странах Запада ситуация не изменилась. В Российской Федерации, несмотря на то, что вскоре после введения института произошла смена социально-экономической формации, ситуация с уплатой взносов в рассматриваемом отношении также не изменилась. Появившееся 30 октября 1917 г., то есть сразу же после Октябрьской революции 1917 года, «Правительственное сообщение о социальном страховании» постановило в качестве ближайших мер не только распространение страхования на все категории работников, а также бедноту и безработицу, и на все виды потери трудоспособности, но и возложение уплаты страховых взносов на предпринимателей [190, с. 281-292]. Соответственно, Декрет ВЦИК «О страховании на случай болезни», подписанный 22 декабря 1917 г, предусматривал формирование средств больничных касс без участия средств работников – прежде всего за счет взносов работодателей (а также доходов от имущества касс, денежных взысканий пени и прочее) [56, с. 273]. И после

обратной смены социально-экономической формации на капиталистическую в стране сохранилась система обязательного социального страхования, при которой взносы с выплат работникам осуществляют исключительно работодатели. Так, в настоящее время работодатели платят взносы, максимальная общая ставка которых составляет 30% (22% и 5,1% на пенсионное и медицинское страхование соответственно и 2,9% – на страхование по временной нетрудоспособности и материнству) [209].

При этом иная ситуация имела место в некоторых других странах-бывших союзных республиках СССР, где после распада СССР уплата части обязательных социальных взносов была переложена с работодателей на трудящихся, то есть имело место усиление интегрального характера деятельности человека труда. В 2021 г. в Узбекистане их уплачивали работодатели и трудящиеся по ставкам 25% и 7% соответственно, в Казахстане – 3,5% и 2% [206; 207]. Таким образом, в некоторых странах, возникших на постсоветском пространстве, в последние десятилетия имела место товарообменная трансформация института обязательного социального страхования по второму признаку такой трансформации.

В ожидании такой трансформации находится данный институт в Российской Федерации. Соответствующий проект был разработан российским Минфином в 2015 г. Он предусматривал перекладывание на работников уплаты половины взносов на обязательное социальное страхование с темпом 2–4% в год и обосновывался тем, что данный шаг приведет к снижению издержек российских предприятий и росту их рентабельности, а начало его реализации планировалось на 2018 г. или 2019 г. [130], будучи отложенным, очевидно, по причине пандемии коронавируса, и откладываемым сейчас, возможно, еще и из-за военной операции по защите Донбасса. При этом на сайте Российской общественной инициативы в настоящее время можно увидеть инициативу (№ 13Ф70065) по перекладыванию на работников уплаты всех 100% взносов на обязательное социальное страхование, обосновываемую тем, это вызовет рост доли «белых» зарплат, работники узнают свой реальный заработок, будут знать, сколько они платят государству за исполнение им своих социальных обязанностей и гарантий и, следовательно, будут значительно лучше спрашивать с него за это [152].

Для того, чтобы рассмотренная выше реформа обязательного соцстрахования

не превратилась в антинародную, что вполне возможно – по причине не раз отмечавшейся непоследовательности российского государства как участника процесса вытеснения традиционных финансов из экономики, разработан ряд принципов данной реформы: 1) экономия на уплате обязательных взносов, получаемая работодателями, должна быть присоединена к заработной плате; 2) ставка обязательных социальных взносов (сейчас максимальная – 30%) должна стать более чем в два раза ниже; 3) не должно быть допущено роста уплачиваемого работниками НДФЛ. Рассмотрим соответствующий пример. Предположим, что зарплата раньше составляла 1000 руб., а ставка обязательных взносов на социальное страхование – 30%. Отсюда, платежи в фонды составляли 300 руб. ($1000 \times 30 / 100$). Для того, чтобы в фонды уплачивалась такая же сумма, но поровну работодателями и работниками, на величину экономии работодателей на уплате взносов в размере 150 руб. нужно увеличить зарплату, которая теперь составит 1150 руб. ($1000 + 150$), а ставку социальных взносов снизить с 30% до 13%. В этом случае работодатели заплатят с 1150 руб. выплат работникам 150 руб. ($1000 + 150 \times 3 / 100$) с отнесением данной суммы на издержки предприятия, столько же денег и из того же расчета заплатят работники с отнесением 150 руб. на уменьшение дохода, подлежащего им выплате. При этом НДФЛ должен уплачиваться по прежней ставке с выплат, уменьшенных на величину обязательных взносов, осуществленных работниками, или по более низкой ставке 11,3% ($1000 \times 13 / 100 / 1150 \times 100$), а не 13, как раньше. Следует отметить, что в результате такого маневра работодатели будут лучше соответствовать требованиям по МРОТ, так как зарплата растет на 15% ($150 / 1000 \times 100$). Трудящиеся же будут лучше соответствовать требованиям по зарплате для использования возможностей, напрямую зависящих от ее величины, например, по получению банковских кредитов, по той же причине [12, с. 11-12].

Следует отметить, что с точки зрения теории альтернативных финансов более приемлемым является вариант, размещенный на сайте Российской общественной инициативы. Его реализация превратила бы Россию в мирового лидера по освобождению труда от наемного рабства в рассматриваемом отношении, так как нет стран, где все 100% взносов на обязательное соцстрахование уплачивали бы работники, и даже стран, где работники платили бы большую часть этих взносов. При этом в полной мере усилением интегрального характера деятельности человека

труда стал бы порядок уплаты, при котором взносы уплачивались бы работниками из выплаченного им дохода, то есть самостоятельно, а не силами работодателя, как уплачивается НДФЛ. Вполне устроил бы и вариант, когда уплата взносов осуществляется со счетов предприятия до выплаты доходов и за счет ее уменьшения, но самими работниками. В условиях цифровизации все операции по расчету и уплате взносов могут быть автоматизированы, кроме итогового просмотра работником своей зарплатной ведомости и нажатия кнопок «оплата» (и «подтвердить оплату») [12, с. 12].

Корпоративные ценности (ценности компании) определяются как убеждения и принципы взаимоотношений, разделяемые работниками и отражаемые в нормах, правилах, языке общения [145], правила поведения, что в компании приветствуется, а что в ней запрещено [242], фундаментальные убеждения, выступающие основой бизнеса, главные принципы, на которых строятся взаимоотношения с сотрудниками, клиентами и другими компаниями [222]. Институт корпоративных ценностей, представляющий собой неформальное требование обязательной формулировки корпоративных ценностей компании, а также такие локально нормативные акты компаний (далее ЛНА), как списки данных ценностей, возник в России в 2000-е годы.

Институт ценностей компании возник как следствие товарообменной трансформации институтов рынка труда, о чем говорит, прежде всего, то, что включаемые в соответствующие списки ценности выступают характеристиками именно товарообменного труда. И на самом деле, в работе Буркова А. все ценности компании делятся на 3 группы: 1) ценности, которые затрагивают интересы любого бизнеса, или бизнес-ценности (партнерство, безопасность, качество и так далее); 2) инструментальные (операционные) ценности, позволяющие эффективно достигать организационных целей, или ценности-средства (инициативность, командный дух, ответственность); 3) ценности, позволяющие строить эффективные межличностные отношения, или этические ценности (доверие, порядочность, честность и так далее) [35]. Трансфертный труд – это тот труд, забота об эффективном использовании которого в интересах работодателя целиком ложится на самого работодателя, что показано в параграфе 2.3, то есть трансфертный работник не разрабатывает и не принимает управленческих решений. Ценности же

первой и третьей групп используются как раз при их разработке, например, порядочность нужна при разработке управленческого решения, связанного с отношениями с другими людьми (организациями). Данные ценности не используются трансфертным работником и при выявлении им проблемных ситуаций в своей деятельности, о которых он докладывает начальству. Он не сравнивает параметры своей работы с прошлым или лучшими практиками, не выявляет, насколько современен изготавливаемый им продукт, не устанавливает, в какой мере порученные ему действия укрепляют межличностные отношения, и т.д., что требует использования ценностей первой и третьей групп. Трансфертный работник озабочен лишь сравнением фактических параметров работы, которую он исполняет, требуемым, где эти ценности не используются. Приведенные выше инструментальные ценности (ценности второй группы), очевидным образом, также не являются характеристиками трансфертного труда. Для него характерны следующие ценности-средства (помимо приведенной выше): слепое следование указаниям непосредственного начальства, затребование приказов для новых действий, затребование инструкций по исполнению операций и так далее, которых в списках инструментальных ценностей, приводимых в составе ценностей компаний, не встретить.

Разумеется, институт ценностей соответствует и прямым признакам товарообменной трансформации институтов рынка рабочей силы. Сотрудники консалтинговой компании «VI TO VE» реконструировали ход эволюции управления работодателями трудом работников (менеджмента персонала), или распределения между работодателями и работниками функций по управлению трудом последних. Она состоит из следующих стадий (этапов): 1) управление по заданиям, то есть управление по принципу «начальник сказал – работник сделал, начальник не сказал – работник не сделал» (Managing by Tasks); 2) управление по процессам, когда работники исполняют регламентированные процессы, а непосредственные начальники вмешиваются в их деятельность при возникновении отклонений (Business Process Management); 3) управление по правилам, когда работники самостоятельно исправляют отклонения, руководствуясь установленными стандартами и правилами (Systems & Procedures); 4) управление по целям, когда перед работниками ставятся только цели, а работники достигают их самостоятельно

посредством ресурсов компании и исходя из личных способностей (Managing by Objectives); 5) управление по ценностям, когда работники сами ставят себе и цели – на основе корпоративных ценностей (Managing by Values) [145]. Таким образом, введение института ценностей компании связано с наделением работников функциями по управлению собственным трудом – в данном случае постановки для себя целей (первый признак). Из этой реконструкции также ясно, что не только последняя, но и вторая, третья и четвертая стадии эволюции менеджмента персонала были результатом товарообменной трансформации этого института. При этом последняя стадия эволюции означает введение почти полного самоуправления работниками своим трудом – следующей стадией является уже самостоятельное формирование работниками ценностей компании.

Первые теоретики концепции корпоративных ценностей отмечали, что внедрение соответствующего института означает изменения не только в управлении трудом, но делегирование работникам функций по воздействию на смежников (четвертый признак). Согласно работе Дж.Д. Фогельзанд, «переход к управлению по ценностям связан с формированием в организациях децентрализованных структур, функционирование которых базируется не на контроле сверху, а на знании ими корпоративных ценностей» [81, с. 5-6]. И согласно работе С.Л. Долан, С. Грасия, управление по ценностям – не только самостоятельные работники, но и плоские организационные структуры [81, с. 10]. Создание в организации команд, бригад и так далее, означает вменение работникам обязанности самостоятельно улаживать взаимоотношения с другими членами команды и одновременно командам – самостоятельно улаживать взаимоотношения с другими командами и партнерами организации, в частности команды сами ищут клиентов и координируют свою деятельность с другими командами организации, в соответствии с теориями Д. Макгрегора и П. Сенге, отраженными в параграфе 2.3. Из сказанного можно заключить, что сущностью управления по ценностям являются два признака товарообменного труда (товарообменной трансформации их институтов): управление своим трудом (первый признак) и воздействие на смежных работников и организации (четвертый признак), из которых первый является главным.

Концепция ценностей компании является институтом именно ответственного труда, поскольку соответствующие ценности отражают требования к работникам (к

их труду), которые работник должен обязательно соблюдать, а не присоединяться к ним или разделять их по своему желанию. Согласно работе Кабашиной В.И., Чеглаковой Л.М., корпоративные ценности представляют собой ценности, разделяемые всеми работниками, система ценностей компании существует лишь тогда, когда все работники согласны с ними [81, с. 7]. Работники фактически подписываются под соответствующим ЛНА, заключая с компанией трудовой договор, поскольку система ценностей компании внедрена в процедуру подбора персонала [84], за несоблюдение ценностей работники наказываются, так как система корпоративных ценностей внедрена в процедуры премирования (оценки) и нематериального стимулирования [84].

О том, что институт корпоративных ценностей является результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда, говорит и косвенный признак такой трансформации, а именно повышение эффективности производства после его внедрения. Как отмечается в работе Кабашиной В.И., Чеглаковой Л.М., внедрение систем корпоративных ценностей, в частности, в таких компаниях, как Microsoft, AT&T, Levi Strauss, General Electric, позволило им достичь впечатляющих результатов в длительной перспективе [81, с. 6].

Далее, рассмотрим эволюцию данного института. Если при своем возникновении этот институт соответствовал только первому и четвертому признакам товарообменной трансформации институтов из приведенных на с. 32, регулирующих рынок труда, то впоследствии он стал соответствовать и остальным ее признакам. Говоря по-другому, в составе выделяемых операционных ценностей компаний стали появляться ценности, соответствующие всем четырем признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда, что показано в таблице 7.

Таблица 7 – Инструментальные ценности компаний и их соответствие признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда

Признаки товарообменной трансформации	Ценности компании
Управление работниками собственным трудом	Ответственность, инициативность, творческий подход и другие
Осуществление работниками интегрированных работ	Нацеленность на результат и другие
Самостоятельное распределение работниками своего труда во времени	Отдыхай, когда это тебе нужно, и другие
Воздействие на смежников	Командный дух, командная работа и другие

Источник: составлено автором.

Так, в работе Шведова А., в которой описываются корпоративные ценности 150 организаций, ценности, соответствующие всем четырем признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда представлены в совокупности корпоративных ценностей 36 ИТ и телекоммуникационных компаний [242]. Следует отметить, что ценность «нацеленность на результат» в сочетании с ценностью «командный дух» позволяет трактовать исполнение интегрированной работы как фактор повышения эффективности бизнеса не столько как постоянное исполнение сотрудником всей интегрированной работы, сколько как ее доскональное знание, основанное на личном опыте исполнения всех ее операций, обусловленном свойственным командам взаимопомощью и взаимозаменой, а также на участии в планировании (разработке) этой работы.

Таким образом, институт корпоративных ценностей не только возник как результат товарообменной трансформации институтов рынка труда, но и в дальнейшем эволюционировал в том же направлении. Проблемой же развития данного института является то, что в соответствующих ЛНА организаций в составе ценностей-средств (инструментальных ценностей) ценности, соответствующие одновременно всем четырем признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда, практически не выделяются, более того, в списках корпоративных ценностей многих компаний ценности-средства вообще не приводятся. Об этом свидетельствуют те же 36 списков ценностей из вышеуказанной работы. Ценности-средства представлены лишь в 14 из них, или в 39% списков ($14 / 36 \times 100$). Из этих 14 списков лишь в четырех представлены ценности, представляющие оба существенных признака менеджмента персонала по ценностям (управление своим трудом, воздействие на смежников), и лишь в 9 – главному (управление своим трудом) [242]. То есть 75% списков корпоративных ценностей ($(36 - 9) / 36 \times 100$) вообще не отражают сущности управления по ценностям, в связи с чем оказываются бесполезными для повышения эффективности бизнеса.

Консультанты по вопросам внедрения в компаниях корпоративных ценностей постоянно задаются вопросами, почему соответствующие ЛНА зачастую оказываются бесполезными и почему нет удовлетворительного определения самих корпоративных ценностей [216]. Причина состоит в том, что в них не получают отражения ценности-средства, соответствующие всем четырем специфическим

признакам товарообменного труда. Для исправления ситуации предлагается авторское определение ценностей компании. Это разделяемые работниками организации убеждения о конкурентных преимуществах компании, принципах взаимодействия компании с работниками и внешним окружением и ценности освобожденного труда: ответственность сотрудников, их нацеленность на результат, свободный график, воздействие на смежников (сотрудников и партнеров организации). Соответственно, предлагается обязательное отражение в списках ценностей компании всех ценностей свободного труда [10, с. 17-18].

Институт квалификаций, или профессиональный стандарт, представляет собой совокупность требований к профессиональной готовности работников (его умениям) в рамках данной профессии или специальности. Известной формой существования данного института являются тарифно-квалификационные справочники (далее – ТКС), предназначенные, прежде всего, для тарификации разной по сложности работы, которая бывает в рамках одной специальности, и присвоения работникам квалификационных разрядов [79]. Институт квалификаций вменяет работникам в обязанность исполнение любого элемента интегрированной работы (всей деятельности по данной специальности) по требованию начальства, и в таком случае является институтом товарообменного труда (второй признак).

Очевидно, что ТКС, а с ними – и институт квалификаций, в том или ином виде существовали на предприятиях до внедрения на них НОТ (что произошло в начале XX в.), отнявшей у рабочих не только функции по управлению собственным трудом, но и остатки интегрированной работы, так как одним из требований НОТ была организация труда по фордовскому принципу «одно движение – одна работа», что показано в параграфе 2.3. Представляется, что ТКС возникли как результат трансфертной трансформации институтов рынка труда, так как закрепляли требования к умениям работников со стороны работодателей и тем самым усиливали власть последних над работниками.

Также очевидно, что на предприятиях в начале XX в. не применялись единые, хотя бы отраслевые, ТКС, поскольку не существовало единых (для отрасли, района и т.д.) тарифных систем, то есть каждое капиталистическое предприятие пользовалось своей системой. Введение НОТ не отменяло ТКС, поскольку разной сложностью характеризуются и одинаковые операции в рамках одной профессии, а

тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов разделение труда не отменяет, и ТКС в условиях разделения труда обязывал рабочего исполнять по указанию работодателя любую операцию в рамках профессии. Влияние НОТ на ТКС рабочих могло сказаться лишь в плане исключения из профессии функций по управлению рабочими собственным трудом, что будет показано ниже.

Институт квалификации превратился в институт ответственного труда после внедрения НОТ. Если НОТ требовала «пожизненной» специализации рабочего на одной операции, лишая его труд всякой духовности, то институт квалификаций (ТКС) позволял работодателям предохранять психику рабочих от соответствующего разрушения, своевременно перебрасывая рабочего на другую операцию по данной специальности. Таким образом, в соответствующий момент произошла трансформация института квалификаций из института трансфертного труда в институт товарообменного труда.

Рассмотрим эволюцию института квалификаций в России (на примере института квалификаций рабочих). Вместе с унификацией тарифных систем, действовавших на предприятиях, начавшейся сразу же после того, как свершилась Октябрьская революция 1917 года, началась и соответствующая унификация использовавшихся ими профессиональных стандартов. Вначале она развивалась в направлении создания единых отраслевых ТКС. Это достигнуто, и до 1959 г. в СССР действовали обязательные для применения отраслевые ТКС, разрабатывавшиеся отраслевыми исследовательскими институтами, естественно, по единой методологии НИИ труда, и утверждавшиеся Госкомитетом по вопросам труда по согласованию с ВЦСПС и отраслевыми профсоюзами [79]. Затем был предпринят переход к единому ТКС для всего народного хозяйства. Первым единым ТКС стал справочник для рабочих «Сквозные профессии», утвержденный постановлением от 31 марта 1959 г. Госкомитета по вопросам труда и ВЦСПС № 255. На смену ему пришел Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), разработанный в 1968-1969 гг. Теперь этот документ стал состоять из последовательности выпусков, утверждаемых в том же порядке [229]. Его сменил новый ЕТКС. Выпуск 1 ЕТКС «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС № 31/3-30 от 31 января 1985 г. [61]. Этот ЕТКС и действует в России по настоящее время.

С 1 июля 2016 г. в Российской Федерации началось внедрение «профессиональных стандартов», идущих на смену ЕТКС, который был признан несовременным. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» трактует профессиональный стандарт как характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления какого-то вида профессиональной деятельности, в частности составляющих его отдельных трудовых функций. Переход на профстандарты был инициирован Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», предусматривавшим, в частности, введение не менее 800 таких стандартов к 2015 г. В качестве цели их внедрения указано решение проблемы массового непрофессионализма в различных видах деятельности, причем профстандарты предполагалось постепенно сделать обязательными для всех без исключения хозяйствующих субъектов. Однако, пока еще профессиональные стандарты не отменяют ЕТКС, в связи с чем работодатели могут выбирать между ними. Следует отметить, что в некоторых случаях применение профессиональных стандартов является обязательным, например, стандарта «бухгалтер» для главных бухгалтеров публичного АО, страховой организации и пр. [229].

Помимо унификации, развитие института квалификаций шло в направлении учета в нем растущего числа профессий – только в 1920-1970 годы и в промышленности число профессий (включая служащих) выросло в 7,3 раза, и на настоящее время описано 5,5 тыс. профессий рабочих [79]. Еще одним направлением эволюции являлось увеличение выделяемых уровней сложности работ в рамках одной рабочей специальности. Если до 1999 г. очередные выпуски ЕТКС выпускались применительно к 6-разрядной тарифной сетке, то с 1999 г. стали выпускаться применительно к 8-разрядной, так что в настоящее время действуют одновременно часть и одних, и других [229].

Конечно же, унификация, профессиональная специализация и квалификационная дифференциация означали совершенствование института квалификаций, однако лишь как инструмента тарификации работ, присвоения рабочим уровней квалификации и организации профессионального образования.

Посмотрим, как происходила эволюция данного института как инструмента освобождения труда. Как институт, устанавливающий, что работник должен уметь, институт квалификаций не мог наделить работника функциями по осуществлению интегрированной работы (второй признак товарообменной трансформации институтов рынка труда) и по самостоятельному распределению труда во времени (третий признак), так как они умений не касаются. Но он мог вменить работникам умения по управлению собственным трудом (первый признак) и по улаживанию дел со смежниками (четвертый признак).

Покажем, что современный институт квалификаций (рабочих) безнадежно устарел еще более чем полвека назад по признаку учета в нем требований к умениям современных рабочих, предъявляемым НТП, представляющих собой умения управлять собственным трудом, так как практически не развивался в данном направлении. Как показано в параграфе 2.3, известный западный специалист по менеджменту П.Ф. Друкер еще в середине XX в. обосновал, что в условиях использования современных технологий, прежде всего автоматизации, труд рабочего не может быть адекватно организован, если от исполнения работы отделить ее планирование, рабочий не может работать на современном оборудовании без принятия решений и ответственности (планирования) и должен делать это лучше своих непосредственных начальников. Показано, что требование вменить в обязанности рабочего планирование и есть наделение его такой функцией свободного труда, как управление собственным трудом. Добавим, что рабочему управление собственным трудом нужно не только для того, чтобы адекватно использовать новые технологии, но и для того, чтобы активно участвовать в их создании, как ясно из характеристики рационализаторства, рассмотренной в параграфе 2.3. Покажем, что это требование к умениям современного рабочего институтом квалификации не учитывается.

ЕТКС образца 1985 г., заботясь о том, чтобы рабочий в условиях организации работы по фордовскому принципу (пооперационного разделения труда) не стал нравственным уродом, закреплял, например, за слесарем механосборочных работ даже самого низкого, 2-го разряда весь процесс сборки, а именно сборку и регулировку простых узлов и механизмов, сборку узлов и механизмов средней сложности с использованием спецприспособлений [172], соответственно, за

слесарем механосборочных работ самого высокого, 6-го разряда закрепил сборку, регулировку, испытание и сдачу сложных, уникальных и экспериментальных станков машин, агрегатов и аппаратов [173]. Это позволяло перебрасывать рабочего после появления у него признаков морального истощения при исполнении одной сборочной операции на исполнение другой сборочной операции. Однако в полном соответствии с НОТ, в трудовые функции слесаря механосборочных работ не включались функции по управлению собственным трудом (планирование – по П.Ф. Друкеру). Что же изменили в этом отношении профессиональные стандарты?

