

Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы

The New Transformation and Changes in the Current Labour Sphere of Russia - Incentives or Obstacles to the Development? Formulating the Problem

Получено 10.11.2016 Одобрено 11.12.2016 Опубликовано 31.01.2017 УДК 330.101

DOI: 10.12737/24232

ВОЛГИН Н.А.

доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник Генерального директора ВНИИ труда Минтруда России

E-mail: n.volgin2013@yandex.ru

VOLGIN N.A.

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Adviser to the Director of the All-Russia Research Institute of Labour of the Ministry of Labour of the Russian Federation

E-mail: n.volgin2013@yandex.ru

Аннотация

Объект. Трудовая сфера России.

Предмет. Структура трудовой сферы России, ее изменения в связи с новыми вызовами и перспективами развития.

Цель. Классификация и характер российских нововведений и изменений в трудовой сфере.

Abstract

Object of the Study. Russian labour sphere.

Subject of the Study. The structure of the Russian labour sphere, and its changes in response to new challenges and development prospects.

Purpose of the Study. Classification and character of Russian innovations and changes in the labour sphere.

Ключевые слова: трудовая сфера, структура трудовой сферы, производительность труда, управление трудом.

Keywords: labour sphere, the sphere of employment structure, labour productivity, labour management.

1. Еще раз о значении труда и трудовой сферы

Первостепенное исходное базисное значение труда как целесообразной деятельности человека в становлении и развитии общества, конкретной страны и региона, предприятия, индивидуума нет необходимости в который раз подробно доказывать и обосновывать. Труд – то солнышко, вокруг которого все вращается. Без него (труда) нет производства, сферы услуг, конечных результатов, а значит и вновь созданной в стране стоимости в форме ВВП (валового внутреннего продукта) как финансово-экономической основы функционирования общества и жизнеобеспечения человека.

Труд в свою очередь является стержнем и каркасом трудовой сферы (ТС), обеспечивающей эффективную трудовую деятельность, куда входят следующие составные части ТС и производные труда как процесса (Рис. 1):

- сам труд – целесообразная деятельность, соединяющая рабочую силу, средства и предметы труда (1);
- организация и нормирование труда (2);
- условия и охрана труда (3);
- рынок труда, занятость и безработица (4);
- эффективность и производительность труда (5);
- мотивация и оплата труда, трудовые доходы населения (включая пенсии, бонусы и т.д.) (6);
- коллективно-договорное регулирование ТС (трипартизм, социальное партнерство) (7);
- управление трудом (планирование, организация, мотивация и контроль труда) (8);
- экономика труда как крупная система формирования и использования рабочей силы, включая процесс доведения ее через рынок труда до потребителя (9).

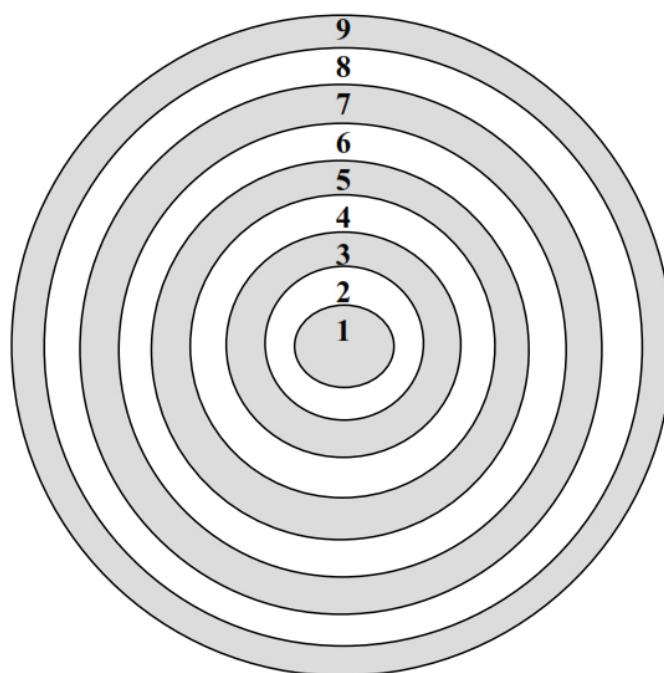


Рисунок 1. Примерная структура трудовой сферы (ТС)

Конечно, здесь не все блоки, части и элементы ТС линейны, одинаковы, равнозначны. Они повторяют и пересекают по содержанию и смыслу друг друга. Например, труд (1) – составная часть всех без исключения блоков (2-9), мотивация труда (6) и организация труда (2) полностью входят в управление трудом (8), а экономика труда (9) – интегрирующая структура всей ТС (1-9).

2. Нужны анализ и оценки изменений в трудовой сфере

Теперь, представив структурно, системно и с точки зрения значимости трудовую сферу, понятно насколько важно знать ее состояние в целом и отдельных составляющих ТС. Для этого следует постоянно заниматься анализом и оценками соответствующих изменений, на основании которых менеджмент разного уровня может принять соответствующие решения.

Тем более, не для кого не секрет, что за последние 5-10 и более лет в ТС России произошли и происходят в настоящее время серьезные, глубокие и не очень трансформации, нововведения и изменения, бесконтрольность которых может усложнить социально-трудовую, экономическую, политическую и др. ситуации в стране. Причин широкого их спектра много, и здесь нет ничего плохого. Это естественный и логичный поиск работодателями, работниками, государством более подходящих и соответствующих обстановке в обществе, процессам демократизации и либерали-

зации форм, механизмов и приемов управления трудом, занятости, регулирования трудовых процессов и т.д. Не последнее значение в этом плане имеет и зарубежный опыт, перенос его элементов в российские трудовые отношения. И конечно, эти нововведения и изменения в ТС могут быть со знаком плюс и со знаком минус как для самого человека, так и для предприятий, регионов и страны в целом. Они могут быть как стимулом, так и тормозом их развития.

Поэтому систематическое проведение профессиональных мониторингов, анализов и экспертные оценки новых трансформаций в трудовой сфере имеет сугубо практический вектор и отражается на траектории социально-экономического развития России.

3. Классификация и характер российских нововведений и изменений в ТС

Для качественного анализа и оценок нововведений и трансформаций в трудовой сфере, прежде всего, надо выявить сами эти изменения, о чем идет речь и к каким блокам ТС они относятся.

Например, в первом блоке (1 - труде) - наиболее глубокое и принципиальное изменение, которое влияет на многие трансформации в других составных частях трудовой сферы (2-9). Дело в том, что сейчас труд – не конституциональная обязанность граждан России. Человек сам вправе принять решение – работать или нет. Такое изменение повлияло соответственно на отношение к

труду в Российской Федерации. Наибольшие изменения и трансформации связаны с рынком труда, занятостью и безработицей (4):

- гибкость рынка труда;
- неформальная, нестандартная занятость, прекаризация (неустойчивость) занятости; самозанятость;
- рост теневой занятости;
- скрытая безработица;
- необходимость переездов по стране (внутренняя миграция) под вакансии (безработица и вакансии одновременно и примерно одного масштаба).

Не меньше новшеств в области мотиваций и оплаты труда, доходов населения, включая пенсии (6):

- переход от использования двух классических форм оплаты труда – сдельной и повременной – к широкому спектру мотивации труда: бестарифные, основанные на долевом распределении заработной платы, рейтинговые вознаграждения, системы «плавающих окладов» и т.д.;

- расширение структуры доходов работающего населения (зарплата, бонусы, премии, доплаты, доходы от собственности, пенсии, районные доплаты, госкомпенсации, доходы от дополнительной предпринимательской деятельности);

- тенденции сокращения постоянной части оплаты труда (иногда до 10-20%), перекосы в сторону завышения переменной части и оплаты по результатам.