Рассмотрим профессиональный стандарт для сборки автотранспортных средств и их компонентов, который был утвержден приказом Минтруда Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 681 н. В этом виде профессиональной деятельности предусмотрены четыре уровня квалификации работников (третий, четвертый, шестой и седьмой), и рабочие соответствуют третьему, низшему уровню. При этом профстандарт не предусматривает никаких трудовых функций или действий, состоящих в управлении собственным трудом, ни для ручной сборки (для слесарей механосборочных работ со второго по пятый разряд и операторов механосборочных работ, или обобщенной трудовой функции, состоящей в сборке, проверке и регулировке параметров автотранспортных средств и их компонентов), ни для машинной сборки (для операторов-наладчиков роботизированных и автоматизированных сборочных линий, наладчиков станков и манипуляторов с программным управлением с четвертого по шестой разряд, или для обобщенной трудовой функции, состоящей в управлении работой роботизированных и автоматизированных и сборочных линий и комплексов в автомобилестроении), в частности действий по совершенствованию осуществляемых процессов.

Управление трудом рабочих, в полном соответствии с НОТ, является функциями непосредственных начальников рабочих, в данном случае относящихся к четвертому уровню квалификации начальников слесарей и контролеров ручной сборки (мастеров, старших мастеров, начальников смены, или обобщенной трудовой функции, состоящей в оперативном управлении основными и вспомогательными операциями по производству и сборке автотранспортных средств и их компонентов). Это функции, состоящие в разработке предложений по повышению производительности автосборки, в том числе действия: по разработке мероприятий

по модернизации оборудования, по разработке мероприятий по повышению эффективности производства, по разработке мероприятий по мотивации работников к повышению производительности и качества труда [170].

Так как нормы локальных нормативных актов (далее – ЛНА) не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным в законодательстве о труде и иных актах, содержащих эти нормы, то есть с нормами трудового права, и коллективным договором (ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации) [226], а должностные инструкции есть ЛНА [119], то работодатели не могут требовать от работников более высокой квалификации, чем установлена в профстандартах, и, следовательно, от слесарей ручной и машинной сборки – исполнения функций по управлению собственным трудом, в частности по совершенствованию осуществляемых ими процессов. Необходимо включить в функции рабочих хотя бы внесение предложений по совершенствованию используемых ими трудовых приемов, оборудования, оснастки, материалов, условий труда [10, с. 20].

Отчасти положение спасают институты свободного труда, в частности институты совмещения должностей и рационализаторства, что показано в параграфе 3.2. Так, слесарь-сборщик может исполнять приведенные выше функции начальников, совмещая с основной работой, например, должность мастера. Следует отметить, что право рабочих совершенствовать исполняемую деятельность предусматривается таким институтом рынка труда, как должностная инструкция. И на самом деле, как видно из типовой должностной инструкции банщика, среди его должностных обязанностей действия по совершенствованию исполняемых процессов не предусмотрены, но среди его прав числится внесение предложений по совершенствованию методов и организации осуществляемой работы [58]. Правда, соответствующими правами рабочие могут и не воспользоваться.

Все же, определенные подвижки в развитии института компетенций в направлении вменения рабочим функций по управлению собственным трудом рассматриваемый профстандарт продемонстрировал. Он ввел ранее не существовавшую (в ЕТКС) [62] профессию «контролер исполнителей ручной сборки» также третьего, самого низкого уровня квалификации (контролеры слесарных и станочных работ 2-5 разрядов, контролеры механосборочных работ,

или обобщенная трудовая функция, состоящая в контроле качества сборки и регулировки автотранспортных средств и их компонентов). И для соответствующих контролеров профстандартом предусмотрено такое действие по управлению своим трудом, как разработка предложений по предупреждению выпуска бракованных изделий. И сразу же возникает вопрос, почему это действие не вменяется в обязанности сборщиков, имеющих тот же уровень квалификации?

Таким образом, институт квалификаций рабочих ставит прочный заслон на пути освобождению труда, не давая совершиться его первой стадии. Эволюция института квалификаций, если и слабо подтверждает тенденцию эволюции институтов рынка труда в направлении товарообменной трансформации, то, во всяком случае, все больше свидетельствует о необходимости соответствующих изменений в нем, поскольку проходит все больше времени с того момента как они назрели.

Бригада является формой коллективной организации труда, основанной на заинтересованности и ответственности членов бригады за конечные результаты труда, предполагающей формирование коллективного заработка, зависящего от результатов работы бригады в целом, и его распределение между членами бригады в зависимости от их личного вклада в эти результаты [25]. Институт бригады является результатом товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, поскольку, как показано в параграфе 2.3, создание в организациях горизонтальных (плоских) структур, то есть команд, бригад и так далее, означает почти полное освобождение труда по всем его направлениям до стадии «почти предприниматель», то есть институт бригады соответствует всем четырем признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда. И в работе Будович Ю.И. отмечается, что при создании на предприятиях бригад в их деятельности задействуются все четыре фактора повышения эффективности, связанные с освобождением труда [30, с. 33]. Бригада рассматривается как институт ответственного труда, то есть как вменяющий работникам в обязанности функции свободного труда, а не дающий право их исполнять, потому, что институт бригады вводился в СССР по решениям, главным образом, хозяйственного руководства. Даже в случае социалистического соревнования, в котором образование бригад внешне являлось добровольным, в действительности оно осуществлялось, в

основном, в соответствии с предварительным решением руководства.

Рассмотрим эволюцию института бригады в Российской Федерации. Институт бригады появился в России еще в первой половине XIX в. на металлургических заводах, например, Урала, где бригадным способом организовывалась работа, в частности, ударно-трубочных и листокатальных цехов. Бригада тогда называлась артелью. Ежегодно заключался артельный договор, в котором определялись отношения артели с администрацией и членов артели друг с другом. Во главе артели стоял выборный старшина или староста. Артели предоставлялись все необходимые материалы, за выполнение оговоренного объема работ она получала коллективную плату, делившуюся между членами артели в зависимости от количества и качества их труда [39]. Традиционно в форме бригад работали подразделения по обслуживанию паровоза, прокатного стана, мартена, домны, что имело место и в начале 1920-х годов [26], до того, как в стране начали проводиться «эксперименты» с бригадой формой организации труда.

Дальнейшая эволюция института бригады в Российской Федерации была связана с его дисфункцией, то есть вместо того, чтобы повышать эффективность производства, он ее понижал. Об этой дисфункции говорит использование института бригады в таких видах социалистического соревнования, как движение ударников, движение хозрасчетных бригад и раннее движение стахановцев, которые проводились в конце 1920-х – середине 1930-х годов. В этих случаях резкий рост числа бригад и их участников сразу после открытия соревнования вскоре сменялся его быстрым падением, в результате которого очередное бригадное движение сходило на нет. Например, стахановское движение, которое началось в конце августа 1935 г., связано с бурным ростом числа бригад стахановского типа и их участников, а, по крайней мере, с декабря 1936 г. он сменился сокращением числа шахтеров, работавших в стахановских бригадах. На 1 декабря 1936 г. в таких бригадах числилось 49,5% забойщиков, на 1 марта 1937 г. – уже 43%, а на 1 ноября 1937 г. – лишь 1/3 [203].

Причина дисфункции института бригады – он не обеспечил: 1) адекватного исполнения членами бригад функций по управлению собственным трудом и 2) исполнения функций интегрированного труда. Что касается первого, то рост эффективности производства от введения самоуправляемого труда оказался

перекрытым ее падением в результате необоснованной интенсификации труда, которой увлекались члены бригад. Вследствие такого «рационализаторства» перенапряженный труд превращался в обязательную для выполнения норму. Результатом были обмороки, истощение организма, нервные срывы, утрата здоровья, многие ударники попадали в больницы [201]. Это объясняло крайнюю неритмичность работы стахановских бригад. Так, бригада Жукова в один день дает 80-90 т, на другой – только 8 т, или в 10 раз меньше, на третий день – 80 т., на четвертый день – лишь 20 т. Причина – неисправный мотор, плохо работающий конвейер и переутомление измученного накануне стахановца [123], но ведь первые две причины вызваны тем же переутомлением. О переутомлении говорило нарастающее невыполнение новых норм после их введения. Так, в Самаре в июне 1936 г. не выполнили нормы 43% стахановцев, июле – 50,5, августе – 54, сентябре – уже 63 [202]. В итоге интенсивность труда падала до исходного и даже более низкого уровня – вследствие утраты рабочими здоровья. Следует отметить, что эффект от роста интенсивности труда в начале бригадных движений значительно уменьшался за счет неизбежного падения качества выпускаемых товаров. Так за январь 1936 г., который был объявлен месяцем стахановских рекордов, резко вырос уровень брака на военных заводах, составив на Серовском заводе – по снарядам 77%, Кировском – по шестерням и валам для танков – 90%, Ижорском – по 8 мм броневому листу – 46% [203].

Что касается второго, то рост эффективности производства вследствие повышения интегрированного характера труда в результате взаимовыручки и взаимозамены членов бригады (в частности роста производительности труда вследствие повышения интереса к труду по причине большего знакомства с коллективным трудом бригады благодаря взаимовыручке и взаимозамене) оказался перекрытым его падением из-за того, что при введении бригад осуществлялось разделение труда. Как показано в параграфе 2.3, разделение труда без введения машин снижает производительность труда. Между тем, во всех вышеуказанных бригадных движениях бригады создавались на основе разделения труда, например, в движении ударных бригад, когда на заводе «Красный треугольник» в Ленинграде в сентябре 1927 г. из восьми молодых работниц была создана бригада по изготовлению галош на основе разделения труда [54, с. 20]. Бригада А. Стаханова

также работала на этой основе – если раньше каждый забойщик был одновременно крепильщиком (свода шахты), работая отбойным молотком в течение 6-часовой смены только 2,5-3 ч., то теперь забойщик все время работает только молотком, а работа крепильщика передается вспомогательным рабочим [123]. При этом значительный рост выработки на одного работника по началу, например, у вышеуказанных галошниц – с 17 до 28 пар за смену [54, с. 20], достигался как раз за счет необоснованной интенсификации труда, которой это разделение и способствует. При этом при падении интенсивности труда до прежнего уровня, как показано ранее, эффективность производства падала ниже исходного уровня, в силу того, что теперь применялся неэффективный разделенный труд.

Разумеется, интенсификация труда на основе его разделения не могла дать тех рекордов, которые приписывались участникам бригадных движений. Так, общепризнано, что А. Стаханов нарубил за смену 31 августа 1935 г. 102 т угля, что означало 14-кратное перевыполнение нормы [132]. Однако, если разделить этот рекорд на всех членов бригады и сравнить его с ранее максимальными 14 т, то рекорд составит только 30-35 т, что означает рост по сравнению с прежним рекордом всего в 2-2,5 раза [123].

Дисфункция института бригады произошла после того, как он был перенесен (трансплантирован) из металлургии и транспорта, в частности, в легкую и добывающую промышленность. Теория трансплантации институтов требует отыскивать причины институциональной дисфункции в ментальных и идеологических особенностях среды, куда институт был перенесен [116, с. 303]. Ее ментальной особенностью являлось господство в ней такого неформального института, как штурмовщина, представляющая собой ускоренную, напряженную и выходящую за границы рабочего дня работу по выполнению поставленного плана. Штурмовщина считается явлением, типичным для предприятий и строек СССР. Она возникала в конце отчетного месяца или квартала, например, на одном советском заводе в 1978 г. в первый и второй декадах месяца производилось 15-20% от месячного плана, а в последние дни месяца начиналась штурмовщина, когда тысячи рублей тратились на оплату сверхурочных работ. Негативные последствия штурмовщины были хорошо известны: снижение качества продукции, повышенный износ машин и оборудования, разрыв технологического процесса, переутомление

работников, социальная напряженность [67]. Штурмовщина была характерна для СССР не только во времена «застоя», но с 1920 по 1930-е годы. Герой социалистического труда В.Я. Карасев, вспоминая свою рабочую молодость, отмечал, что это сейчас штурмовщина – бранное слово, а в годы первых пятилеток штурмы любили, шли на работу, словно на приступ, чувствовали в этом первозданную прелесть, почему и работали, не досыпая ночей, не считаясь со временем [202]. Господство штурмовщины, свойственной, прежде всего, молодежи, в 1920-1930-е годы объясняется резким омоложением рабочего класса, так как в эти годы наблюдался его бурный рост за счет повзрослевших крестьянских детей. Если в 1926 г. численность рабочего класса составляла 7,1 млн чел., то в 1939 г. она достигла 25,4 млн чел. [30, с. 32].

Идеологической же особенностью среды, в которую попал институт бригады, являлось господство института разделения труда, или «фордовского» принципа организации труда «одно движение – одна работа», внедрение которого поддерживал сам В.И. Ленин, о чем написано в параграфе 2.3. Этот институт, очевидно, вначале был неформальным. Он чрезвычайно окреп, когда в России огромную популярность приобрел сам Г. Форд, а, главное, его книги «Сегодня и завтра», «Моя жизнь, мои достижения», только в 1924-1927 гг. переизданные 10 раз, которые читали не только инженеры и хозяйственники, но и рабочие – благодаря поставкам в СССР автомобилей и тракторов фордовского производства (из 24-тысячного советского парка тракторов в середине 1920-х годах 20 тыс. составляли «Фордзоны»). Этот институт стал формальным, когда фордовские методы организации производства стали применяться у нас, в связи с чем в 1929 г. съезд рационализаторов получил от Ф.Э. Дзержинского наказ двигаться по пути фордизма, когда Центральный институт труда (далее – ЦИТ) в целом признал систему Форда (и Тейлора) [244].

Таким образом, причиной ликвидации рассмотренных выше бригадных движений стало именно падение эффективности производства при введении института бригады в соответствующих отраслях по вышеуказанным причинам. Это опровергает официальную версию, согласно которой ее причиной стал недостаточный прирост эффективности от введения бригад и недовольство рабочих оплатой труда в бригадах по причине обмана их государством, когда после выхода

бригад на запланированную производительность им, вопреки обещаниям, снижали расценки, в связи с чем зарплата опускалась до прежнего уровня [202; 203; 204].

Рассмотренная выше дисфункция означала трансфертную трансформацию института бригады. Дальнейшее развитие института бригады пошло по пути устранения этой дисфункции, что означало его обратную товарообменную трансформацию. Внедрение института бригады, связанное с таким поздним вариантом стахановского движения, начавшимся в 1939 г., как движение многостаночников, не предполагало введения в бригадах разделения труда (когда рабочие-станочники начинали обслуживать несколько станков того-же типа) или предполагало, в отличие от того, что в раннем стахановском движении, наоборот, введение в бригадах интегрированного труда (когда рабочие-станочники начинали одновременно обслуживать станки других типов, в частности переходили к обслуживанию ряда последовательных станков [223]).

Интересно, что рассмотренное выше введение бригад без разделения труда (в том числе с его интеграцией) имело место после «разгрома» в СССР НОТ и, следовательно, «фордовского» принципа. Его ознаменованием можно считать арест 8 сентября 1938 г. А.К. Гастева руководившего ЦИТ – организацией, деятельность которой подвергалась все более усиливающейся критике с начала 1930-х годов [236].

Последующая история института бригады в России связана не столько с его эволюцией в ту или иную сторону, сколько с падением спроса на этот институт со стороны хозяйственного руководства, который свелся к необходимому минимуму (для отраслей с коллективными главными средствами труда) к началу 1950-х годов. Спрос в целом неуклонно падал, хотя в определенные моменты наблюдались резкие скачки числа бригад и их членов в результате появления как новых бригадных движений в соцсоревновании, так и бригадных починов собственно хозяйственного руководства. Примером последних является создание во время войны «фронтовых» комсомольско-молодежных бригад. Число этих бригад в августе 1945 г. достигло 154 тыс., а их численность – более 1 млн чел. Интерес к институту бригады возобновляется с начала 1960-х годов. Падение же спроса на институт бригады традиционно объясняется наступлением полного господства в экономике и обществе представления о преимуществе над коллективной формой организации и оплаты труда индивидуальной формы [142]. Падение спроса на институт бригады

обусловлено у нас постепенной ликвидацией дисфункции института централизованно управляемого государственного предприятия, состоявшей в неспособности ликвидировать «прорывы» в экономике посредством нанимаемого госпредприятиями трансфертного труда. Такая дисфункция возникает после национализации частнокапиталистических предприятий в связи с длительным сроком, который необходим для создания адекватной системы централизованного управления госпредприятиями (административно-командной системы). Как отмечается в статье Будович Ю.И., очередная попытка ее создания была начата в 1926 г. в результате отказа от НЭПа и перехода к индустриализации. При этом бригада была безопасной для большевистской власти формой использования в экономике такой высокоэффективной формы хозяйствования, как производственный кооператив, основанной на свободном труде, поскольку средства производства бригады принадлежали государству, в связи с чем ее члены попадали в экономическую зависимость от него, что гарантировало их политическую лояльность [30, с. 29-30]. И по мере того, как завершалось построение административно-командной системы (далее – АКС), ЦУГП само превращалось в высокоэффективную форму хозяйствования, способную обеспечить стабильное социально-экономическое развитие СССР без помощи бригад. Создание АКС завершено за несколько лет до смерти И.В. Сталина (в 1953 г.), то есть к началу 1950-х годов [113, с. 254]. После того, как И.В. Сталина сменил Н.С. Хрущев, был взят курс на последовательный демонтаж АКС и предоставление госпредприятиям хозяйственной самостоятельности, в связи с чем ЦУГП стало обратно превращаться в неэффективную форму хозяйствования, что в итоге вызвало углубляющийся кризис экономики СССР и его распад, что показано в параграфе 2.2. Соответственно, с начала 1960-х годов стали все чаще возникать «прорывы» в народном хозяйстве, в связи с чем у хозяйственного руководства вновь возник и стал расти спрос на институт бригады [13, с. 26].

Стало меняться и представление о сравнительной эффективности индивидуальной и коллективной форм организации труда. Вначале решено, что в определенных случаях применение коллективной формы все же может принести эффект, затем – что преимущество индивидуальной формы над коллективной отсутствует, а относительная эффективность их применения зависит от конкретных

обстоятельств. 1970-е годы были наполнены исследованиями бригадной формы организации труда, в частности экспериментальными, например, проводившимися на Калужском турбинном заводе, в результате которых уже к концу 1970-х годов единодушно пришли к выводу о преимуществе бригадной формы организации труда по сравнению с индивидуальной. В связи с этим хозяйственное руководство страны приняло решение везде, где для этого есть условия, вводить бригадную организацию труда, и в СССР на рубеже 1970-х – 1980-х годов началось массовое создание бригад [139]. Причем бригады формировались на основе, как разделения, так и интеграции труда [139]. Следует отметить, что создание бригад на основе разделения труда не связывалось с необходимостью введения пооперационных машин, что означало, при прочих равных условиях, падение эффективности производства при введении таких бригад, то есть эволюция института бригады сопровождалась разнонаправленной трансформацией данного института. И в той мере, в какой бригады с разделением труда без введения машин охватывали организацию труда в стране, институт бригады ускорил развитие кризиса советской экономики и распад СССР [13, с. 26].

Таким образом, попавший в СССР из царской России институт бригады в конце 1920-х гг. претерпел частичную трансфертную трансформацию, в 1939 г. – обратную товарообменную трансформацию, на рубеже 1970-1980-х годов – разнонаправленную трансформацию.

В современной экономической литературе признается факт широкой распространенности института бригады в российской экономике, в частности отмечается, что в промышленности бригадной формой охвачено 70-80% работающих [146], что, например, на Волжском автозаводе этой формой организации труда охвачено вообще 100% рабочих [27]. Как уже показано, важнейшим фактором повышения эффективности производства при введении бригады выступает интеграция труда или разделение труда с применением пооперационных машин. Однако в современной литературе этот фактор эффективности института бригады не рассматривается, в частности экономический эффект выводится из коллективной заинтересованности людей, объединенных в бригады, в результатах труда [214, с. 79]. В связи с этим проследить эволюцию института труда (в рассматриваемом отношении) в современной России не представляется возможным.

Таким образом, может быть рекомендовано введение, где это возможно, бригад с неизменным трудом, с интеграцией труда и, в случае замены человека машиной, с разделением труда.

Будущее института бригады – в его развитии по пути превращения бригады в производственный кооператив, а членов бригады – в ИП или самозанятых, объединившихся в такой ПК (и работающих с ним по договорам ГПХ). Это позволит задействовать в деятельности «бригады» такой фактор повышения эффективности, как превращение работников в собственников используемых средств производства, то есть товарообменную капитальную систему, что показано в параграфе 2.2, что не могли себе позволить большевики при создании бригад. Именно «почти ПК» и были первые бригады-артели, создававшиеся на российских металлургических заводах. Об этом говорит то, что материалы, предоставлявшиеся им администрацией, они приобретали у нее за деньги по заранее установленным расценкам [39]. Таким отношениям по поводу использования материалов, очевидно, должны соответствовать арендные отношения по использованию коллективных средств труда – домны, прокатного стана и так далее (фактически – цеха с оборудованием). При этом члены артели фактически не состояли в трудовых отношениях с администрацией, поскольку артель сама наказывала работников за провинности (пьянство, небрежность и так далее), подвергая их денежным штрафам и порке розгами [39]. Очевидно, что такие бригады-производственные кооперативы в металлургии после Октябрьской революции 1917 г. уже не могли существовать и должны были превратиться в «обычные» бригады. В связи с этим можно выделить еще одно направление эволюции института бригады, а именно наличие прав и обязанностей производственного кооператива, и утверждать, что после 1917 г. в Российской Федерации в данном отношении произошла трансфертная трансформация института бригады. В этих условиях дополнительным обоснованием предлагаемого пути развития института бригады является принцип инволюции, что показано в параграфе 2.3.

Автор считает, что превращению бригад в ПК, а их членов – в ИП и самозанятых, мешают предубеждения, отсутствие его научного обоснования (которое теперь есть), отсутствие его примеров и государство, стремящееся любыми путями затормозить развитие гражданско-правовых отношений с работниками в

сфере производства, что показано в параграфе 3.2. В связи с этим может быть рекомендовано организованные на государственном уровне проведение экспериментов по превращению бригад в ПК, выработка практически пригодных моделей и распространение удачного опыта.

Социалистическое соревнование традиционно трактуется как закономерность, которая отражает новый характер труда при социализме, а именно труда, освобожденного от эксплуатации, движение трудящихся, носившее массовый характер, за наивысшие достижения в производстве благ, наивысшую производительность труда как условие построения коммунизма [156]. В соответствии же с современной точкой зрения Будович Ю.И., «соцсоревнование являлось способом использования в огосударствленной экономике в политически безопасной с точки коммунистических лидеров форме таких эффективных форм хозяйствования, как индивидуальное хозяйство и ПК» [30, с. 28]. Поскольку соцсоревнование, будучи первоначально добровольным, в 1930-е годы трансформировалось в «добровольно-принудительное» мероприятие, оно рассматривается среди институтов ответственного труда. Эволюция института соцсоревнования с точки зрения исполнения его участниками функций товарообменного труда была рассмотрена в вышеуказанной работе. Прежде всего, этот институт появился в результате товарообменной трансформации институтов рынка труда, так как первое движение в нем, а именно движение «коммунистических субботников», начавшееся 12 апреля 1919 г., вменяло рабочим исполнение функции по самостоятельному распределению своего труда во времени, поскольку рабочие сами выбирали, в какое время им отработать определенное количество часов на субботнике (третий признак товарообменной трансформации института рынка труда). И дальнейшая эволюция института соцсоревнования шла в направлении его товарообменной трансформации. Появившееся во второй половине 1920-х годов ударничество наделяло рабочих функцией рационализаторства в виде интенсификации трудовых процессов, выступающей частью функций по управлению собственным трудом (первый признак). Возникшее в 1929 г. соревнование со смежниками (смежными работниками, бригадами и так далее, предприятиями) наделяло рабочих функциями по работе со смежниками (четвертый признак). Возникшая в конце 1929 г. такая разновидность стахановского движения,

как многостаночничество, в том числе обслуживание смежных станков, наделяло рабочих функциями по выполнению интегрированных работ (второй признак) [30, с. 34-35]. Институт соцсоревнования был отменен при переходе к рыночной экономике, что объясняется превращением крупных и средних предприятий из госпредприятий в АО и ООО, то есть фактически – неприемлемостью соответствующей формы организации труда для трансфертной собственности на средства производства, характерной для АО и ООО, или сопротивлением, которое традиционные финансы оказывают развитию альтернативных финансов.

Состояние и перспективы института теперь уже «производственного» (а не «социалистического») соревнования (между работниками, подразделениями предприятий, предприятиями в составе компаний и прочее) в рыночной и частнокапиталистической экономике современной России, можно уподобить состоянию и перспективам института рационализаторства, что показано в параграфе 3.2. Несмотря на резкий спад, все же отдельные крупные компании, действующие в форме АО, прежде всего возникшие на базе крупных и крупнейших советских предприятий, продолжали использовать соревнование в качестве метода разработки напряженных планов и обеспечения их исполнения. Так, один из крупнейших холдингов в целлюлозно-бумажной промышленности «Илим Палп Энтерпрайз» (40% производства целлюлозы, бумаги и картона в России) в 1999 г. возродил производственное соревнование, в частности проводил соревнование между предприятиями холдинга с ежеквартальным подведением итогов [80]. Отсутствие систематического статистического наблюдения не позволяет составить адекватное представление о характере и масштабах применения соревнования на предприятиях современной России, однако важно отметить, что весьма распространенное премирование работников за результаты работы, в частности, в компаниях малого и среднего бизнеса фактически принимает форму внутрипроизводственного соревнования между сотрудниками и подразделениями, так как связано с выявлением лучших и их более высоким вознаграждением. Это говорит о том, что реальное состояние производственного соревнования в России может оказаться значительно лучше, чем представляется на первый взгляд, особенно учитывая отмечаемую специалистами, например, как указывает Скупов Б., «никуда не исчезнувшую тягу наших людей к соревнованию» [199]. Соответственно,

необоснованным может оказаться высказываемый некоторыми пессимизм по вопросу перспектив соревнования в России, по сравнению, например, с тем же рационализаторством, подкрепляемый соображениями о том, что ударничество противоречит трудовому законодательству [37]. При этом в научной литературе ставится вопрос о необходимости развития производственного соревнования только на микроуровне, например, в работе Курбанова А.Х., Курбанова Т.Х., Плотникова, В.А., отмечается, что если общенациональное движение за производственное соревнование сейчас (в условиях возрожденного капитализма) невозможно, то этот институт может быть вполне востребован на уровне отдельных предприятий и их групп [105, с. 87]. Сейчас, как и в 1920-1930-е годы, Россия находится под санкционным давлением недружественных стран и решает схожие задачи – в кратчайшее время ликвидировать производственное и технологическое отставание в ключевых отраслях экономики и в разы увеличить производительность труда, необходимо вновь с полной силой использовать в стране соответствующий метод повышения эффективности производства (как и рационализаторство, к чему уже пришли), причем не только на микро-, но и на макроуровне. При этом, учитывая в целом трансфертный характер наделения предприятий собственными средствами в стране, которому свойственно неэффективное управление, более или менее широкое задействование производственного соревнования возможно только при направляющей роли государства. Государство может возглавить общенациональное движение за производственное соревнование, объявив его, как движение рационализаторов в 2021 г., новым направлением нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости». На предприятиях-участниках нацпроекта по данному направлению могут быть открыты региональные центры изучения и продвижения внутреннего производственного соревнования. Государство должно обеспечить и внедрение производственного соревнования на макроуровне, одновременно используя его как метод государственного регулирования экономики, например, путем учреждения призовых фондов для предприятий отдельных отраслей экономики, в развитии которых особенно заинтересована страна. Необходимо ввести государственные награды и специальные звания для победителей всероссийских производственных соревнований, объявляемых государством.

Таким образом, как уже показано, что институты доплаты, обязательного

соцстрахования, ценностей компании, компетенций, бригады и соцсоревнования возникли в результате товарообменной трансформации институтов трудового договора или, возникнув в результате их трансфертной трансформации, затем трансформировались в институты товарообменного труда. Дальнейшая эволюция этих институтов, кроме институтов бригады и соцсоревнования, шла в направлении товарообменной трансформации. Что касается последних, то их итоговый застой и регресс соответственно был обусловлен противодействием со стороны традиционных финансов, что означает наличие в их эволюции тенденции товарообменной трансформации. Таким образом, на примере эволюции указанных выше институтов была подтверждена тенденция товарообменной трансформации институтов рынка труда.

3.2 Преобразование институтов найма товарообменного труда

В настоящем параграфе рассматриваются институты «свободного» труда, то есть институты, которые предоставляют работникам право исполнения специфических функций товарообменного труда и закрепляют за работниками эти функции в виде обязанностей лишь в случае добровольного согласия работников на их исполнение. Напомним, что прямыми признаками товарообменной трансформации институтов рынка труда выступают: 1) предоставление прав по управлению собственным трудом и закрепление соответствующих обязанностей; 2) то же по исполнению интегрированных работ; 3) то же по самостоятельному распределению своего труда во времени; 4) то же по самостоятельному воздействию на смежных работников и смежные организации, а косвенными – повышение эффективности производства и увеличение уровня оплаты труда вследствие введения (использования) института. Исследуются институты совместительства, совмещения, рационализаторства, удаленного труда и найма в производственном кооперативе.

Совместительство представляет собой выполнение работы по трудовому договору во время, свободное от основной работы, у того же работодателя (то есть внутреннее совместительство) или у другого работодателя (то есть внешнее совместительство), которое выступает правом работника (ст. 60.1 ТК РФ) [224].

Институт совместительства появился как результат товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, поскольку он отвечает прямым признакам такой трансформации. Так как совместительство осуществляется в свободное от основной работы время, а таким, как правило, бывает время, когда непосредственное начальство (начальники смены, мастера и так далее) на работе отсутствует, то работник наделяется функциями, которые, при условии своего присутствия, исполняло бы непосредственное начальство. А это функции по управлению своей деятельностью (например, выбор лучшего трудового приема для исполнения трудового действия, если возникла такая потребность) и по воздействию на смежные рабочие места (например, решение вопроса по выдаче нужного инструмента со склада), что соответствует первому и четвертому признакам товарообменной трансформации.

Далее, в этих условиях, по крайней мере, негласно работник получает возможность самостоятельно устанавливать время перерывов в труде в период работы (третий признак). Заключение и расторжение договоров совместительства на длительных временных интервалах представляет собой самостоятельное распределение работником своего труда во времени, свободном от основной работы. Так, установив для себя годовой фонд времени работы по совместительству, работник самостоятельно решает, в какие месяцы или кварталы он будет работать по совместительству (также третий признак). Совместительство может отвечать и второму признаку товарообменной трансформации институтов рынка труда – если по трудовому договору о внутреннем совместительстве исполняется работа, смежная с исполняемой на основной работе (например, упаковка продукции, изготовленной в основное время).

Далее рассмотрим эволюцию института совместительства на примере Российской Федерации. Совместительство введено Положением советского правительства от марта 1919 г. и первоначально допускалось лишь для высшего коммерческого, технического, врачебного и ученого персонала. При этом оно зарегулировано. Для оформления совместительства требовалось особое постановление руководства приглашающей стороны и обязательное согласие руководства на основной работе, совместители должны были обязательно зарегистрироваться в Тарифном отделе Наркомтруда. Уже через месяц Наркомтруд

своим постановлением дополнил Положение требованием сообщать в Тарифный отдел сведения о полученных вознаграждениях в течение пяти дней после получения. Невыполнение вышеперечисленных требований каралось отстранением от должности и преданием суду революционного трибунала как преступление против государства. Сентябрьское 1919 г. Постановление СНК «О порядке совместительства должностей» и «Положение о совместительстве», утвержденное СНК в 1921 г., еще более ограничивало совместительство. Так, разрешалось совместительство только внешнее и только у одного работодателя, только для лиц с редкими специальными знаниями, оплачивать его можно только по специальным тарифам, устанавливаемым ВЦСПС и утверждаемым СНК. В таком виде институт совместительства просуществовал до 1933 г. [243]

Постановление СНК от 11 марта 1933 г. «Об упорядочении совместительства», по мнению экспертов, шагом по либерализации данного института [241], что подтверждают его итоги, отраженные в Постановлении Совета Министров СССР № 1367 «Об ограничении совместительства по службе» от 10 декабря 1959 г. В нем отмечалось, что совместительство нанесло серьезный ущерб делу, приняв огромные размеры, что его массовый характер в учебных и научных заведениях мешает выдвижению молодых кадров и плодотворной деятельности ученых, чем сдерживает развитие науки, что руководители соответствующих учреждений не только не пресекают этой практики, но и сами активно совмещают в руководимых ими учреждениях. Вывод состоял в том, что сейчас в широком совместительстве необходимости нет, поскольку народное хозяйство, культура и наука имеют в своих штатах многочисленные и высококвалифицированные кадры [172]. Целью этого подписанного Н.С. Хрущевым постановления являлось радикальное ограничение совместительства, в связи с чем совместители лишались льгот на работе по совместительству, увеличивался перечень ограничений на работу по совместительству и так далее, что, как отмечают некоторые эксперты, фактически поставило совместительство в СССР вне закона [243].

Вышеуказанное постановление (№ 1367) можно считать краткосрочным проявлением непоследовательности государства в поддержке развития альтернативных финансов, поскольку уже через полгода выпускается

Постановление Совета Министров СССР от 9 июня 1960 г. № 594 «О дополнении Постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. № 1367...», которое снимало ограничения с работы по совместительству, установленные для рабочих, служащих на низкооплачиваемых должностях и младшего обслуживающего персонала. Совмин СССР в 1960–1968 годы принимает ряд постановлений, предоставляющих право руководителям предприятий некоторых отраслей народного хозяйства брать на работу по совместительству любых служащих и специалистов [243].

Очередной этап либерализации института совместительства в России был вызван исчерпанием трудовых резервов в начале 1980-х годов, а одним из путей решения проблемы обеспечения экономики трудом являлось развитие совместительства. Госкомтруд СССР и ВЦСПС Постановлением от 29 декабря 1983 г. утвердили для экспериментальной проверки положения о расширении (в некоторых отраслях экономики) совместительства внутри предприятий и объединений и о разрешении (на предприятиях Челябинской области) как внутреннего, так и внешнего совместительства. Данный эксперимент был продлен на 1985-1987 гг. и был признан в целом удачным. По его итогам Советом Министров СССР Постановление № 1111 «О работе по совместительству» от 22 сентября 1988 г., снимавшее с работы по совместительству основные ограничения. Так, внутреннее совместительство разрешалось для работников всех отраслей народного хозяйства и вне зависимости от размера должностного оклада, внешнее совместительство больше не требовало согласия администрации и профсоюзов по основному месту работы [243].

Ограничения на работу по совместительству, содержащиеся в самом вышеуказанном постановлении (№ 1111), стали отменяться уже в современной России. Так, Минтруд России Постановлением № 173 от 25 ноября 1993 г. установил, что введенные Постановлением № 1111 ограничения оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск противоречат ст. 66 КЗоТ, далее Верховный Суд Российской Федерации Решением № ГКПИ 2000-1293 от 14 декабря 2000 г. объявил незаконным положение Постановления № 1111, запрещающее работу на двух руководящих должностях [243].

После того, как с 1 февраля 2002 г. вступил в силу ТК РФ, закрепивший ранее

достигнутые достижения в либерализации института совместительства, либерализация этого института продолжилась. Так, с 30 июня 2006 г. утратила силу ст. 98 ТК РФ, запрещавшая внутреннее совместительство по той же специальности, должности или профессии, что в основном трудовом договоре, никакие нормативные правовые акты РФ, в том числе и ТК РФ, на данный момент не ограничивают количество договоров с другими работодателями о внешнем совместительстве и с одним работодателем о внутреннем совместительстве, заключаемых работником [133], договоры о совместительстве могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ) и с неограниченным числом последних (за исключением случаев нанесения вреда здоровью работников, и то отдельных категорий) (ч. 2 ст. 282 ТК РФ) [40, с. 155]. Однако процесс либерализации данного института еще не завершен, поскольку специалисты отмечают сохранение ряда ограничений прав совместителей [243].

Таким образом, институт совместительства, возникший в 1919 г. в результате товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, и далее эволюционировал в целом в направлении товарообменной трансформации, хотя и имели место развороты в его эволюции в 1919-1921 гг. (стабилизация – до 1933 г.) и в 1959-1960 гг. [8, с. 8-10].

Совмещение – когда работник, в течение закрепленной в трудовом договоре с ним продолжительности его рабочего дня, наряду с работой, предусмотренной этим трудовым договором, с его письменного согласия выполняет дополнительную работу по такой же должности или профессии или по другой за дополнительную оплату. Совмещение профессий в узком смысле – когда дополнительной выступает работа по другой профессии (или должности), а осуществляемая по той же профессии называется увеличением объема работ или расширением зон обслуживания, причем в обоих случаях такая работа может осуществляться в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ) [225]. Институт совместительства появился как результат товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, поскольку он отвечает прямым признакам такой трансформации. При совмещении работник наделяется функцией по общему планированию своей деятельности, поскольку он сам решает,

как ему чередовать работу по двум должностям внутри рабочего дня [213] (первый признак). Вышеуказанное имеет место при совмещении любых должностей, как смежных, так и не являющихся смежными. Институт совмещения соответствует второму признаку института свободного труда. И на самом деле, при совмещении смежных профессий (или должностей), то есть профессий, смежных в технологической цепи или вспомогательных по отношению к основной профессии (например, совмещение слесарем-сборщиком профессии наладчика используемого слесарем оборудования), работник наделяется функцией исполнения интегрированных работ (второй признак). Этой функцией он наделяется и при исполнении непосредственно не связанных между собой должностей, если они относятся к одному виду профессиональной деятельности, так как в этом случае также включается соответствующий фактор роста производительности труда. Неслучайно во времена СССР совмещение профессий рассматривалось как метод борьбы с негативными последствиями разделения труда (низкая содержательность труда, то есть неполная загрузка работника, его узкий профиль и низкая квалификация, монотонность труда) [204]. Самостоятельно распределяя рабочий день между исполнением двух должностей, работник неизбежно наделяется функцией по самостоятельному установлению перерывов в работе, то есть по распределению труда во времени (третий признак). Интенсификация же труда, вызываемая совмещением, побуждает работника экономить на обращениях за помощью в решении текущих вопросов к непосредственному начальству (мастерам, начальникам смены и так далее), в связи с чем он приобретает соответствующие функции начальства, относящиеся к первому и четвертому признакам.

Рассмотрим эволюцию института совмещения в России. Этот институт возник у нас через некоторое время после того, как в июне 1939 г. по инициативе стахановцев Уральского машиностроительного завода им. Орджоникидзе и Харьковского станкостроительного завода им. Молотова возникло движение многостаночников, частью которого стало движение рабочих-станочников за обслуживание нескольких станков разного типа, соответствующих разным профессиям, в частности ряда последовательных станков [224]. При этом следы существования данного института на уровне общего трудового законодательства отсутствуют. Первым соответствующим актом по вопросу о совмещении профессий,

выступило Постановление Совета Министров СССР № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4 декабря 1981 г., о чем позволяет судить перечень отменяемых или изменяемых Постановлением законодательных актов, среди которых отсутствуют документы подобного ему уровня. Оно отменило, например, Постановление Совмина СССР от 18 августа 1954 г. № 1740 «О премиальной оплате труда работников ведущих профессий инженерно-технических и руководящих работников эксплуатационных предприятий Минсвязи», название которого говорит о том, что совмещение профессий регулировалось отраслевыми актами. Этот же перечень позволяет утверждать, что Постановление знаменовало либерализацию законодательства о совмещении. Так, в соответствии с ним подпункт «м» пункта 81 «Положения о социалистическом государственном производственном предприятии» 1965 г. излагается в редакции «разрешать совмещение профессий, увеличение зон обслуживания и увеличение объема работ в установленном порядке» [164]. Отсюда следует, что нормы совмещения профессий по сравнению с теми, что после начала соответствующего стахановского движения, были существенно ужесточены. Очевидно, что после принятия вышеуказанного постановления (№ 1145) вплоть до развала СССР институт совмещения не мог развиваться иначе, чем в сторону его дальнейшей либерализации, учитывая, что это постановление также решало проблему исчерпания в стране трудовых резервов.

В современной России происходила дальнейшая либерализация института совмещения профессий. Само Постановление Совета Министров СССР № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4 декабря 1981 г., все же закреплявшее некоторые ограничения на совмещение должностей и профессий, Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 216 объявлено не действующим на территории Российской Федерации [161]. По мнению экспертов, сейчас российское законодательство о труде, как и прочие нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не накладывает никаких ограничений на какие-либо виды дополнительной для исполнения в основное рабочее время работы ни для каких должностей и профессий. Она может быть поручена и руководителю организации, и его заместителю, главбуху предприятия, начальнику отдела и тому подобное, простому рабочему и служащему.

Осуществлять дополнительную работу (совмещать профессии и должности, увеличивать зоны обслуживания, расширять объем выполняемой работы) имеют возможность и совместители, и лица, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда. Отсутствуют законодательные ограничения максимального объема дополнительной работы, так что работнику может быть поручено совмещение трех и более профессий, причем дополнительная работа может занять весь рабочий день. Вместе с тем, при поручении работнику работ, которые заведомо не могут быть им выполнены в течение трудового дня (например, исполнение обязанностей одновременно двух водителей), судебные органы могут учесть это при споре работодателя с контролирующими органами [243]. Следует отметить, что товарообменные изменения в институте совмещения происходят практически и в настоящее время. Так, еще в 2017 г. работнику разрешалось совмещение основной профессии в течение рабочего дня только с одной дополнительной профессией [214].

Таким образом, институт совмещения, возникший в 1939 г. в результате товарообменной трансформации институтов рынка труда, далее эволюционировал в целом в сторону дальнейшей товарообменной трансформации, хотя, вероятно, имел место определенный разворот в его эволюции до 1981 г. [8, с. 11].

Рационализаторство не является официальным термином и почему-то трактуется в словарях как деятельность, формирующая предложения по улучшению технических характеристик выпускаемых продуктов, используемых техники и технологий, организации труда [180], хотя очевидно, что рационализаторство – деятельность, завершающаяся внедрением соответствующих предложений, то есть она состоит как из исследований и разработок, так и из инновационной деятельности, что более подробно будет рассмотрено далее. Институт рационализаторства появился в результате товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, так как он отвечает прямым признакам такой трансформации. Рационализаторская деятельность осуществляется по большей части в свободное от основной работы время. Во всяком случае, в это время она представляет собой творческую деятельность, осуществляемую по собственному общему плану рационализатора, в связи с чем работник наделяется всеми функциями по управлению собственным трудом в ее рамках (первый признак товарообменной трансформации). Рационализаторство представляет собой

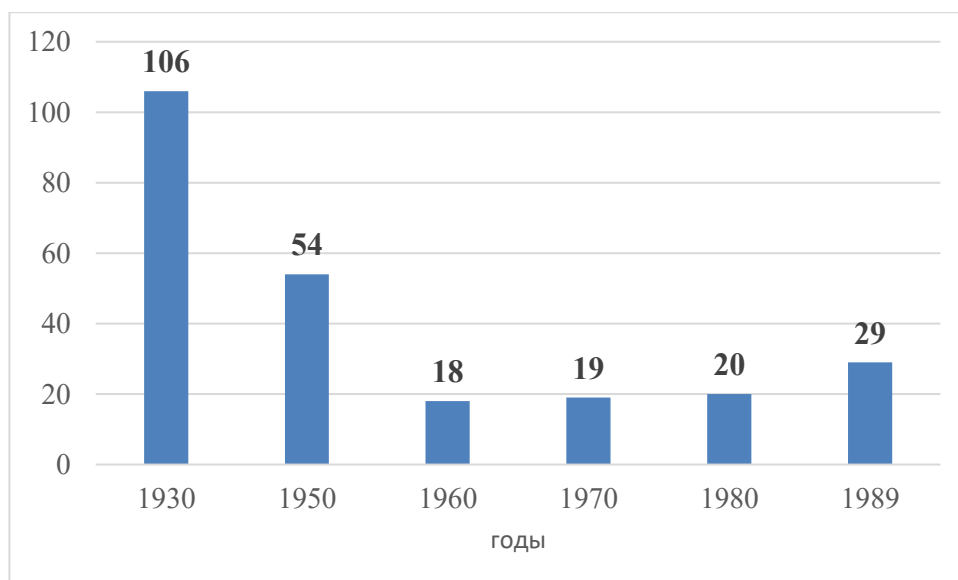
интегрированную деятельность (созидательный труд, заканчивающийся получением общественно-значимого результата), то есть работник наделяется функциями по исполнению интегрированной работы (второй признак). Осуществляя рационализаторскую деятельность во внеурочное время, работник самостоятельно распределяет ее в своем оставшемся времени (третий признак). Рационализатор самостоятельно взаимодействует со многими партнерами по данной деятельности (например, с лицами и органами, которые должны оказывать ему научно-техническую поддержку) (четвертый признак). Рационализаторская деятельность почти соответствует освобожденному труду, то есть по сути это этап «почти предприниматель» последней стадии освобождения труда непосредственных исполнителей производственных процессов на фирмах «SOL Cleaning Services» и «Cementos Mexicanos», что показано в параграфе 2.3. Неслучайно распространение рационализаторства рассматривалось как способ решения задачи преодоления противоречия между умственным и физическим трудом, которая была поставлена XVIII съездом ВКП(б) (10–21 марта 1939 г.) [233], тогда как ликвидация этой противоположности рассматривалась основателями марксизма как один из признаков освобождения труда по их версии, что показано в параграфе 2.3.

Рассмотрим эволюцию института рационализаторства в России. Он возник в результате принятия СНК Декрета «Положение об изобретениях» от 30 июня 1919 г., объявившего все полезные изобретения достоянием государства и предусматривавшего выплату вознаграждения их авторам [157]. Важно отметить, что адекватное функционирование института рационализаторства в значительной мере зависело от органов, призванных содействовать рационализаторству. С соответствующей целью были созданы Комитет по делам изобретений и усовершенствований (январь 1918 г.), производственные совещания на крупных заводах и фабриках (1921 г.), бюро содействия рабочему изобретательству при председателе ВСНХ (Ф.Э. Дзержинском) (1925 г.), бюро по рассмотрению рационализаторских предложений на предприятиях (1927 г.) [157]. Число поданных рабочими заявок на изобретения выросло с 400 в 1920 г. до 1000 в 1922 г. [1], 4,8 тыс. в 1924-1925 годах и 10,8 тыс. в 1926-1927 годах [157]. Несмотря на стремительный рост числа поданных рацпредложений, до массового рационализаторства в стране еще далеко.

Прорыв в развитии рационализаторства был вызван двумя изменениями данного института. Это введение материального стимулирования участников такого движения в соцсоревновании, как ударничество, когда после выхода в мае 1929 г. Постановления ЦК ВКП (б) «О социалистическом соревновании фабрик и заводов» в сентябре того же года принято решение о создании фондов содействия социалистическому соревнованию, создаваемому из 40-процентных отчислений от экономии, образовавшейся в его результате [202]. Это также последовавшая за этим переориентация ударничества на рационализаторство, то есть введение рационализаторства в институт соцсоревнования, когда, в частности, в принятом ЦК ВКП (б) 28 апреля 1930 г. Постановлении сказано, что основной целью ударничества, кроме повышения интенсивности труда, является развитие изобретательства и рационализация производства [47]. Кроме того, для содействия рационализаторству были созданы журнал «Изобретатель» (1929 г.), фонды содействия рационализации и изобретательству на предприятиях (1931 г.), а также Всесоюзное добровольное общество изобретателей (ВОИЗ) (1932 г.). В результате рационализаторство стало массовым движением. Так, уже в 1930 г. в стране внедрено 112 тыс. рационализаторских предложений [157].

В отечественной литературе по рационализаторству его развитие до самого конца СССР рассматривается как шедшее по восходящей линии, что подтверждается данными о числе внедренных рацпредложений, например, в 1970-1988 годах их среднегодовое число варьировало в диапазоне 3,4 – 4 млн штук [181], как часть общего прогресса науки и техники в стране, который вывел в 1987 г. СССР в мировые лидеры по числу изобретений [194]. Отмечается лишь дисфункция института рационализаторства, вызванная ликвидацией в 1938 г. журнала «Изобретатель» и ВОИЗ, связываемая с «большим террором» 1937-1938 гг. В результате возникли проблемы с учебой рационализаторов, оказанием им консультаций и помощи при внедрении предложений, обменом опытом, и произошло сильное падение уровня рационализаторства. Так, на ленинградском Кировском заводе до ликвидации ВОИЗ внедрялось 170 предложений в месяц, а после – 100, и похожее имело место на других заводах [157], то есть произошло снижение уровня рационализаторства в 1,7 раза (170/100).

В связи с этим возникает вопрос, как повлияли на развитие рационализаторства сталинские репрессии 1937-1938 годов, и действительно ли в стране все очень хорошо с развитием рационализаторства до самого распада СССР, при том, что известно, как замедлялась советская экономика, начиная с 1960 г., что показано в параграфе 2.2. Такое исследование проведено, причем на основе показателя «количество рабочих на одно внедренное рацпредложение», который никогда не применялся для изучения динамики рационализаторства в России. Его использование обосновано мною тем, что обычно используемый показатель «число внедренных предложений» не вполне отражает динамику уровня распространенности рационализаторства в рабочей среде, так как не учитывает динамики численности рабочего класса, а, например, в 1930-е годы происходил его бурный рост. Данные о динамике соответствующего показателя позволили сделать и определенные выводы о качестве функционирования института рационализаторства. На рисунке 9 приводятся подсчитанные значения этого показателя (подсчет на 1940-й год не производился из-за отсутствия данных о числе внедренных изобретений, которое, возможно, не определялось как раз по причине ликвидации ВОИЗ).



Источник: составлено автором на основе материала [8, с. 14-15].

Рисунок 9 – Число рабочих на одно внедренное рационализаторское предложение

На основе вышеприведенных данных можно следующим образом ответить на поставленные выше вопросы. «Большой террор», возможно, существенно повлиял на динамику показателя внутри периода 1930-1950 годов, но не изменил общую благоприятную динамику за 20 лет. 1950-1960-е годы были уникальным периодом

бурного распространения рационализаторства в рабочей среде. Заметим, что именно в этот период СССР достиг пика своего экономического могущества в мире, что показано в параграфе 2.2. Двадцатилетие 1970-1980 годов являлось временем «застоя» в функционировании института рационализаторства. 1980-1989 годы – период постепенной, но неуклонной дисфункции института рационализаторства.

Основываясь на вышеотмеченном, можно позитивно оценить строительство соответствующего института в 1950-е годы: создание Комитета по делам изобретений и открытий при Совете Министров СССР (1956 г.), который принял руководство техническим творчеством рабочих [1], восстановление ВОИЗ в форме ВОИР (Всесоюзное общество рационализаторов и изобретателей) (1958 г.) [157]. Последующее же (с 1960 г.) реформирование этого института, несмотря на присутствие в названиях документов выражений «дальнейшее совершенствование», «дальнейшее развитие» и так далее (например, Постановление Совета Министров СССР № 575 от 20 августа 1973 г. «О дальнейшем развитии изобретательского дела в стране, улучшении использования в народном хозяйстве открытий, изобретений и рационализаторских предложений и повышении их роли в ускорении научно-технического прогресса» [170]) следует признать неудачным.

Таким образом, институт рационализаторства после своего возникновения у нас в 1919 г. до начала 1960-х годов эволюционировал в сторону дальнейшей товарообменной трансформации с некоторым откатом назад после 1938 г., в 1960-1980 годах в развитии института наблюдался застой, а в 1980-1989 годах наблюдался определенный трансфертный разворот в его развитии. Застой и упадок института рационализаторства объясняется трансформацией капитальной системы советских госпредприятий из товарообменной в неэффективную трансфертную систему, вызванной взятым после смерти И.В. Сталина курсом на демонтаж административно-командной системы управления госпредприятиями и предоставление им все большей хозяйственной самостоятельности, что показано в параграфе 2.2. Трансфертная система порождает болезни управления, в том числе погоню за краткосрочной прибылью и предпочтение социального развития предприятия, что делает руководство госпредприятий незаинтересованными в долгосрочном и производственном развитии предприятия, частью которого и является развитие рационализаторства. [8, с. 15].

Превращение крупных советских предприятий в АО, то есть предприятия с такой же трансфертной капитальной системой, объясняет дальнейший упадок рационализаторства в России после перехода к рыночной экономике с начала 1990-х годов. Несмотря на то, что на некоторых из этих предприятий советская система рационализаторства сохранилась, например в РЖД, где в 2010 г. 18 тыс. рационализаторов, получавшим по 3–8 тыс. руб. за рацпредложение, причем в 2007 г. от них принято 40 тыс. рацпредложений [187], эксперты делают однозначный вывод, что рационализаторство на предприятиях как массовое явление, способное вывести экономику Российской Федерации из тупика, практически исчезло [191].

В последние годы российское государство стало уделять усиленное внимание развитию рационализаторства. Движение рационализаторов в 2021 г. объявлено новым направлением нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости», руководителем оргкомитета Кубка по рационализации и производительности был назначен первый заместитель председателя Правительства Российской Федерации А.Р. Белоусов. В рамках нацпроекта предполагается открыть на предприятиях, участвующих в нацпроекте, к 2024 г. 110 региональных центров продвижения и взаимодействия рационализаторов, или «точек кипения Хайтек», а также центры опережающей подготовки по обучению рационализаторов, а число самих рационализаторов к 2024 г. должно составить 100 тыс. чел. [122; 194]. Отсюда следует, что в стране началось возрождение института рационализаторства. Но, эти меры абсолютно недостаточны, так как даже запланированные масштабы рационализаторства ни в какое сравнение не идут с тем, что ранее присутствовало у нас, например, в застойном 1979 г., когда на предприятиях работало 4,5 млн рационализаторов, на которых пришлось 4 млн внедренных изобретений [179].

Следует отметить, что именно возникновение рационализаторства в России взято за точку отсчета процесса современного глобального освобождения труда, начало которого относится к концу 1910-х годов. В связи с этим, заметим, что основателем рационализаторского движения на производстве считается германский промышленник А. Крупп в связи с изданием им в 1872 г. «генеральных директив» (правил управления и организации предприятия), состоявших из 72 параграфов, где 13-й параграф был посвящен регулированию рационализаторской деятельности. В нем, в частности, отмечалось, что рацпредложения, вне зависимости от того,

насколько они целесообразны, должны с благодарностью приниматься от рабочих и далее передаваться для оценки и вынесения решения вышестоящему лицу. Однако данные правила были введены в действие на заводах Круппа лишь в 1888 г., в связи с чем первенство в части внедрения в управление предприятием системы подачи рационализаторских предложений отдается Великобритании и США, где это сделано в 1880 г. на верфи William Denny Shipbuilding Company и мануфактуре по производству замков Yale & Towne Company соответственно. При этом на Западе внедрение на предприятиях рационализаторства в конце XIX–начале XX в. являлось единичными случаями и всецело вопросом частной инициативы. Так, в стране-лидере рационализаторства, Германии по 1925 г. включительно официально системы подачи рацпредложений были внедрены всего на 8 предприятиях, хотя и крупнейших, таких как Zeiss – в 1904 г., Bayer – в 1909 г., Siemens – в 1910 г. [170]. По этой причине появление рационализаторства как массового явления, знаменующего начало освобождения труда в мире, связывается с концом 1910-х годов и соответствующими событиями, происходившими в России, а конкретно – с принятием 30 июня 1919 г. Декрета СНК «Положение об изобретениях» (после того, как в январе 1918 г. был создан Комитет по делам изобретений и усовершенствований в целях развития рационализаторства).

Удаленный труд представляет собой труд работника по трудовому договору с работодателем вне места нахождения работодателя. В нем представлены надомный труд, состоящий в том, что работник изготавливает продукцию из материалов и с помощью оборудования и инструментов, которые либо предоставляются работодателем, либо приобретаются работником за свой счет, по месту жительства, и дистанционный труд, представляющий собой исполнение работником трудовой функции в месте, которое работник выбирает сам (гл. 49 и 49.1 ТК РФ) [225]. Институт удаленного труда возник в результате товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда, так как он отвечает всем прямым признакам такой трансформации.

Институт удаленного труда наделяет работника почти всеми функциями по управлению собственным трудом (первый признак товарообменной трансформации). Об этом говорит то, что работники удаленного труда общаются с работодателем (в том числе с непосредственным начальством) по работе лишь при

передаче продукта труда и получении средств труда. Так, в типовом трудовом договоре с дистанционным работником предусмотрено лишь его ежемесячное общение с работодателем при сдаче отчета о проделанной работе. Среди особенностей домашнего труда выделяют необходимость непосредственного общения с работодателем только при получении от него материалов и передаче ему готовой продукции [198]. Таким образом, процесс исполнения работы удаленным сотрудником не управляется и не контролируется непосредственным начальством, работодателю фактически передается не труд, а результат труда. Эксперты также отмечают, что удаленный труд требует от сотрудника значительно большей самостоятельности и ответственности (то есть самоуправления. – примечание автора), чем аналогичный труд, осуществляемый сотрудником в офисе [59].

Институт удаленного труда наделяет работника функциями по исполнению интегрированной работы (второй признак). И на самом деле, как отмечают эксперты, результатом домашней работы является материальная вещь, а дистанционного труда – интеллектуальный продукт [196]. И создание вещи из материалов, и создание интеллектуального продукта, относятся к созидательному труду, завершающемуся видимым общественно полезным результатом, то есть являются интегрированной работой. Во всяком случае, удаленный труд не похож на «одно движение», из которого состоит трудовая деятельность, организованная по «фордовскому» принципу.

Институт удаленного труда наделяет работника функцией по самостоятельному распределению труда во времени (третий признак). Будучи предоставленный сам себе в промежутках между редким общением с работодателем, удаленный сотрудник может сам решать, в какое время суток ему работать, а в какое – отдыхать. Как отмечают эксперты, работник на удаленной работе сам регулирует свое время труда и отдыха [196].

Рассматриваемый институт наделяет работника и функциями по самостоятельному воздействию на смежников, прежде всего партнеров организации, так как удаленный работник может приобретать все необходимое ему для работы самостоятельно, а соответствующие продавцы в таком случае выступают партнерами организации, с которыми работник строит отношения самостоятельно.

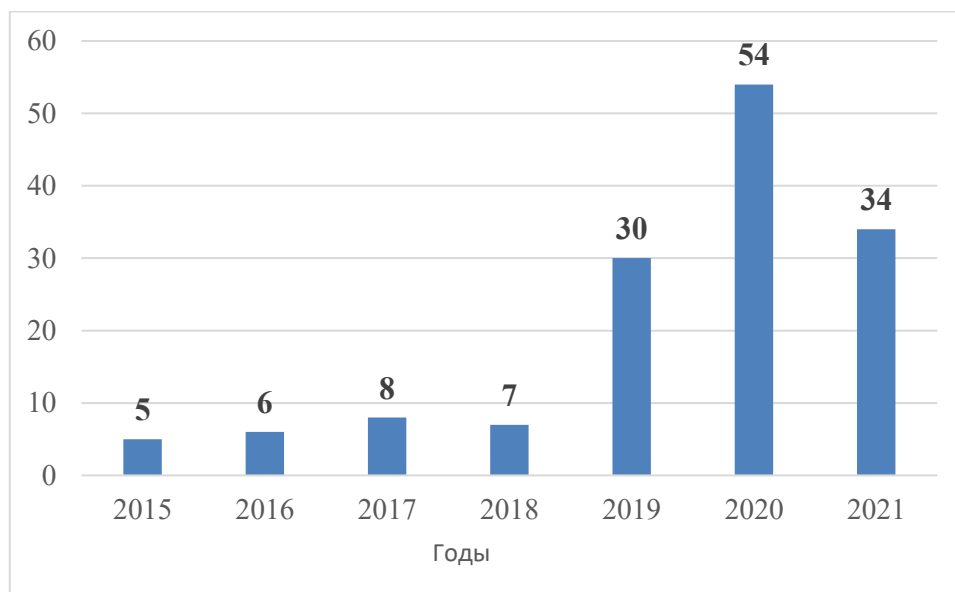
Рассмотрим эволюцию института удаленного труда на примере

дистанционного труда как занимающего его подавляющую часть. Данный институт возник после того, как в 1972 г. Джек Ниллес, ученый из Южнокалифорнийского университета (США), выступил с обращением использовать такую новую форму организации труда, как телеработа, состоящую в исполнении трудовой функции на дому со связью с работодателем (офисом) по телефону [82]. Такое позднее возникновение этого института объясняется тем, что условием его появления является достижение трудом штатных работников определенной стадии освобождения, или товарообменной трансформации [31, с. 30], которой он и достиг к началу 1970-х годов.

В России данный институт появился в последние годы XX в., когда Интернет начал появляться в квартирах граждан [197], существуя первоначально, очевидно, в неформальном виде. После кризиса 2008 г. потребность в удаленном труде усилилась, сформировался пул сотрудников, работающих удаленно (бухгалтеры, экономисты, программисты, маркетологи, журналисты, дизайнеры, копирайтеры и прочие), и возник спрос на формальный институт, удовлетворением которого стало появление в ТК РФ статьи 49.1, посвященной регулированию труда дистанционно работающих сотрудников [197]. Последующая эволюция института удаленного труда, связанная с вступлением в силу с 1 января 2021 г. соответствующих изменений в законодательстве о труде, предусмотренных Федеральным законом № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной работы)», состояла в определенной трансфертной трансформацией института удаленного труда. Работодатель получил право определять режим работы и отдыха удаленных сотрудников в ЛНА, например, в правилах внутреннего трудового распорядка, тогда как раньше это допускалось только по соглашению с сотрудником, работающим удаленно, в результате чего график работы удаленных сотрудников стал менее свободным [166]. Так как это дестимулирует свободный высокопроизводительный труд, может быть рекомендована отмена введенных ограничений. Но, с другой стороны, законодательно закреплено, что перевод на удаленную работу не является основанием для снижения зарплаты (ст. 312.6 ТК РФ), что поставило заслон практике лишения удаленных работников премий за эффективность и интенсивность труда, прочих стимулирующих выплат, дестимулировавшей

свободный труд [166]. Таким образом, одновременно имела место и товарообменная трансформация данного института [7, с. 185].

О динамике удаленной работы в Российской Федерации в последние годы позволяют судить данные, приведенные на рисунке 10.



Источник: составлено автором на основе [94].

Рисунок 10 – Количество удаленных сотрудников с трудовым договором в России в 2015-2021 гг., в тысячах

Представленные выше данные убедительно доказывают, что развитие удаленки не выступило следствием пандемии коронавируса, а являлось в основном подчинено совершенно иной логике. Во-первых, только 31 декабря 2019 г. появилось сообщение о госпитализации в Ухане, Китай, 27 человек, заболевших пневмонией неизвестного происхождения [95], то есть коронавирус никак не повлиял на всплеск удаленной работы по трудовому договору, который произошел в 2019 г. – рост в 4,3 раза (30 / 7) по сравнению с 2018 г. Во-вторых, и в предыдущие годы, никак не связанные с коронавирусом, происходил существенный рост удаленной работы, например в 2016 г. количество соответствующих сотрудников выросло по сравнению с 2015 г. на 20% $(6 - 5) / 5 \times 100$), в 2017 г. по сравнению с 2016 г. – на 33% $(8 - 6) / 6 \times 100$). В-третьих, ограничения по коронавирусу были окончательно сняты только с 1 июля 2022 г., тогда как уже в 2021 г. удаленная работа сократилась на 37% $(54 - 34) / 54 \times 100$). Просматривается лишь определенное влияние коронавируса на рост удаленной работы в 2020 г., составивший 80% $(54 - 30) / 30 \times 100$). Его масштаб зависит от момента, с которого «неинфекционные»

причины обусловили замедление темпов роста удаленной занятости, в связи с чем число удаленных сотрудников в 2021 г. и составило 34 тыс. по сравнению с 30 тыс. в 2019 г. Если такое замедление произошло с начала 2020 г. (до 6-7% в год), то влияние коронавируса на рост количества удаленных работников в 2020 г. выглядит определяющим – 74-73% из 80%.

Эволюция института найма в производственном кооперативе не рассматривается, так как этот институт не является институтом традиционного рынка труда.

Выше показано, что институты совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда, предоставляющие работникам право осуществлять функции товарообменного труда, возникли в результате товарообменной трансформации институтов традиционного трудового договора, их дальнейшая эволюция в целом шла в направлении товарообменной трансформации, или освобождения труда, хотя в случае с институтом рационализаторства данную трансформацию следует рассматривать как тенденцию. Последнее вполне обоснованно, так как его трансфертный откат был объяснен противодействием развитию института рационализаторства со стороны традиционных финансов, а именно господствующей на средних и крупных предприятиях страны трансфертной капитальной системы, вначале существовавших в форме госпредприятий, наделенных хозяйственной самостоятельностью (с начала 1960-х годов), а затем – АО (с начала 1990-х годов). Таким образом, на примере вышеуказанных институтов доказано, что существует тенденция товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда.

Свобода выбора соответствующего труда, предоставляемая вышеуказанными институтами, а также в значительной мере его соответствие товарообменному труду, позволяют сделать вывод об обоснованности оформления данных трудовых отношений договорами ГПХ. Это будет означать приведение формы договора, то есть института, к реальному содержанию регулируемых им производственных отношений, в данном случае трудовых отношений, что, в соответствии с методологией, показанной в параграфе 1.2, вызовет повышение количества и качества соответствующего труда.

Оформление совместительства договорами ГПХ, помимо всего прочего,

ликвидирует коррупцию, с которой в значительной мере оно связано (особенно в научно-учебных заведениях), именно потому, что в договорах ГПХ прописываются не функции, а результаты труда.

Оформление договорами ГПХ совмещения предполагает оформление ими не только дополнительной, но и основной работы. Последнее поможет борьбе с коррупцией, так как либеральное законодательство о совмещении позволяет осуществлять дополнительную работу за счет основной. Естественно, оформление договорами ГПХ дополнительных работ, предотвратит и коррупцию, связанную с бесконтрольным поручением работникам этих работ, поскольку за их выполнение они будут отчитываться результатами.

Следует отметить, что действующее законодательство допускает оформление совмещения как допсоглашениями к трудовому договору, так и договорами ГПХ, причем основная масса работодателей склоняется к первому варианту. При этом, исходя из буквы закона, совмещение должно оформляться именно договорами ГПХ, и в последнее время суды принимают все больше решений об отсутствии необходимости оформлять совмещение допсоглашениями к трудовым договорам [8, с. 11].

Обоснованность вышеуказанного предложения в части оформления рационализаторства подтверждается существованием параллельной практики оформления изобретательства договором авторского заказа, относящегося к договорам ГПХ [137], которую остается только адаптировать к штатным работникам организаций. Она подтверждается также следующим. Дело в том, что сохранение прежнего порядка оформления рационализаторства чревато тем, что предусматриваемые трудовым законодательством нормы выплаты вознаграждения могут блокировать рационализаторство, снижая экономическую заинтересованность в нем как работника, так и работодателя. Последние изменения института рационализаторства в части вознаграждения, очевидно, преследовали благую цель – повысить соответствующую заинтересованность работников, так как теперь, например, за использование служебного изобретения работодатель будет платить работнику-автору три среднемесячные зарплаты [168]. При этом объем вознаграждения, однако, никак не связывается с экономическим эффектом от внедрения рацпредложения. Совершенно ясно, что три зарплаты могут превышать

этот эффект для мелких усовершенствований, в связи с чем работодатель будет в них не заинтересован. Между тем, именно внедрение мелких усовершенствований объективно составляет основную массу технических инноваций. Неслучайно основная масса вознаграждений рационализаторам в СССР составляла 10 руб. (при средней зарплате инженера 150 руб.) [37] – минимально допустимый по закону размер за предложения с годовой экономией до 100 руб., в общем случае вознаграждавшиеся по ставке 17% от экономии [200]. Но три зарплаты могут не устроить и рационализатора – если эффект от внедрения является несопоставимо большим. Неслучайно в СССР предусматривалась возможность выплаты очень крупных рационализаторских вознаграждений. Так, при годовой экономии 100 тыс. руб. и выше работнику выплачивалось 1090 руб. плюс 0,5% от экономии, но всего не более 5 тыс. руб. [201], что равнялось стоимости легкового автомобиля. Эта проблема снимается при переводе рационализаторства сотрудников на договоры ГПХ.

Таким образом, реальные трудовые отношения совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда переросли регулирующие их институты традиционного трудового договора и требуют соответствующего изменения характера этих институтов – превращения их из институтов трудовых правоотношений в институты гражданско-правовых отношений.

В данной работе неоднократно отмечалась активная роль государства в вытеснении из разных областей ресурсобеспечения трансфертных систем с тем, однако, замечанием, что оно в этом деле зачастую проявляет непоследовательность. Пожалуй, что обеспечение трудовыми ресурсами сферы производства является одной из тех областей ресурсобеспечения, к которой у государства отношение, обратное описанному выше. Гражданско-правовые трудовые отношения находятся под его постоянным прессом. Российская Федеральная налоговая служба (далее – ФНС) год от года улучшает методы выявления трудовых отношений, расширяет перечень признаков признания трудовыми гражданско-правовых отношений (заказчик устанавливает режим работы работника, работник регистрируется самозанятым или ИП по требованию работодателя, работник изготавливает продукцию полностью из материалов работодателя и на его оборудовании, работодатель является единственным контрагентом работника и так далее), суды в

соответствующих спорах решают дела в пользу налогоплательщиков [151]. Работодатели лишены права сотрудничать со своими бывшими штатными сотрудниками в течение двух лет после их увольнения, и сделано это для того, чтобы работодатели не переводили их на договоры ГПХ [155]. Под особым прессом ФНС находится работа на удаленке, оформляемая договорами ГПХ. ФНС имеет право переqualифицировать соответствующие отношения в трудовые, например, если работником услуги оказываются постоянно и за них он получает одинаковое вознаграждение, в связи с чем, несмотря на реальные трудовые отношения, бывает выгоднее оформить с удаленным работником трудовой договор [169]. Объективным является лишь один признак переqualификации – непосредственное управление работодателем работником. Иные признаки являются необоснованными, так как они могут наблюдаться в сотрудничестве компании с исполнителем-юрлицом. Так, юрлица зачастую оказывают услуги на постоянной основе и за одинаковую плату, например, услуги по обслуживанию бытового газового оборудования, охране, бухгалтерскому обслуживанию.

Следует отметить, что российское государство фактически подготавливает почву для переqualификации в трудовые отношения отношений, которые существуют между производственным кооперативом (далее – ПК) и его работающими членами, несмотря на то, что в юридической науке данные отношения рассматриваются как форма самозанятости населения, предусмотрена ответственность членов кооператива по обязательствам ПК всем своим имуществом, трудовые договоры с работающими членами ПК не заключаются. Однако теперь на работающих членов ПК заводится трудовая книжка, работающие члены производственных кооперативов подлежат такому же социальному страхованию и социальному обеспечению, как и их наемные работники [29, с. 35], то есть работающие члены ПК стали обладать соответствующими признаками наемных работников. Для того, чтобы предотвратить разрушение данной сферы товарообменного труда, необходимо срочно внести в законодательство о производственных кооперативах предписание заключать ПК со своими работающими членами договоры ГПХ.

3.3 Модернизация институтов «аренды» труда

Термин «аутстаффинг» не является официальным, поскольку в российском законодательстве для обозначения соответствующего явления используется термин «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)». При этом как раз после вступления в силу с 1 января 2016 г. закона, который ввел данный термин [44], под аутстаффингом в экспертной среде стала пониматься вся деятельность по использованию клиентами персонала, числящегося в штате другой, прежде всего, кадровой компании, и вышеуказанный закон даже получил название «Закон об аутстаффинге». При появлении института аутстаффинга (в современной трактовке) в России в самые последние годы прошлого века аутстаффинг (outstaffing) трактовался как деятельность (услуги) только по оформлению в штат кадрового агентства уже существующего персонала работодателя, после чего он продолжает исполнять прежние трудовые функции, оставаясь на прежних рабочих местах. Выделялись также услуги по предоставлению работодателям высококвалифицированных сотрудников на период от трех месяцев до нескольких лет (staff leasing) и по предоставлению обслуживающего и административного персонала для выставок, конференций, промушн-акций и прочего на период от одного дня до 3 месяцев, а также на время болезни или отпуска штатных работников (temporary staffing). При этом вся услуга называлась лизингом (арендой) персонала [131]. По этой причине принято и соответствующее название параграфа.

Под институтом аутстаффинга в настоящем исследовании понимаются правила (и механизмы, обеспечивающие их исполнения), регулирующие трудовые отношения в процессе предоставления персонала. Следует отметить, что использование реальными работодателями работников, числящихся в штате другой компании, приводит к разделению трудовых отношений работников на отношения с реальными работодателями, которые выступают отношениями, главным образом, по поставке труда, и с компаниями, предоставляющими персонал, которые выступают отношениями, главным образом, по оплате труда.

Далее, рассмотрим эволюцию института аутстаффинга под углом зрения товарообменной трансформации институтов традиционного рынка труда. Этот институт возник в 1920-е годы в США как институт предоставления (аренды)

временного персонала (employee leasing). Тогда «профессиональные организации работодателей» начали предоставлять реальным работодателям работников на время отсутствия сотрудников, числящихся в штате, в связи с их болезнью или отпуском, и на период временного расширения производства или сезонных работ, зачисляя их в свой штат. Следует отметить, что еще раньше подобные услуги оказывали друг другу американские киностудии, придя к выводу, что иногда выгоднее «арендовать» сотрудников у других киностудий, нежели чем нести бремя социальными и налоговыми выплатами, связанными с их трудовым наймом.

Далее, попробуем определить, являлось ли появление аутстаффинга результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда. Когда предоставляемый компанией-аутстаффером персонал исполняет ту же работу, которую ранее выполнял другой персонал (например при замене штатных работников, отсутствующих по болезни или находящихся в отпуске, или при исполнении сезонных работ) или он сам (при переводе работников из штата клиента в штат организации, предоставляющей персонал), или же работу на только-что введенных должностях трансфертного труда (например при наборе открывшейся компанией соответствующих сотрудников через аутстаффинг), обращение к данной услуге непосредственно не связано с увеличением или уменьшением выполняемых работниками у данного работодателя функций товарообменного труда. Отсюда, и введение этих разновидностей института аутстаффинга не являлось результатом товарообменной или трансфертной трансформации институтов, регулирующих рынок труда. Иное имеет место при предоставлении временного высококвалифицированного персонала, выполняющего свою работу в значительной мере самостоятельно, в связи с чем исполняющего и функции товарообменного труда. Соответственно, и введение данной разновидности института аутстаффинга будет результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда. Первый (исторически) аутстаффинг представлял собой предоставление персонала для замены временно отсутствующих штатных работников и исполнения сезонных работ, и в таком случае появление данного института не связано ни с товарообменной, ни с трансфертной трансформацией институтов трудового договора.

Как известно, изъятие у работников функций товарообменного труда или,

наоборот, возврат им таких функций, связан с эквивалентным изменению сложности труда изменением его оплаты, и если оплата труда оказывается ниже, то это демотивирует работников к исполнению труда соответствующего уровня сложности, и в долгосрочном периоде сложность труда снижается до уровня, соответствующего оплате труда, «явочным» порядком, что показано в параграфе 2.3. В таком случае, для выяснения вышеуказанного вопроса требуется установить, не являлось ли введение аутстаффинага связано с необоснованным понижением оплаты труда. Эксперты отмечают, что до начала 1980-х годов (то есть с момента появления услуги в 1920-х годах) у бизнеса мотивами для получения вышеуказанной услуги являлось желание избежать работ по подбору кадров и ведению кадровой документации, а также по начислению заработной платы, трудовых налогов, социальных выплат и взносов, а с начала 1980-х годов главным мотивом становится желание избежать растущей работы по кадровому делопроизводству, которую вызвало усложнение законодательства, регулирующего трудовые отношения [159, с. 99-100]. Таким образом, появление аутстаффинга не связывается специалистами с предоставлением аутстаффингом возможности работодателям экономить на оплате труда. Да и возникающие в связи с использованием аутстаффинга у работников дополнительные сложности с оформлением на работу, ведением трудовых споров и так далее, например, необходимость ехать для подписания трудового договора в рекрутинговую компанию, должны давить на оплату труда, наоборот, в сторону ее повышения.

Появление института предоставления труда работников (аутстаффинга) могло бы быть связано с освобождением труда от наемного рабства в том случае, если бы аутстаффинг ускорил трудоустройство работников после прекращения ими работы у очередного реального работодателя. Поскольку работодатели также являются смежниками работников, то ускорение трудоустройства означает наделение работников дополнительными возможностями (функциями) по работе со смежниками, в данном случае с работодателями по вопросу трудоустройства (четвертый признак товарообменной трансформации институтов рынка труда). Соответствующее увеличение сложности труда и уровня его оплаты может быть прослежено применительно к совокупному работнику, если к его функциям отнести функцию аутстаффинга по ускорению трудоустройства. Эта функция,

дополнительно исполняемая совокупным работником, конечно же, сделала его труд более сложным. Но ее вменение привело и к появлению у совокупного работника соответствующего дополнительного дохода – в виде части дохода компаний-аутстафферов, обусловленного исполнением этой функции, а также прироста календарной оплаты труда самих трудящихся в результате сокращения перерывов между работой у разных работодателей.

Представляется, однако, что появление института аутстаффинга не привело к ускорению трудоустройства работников, поскольку ускорение трудоустройства означает ускорение найма, а соответствующий стимул бизнеса для использования первого аутстаффинга не выделяется. Во многих случаях он и не мог у бизнеса возникнуть, поскольку первый аутстаффинг в значительной мере имел дело с временной работой с установленными сроками начала, например, работой в порядке замены уходящих в отпуск сотрудников, сезонной работой. Отсюда следует, что возникновение в США института аутстаффинга нельзя считать результатом ни товарообменной, ни трансфертной трансформации институтов, регулирующих рынок труда.

Рассмотрим последующую эволюцию института предоставления персонала. Ее следующий этап был связан с появлением в составе аутстаффинга услуги по предоставлению высококвалифицированного персонала и в таком случае соответствовал товарообменной эволюции данного института. Эксперты не указывают времени появления данной разновидности аутстаффинга. Следует отметить, что в Европе аутстаффинг появился лишь в 1956 г. после открытия офиса крупнейшей американской компании-аутстаффера Manpower в Лондоне [159, с. 99]. Отсюда, вполне возможно, что к этому времени аутстаффинг уже включал предоставление высококвалифицированного персонала, и в таком случае появление института аутстаффинга в Европе результатом товарообменной трансформации институтов трудового договора.

Следующий этап эволюции рассматриваемого института был связан с появлением услуги, состоящей в выводе постоянного персонала работодателя за штат и его дальнейшем содержании в штате кадровой компании, то есть с возникновением аутстаффинга в его первоначальном узком смысле. Бытует мнение, что данная услуга появилась в 1960-е годы в США в период глубокого

экономического кризиса, и к этой услуге компании прибегали с целью экономии средств, причем отмечается, что при этом работники официально увольнялись из компаний, однако реально продолжали исполнять те же трудовые функции на прежних рабочих местах, из-за чего они были крайне незащищены [106]. Однако появление института неофициального найма собственного персонала компании, нельзя связывать с появлением института аутстаффинга в узком смысле. Несмотря на то, что вывод работников за штат работодателя имел место, но их зачисления в штат другой организации не происходило, хотя практиковалось устройство выводимых за штат работников в сторонних организациях по договорам ГПХ [106]. По мнению других экспертов, услуга по выводу персонала за штат возникла в США, но в конце 1970-х годов, в результате того, что после экономических кризисов 1970-х гг. в странах началось усиление государственного регулирования рынка труда и соответствующее расширение, и усложнение трудового законодательства. Известно, что с 1980 г. по 2000 г. число законов, которые регулируют трудовой договор, выросло на 60%. В результате мелкие и средние фирмы оказались вынужденными тратить на ведение кадрового делопроизводства до четверти всего рабочего времени. И решением этой проблемы стала услуга по выводу персонала из штата фирмы и его зачислению в штат кадрового агентства [77].

Однако данный этап эволюции рассматриваемого института был связан с его, наоборот, трансфертной трансформацией. Об этом позволяют говорить два обстоятельства. Одно из них состоит в том, что вывод за штат лишает сотрудников возможности карьерного роста в данной компании, а какая-то часть сотрудников любой компании озабочена таким ростом, из-за чего по причине вывода за штат может лишиться перспектив карьерного роста именно тот работник, который к нему стремится. Карьерный же рост является ничем иным, как индивидуальным освобождением труда [106, с. 21], то есть той же товарообменной трансформацией труда. В связи с этим вывод за штат может препятствовать товарообменной трансформации труда. Другое обстоятельство состоит в том, что вывод сотрудников за штат был связан с занижением работодателями оплаты труда своих сотрудников, что чревато снижением сложности труда путем отказа от исполнения каких-то функций свободного труда явочным порядком в долгосрочной перспективе. Так, в статье Котлярова И.Д., отмечается, что значительный рост социальных гарантии

трудящихся западных стран обернулся падением конкурентоспособности компаний, и вывод персонала за штат стал инструментом снижения этих гарантий, когда выведенные за штат сотрудники на законных основаниях не могут претендовать на социальные привилегии и льготы, имеющиеся у штатных сотрудников. В этой же статье отмечается и такое последствие введения института вывода за штат, как лишение возможности карьерного роста стремящихся к нему сотрудников – аутстаффинг (в узком смысле) отсекает широкую прослойку трудящихся от профессиональной самореализации [100].

Дальнейшая эволюция рассматриваемого института была связана с товарообменной трансформацией, в которой можно выделить четыре направления:

1) Вывод за штат стал использоваться для увеличения оплаты труда сотрудников в части социальных пакетов. Как отмечают специалисты, главной причиной современного успеха вывода за штат (аутстаффинга в узком смысле) стало то, что он дал возможность мелким и средним компаниям обеспечить своих работников полными пакетами социальных льгот и гарантий, чего они не могли сделать без участия компаний-аутстафферов. По этой причине к 2010 г. на Западе вывели своих сотрудников за штат уже 80% малых и средних компаний [77]. Участие же аутстаффинговых компаний здесь состояло в том, что, поскольку в их штатах состоит огромное число сотрудников (по причине обслуживания множества клиентов), они могут «выторговывать» значительно более выгодные условия страхования (пенсионного, медицинского и т.д.), чем мелкие и средние фирмы, и, следовательно, со значительно более низкими (удельными. – примечание автора) издержками [159, с. 101].

2) Изменения в ЛНА клиентов и компаний-аутстафферов, преследующие цель усилить мотивацию сотрудников, состоящих за штатом, прежде всего предоставить им возможность карьерного роста.

3) Изменения в законодательстве, перекрывающие возможности, как для занижения оплаты труда, так и для иных (прежде всего, налоговых) злоупотреблений посредством аутстаффинга.

4) Превращение аутстаффинга в инструмент ускорения трудоустройства.

Три последних направления эволюции института аутстаффинга будут рассмотрены ниже на примере эволюции такового в Российской Федерации.

Рассмотрим с точки зрения товарообменной трансформации институтов трудового договора эволюцию аутстаффинга в России. По мнению специалистов, аутстаффинг появился в Российской Федерации после кризиса 1998 г., став одновременно институтом предоставления как временного, так и постоянного персонала [131]. С самого начала институт аутстаффинга стал активно применяться для занижения оплаты труда (как и для оптимизации других статей расходов корпораций, в том числе незаконной). Отличительной чертой аутстаффинга в России является использование данного института для занижения оплаты труда предоставляемого по аутстаффингу временного персонала. Как пишут специалисты, аутстаффинг начали использовать, прежде всего, компании, где в больших количествах применяется сезонный труд, испытывающие при этом значительные сложности с расширением штата [77]. К подобным компаниям относятся компании-застройщики в строительной отрасли. Эти компании начали пользоваться услугой по зачислению нанимаемых ими сезонных бригад в штат рекрутинговых компаний, пользуясь возможностью и сэкономить на оплате труда. Как отмечается в статье Линева И.В., аутстаффинг в строительной отрасли характеризовался односторонним эффектом, который состоял в извлечении строительными компаниями сверхприбыли, так как строительные рабочие принуждались к более интенсивному труду, не получая соразмерной компенсации (что равносильно исполнению того же труда за меньшую оплату труда. – примечание автора), и это вызвало огромную ротацию кадров в строительстве [118, с. 80]. Для занижения оплаты труда (демотивирующего труд, в том числе исполнение функций товарообменного труда) в Российской Федерации также активно использовалась услуга по зачислению персонала в штат рекрутингового агентства. Об этом говорит то, что в качестве одного из плюсов вывода за штат постоянного персонала работодатели в период внедрения аутстаффинга в России рассматривали снижение затрат на компенсационные пакеты (для временных сотрудников таковые вообще не предусматривались, либо были минимальными) [131]. Вывод же за штат сотрудников, нацеленных на карьерный рост, сам по себе демотивировал их к исполнению функций свободного труда. Как отмечали специалисты, выведенный за штат работник скорее всего не сделает профессиональной карьеры в своем виде деятельности [44].

Из сказанного выше ясно, что появление в России института аутстаффинга является результатом трансфертной трансформации институтов трудового договора.

При этом дальнейшая эволюция института аутстаффинга в России состояла уже в его товарообменной трансформации. Этой трансформации соответствует появление в составе отечественного аутстаффинга услуги по временному предоставлению высококвалифицированных работников. Данная форма трудоустройства, несмотря на отсутствие перспективы карьерного роста в компании-работодателе, приобрела большую популярность в Российской Федерации среди работников узкой специализации и высокой квалификации, занимающихся краткосрочными проектами, в значительной мере потому, что исключала те монотонные будни, которыми характеризуется постоянная работа в одной организации. Эта форма трудоустройства обеспечила повышение оплаты труда временно предоставляемого высококвалифицированного персонала по сравнению с аналогичной у штатных сотрудников в 1,2-1,5 раза [131], и это лишний раз подтверждает то, что предоставляемый труд высококвалифицированного персонала является товарообменным трудом.

Дальнейшая эволюция института аутстаффинга в Российской Федерации, заключающаяся в его товарообменной трансформации, рассматривается уже как проявление общих закономерностей развития института аутстаффинга в мире (второго, третьего и четвертого направлений эволюции аутстаффинга на Западе), которая из-за позднего появления этого института в России происходила с определенной задержкой.

В локальных нормативных актах реальных работодателей и рекрутинговых компаний-аутстафферов вносятся изменения, которые нацелены на усиление мотивирования сотрудников, состоящих за штатом, прежде всего, на предоставление таким сотрудникам возможностей для карьерного роста в компании-работодателе. Как считают специалисты, сейчас ценность аутстаффинга заключается уже не столько в обеспечительной функции (расчет и выплата зарплаты, оформление персонала, приобретение спецодежды, бронирование гостиниц и так далее), сколько в интеллектуальной функции, в связи с чем аутстаффинг наполняется дополнительными сервисами, и востребованными на

рынке оказываются полноценные компании-аутстафферы, которые способны также мотивировать и развивать сотрудников [218].

Происходят изменения в законодательстве, исключая возможности посредством аутстаффинга занижать оплату труда сотрудников, равно как и осуществлять другие злоупотребления. Значительным шагом в этом направлении стало вступление в силу с 1 января 2016 г. «закона об аутстаффинге», то есть Федерального закона № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 5 мая 2014 г. И на самом деле, в ТК РФ была введена глава 53.1 об особенностях регулирования труда временно направляемых работников, предписывающая, что условия оплаты труда этих работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда сотрудников принимающей стороны с такой же квалификацией и исполняющих такие же функции, что компенсации за работу во вредных условиях определяются на основе данных об условиях труда, реально имеющих у принимающей стороны [186].

Также имеет место совершенствование рассматриваемого института как инструмента, ускоряющего процесс трудоустройства. Институт аутстаффинга ускоряет трудоустройство уже потому, что компания, пользующаяся соответствующей услугой, имеет возможность незамедлительно отказаться от работника, потребность в котором отпала. Еще один случай – когда вновь созданная фирма, вместо того, чтобы тратить время на формирование кадровой службы, а также аппарата бухгалтерии для начисления зарплаты и трудовых налогов, и взносов, сразу же получает необходимых ей работников от рекрутингового агентства. Вариант этого случая, часто рекламируемый как один из плюсов аутстаффинга – когда компания, развивающаяся территориально, не тратит время на создание филиала в другом городе или регионе, а сразу приступает к деятельности на новой территории, получив готовый персонал от рекрутинговой компании [5].

Таким образом, появление института аутстаффинга в мире являлось нейтральным по отношению к освобождению труда от наемного рабства. Но его дальнейшая эволюция была связана в основном с его товарообменной трансформацией. В Российской Федерации его появление результат трансфертной трансформации институтов трудового договора. Однако его последующая эволюция шла в направлении товарообменной трансформации. Эволюция аутстаффинга

подтверждает существование тенденции товарообменной трансформации институтов, регулирующих рынок труда.

Далее, рассмотрим направления совершенствования института аутстаффинга. Необходимо, прежде всего, введение особого режима для вывода за штат высококвалифицированных работников, так как работа за штатом может демотивировать таких работников к исполнению функций товарообменного труда в случае, если они стремятся к карьерному росту, причем это может иметь место даже при сохранении оплаты труда на прежнем уровне. Вывод данных работников за штат и их предоставление работодателям, в том числе новым работодателям, необходимо отрегулировать так, чтобы те работники, стремящиеся к карьерному росту, располагали всеми возможностями для него у реального работодателя. Следующим направлением совершенствования института аутстаффинга остается законодательное исключение возможностей для использования института аутстаффинга для занижения оплаты труда. И первое, и второе направление сохраняют свою актуальность, поскольку до сих пор эксперты в качестве минусов аутстаффинга выделяют проблему карьерного роста и занижение оплаты труда [44].

Важным направлением совершенствования аутстаффинга является его совершенствование как инструмента ускорения трудоустройства. Идеалом является аутстаффинг, когда работник после завершения работы у очередного клиента оставался бы в штате кадровой компании, а она, кроме обеспечения социальных гарантий на период отсутствия реальной работы, еще бы и обязывалась обеспечить работника работой у другого клиента. Тогда рекрутинговая компания была бы заинтересована в трудоустройстве работника в значительно большей степени, чем когда он просто числится в ее базе данных желающих получить работу. Возможно рассмотреть вариант организации такого аутстаффинга в стране, когда работники состоят в штатах рекрутинговых компаний, которые специализируются на предоставлении персонала отдельных видов профессиональной деятельности, и такие компании отвечают за их непрерывное обучение и трудоустройство [7, с. 226-227].

Выводы по главе 3:

- 1) Исследование эволюции институтов ответственного и освобожденного

труда, а также аутстаффинга, показало наличие тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда, что подтверждает существование в развитии трудовых отношений тенденции освобождения труда, выступающей причиной соответствующих институциональных изменений, имевшие место трансфертные развороты в развитии институтов рынка труда были объяснены противодействием развитию соответствующих институтов со стороны финансовых систем ресурсобеспечения.

2) Примененный к исследованию трансформации институтов ответственного труда подход позволил сформулировать следующие рекомендации по их реформированию: ввести в ТК РФ пункт о постоянных доплатах за исполнение функций свободного труда, ввести в организациях системы постоянных доплат за исполнение функций свободного труда, переложить уплату взносов по обязательному соцстрахованию на работников, для чего разработаны требования к реформе, исключающие ее антинародный характер, предусмотреть обязательное отражение в списках корпоративных ценностей всех ценностей свободного труда, включить в профстандарты для рабочих внесение предложений по совершенствованию ими своей деятельности (трудовых приемов, используемых: оборудования, оснастки, материалов и условий труда), ввести, где это позволяют условия, бригады (с разделением труда – лишь в случае замены человека машиной), преобразовывать бригады в ПК, а их членов – в самозанятых, работающих с ПК по договорам ГПХ.

3) Примененный к исследованию развития институтов свободного труда новый подход позволил сформулировать следующие рекомендации по их реформированию: отменить ограничения свободы графика удаленных сотрудников, ввести оформление совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда договорами ГПХ, ввести как единственный признак переквалификации отношений с работодателем в трудовые непосредственное управление работодателем работником, оформлять отношения ПК с работающими его членами договорами ГПХ.

4) Этот подход также позволил сформировать следующие рекомендации по совершенствованию института аутстаффинга: ввести режим аутстаффинга высококвалифицированных работников, не препятствующий их карьерному росту,

вменить компаниям-аутстафферам обязанность содержать в штате работников, потерявших работу, с полным социальным обеспечением до получения новой работы, формировать отраслевые компании-аутстафферы, отвечающие за постоянное обучение работников.

Заключение

Главной проблемой социально-экономического развития Российской Федерации, как сказал Президент Российской Федерации В.В. Путин в 2019 г., является низкая производительность труда, которая ниже, чем в странах ОЭСР, в 2-3 раза. Среди инструментов, посредством которых предполагается выполнить поставленную в том же году национальную цель по повышению производительности труда (по 5% в год на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей в течение пяти лет к 2024 г.), В.В. Путин перечислил новые технологии, рост квалификации сотрудников и новые компетенции. Однако проблемой использования первого инструмента является отсутствие у нас современного станко- и приборостроения, к которой подтянулась проблема импорта новых технологий, вызванная экономическими санкциями стран Запада против России, масштаб которых оказался беспрецедентным за всю мировую историю экономических санкций в связи со спецоперацией на Украине по защите Донбасса. Проблемой использования для повышения производительности труда второго инструмента, то есть повышения квалификации работников, является охарактеризованная выше нехватка новых технологий, на основе которых рост квалификации работников только и может вызвать повышение производительности труда. В связи с этим единственным быстродействующим рычагом для достижения цели по увеличению производительности труда является развитие новых компетенций, к которым, как показал анализ проекта ускоренной подготовки кадров для высокотехнологичного производства «Future Skills» («Навыки будущего»), относятся совмещение профессий и рационализаторство.

Согласно концепции стадий освобождения труда, совмещение профессий и рационализаторство являются функциями свободного труда, передача которых работодателями на исполнение работникам приводит к росту эффективности производства (производительности труда), несмотря на эквивалентное росту сложности труда повышение уровня его оплаты. Выделяются следующие функции свободного труда (возврат которых работникам соответствует стадиям освобождения труда): 1) управление работником своим трудом; 2) исполнение интегрированной работы (значимой для общего дела части производственного

процесса, а не отдельных операций); 3) самостоятельное распределение работниками во времени своего труда; 4) самостоятельное улаживание работниками дел со смежными работниками и партнерами компании. Рационализаторство относится к первой группе функций, а совмещение профессий – ко второй группе.

Согласно теории альтернативных финансов, в мире идет глобальный процесс вытеснения трансфертных, то есть основанных на трансфертных сделках, систем обеспечения ресурсами их более эффективными товарообменными, то есть основанными на сделках купли-продажи товаров, альтернативами. Так, банковский кредит на покупку оборудования как система обеспечения предприятий основным капиталом вытесняется лизингом оборудования, развиваемым самими же банковскими структурами. Более высокая эффективность товарообменных систем ресурсообеспечения по сравнению с трансфертными аналогами обусловлена, прежде всего, их большей экономичностью, то есть меньшими издержками на получение единицы дохода (а также их большей доступностью и меньшей опасностью), с точки зрения как получателей ресурсов, так и ресурсодателей. А это вызывается полной платностью ресурсов в товарообменном обеспечении по сравнению с трансфертным обеспечением, осуществляемым бесплатно или за неполную цену. Полная платность придает ресурсам адекватную субъективную ценность в глазах их получателей, что побуждает последних проявлять адекватную заботу об их использовании, и за эту полную плату владелец ресурсов обязуется оказывать ресурсополучателю активную помощь в рациональном использовании полученных ресурсов, что и приводит к такому росту эффективности использования ресурсов, несмотря на существенный рост платы за них, что доход ресурсополучателя увеличивается значительно больше, чем его плата за ресурсы. Доход же ресурсодателя увеличивается больше, чем его усилия, связанные и заботой о переданных ресурсах. Данная тенденция протекает в условиях «классового» мира, что обуславливает ее более устойчивый характер по сравнению с тенденциями, основанными на классной борьбе.

Согласно теории альтернативных финансов, рассмотренная выше тенденция вытеснения трансфертного ресурсообеспечения товарообменным находит проявление и на рынках производственных ресурсов, в том числе на рынке труда. Историческое название данной тенденции на рынке труда – освобождение труда от

наемного рабства. Освобождение труда представляет собой возврат работникам отобранных у них капиталистами в процессе закабаления труда (завершившемся в начале XX в. в связи с введением в организациях научной организации труда) функций свободного труда. Этот процесс происходит как революционно – в виде перехода все большего числа штатных работников к сотрудничеству с работодателями по договорам гражданско-правового характера в статусе индивидуального предпринимателя или самозанятого или их такой же работы на рынок, так и эволюционно – в виде наделения штатных работников организаций все большим объемом обязанностей по исполнению функций свободного труда в трудовых договорах, например предусмотрение рационализаторства или совмещения профессий. Наделение работников новыми компетенциями, таким образом, и есть проявление тенденции освобождения труда в ее эволюционной форме, проявление глобального тренда вытеснения трансфертного ресурсообеспечения товарообменным.

Согласно теории альтернативных финансов, процесс вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения (или традиционных финансов) осуществляется при активном участии государства, например, то же повышение производительности труда является национальным, то есть государственным, проектом. Однако участие государства в вытеснении традиционных финансов товарообменными альтернативами является непоследовательным, то есть может смениться безразличным отношением к судьбе последних или прямым противодействием им. Это объясняется сопротивлением, оказываемым трансфертными системами ресурсообеспечения развитию товарообменных альтернатив, которое осуществляется, прежде всего, руками государства, главным образом, посредством законодательства, а также тем, что государство само состоит, в основном, на трансфертном ресурсообеспечении (налоги, госзаимствования).

В полном соответствии с вышесказанным, развитию у штатных работников новых компетенций, как и возврату работникам функций свободного труда в целом (то есть процессу освобождения труда), существенное противодействие оказывает трудовое законодательство, препятствующее, например, переходу штатных работников к сотрудничеству с работодателями по договорам ГПХ (а вместе с ним – суды, ФНС, трудовые инспекции и др.).

Актуальность настоящего исследования как раз и состояла в том, что развитие институтов рынка труда рассматривалось с точки зрения такой фундаментальной закономерности, характерной для рынка труда, как освобождение труда, то есть в центре его внимания были институты, ответственные за возврат работникам функций свободного (товарообменного) труда, в том числе и за наделение работников вышеуказанными новыми компетенциями, с которым реально связываются основные надежды на достижение национальной цели по росту производительности труда.

Как показал проведенный анализ, для изучения трансформации системы институтов рынка труда применялись подходы, в основе которых лежали следующие закономерности: 1) рыночная трансформация трудовых отношений, обусловленная переходом России от плановой и огосударственной экономики к рыночной и частной экономике; 2) позитивное влияние на социально-экономическое развитие в целом гибкого/жесткого рынка труда или его гибридной модели; 3) изменения трудовых отношений, вызванные развитием «новой экономики»; 4) отставание компетенций работников от потребностей работодателей, вызванное НТП. Понятно, что институты, ответственные за наделение работников функциями свободного труда, могли попасть в орбиту их внимания лишь случайно, а соответствующие экономические закономерности относятся к категории особенных.

В связи с вышеуказанным, актуальность исследования также состояла в том, что эволюционные исследования развития институтов рынка труда, подобные осуществленному в диссертации, ранее никогда не осуществлялись, соответственно, они не концентрировались на совершенствовании институтов, ответственных за рост производительности труда за счет вменения работникам обязанностей по исполнению функций свободного труда (в том числе новых компетенций) и, естественно, разработанный и примененный в диссертации подход к исследованию трансформации институтов рынка труда ранее не разрабатывался.

В диссертации сформированы концептуальные основы нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка. Это, прежде всего, использование в качестве основы исследования такой фундаментальной закономерности развития рынка труда, как освобождение труда от наемного рабства, относящейся к всеобщим (общим) экономическим законам. Ее использование обусловило широкую трактовку

основных понятий рынка труда (работник, труд, рынок труда, предложение труда и так далее), поскольку завершающей стадией освобождения труда является превращение наемных работников в самозанятых или ИП, не использующих наемный труд. Отсюда, в понятие «труд» включается, наряду с трудом по найму, и труд не по найму, под рынком труда понимается рынок, на котором заключаются не только трудовые договоры, но и договоры ГПХ, и т.д. Исследование трансформации институтов на основе тенденции освобождения труда концентрируется на институтах, ответственных за качество труда, а внутри него – за исполнение функций свободного труда. В связи с этим разработанный в диссертации подход основывается на представлении о том, что главной стороной труда является его качество, а определяющей стороной качества является исполнение функций свободного труда.

Использование фундаментальной закономерности, действующей в системе трудовых отношений, потребовало нового подхода к формулировке используемой в исследовании трактовки понятия «институты рынка труда» (которая необходима в связи с неопределенностью данного понятия). В связи с этим в качестве базового понятия «институты» выбрана его трактовка как правил (и механизмов, обеспечивающих их исполнение) в самом широком смысле (правила формальные и неформальные, правила отношений людей, как к другим людям, так и к вещам, правила от конституции страны до должностной инструкции, и так далее), полученная в результате его историко-логической реконструкции учеными Финнуниверситета, а трактовки институтов рынка труда – конкретизация базового понятия «институты» применительно к трудовым отношениям.

Новый подход также основывается на концепциях эволюции институтов, их трансплантации и дисфункции. Для обоснования фундаментальности тенденции освобождения труда использовались: философский принцип «общее-частное-единичное», концепции системы экономических законов, экономических интересов, «классового» мира и воспроизводственный подход. Для обоснования характера взаимовлияния институтов рынка труда и регулируемых ими отношений был использован философский закон взаимодействия содержания и формы. Для разработки признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда использовалась концепция стадий освобождения труда. Как и другие

подходы к анализу институциональной динамики на рынке труда, новый подход рассматривает в качестве завершающей стадии исследования получение выводов и выдачу практических рекомендаций по реформированию институтов.

Анализ показал, что все используемые в исследованиях эволюции институтов рынка труда подходы имеют западное происхождение, количество рассматриваемых в каждом из них институтов рынка труда ограничено и практически не увеличивается, рекомендации по их реформированию также давно сделаны и не практически не дополняются, в связи с чем интерес к исследованию трансформации институтов рынка труда неуклонно падает, в частности поток диссертаций иссяк после 2013 г.

В связи с отмеченным выше, актуальность проведенного исследования также состояла в том, что ранее не предпринимались попытки разработать оригинальный отечественный подход к изучению институциональной динамики на рынке труда, что оно поддержало стагнирующее исследование эволюции институтов рынка труда в России.

В ходе исследования эволюции институтов рынка труда (на примере, в основном, России) установлено, что с конца 1910-х годов наблюдается уверенная тенденция товарообменной трансформации институтов рынка труда, подтверждающая наличие и определяющее значение по отношению к ней тенденции освобождения труда, выявлены недостатки институтов, регулирующих исполнение работниками функций свободного труда, сдерживающие товарообменную трансформацию труда, и предложены меры по их реформированию.

Список литературы

1. Алексеев, Г.М. Движение изобретателей и рационализаторов в СССР / Г.М. Алексеев / Порталус : сайт. – Текст : электронный. – URL: https://portalus.ru/modules/motors/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1479504178&archive=&start_from=&ucat=& (дата обращения: 29.01.2022).
2. Алчян, А.А. Производство, стоимость информации и экономическая организация / А.А. Алчян, Г. Демсец // Вехи экономической мысли. Теория отраслевых рынков. Том 5. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 2003. – 669 с. – ISBN 5-900428-76-1.
3. Альпидовская, М.Л. Экономические интересы общества: «единство и борьба противоположностей» / М.Л. Альпидовская // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2007. – № 8 (17). – С. 32-38. – ISSN 2073-2872.
4. Аузан, А. Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь / А. Аузан. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 192 с. – ISBN 978-5-00100-684-8.
5. Аутстаффинг персонала: что это такое и когда выгодно / Школа интернет-маркетологов Сургай : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://surgay.ru/blog/autstaffing-personala/> (дата обращения: 22.03.2022).
6. Афанаскина, Е.М. Виртуальная занятость: возможности, преимущества, проблемы / Е.М. Афанаскина // Экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России: поиск модели эффективного социохозяйственного развития : сборник статей Международной научно-практической конференции / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Международный союз экономистов и предпринимателей «Круг Кондратьева» (Франция) и [и др.] ; под редакцией Г.Б. Клейнера [и др.]. – Краснодар : Южный институт менеджмента, 2015. – С. 23-26. – ISBN 978-5-93926-269-9.
7. Афанаскина, Е.М. Институты аутстаффинга, аутсорсинга и удаленного труда в зеркале глобальной трансформации трудовых отношений / Е.М. Афанаскина // Экономические науки. – 2022. – № 3 (208). – С. 221-231. – ISSN 2072-0858.
8. Афанаскина, Е.М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда / Е.М. Афанаскина // Экономические науки.

– 2022. – № 1 (206). – С. 7-18. – ISSN 2072-0858.

9. Афанаскина, Е.М. Подходы к исследованию трансформации институтов рынка труда: традиции и современность / Е.М. Афанаскина // Экономические науки. – 2022. – № 210. – С. 41-50. – ISSN 2072-0858.

10. Афанаскина, Е.М. Появление и эволюция институтов ответственного труда с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда / Е.М. Афанаскина // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 1. – С. 14-21. – ISSN 1998-5533.

11. Афанаскина, Е.М. Проблемы современного рынка заемного труда: аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг сотрудников / Е.М. Афанаскина // Экономика. Бизнес. Банки. – 2016. – № 4 (17). – С. 197-204. – ISSN 2304-9596.

12. Афанаскина, Е.М. Товарообменная трансформация институтов оплаты труда / Е.М. Афанаскина // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 1. – С. 7-13. – ISSN 1998-5533.

13. Афанаскина, Е.М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады / Е.М. Афанаскина // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 19-27. – ISSN 2072-0858.

14. Афанаскина, Е.М. Трансформация института занятости: аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг сотрудников / Е.М. Афанаскина // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления : материалы XI международной научно-практической конференции, 26-29 мая 2016 г. / Юго-Западный государственный университет, Воронежский государственный университет ; под редакцией Ю.В. Вертаковой. – Выпуск 3. – Курск : Университетская книга, 2016. – 294 с. – С. 13-20. – ISBN 978-5-00044-407-8.

15. Афанаскина, Е.М. Фрилансеры как двигатели виртуальной занятости / Е.М. Афанаскина // Горизонты экономики. – 2015. – № 5 (24). – С. 101-105. – ISSN 2219-3650.

16. Афанаскина, Е.М. Ценности компании и товарообменная трансформация институтов трудовых отношений / Е.М. Афанаскина, Ю.И. Будович // Современное состояние экономики России: вызовы, возможности, риски : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием.

– Тверь : Тверской государственный технический университет. – 2021. – С. 22-31. – ISBN 978799512040.

17. Афанасьева, Н.Д. Развитие лизинга в зарубежных странах / Н.Д. Афанасьева // Молодой ученый. – 2020. – № 23 (313). – С. 356-360. – ISSN 2072-0297.

18. Ашмаров, И.А. Институциональные особенности рынка труда в современной России / И.А. Ашмаров // Вестник экономической теории. – 2010. – № 2. – С. 17-30. – ISSN 2076-4715.

19. Ашмаров, И.А. Экономические институты рынка труда : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Ашмаров Игорь Анатольевич ; Воронежский государственный университет. – Воронеж, 2003. – 20 с. – Библиогр.: с. 19. – Место защиты: Воронежский государственный университет.

20. Байдуллин, А.Э. Взаимная трансплантация институтов секторов российской экономики: специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Байдуллин Адель Энверович ; Финансовой университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва, 2017. – 230 с.- Библиогр.: с. 207-228.

21. Бакунин, М.А. Государственность и анархия / М.А. Бакунин. – Москва : АСТ, 2020. – 320 с. – ISBN 978-5-17-116889-6.

22. Батов, Г.Х. Институты в системе технологического развития / Г.Х. Батов, М.М. Кандрокова, С.А. Туменова // Электронный научный журнал «Инженерный вестник Дона». – 2016. – № 4. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. - URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_28945407_29699532.pdf (дата обращения: 12.03.2019).

23. Бедные пенсионеры Путина: Убого одетые старики стали главной достопримечательностью России / Рамблер/финансы : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://finance.rambler.ru/other/43647643-bednye-pensionery-putina-ubogo-odetye-stariki-stali-glavnoy-dostoprimechatelnostyu-rossii/> (дата обращения: 09.04.2022).

24. Болор, Б. Институциональная модель формирования и развития рынка труда / Б. Болор // Проблемы науки. – 2017. – № 5 (18). Том 1. – С. 46-48.

– ISSN 2413-2101.

25. Бригадная форма труда в промышленности : пособие для курсов бригадиров производственных бригад / А.А. Иньшин, М.В. Веллер. – Москва : Экономика, 1988. – С. 14. – 252 с. – ISBN 5-282-00635-9.

26. Бригадная форма организации труда в России // Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. – С. 31. – 328 с. – ISBN 978-5-9275-1989-7.

27. Бригадная организация труда: опыт ВАЗа. – Москва : Экономика, 1984. – 80 с. – ISBN отсутствует.

28. Будович, Ю.И. Кооперативы как альтернативная «нефинансовая» система ресурсобеспечения / Ю.И. Будович // Экономические науки. – 2020. – № 11 (192). – С. 231-240. – ISSN 2072-0858.

29. Будович, Ю.И. Современные тенденции на рынке труда с точки зрения теории альтернативных финансов / Ю.И. Будович // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 31-38. – ISSN 2072-0858.

30. Будович, Ю.И. Сущность социалистического соревнования с точки зрения теории альтернативных финансов / Ю.И. Будович // Экономические науки. – 2022. – № 1. – С. 28-37. – ISSN 2072-0858.

31. Будович, Ю.И. Товарообменная трансформация трудовых отношений в рамках традиционного трудового договора / Ю.И. Будович // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – ISSN 2072-0858.

32. Будович, Ю.И. Цифровой рубль и судьба банковской системы / Ю.И. Будович // Экономические науки. – 2022. – № 2 (207). – С. 8996. – ISSN 2072-0858.

33. Будович, Ю.И. Обменные банки Р. Оуэна и Народный банк П.-Ж. Прудона с точки зрения теории нефинансовой экономики / Ю.И. Будович, М.С. Будович // Экономические науки. – 2021. – № 3 (196). – С. 7-16. – ISSN 2072-0858.

34. Будович, Ю.И. Место финансов в современной экономике (Экономика без финансов) / Ю.И. Будович, К.Н. Лебедев ; под редакцией К.Н. Лебедева. – Краснодар : Издательство НИИ экономики ЮФО, 2020. – 186 с. – ISBN 978-5-99520036-9.

35. Бурков, А. Что лежит в основе корпоративных ценностей / А. Бурков // iTeam : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://blog.iteam.ru/chto-lezhit-v-osnove-korporativnyh-tsennostej/> (дата обращения: 10.03.2022).

36. Былков, В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения : учебное пособие / В.Г. Былков. – Иркутск : БГУ, 2017. – 246 с. – ISBN 978-5-7253-2945-2.

37. Back in USSR: советские приемы стимулирования производства в современных реалиях / Реальное время : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://realnoevremya.ru/articles/200969-kak-povyshali-proizvoditelnost-truda-v-sssr-i-rabotaet-li-eto-seychas> (дата обращения: 20.01.2022).

38. Вакутин, Н.А. Мировой и российский лизинговый бизнес: современные тенденции развития / Н.А. Вакутин, Е.А. Федулова // Фундаментальные исследования. Научный журнал. – Выпуск № 11 (часть 1) за 2016 г. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40941> (дата обращения: 10.04.2022).

39. Васильев, С. В хорошей артели все при деле. Из истории артельной организации труда в России / С. Васильев // Author. Today : сайт. – DOI отсутствует. Текст : электронный. – URL: <https://author.today/post/159505> (дата обращения: 12.01.2022).

40. Васина, А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия / А.Н. Васина // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 4 (53). – С. 154-160. – ISSN 1994-1471.

41. Васяйчева, В.А. Рынок труда и трудовая миграция : учебное пособие / В.А. Васяйчева, Д.Г. Слатов. – Самара : Издательство Самарского университета, 2018. – 96 с. – ISBN 978-5-7883-1326-9.

42. Вишневская, Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР / Н.Т. Вишневская // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 35-60. Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37177109> (дата обращения: 12.01.2022).

43. Вольчик, В.В. Эволюция институциональной структуры размещения государственного заказа в России / В.В. Вольчик // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). – 2011. – № 2. Том 2.

– С. 56-67. – ISSN 2078-5429.

44. Всё об аутстаффинге персонала в 2022 году: определение аутстаффинга, закон об аутстаффинге 2016, запрещен ли аутстаффинг, схема аутстаффинга сотрудников и вывод за штат, плюсы и минусы аутстаффинга рабочих, аккредитация, договор аутстаффинга и другое / Migrant Media.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy> (дата обращения: 06.03.2022).

45. Все о национальном проекте «Производительность труда» / Алгоритм. Производительность труда. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. URL: <https://algoritminfo.ru/nacionalnyj-proekt-proizvoditelnost-truda/> (дата обращения: 03.04.2022).

46. Гаврилова, И.В. Понятие и характеристика экономики знаний, необходимые условия ее формирования / И.В. Гаврилова, К.В. Захарова, Т.А. Малащенко // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 655-659. – DOI отсутствует. – Текст : электронный. – URL: <https://moluch.ru/archive/114/29877/> (дата обращения: 13.10.2018).

47. Гершберг, С.Р. Ударничество / С.Г. Гершберг // Большая советская энциклопедия / GUFO.ME : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://gufo.me/dict/bse/> (дата обращения: 25.12.2021).

48. Gig-экономика / PwC. Февраль 2021 г. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf (дата обращения: 06.10.2021).

49. Горда, О.С. Основные тренды развития мировой банковской системы / О.С. Горда // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2019. – № 1. – С. 69-77. – ISSN 2512-5330.

50. Гринберг, Р.С. Проблемы общей теории социальной экономики / Р.С. Гринберг, А.Я. Рубинштейн // Экономическая наука современной России. – 1998. – № 2. – С. 34-56. – ISSN 1609-1442.

51. Громов, А. Освобождение марксизма / А. Громов // Госкап : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://goscaph.narod.ru/libermar.html> (дата обращения: 08.04.2022).

52. Гуреева, Е.С. Трансформация институтов рынка труда в России :

специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук : Гуреева Екатерина Сергеевна ; Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления. – Улан-Удэ, 2013. – 169 с. – Библиогр.: с. 162-169.

53. Давенпорт, П. Канадские университеты и «экономика знаний» / П. Давенпорт // Вестник Финансовой академии. – 2000. – № 1. – С. 49-55. – ISSN 1028-9461.

54. Дадыкин, Р. Из истории движения ударных бригад в советской промышленности (1928-1929 год) / Р. Дадыкин // Вопросы истории. – 1951. – № 9. – С. 18-42. – ISSN 0042-8779.

55. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 864 с. – ISBN 5-94723-014-3.

56. Декреты Советской власти. Том I. 25 октября 1917 г. – 16 марта 1918 г. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1957. – 626 с. – ISBN отсутствует.

57. Дмитриченко, Л.И. Экономические системы: методология научного познания и критерии классификации / Л.И. Дмитриченко, Л.А. Дмитриченко // Финансы, учет, банки. – 2016. – № 1 (20). – С. 12-20. – ISSN 2307-2296.

58. Должностная инструкция банщика / Prom-Nadzor.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://prom-nadzor.ru/content/dolzhnostnaya-instrukciya-banshchika> (дата обращения: 10.03.2022).

59. Донских, А. Удаленка: Пять уровней самостоятельности сотрудников / А. Донских // Яндекс Дзен : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. URL: <https://zen.yandex.ru/media/andreydonskih/udalenka-pyat-urovneisamostoiatelnosti-sotrudnikov-5ea3e3e4156fe026d33959f8> (дата обращения: 10.03.2022).

60. Друкер, Питер Ф. Практика менеджмента / Питер Ф. Друкер. – Москва : Вильямс, 2007. – 397 с. – ISBN 978-5-8459-0085-2.

61. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих / ППТ.РУ : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks> (дата обращения: 10.03.2022).

62. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих / Выпуск 2. Часть 2. Разделы: «Механическая обработка металлов и других

материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» // Контур Норматив. – Текст : электронный. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=311299#h4831> (дата обращения: 20.04.2022).

63. Ерзнкян, Б.А. Шумпетер, мэйнстрим и эволюционная теория экономического развития / Б.А. Ерзнкян // Экономическая наука современной России. – 2004. – № 4. – С. 53-67. – ISSN 1609-1442.

64. Ермаков, Г.П. Производительность труда в России и в мире на начальной стадии пандемии COVID-19 в 2020 году / Г.П. Ермаков, Е.И. Труничкина, М.Н. Труничкина // Экономика труда. – 2022. – № 3. Том 9. – С. 533-554. – ISSN 2410-1613

65. Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. – ISBN 978-5-7996-1393-8.

66. Зацаринина, А.А. Формирование и развитие институтов рынка труда в трансформационной экономике : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук : Зацаринина Анна Александровна ; Саратовский государственный социально-экономический университет. – Саратов, 2008. – 20 с. – Библиогр.: с. 20. – Место защиты: Саратовский государственный социально-экономический университет.

67. Земцов, И.Г. Штурмовщина / И.Г. Земцов // ВикиЧтение. – Текст : электронный. – URL: <https://pub.wikireading.ru/hXsDloyZwj> (дата обращения: 26.01.2022).

68. Золоту скинут 20% // Коммерсантъ. 02.03.2022. – Текст : электронный. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5239494> (дата обращения: 03.03.2022).

69. Иваницкий, В.Л. История экономических учений : учебник для академического бакалавриата / В.Л. Иваницкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 282 с. – С. 199-213. – ISBN 978-5-534-00206-5.

70. Институциональная экономика : учебное пособие / Под редакцией Н.В. Манохиной. – Москва : Инфра-М, 2013. – 240 с. – ISBN 978-5-16-005493-3.

71. Иншаков, О.В. Экономические институты и институции: к вопросу о

типологии и классификации / О.В. Иншаков // Социологические исследования. – 2003. – № 9. – С. 42-51. – ISSN 0132-1625.

72. Исламский банк / Медина : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://medinaschool.org/library/obshestvo/ekonomika/islamskij-bank> (дата обращения: 10.04.2022).

73. Исламский банкинг в России – перспективы развития исламского финансирования / KPMG : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://mustread.kpmg.ru/articles/islamskiy-banking/> (дата обращения: 09.04.2022).

74. Исламский банкинг: история развития / islam.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://islam.ru/content/economica/46551> (дата обращения: 10.04.2022).

75. Исламский банкинг как прообраз будущего? / Клерк : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.klerk.ru/bank/articles/408956/> (дата обращения: 09.04.2022).

76. Исследование McKinsey: главная проблема российской экономики – низкая производительность труда // Центр гуманитарных технологий. / Гуманитарный портал : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://gtmarket.ru/news/state/2009/04> (дата обращения: 03.04.2022).

77. История аутстаффинга / Комитет миграционного контроля Санкт-Петербурга [Общественно-информационный портал] : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://www.kmkspb.ru/content/view/254/156/> (дата обращения: 06.03.2022).

78. История лизинга в мире / Альфа Лизинг : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://alfaleasing.ru/wiki-leasing/obshchie-voprosy/istoriya-lizinga-v-mire/> (дата обращения: 10.04.2022).

79. История становления и развития системы национальных квалификационных стандартов в советский и переходный период / Pandia : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://pandia.org/text/82/150/17167.php> (дата обращения: 13.04.2022).

80. Итоги «соцсоревнования» при капитализме / Восточно-Сибирская правда : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.vsp.ru/1999/08/07/itogi-sotssorevnovaniya-pri-kapitalizme/> (дата обращения: 01.09.2022).

81. Кабалина, В.И. Корпоративные ценности в управлении российскими компаниями / В.И. Кабалина, Л.М. Чеглакова // Российский журнал менеджмента. – 2013. – № 3. Том 11. – С. 5-30. – ISSN 1729-7427.

82. Как, когда и где появился фриланс / seoded.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/freelance.html> (дата обращения: 30.09.2021).

83. Каковы функции рынка труда? / Genon.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.genon.ru/GetAnswer.aspx?qid=51a27a0f-bbe1-47f6-a5ad-68430aed434b> (дата обращения: 03.04.2022).

84. Как разработать систему корпоративных ценностей / Freelancehack взгляд вглубь : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://freelancehack.ru/articles/services/kak-razrabotat-sistemu-korporativnyh-tsennostej> (дата обращения: 10.03.2022).

85. Каннингем, К. Благочестивая идея Дарвина. Почему и ультрадарвинисты, и креационисты ее не поняли / К. Каннингем. – Москва : Библейско-богословский институт святого апостола Андрея, 2018. – 604 с. – ISBN 978-5-89647-346-6.

86. Карнаух, И.В. Становление экономики знаний в России: проблемы и пути их решения / И.В. Карнаух // Вестник ВолгГУ. – Серия 3. Экономика. Экология. – 2019. – Том 21. – С. 66-74. – ISSN 1998-992X.

87. Карпушкина, А.В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект) : монография / А.В. Карпушкина. – Челябинск : ЮУрГУ, 2011. – 234 с. – ISBN 978-5-696-04177-3. – тираж отсутствует.

88. Каурова, О.В. Потребительская кооперации в функционировании рынков сельскохозяйственной продукции / О.В. Каурова, А.Н. Малолетко, А.В. Ткач // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2021. – № 3. – С. 11-19. – ISSN 2076-9288.

89. Качество труда / Словари и энциклопедии на Академике. – Текст : электронный. – URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/78339/КАЧЕСТВО> (дата обращения: 03.04.2022).

90. Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости. Методологические положения по статистике (выпуски 1; 2; 3; 4; 5) / Росстат : официальный сайт. – Москва. –

Обновляется в течении суток. – Текст : электронный. – URL: https://www.gks.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d000/i000080r.htm (дата обращения: 04.04.2022).

91. Клейнер, Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер. – Москва : Наука, 2004. – 240 с. – ISBN 5-02-032878-2.

92. Клинов, В.Г. Долгосрочные перспективы роста мировой экономики (обзор прогнозных оценок) / В.Г. Клинов // Проблемы прогнозирования. – 2008. – № 4 (109). – С. 130-145. – ISSN 0868-6351.

93. Коковихин, А.Ю. Новая индустриализация: разрыв в компетенциях и институты рынка труда / А.Ю. Коковихин, Т.А. Кансафарова, Н.В. Шарапова // Журнал экономической теории. – 2018. – № 2. Том 15. – С. 316-324. – ISSN 2073-6517.

94. Количество удаленных сотрудников с трудовым договором в России по годам / topic.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://topic.ru/statistics/ekonomics-and-politic/business/kolichestvo-udalennykh-sotrudnikov-s-trudovym-dogovorom-v-rossii-po-godam/> (дата обращения: 23.08.2023).

95. Комарова, А. Коронавирус. Хроника распространения / А. Комарова // RG.RU : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://rg.ru/2020/03/03/koronavirus-hronika-rasprostraneniia.html> (дата обращения: 23.08.2023).

96. Коммонс, Дж.Р. Институциональная экономика / Дж.Р. Коммонс // TERRA ECONOMICUS (Вестник Ростовского государственного университета). – 2012. – № 3. Том 10. – С. 69-76. – ISSN 2073-6606.

97. Коронавирус в России «официально кончился», а в США пандемию назвали «манипуляцией» / МК.RU : сайт. – DOI отсутствует. - Текст : электронный. – URL: <https://www.mk.ru/social/2022/07/01/koronavirus-v-rossii-oficialno-konchilsya-a-v-ssha-pandemiyu-nazvali-manipulyaciey.html> (дата обращения: 23.08.2023).

98. Костенко, Я. Рабочая сила за полгода возросла на 300 000 человек / Я. Костенко // Ведомости : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. - URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/08/04/988460-rabochaya-sila-za-polgoda-vozroslo> (дата обращения: 23.08.2023).

99. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33-41. – ISSN 0042-8736.

100. Котляров, И.Д. Аутсорсинг персонала и аутстаффинг как инструменты усиления отчуждения труда / И.Д. Котляров // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. – 2012. – № 1 (16). – С. 44-46. – ISSN 2500-2775.
101. Коуз, Р. Природа фирмы ; под редакцией О.И. Уильямсона, С.Дж. Уинтера / Р. Коуз. – Москва : Дело, 2001. – 368 с. – ISBN 5-7749-0226-9.
102. Краткий философский словарь / Под редакцией М. Розенталя и П. Юдина. – Москва : Госполитиздат, 1954. – 704 с. – ISBN отсутствует.
103. Крейнер, С. Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент / С. Крейнер. – Москва : Олимп-Бизнес, 2005. – 368 с. – ISBN 5-901028-95-3.
104. Кресс, Х. Институциональная структура рынка труда в России : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук : Ханнелоре Кресс ; Московский Государственный университет им. М.В. Ломоносова. – Москва, 2001. – 138 с. – Библиогр.: с. 130-138.
105. Курбанов, А.Х. Феномен социалистического соревнования как инструмент управления ростом производительности труда в период советской индустриализации / А.Х. Курбанов, Т.Х. Курбанов, В.А. Плотников // Экономическое возрождение России. – 2018. – № 1 (55). – С. 73-90. – ISSN 1990-9780.
106. Курбанова, Д. Что такое аутстаффинг и когда он применяется / Д. Курбанова // ПРЭД ПРАВО. Закон для предпринимателей : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://pred-pravo.ru/autstaffing-chto-eto-2020/> (дата обращения: 06.03.2022).
107. Лапкина, А.Г. Развитие трудовой демократии как среда для повышения трудовой активности работников / А.Г. Лапкина // Креативная экономика. – 2015. – № 9 (10). – С. 1229-1238. – ISSN 1994-6929.
108. Лебедев, К.Н. Индивидуальное хозяйство – самая эффективная форма хозяйствования? / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 38-47. – ISSN 2072-0858.
109. Лебедев, К.Н. Освобождение труда с точки зрения теории

альтернативных финансов / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 15-23. – ISSN 2072-0858.

110. Лебедев, К.Н. Сущность цифрового рубля с точки зрения экономической теории / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2022. – № 2 (207). – С. 97-105. – ISSN 2072-0858.

111. Лебедев, К.Н. Труд трансфертный и товарообменный / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 9-14. – ISSN 2072-0858.

112. Лебедев, К.Н. Финансовые и нефинансовые «капитальные» системы ресурсообеспечения и качество управления предприятиями / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2021. – № 13 (195). – С. 488-497. – ISSN 2072-0858.

113. Лебедев, К.Н. «Финансовый» характер собственности на средства производства в СССР и кризис советской экономики / К.Н. Лебедев // Экономические науки. – 2020. – № 11 (192). – С. 250-259. – ISSN 2072-0858.

114. Лебедев, К.Н. Экономика без финансов / К.Н. Лебедев // Вопросы экономики и права. – 2018. – № 6 (120). – С. 45-53. – ISSN 2072-5574.

115. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений. Издание пятое. Том 2 / В.И. Ленин. – Москва : Издательство политической литературы, 1967. – 677 с. – ISBN отсутствует.

116. Лесных, В.В. Институциональная экономика : учебное пособие / В.В. Лесных, В.В. Ильяшенко. – Екатеринбург : Уральский рабочий, 2009. – 368 с. – ISBN 978-5-94646-172-6.

117. Лизинг в России. Этапы развития / all-leasing.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.all-leasing.ru/analitic/detail/1032639/> (дата обращения: 10.04.2022).

118. Линев, И.В. Аутстаффинг в строительстве / И.В. Линев // Вестник МФЮА. – 2017. – № 2. – С. 79-88. – ISSN 2224-669X.

119. Локальные акты: виды, назначение, порядок принятия / Клерк : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.klerk.ru/law/articles/402224/> (дата обращения: 10.03.2022).

120. Лыба, А.И. Возникновение, развитие и особенности финансового лизинга в экономике развитых стран мира / А.И. Лыба, М.О. Хохлов // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2009. – № 8. – С. 16-22. – ISSN 2221-366X.

121. Мандевиль, Б. Басня о пчелах, или Пороки частных лиц – блага для общества / Б. Мандевиль. – Москва : Наука, 2000. – 291 с. – ISBN 5-02-008376-3.

122. Манукиян, Е. Производство ждет креатива. В России появится движение рационализаторов / Е. Манукиян // RG.RU : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://rg.ru/2020/12/01/v-rossii-poiavitsia-dvizhenie-racionalizatorov.html> (дата обращения: 29.01.2022).

123. Маркин, Н. Стахановское движение. Его реальное значение и бюрократические извращения. – Почему возникло стахановское движение. – Стахановское движение и дифференциация в рабочем классе. Биографические данные о стахановцах / Н. Маркин // Бюллетень Оппозиции. – 1936. – № 48. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://iskra-research.org/FI/BO/BO-47.shtml> (дата обращения: 25.12.2021).

124. Маркс, К. Сочинения. Издание второе. Том 4. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1955. – 616 с. – ISBN отсутствует.

125. Маркс, К. Сочинения. Издание второе. Том 13 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1959. – 771 с. – ISBN отсутствует.

126. Маркс, К. Сочинения. Издание второе. Том 26. Часть I / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1962. – 477 с. – ISBN отсутствует.

127. Маслова, И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости / И. Маслова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – № 5. – С. 39-66. – ISSN 2073-6487.

128. Метик, С. Свобода и социализм / С. Метик // Завтра : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: https://zavtra.ru/blogs/svoboda_i_sotcializm (дата обращения: 20.10.2021).

129. Микроэкономика. Теория и российская практика : учебное пособие ; под редакцией А.Г. Грязновой, А.Ю. Юданова. – 5-е стереотипное издание. – Москва : КНОРУС, 2005. – 592 с. – ISBN 5-94761-002-7.

130. Минфин предложил перенести 50% страховых взносов с работодателей на работников / Рамблер/финансы : сайт. – Текст : электронный. DOI отсутствует.–

URL: <https://finance.rambler.ru/economics/31584960-minfin-predlozhit-perenesti-50-strahovyh-vznosov-s-rabotodateley-na-rabotnikov/> (дата обращения: 10.03.2022).

131. Миронов, А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее / А. Миронов // HR-Portal : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee> (дата обращения: 10.03.2022).

132. Митрофанова, А.В. Стахановское движение: история и историография / А.В. Митрофанова, Л.С. Рогачевская // Вопросы истории. – 1985. – № 8. – С. 3-20. – ISSN 0042-8779.

133. Можно ли работать по совместительству на той же должности, что и основная работа / БУХ. 1С. Интернет-ресурс для бухгалтеров : сайт. – Текст : электронный. – URL: https://buh.ru/news/uchet_nalogi/130220/ (дата обращения: 27.12.2021).

134. Навыки будущего нужны уже сегодня. О новых компетенциях для высокотехнологичного производства / LENTA.RU : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://lenta.ru/articles/2020/12/16/ws/> (дата обращения: 22.04.2022).

135. Надбавки к заработной плате: порядок применения и оформления / Бизнес.ру : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.business.ru/article/2108-doplaty-i-nadbavki-k-zarabotnoy-plate> (дата обращения: 10.03.2022).

136. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» / Министерство экономического развития Российской Федерации. Март 2019. – Текст : электронный. – URL: https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia_proizvoditelnost_truda.pdf (дата обращения: 22.03.2022).

137. Не услуги, не подряд, а авторский заказ / Клерк : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.klerk.ru/buh/articles/336867/> (дата обращения: 12.04.2022).

138. Новаковская, О.А. Трансформационные процессы рынка труда в России / О.А. Новаковская, Е.С. Гуреева // Вестник Иркутского Государственного Технического Университета. – 2012. – № 1. – С. 171-174. – ISSN 1814-3520.

139. Новожилов, Е.А. Совершенствование управления процессом развития бригадной формы организации и стимулирования труда : специальность 08.00.05

«Экономика и управление народным хозяйством» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук : Новожилов Евгений Андреевич ; Академия общественных наук при ЦК КПСС. – Москва, 1985. – 28 с. – Библиогр.: с. 28. – Место защиты: Академия общественных наук при ЦК КПСС.

140. Новоселова, Н.Н. Экономические интересы: сущность и классификация / Н.Н. Новоселова, К.В. Шульга // Вестник Академии знаний. – 2018. – № 27 (4). – С. 185-189. – ISSN 2304-6139.

141. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; перевод с английского А.Н. Нестеренко; предисловие и научное редактирование Б.З. Мильнера / Д. Норт. – Москва : Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с. – ISBN 5-88581-006-0.

142. Нуреев, Р.М. Экономическая история России (опыт институционального анализа) : учебное пособие / Р.М. Нуреев, Ю.В. Латов. – Москва : КНОРУС, 2016. – 268 с. – ISBN 978-5-406-05506-9.

143. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю.Г. Одегов. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 899 с. – ISBN 978-5-94280-229-7.

144. Олейник, А.Н. Институциональная экономика : учебное пособие / А.Н. Олейник. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 416 с. – ISBN 5-16-001221-4.

145. Определение корпоративных ценностей / Сайт консалтинговой группы ВІТОВЕ. – Текст : электронный. – URL: ВІТОВЕ_Upravlenie_cherez_korporativnye_tsennosti.pdf (дата обращения: 10.03.2022).

146. Особенности бригадных форм организации труда / StudRef : сайт. – Текст: электронный. – URL: https://studref.com/429195/menedzhment/osobennosti_brigadnyh_form_organizatsii_truda (дата обращения: 16.04.2022).

147. Островитянов, К.В. Политическая экономия / К.В. Островитянов, Д.Т. Шепилов, Л.А. Леонтьев [и др.]. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1954. – 541 с. – ISBN отсутствует.

148. Оценка тяжести трудового процесса / Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Цент гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области». – Текст : электронный. – URL: <https://orenfbuz.ru/news/ocenka-tyazhesti->

trudovogo-processa (дата обращения: 03.04.2022).

149. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица : учебник / В.А. Павленков. – Москва : Издательство Московского университета, 2004. – 368 с. – ISBN 5-211-04642-0.

150. Первый этап: как изменился пенсионный возраст с 2019 года / РБК. Экономика : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/01/01/2019/5c17bda89a794752bfff8f77> (дата обращения: 28.02.2022).

151. Переквалификация гражданско-правовых взаимоотношений с самозанятыми в трудовые: налоговые риски и судебная практика / Клерк : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.klerk.ru/blogs/bgplaw/525839/> (дата обращения: 24.03.2022).

152. Переложить обязанность уплаты налогов с работодателя на граждан / Российская общественная инициатива. – Текст : электронный. – URL: <https://www.roi.ru/70065/> (дата обращения: 10.03.2022).

153. Петр Кропоткин: Поля, фабрики и мастерские / Международная ассоциация трудящихся : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://aitrus.info/node/93> (дата обращения: 01.09.2022).

154. Петров, Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук : Петров Евгений Дмитриевич ; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва, 2014. – 207 с. – Библиогр.: с. 194-207.

155. По букве закона: как правильно оформить сотрудника-фрилансера / Сайт компании HeadHunter по поиску работы и сотрудников : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://hh.ru/article/28475> (дата обращения: 24.03.2022).

156. Погребной, Л.И. Социалистическое соревнование / Л.И. Погребной // Академик. Большая советская энциклопедия : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/134775/> (дата обращения: 16.04.2022).

157. Познанский, В.С. О развитии массового рабочего изобретательства и рационализаторства в СССР / В.С. Познанский // Порталус : сайт. – Текст : электронный. –

URL: https://portalus.ru/modules/motors/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1458816520&archive=&start_from=&ucat=& (дата обращения: 29.01.2022).

158. Политическая экономия : учебник для вузов / В.А. Медведев, Л.И. Абалкин, О.И. Ожерельева [и др.]. – Москва : Политиздат, 1988. – 735 с. – ISBN 5-250-00450-4.

159. Полковой, А.А. История возникновения института «лизинг персонала» и его существенные особенности по американскому праву / А.А. Полковой // Журнал российского права. – 2005. – № 6. – С. 99-105. – ISSN 1605-6590.

160. Полтерович, В.М. Трансплантация экономических институтов / В.М. Полтерович // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 3. – С. 24-50. – ISSN 1609-1442.

161. Постановление Правительства РФ от 10 марта 2009 г. № 216 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) / Гарант. Информационно-правовое обеспечение : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://base.garant.ru/195111/> (дата обращения: 11.04.2022).

162. Постановление СМ СССР от 10 декабря 1959 г. № 1367 «Об ограничении совместительства по службе» / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901838867> (дата обращения: 01.02.2022).

163. Постановление СНК от 01 ноября 1937 г. № 1966 / АЛППП : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-naselenija/trud/151/postanovlenie-snk-sssr-ot-01-11-1937--1966.html> (дата обращения: 10.03.2022).

164. Постановление Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 (редакция от 17.08.1989, с изменениями от 20.10.2003) «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» / Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-sovmina-sssr-ot-04121981-n-1145/> (дата обращения: 11.04.2022).

165. Постсоветский институционализм / Под редакцией Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. – Донецк : Каштан, 2005. – 480 с. – ISBN отсутствует.

166. Потураев, М. Разбираем новый закон об удаленной работе / М. Потураев // Ближе к делу. ВТБ : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://kdelu.vtb.ru/articles/razbiraem-novuj-zakon-ob-udalenoj-rabote/> (дата обращения: 23.03.2022).

167. Почему самозанятость стала трендом? Как меняется рынок труда и что ждёт нас за поворотом / www.gazetametro.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.gazetametro.ru/articles/pochemu-samozanjatost-stala-trendom-kak-menjaetsja-rynok-truda-i-chto-zhdet-nas-za-povorotom-26-09-2022> (дата обращения: 23.08.2023).

168. Об утверждении правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы. [Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2020 г. № 1848] – Кодексы и законы. Правовая навигационная система. – Текст : электронный. – URL: <https://www.zakonrf.info/postanovlenie-pravitelstvo-rf-1848-16112020/> (дата обращения: 11.04.2022).

169. Правовой статус фрилансера / СРО GROUP : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://pravorf.ru/blog/pravovoy-status-frilansera> (дата обращения: 24.03.2022).

170. Просто о важном. История развития кайдзен и рационализаторства / Управление производством : сайт. – Текст : электронный. – URL: https://up-pro.ru/library/production_management/kaizen/istoriya-razvitiya-kaizen-i-rats/ (дата обращения: 29.01.2022).

171. Профессиональные стандарты / Минтруд России : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течении суток. – URL: https://mintrud.gov.ru/opendata/7710914971-reestr_profstandartov (дата обращения: 10.03.2022).

172. Профессия Слесарь механосборочных работ (2-й разряд) в Едином Тарифно Квалификационном Справочнике / ППТ.РУ : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks/slesar-mehanosborochnyh-rabot-2> (дата обращения: 10.03.2022).

173. Профессия Слесарь механосборочных работ (6-й разряд) в Едином Тарифно Квалификационном Справочнике / ППТ.РУ : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks/slesar-mehanosborochnyh-rabot-6> (дата обращения:

10.03.2022).

174. Прудон, П.Ж. «Что такое собственность», или «Исследование о принципе права и власти» / П.Ж. Прудон ; перевод с французского Е. Леонтьевой, И. Леонтьева; вступительная статья А. Ю. Федорова. – Издание 2-е, дополненное. – Москва : URSS, 2010. – 268 с. – ISBN 978-5-396-00335-4.

175. Путин: Главная проблема России – низкая производительность труда / REGNUM : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://regnum.ru/news/polit/2651667.html> (дата обращения: 21.04.2022).

176. Путин призвал совершить рывок в производительности труда / Рамблер финансы : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://finance.rambler.ru/economics/43199741-putin-prizval-sovershit-ryvok-v-proizvoditelnosti-truda/> (дата обращения: 22.04.2022).

177. Развитие кооперации в различных странах / Sinref.ru - библиотека онлайн : сайт. – Текст : электронный. – URL: https://sinref.ru/000_uchebniki/00800economica/001_lekcii_economica_08_raznoe_/327.htm (дата обращения: 31.07.2020).

178. Раптовский, А. Почему предприниматели становятся самозанятыми / А. Раптовский // www.regberry.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.regberry.ru/news/pochemu-predprinimateli-stanovyatsya-samozanyatymi> (дата обращения: 23.08.2023).

179. Расцвет изобретательства в СССР / POZNAЙКА : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://poznayka.org/s84661t2.html> (дата обращения: 29.01.2022).

180. Рационализаторство / Викисловарь : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/> (дата обращения: 11.01.2022).

181. Рационализация и изобретательство. Организационная работа и основные достижения / lektsii.org : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://lektsii.org/8-728.html> (дата обращения: 29.01.2022).

182. Резниченко, С.Г. Правовое регулирование обязательного страхования рабочих в России (XIX – начало XX в.) / С.Г. Резниченко // СПС «Консультант Плюс». – Текст : электронный. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=14935#Tk18>

NwSvoMFOUFYB (дата обращения: 10.03.2022).

183. Ржаницина, Л.С. Цена рабочей силы в условиях рынка / Л.С. Ржаницина. – Москва : Профиздат, 1993. – 109 [2] с. – ISBN 5-255-01203-3.

184. Розов, А. Наемный труд и рабство. Поиск границы, отделяющей гражданское состояние от скотского / А. Розов // livejournal : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://alex-rozoff.livejournal.com/106980.html> (дата обращения: 20.10.2021).

185. Российская Федерация. Законы. Об основах обязательного социального страхования : федеральный закон [принят Государственной Думой 9 июня 1999 года]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Текст : электронный. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4059/9 (дата обращения: 14.04.2022).

186. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон [принят Государственной Думой 22 апреля 2014 года]. – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – Текст : электронный. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (дата обращения: 08.03.2022).

187. Российские капиталисты вспомнили традиции советских времен и начали поощрять рационализаторов. Каковы результаты? / Помощь бизнесу. BISHELP.RU : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://bishelp.ru/svoe-delo/rossiyskie-kapitalisty-vspomnili-tradicii-sovetskih-vremen-i-nachali-pooshchryat> (дата обращения: 29.01.2022).

188. Российский рынок лизинга: под перекрестным огнем: аналитический обзор. Июль 2020. – Москва : Национальное рейтинговое агентство, 2020. – 16 с. – ISBN отсутствует.

189. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения : доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина, Р. И. Капелюшников [и др.] ; под редакцией В. Гимпельсона [и др.] ; Центр стратегических разработок, Человеческий капитал. – Москва : Высшая школа экономики, 2017. – 145 с. – ISBN отсутствует.

190. Роцин, Б.Е. Развитие законодательства о социальной защите российских трудящихся в 1918 году / Б.Е. Роцин // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2016. – № 2. – С. 281-285. – ISSN 1998-081.7.

191. Рынок труда и доходы населения : учебное пособие / Под редакцией Н.А. Волгина. – Москва : Филинь, 1999. – 280 с. – ISBN 5-89568-146-8.

192. Самозанятые / Федеральная налоговая служба : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/#/self-employment> (дата обращения: 23.08.2023).

193. Сафина, Л.М. Развитие качества трудовой жизни в России: институциональный аспект: специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук : Лилия Моратовна Сафина ; Казанский (Приволжский) федеральный университет. – Казань, 2020. – 24 с.– Библиогр.: с. 24. – Место защиты: Казанский (Приволжский) федеральный университет.

194. Сергеев, Е. Рационализатор будущего – как это было и как это будет? / Е. Сергеев // vc.ru : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. - URL: <https://vc.ru/u/859803-evgeniy-sergeev/261825-racionalizator-budushchego-kak-eto-bylo-i-kak-eto-budet> (дата обращения: 29.01.2022).

195. Сергей Глазьев: В России планируют запустить пилотный проект по исламскому банкингу / ISLAM NEWS. Информационное агентство России : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://islamnews.ru/news-444564.html> (дата обращения: 09.04.2022).

196. Сигаева, Е. Образец трудового договора с дистанционным работником – 2022 / Е. Сигаева // НАЛОГ-НАЛОГ.ру. Сообщество профессионалов : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. - URL: https://nalog-nalog.ru/trudovoj_dogovor/obrazec-trudovogo-dogovora-s-distancionnym-rabotnikom/ (дата обращения: 23.03.2022).

197. Ситник, Ю.А. Дистанционная работа в России: прошлое, настоящее, будущее / Ю.А. Ситник // Profpost : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. - URL: <https://sdo-regional.ru/prof-post/distantsionnaya-rabota-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee>(дата обращения: 19.04.2022).

198. Сковпень, В.А. Тарифная система как практический механизм

реализации редукации труда при оплате труда работников в СССР / В.А. Сковпень // Российский экономический интернет-журнал. – 2008. – № 1. – С. 44. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://www.e-rej.ru/Articles/2008/Skovpen.pdf> (дата обращения: 10.03.2022).

199. Скупов, Б. Лебединая песня социалистического соревнования / Б. Скупов // Строительный эксперт : сайт. – DOI отсутствует. Текст : электронный. – URL: <https://ardexpert.ru/article/23135> (дата обращения: 01.09.2022).

200. Инструкция о порядке выплаты вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения [Совет Министров СССР. Государственный комитет по делам изобретений и открытий. Постановление от 15 января 1974 года]. – Консорциум КОДЕКС. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/600189> (дата обращения: 07.01.2022).

201. Советская мифология. Миф 2 – Социалистическое соревнование (часть 1) / Livejournal : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://harmfulgrumpy.livejournal.com/273649.html> (дата обращения: 03.01.2022).

202. Советская мифология. Миф 2 – Социалистическое соревнование (часть 2) / Livejournal : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://afanarizm.livejournal.com/144717.html> (дата обращения: 03.01.2022).

203. Советская мифология. Миф 2 – Социалистическое соревнование (часть 4) / Livejournal : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://afanarizm.livejournal.com/145266.html> (дата обращения: 03.01.2022).

204. Совмещение профессий и функций / Энциклопедия по экономике : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://economy-ru.info/info/119177/> (дата обращения: 29.12.2021).

205. Сорокина, И.Э. Роль кооперативов в глобальной экономике / И.Э. Сорокина, А.И. Зарубина // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 3 (39). – С. 64-67. – ISSN 1609-1442.

206. Ставка социального страхования для компаний – список стран / TRADING : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ru.tradingeconomics.com/country-list/social-security-rate-for-companies>

(дата обращения: 10.03.2022).

207. Ставка социального страхования работников – список стран / TRADING : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://ru.tradingeconomics.com/country-list/social-security-rate-for-employees> (дата обращения: 10.03.2022).

208. Стимулирующие (мотивирующие) надбавки / Кадровые решения. – 2021. – № 3. – Текст : электронный. – URL: https://www.profiz.ru/kr/3_2021/stimul_nadbavka/ (дата обращения: 10.03.2022).

209. Страховые взносы в 2022 году – ставки (таблицы) / СП. Современный предприниматель : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://spmag.ru/articles/strahovye-vznosy-v-2022-godu-stavki-tablica> (дата обращения: 10.03.2022).

210. Стрельченко, Е.А. Институциональные основы государственной политики на рынке труда в переходной экономике : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Елена Александровна Стрельченко ; Ростовский государственный университет. – Ростов-на-Дону, 2000. – 28 с. – Библиогр.: с. 28. – Место защиты: Ростовский государственный университет.

211. Стрельченко, Е.А. Современная модель рынка труда: институциональная динамика и особенности в России / Е.А. Стрельченко, Ю.К. Марченко // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). – № 3. Том 10. – 2019. – С. 37-49. – ISSN 2078-5429.

212. Стяжкина, Л. Умная система премирования: внедряем KPI правильно / Л. Стяжкина // Право 300. Каталог юридических компаний : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует. - URL: <https://300.pravo.ru/opinion/216350/> (дата обращения: 10.03.2022).

213. Суворов, А.А. Совмещение должностей (профессий) на предприятии / А.А. Суворов // Юридический кабинет Андрея Суворова. Профессиональные юристы и адвокаты : сайт. – Текст : электронный. DOI отсутствует. – URL: <https://suvorov.legal/sovmeshhenie-dolzhnostey-professiy/> (дата обращения: 22.12.2021).

214. Султанаева, И.Э. Прогрессивные формы организации труда / И.Э. Султанаева, Э.А. Фазылова // Символ науки. – 2018. – № 5. – С. 79-82.

– ISSN 2410-700X.

215. Сухарев, О.С. Проблемы институциональной экономики: факторы экономических изменений / О.С. Сухарев // TERRA ECONOMICUS (Вестник Ростовского государственного университета). – 2010. – № 4. Том 8. – С. 37-46. – ISSN 2073-6606.

216. Тамберг, В. Реальная ценность корпоративных ценностей / В. Тамберг // Деловой мир : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует.– URL: <https://delovoymir.biz/realnaya-cennost-korporativnyh-cennostey.html> (дата обращения: 10.03.2022).

217. Тамбовцев, В.Л. Теоретические вопросы институционального проектирования / В.Л. Тамбовцев // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 82-95. – ISSN 0042-8736.

218. Тимохина, Е. «Аутстаффинг персонала – это возможность сосредоточиться на бизнесе» / Е. Тимохина // Контур : сайт. – Текст : электронный. DOI отсутствует. – URL: <https://kontur.ru/articles/5325> (дата обращения: 06.03.2022).

219. Титова, Е.А. Институциональная структурная модификация рынка труда в постиндустриальной экономике : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Титова Елена Александровна ; Саратовский государственный социально-экономический университет. – Саратов, 2008. – 23 с. – Библиогр.: с. 23. – Место защиты: Саратовский государственный социально-экономический университет.

220. Томпсон, К.В. Научная организация производства. Опыт Америки / К.В. Томпсон. – Петроград : Институт экономических исследований, 1920. – 32 с. – ISBN отсутствует.

221. Топ-20 российских лизинговых компаний за первое полугодие 2021 года / Коммерсантъ : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5050084> (дата обращения: 28.02.2021).

222. Трепольский, Д. Ценности компании: зачем они нужны / Д. Трепольский // vc.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://vc.ru/hr/61144-cennosti-kompanii-zachem-oni-nuzhny> (дата обращения: 10.03.2022).

223. Трудовая слава: как развивалось движение передовиков-стахановцев

/ Реальное время : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://realnoevremya.ru/articles/228922-trudovaya-slava-kak-razvivalos-dvizhenie-peredovikov-stahanovcev> (дата обращения: 23.01.2022).

224. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакция от 22.11.2021) (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 30.11.2021) / СПС «Консультант Плюс». – Текст : электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 01.02.2022).

225. Трудовой кодекс (ТК РФ) / Информационно-правовой портал «Гарант.ру». – Текст : электронный. – URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 10.03.2022).

226. Туган-Барановский, М.И. Общественно-экономические идеалы нашего времени / М.И. Туган-Барановский. – Санкт-Петербург : Издательство «Вестника знания» (В.В. Битнера), 1913. – 143 с. – ISBN отсутствует.

227. Тюменев, А.И. История труда. Краткое руководство политической экономии / А.И. Тюменев. – Петроград : Рабочее кооперативное издательство «Прибой», 1923. – 208 с. – ISBN отсутствует.

228. Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки и «отношенческая» контракция / О.И. Уильямсон. – Санкт-Петербург : Лениздат, 1996. – 702 с. – ISBN 5-289-01816-6.

229. Уровни квалификации как единая система / Библиотека города Троица Челябинской области : сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://zakoniporjadok.myl.ru/publ/2-1-0-16621> (дата обращения: 13.04.2022).

230. Устюжанина, Е.В. Тенденции изменения содержания труда на разных этапах исторического развития / И.О. Рудаков, Е.В. Устюжанина // Экономика и математические методы. – 2022. – № 4. Том 58. – С. 5-16. – ISSN 0424-7388.

231. Форштретер, Э. Профстандарты в вопросах и ответах / Э. Форштретер // Контур : сайт. – Текст : электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://kontur.ru/articles/4473> (дата обращения: 10.03.2022).

232. Фуруботн, Э. Институты и экономическая теория. Достижения новой институциональной экономической теории / Э. Фуруботн, Р. Рихтер / перевод с английского И.В. Григорьев, Н.П. Дроздова, В.С. Катькало, и [др.] – Санкт-

Петербург : Издательский Дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2005. – 702 с. – ISBN 5-288-03496-6.

233. Хайек, Ф.А. фон. Дорога к рабству / Ф.А. фон Хайек ; перевод с английского М.Б. Гнедовский ; предисловие Н.Я. Петракова. – Москва : Экономика, 1992. – 176 с. – ISBN 5-282-01501-3.

234. Хайкин, Н.М. Трудовая слава: как развивалось движение передовиков-стахановцев / Н.М. Хайкин // Рамблер/финансы : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует. – URL: <https://finance.rambler.ru/economics/47397611-trudovaya-slava-kak-razvivalos-dvizhenie-peredovikov-stahanovtsev/> (дата обращения: 25.10.2021).

235. Ходжсон, Дж. Что такое институты? / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2007. – № 8. – С. 28-48. – ISSN 0042-8736.

236. Хоторнский эксперимент / PsyLogik.ru : сайт. – Текст : электронный. DOI отсутствует.– URL: <https://psylogik.ru/232-hotornskij-jeksperiment.html> (дата обращения: 20.10.2021).

237. Хубиев, К.А. Инновационная экономика против наемной формы труда // Вопросы политической экономии / К.А. Хубиев. – 2018. – № 1. – С. 55-61. – ISSN 2412-9666.

238. Центральный институт труда / Мемориал – топография террора : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует. – URL: <https://topos.memo.ru/en/node/501> (дата обращения: 27.01.2022).

239. Цицерон, М.Т. (106-43 до н. э.). О старости; О дружбе; Об обязанностях / М.Т. Цицерон ; Перевод с латинского и комментарии В.О. Горенштейна ; издание подготовил В.О. Горенштейн и [др]. – Репринт, воспроизведение текста издания 1974 г. – Москва : Наука, 1993. – 248 с. – ISBN 5-02-011164-3.

240. Шаститко, А.Е. Новая институциональная экономическая теория / А.Е. Шаститко ; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Экономический факультет. – 3-е издание. – Москва : ТЕИС, 2002. – 591 с. – ISBN 5-7218-0430-0.

241. Шаховская, Л.С. Трансформация рынка труда в условиях глобального экономического кризиса, вызванного пандемией / Л.С. Шаховская, К.О. Климкова // Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях новой нормальности : сборник научных статей по материалам XX Международной

научно-практической онлайн конференции ; под редакцией А.В. Колышкина, А.О. Кравцова [и др.]. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 105-108. – ISBN 978-5-8064-3191-3.

242. Шведов, А. Примеры корпоративных Ценностей известных компаний и организаций по сферам деятельности / А. Шведов // Стратегическое Ре: шение. Практический консалтинг для развития бизнеса. – Текст : электронный. – URL: https://re-shenie.ru/news/primiery_tsiennostiei_kompanii (дата обращения: 10.03.2022).

243. Шишкин, В.В. Институт совместительства: история вопроса / В.В. Шишкин // Юридический портал Center Bereg : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует. – URL: <https://center-bereg.ru/n1959.html> (дата обращения: 27.11.2021).

244. Шпотов, Б.М. Советские интерпретации фордизма / Б.М. Шпотов // Исторический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова : сайт. – Текст : электронный. - DOI отсутствует. – URL: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB5/shpotov.htm> (дата обращения: 26.01.2022).

245. Энциклопедия решений. Ограничения на совмещение / Информационно-правовой портал «Гарант.ру». Законодательный бизнес-дайджест. – Текст: электронный. – DOI отсутствует. - URL: <https://base.garant.ru/58072045/#friends> (дата обращения: 28.12.2021).

246. Яковлева, Т.Н. Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования / Т.Н. Яковлева // Вестник Уфимского государственного авиационного университета. – 2006. – № 4. Том 8. – С. 121-125. – ISSN 1992-6502.

247. Янченко, Е.В. Трансформация институтов труда в экономике инновационного типа / Е.В. Янченко // Инновационная деятельность. – 2019. – № 1 (48). – С. 68-77. – ISSN 2071-5226.

Источники на иностранном языке

248. Bercovitz, D. Economic Development, Legality and the Transplant Effect / D. Bercovitz, K. Pistor, J.-F. Richard // Working Paper of University of Pittsburg and Max Plank Institute. – Rostock. Germany. – 1999. – November. – ISSN отсутствует.

249. Eaton, J. Foreign public capital flow / J. Eaton, H. Chenery, T.N. Srinivasan // Handbook of Development Economics. Elsevier Science Publishers B.V. - 1989. – Volume II. – P.1306-1386. – ISSN 1573-4471.

250. Elster, J. Institutional Design in Post-Communist Societies / J. Elster, C. Offe, U.K. Preuss. – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – 364 p. – ISBN 9780511628351.

251. Hallgrimsdottir, H.K. From Wage Slaves to Wage Workers: Cultural Opportunity Structures and the Evolution of the Wage Demands of the Knights of Labor and the American Federation of Labor, 1880-1900 / H.K. Hallgrimsdottir, C. Benoit // Social Forces. – Issue 3. Volume 85. – March 2007. – P. 1393-1411. – ISSN 0037-7732.

252. Laurie, B. Artisans into workers: labor in nineteenth-century America / B. Laurie. – New York : Hill and Wang, 1989. – 257 p. – ISBN 0-252-066660-X.

253. Nelson, R. Toward an Evolutionary Theory of Economic Capabilities / R. Nelson, S.G. Winter // American Economic Review 63 (May 1973). – P. 440-449. – ISSN 0002-8282.

254. Simon-Nicolas-Henri Linguet. French journalist and lawyer / Britannica : website. – Текст : электронный. – URL: <https://www.britannica.com/biography/Simon-Nicolas-Henri-Linguet> (дата обращения: 08.04.2022).

255. Thompson, E.P. The making of the English working class / E.P. Thompson. – New York : Pantheon Books. 1963. – 848 p. – ISBN 0-14-013603-7.

256. Wage slave / Dictionary.com : website. – Текст: электронный. – URL: <https://www.dictionary.com/browse/wage-slave> (дата обращения: 08.04.2022).

257. Wage slave / Merriam-Webster : website. – Текст : электронный. – URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/wage%20slave> (дата обращения: 03.04.2022).

258. Winter, S.G. Economic Natural Selection and the Theory of the Firm / S.G. Winter // Yale Economic Essays 4 (Spring 1964). – P. 225-272. – Текст : электронный. – URL: https://www.lem.sssup.it/WPLem/files/winter_1964.pdf (дата обращения: 08.04.2022).

Список иллюстративного материала

1 Список рисунков

Рисунок 1 Часовая производительность труда в отдельных странах мира в 2020 г., в долларах США.....	5
Рисунок 2 Количество статей по экономике в базе данных библиотеки eLIBRARY.RU с выражением «экономика знаний» в названии	50
Рисунок 3 Доля СССР в ВВП мира в 1950-1990 гг.	71
Рисунок 4 Проникновение лизинга в инвестиции крупнейших стран в 2007 и 2013 годах, в процентах	75
Рисунок 5 Глобальный рынок фриланса в 2020-2025 гг.	79
Рисунок 6 Российский рынок фриланса в 2020-2025 гг.	80
Рисунок 7 Количество самозанятых в России в 2020-2023 гг., в тысячах.....	80
Рисунок 8 Общий доход Etsy Inc. в 2017-2020 гг.....	82
Рисунок 9 Число рабочих на одно внедренное рационализаторское предложение	147
Рисунок 10 Количество удаленных сотрудников с трудовым договором в России в 2015-2021 гг., тыс.	153

2 Список таблиц

Таблица 1 Определения качества труда.....	21
Таблица 2 Новые понятия, характеризующие институты рынка труда, и их трактовка	28-29
Таблица 3 Сравнительная характеристика предлагаемого и применявшихся подходов к исследованию институтов рынка труда.....	32-33
Таблица 4 Индустриальная и инновационная экономика: сравнительная характеристика институтов рынка труда	49
Таблица 5 Диссертации, посвященные трансформации институтов рынка труда.....	56
Таблица 6 Доля посевных площадей крестьянских (фермерских) хозяйств России в 2016-2019 гг.....	83

Таблица 7 Инструментальные ценности компаний и их соответствие признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда	117
--	-----