Конечно, есть или намечаются изменения в других блоках ТС, которые надо анализировать, взвешивать и оценивать с точки зрения возможных перспектив дальнейшего использования в практической плоскости. К ним можно отнести:

- обсуждения и дискуссии о сокращении продолжительности рабочей недели (миллиардер Слим – 2 дня, Автовоз – 4 дня и т.д.);

- дискуссии об увеличении пенсионного возраста, о заемном труде, работе без зарплаты пенсионеров, плоской шкале НДФЛ, электронных больничных листах, отмене трудовых книжек, налогах на тунеядство, роскошь, пособиях на бедность и т.д.;

- развитие и использование (иногда неоправданное) аутсорсинга в системе трудовых отношений;

- реальное снижение влияния профсоюзов на трудовую сферу;

- элементы жесткости работодателей в отношении наемных работников;

- усиление индивидуализации в регулировании трудовых отношений и либерализацию законодательства;

- изменения и реформы (в постоянном режиме) пенсионной системы и др. задачи науки и учебных

Глобальная экономика ежедневно порождает новые проблемы и необходимость поиска ответов на вопросы, которые еще вчера были второстепенными или вообще неактуальными. С учетом вышеотмеченных аспектов, например:

1) как избежать крайностей в жесткости и гибкости трудовых отношений и обеспечить при этом устойчивое развитие?

2) может ли возрастающая гибкость рынка труда не входить в противоречие со стабильностью и надежностью социально-трудовых отношений?

3) может ли в условиях гибкости рынка труда сохранить свой потенциал институт коллективно-договорного регулирования и защиты?

4) как обеспечить социальную защиту и насколько это реально в условиях растущих индивидуализаций и неравенства населения (в доходах, владении собственностью, доступности общественных благ)?

5) что сделать для того, чтобы социально-трудовую сферу рассматривали не как сплошные расходы, а как институт, формирующий предпосылки стабильности, устойчивости, формирования экономики и экономического роста?

6) можно ли предотвратить свертывание стандартных отношений в сфере занятости, а если да, то как обеспечить баланс в применении стандартных и неформальных форм занятости?

7) можно ли согласовать потребность работников в гибкости трудовой деятельности в течение всей экономической активности с гибкостью, которая необходима работодателю в условиях глобальной конкуренции?

8) можно ли вписать современный мир труда в рамки устоявшихся представлений о методах его организационно-экономического и правового регулирования?

Не ответив на эти вопросы, как и на многие другие, связанные с изменениями в трудовой сфере, с позиций науки, добиться ощутимых изменений к лучшему на «поле» социально-трудового развития будет крайне сложно. Наука, прежде всего экономика труда, и исследователи должны сказать свое слово.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Мир России, 2012, № 2, с. 3-26.
2. Волгин Н.А. Оплата труда – стимул или тормоз: некоторые проблемы теории и современной практики // Социальная политика и социальное партнерство. 2009. №6, с.5-11.
3. Евростат. (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)
4. Качество и уровень жизни населения в новой России, рук. авт. колл. В.Н. Бобков 2007, 718с.
5. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ (<http://www.economy.gov.ru/minrec/main>).
6. Российский статистический ежегодник – 2013 г. (<http://www.gks.ru/>).
7. Сайт bs-life.ru (дата обращения: 09.04.2014 г.).
8. Социальное положение и уровень жизни населения России (<http://www.gks.ru/>).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
10. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ.
11. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ.
12. Федеральный закон от 29.04.2002 N 42-ФЗ.
13. Федеральный закон от 01.10.2003 N 127-ФЗ.
14. Федеральный закон от 29.12.2004 N 198-ФЗ.
15. Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ.
16. Федеральный закон от 24.06.2008 N 91-ФЗ.
17. Федеральный закон от 01.06.2011 N 106-ФЗ.
18. Федеральный закон от 03.12.2012 N 232-ФЗ.

References

1. Bobkov V.N., Mir Rossii, 2012, No 2, s. 3-26.
2. Volgin N.A. Oplata truda – stimul ili tormoz: nekotorye problemy teorii i sovremennoy praktiki // Sotsialnaya politika i sotsialnoe partnerstvo. 2009. No 6, s.5-11.
3. Eurostat. (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)
4. Kachestvo i uroven zhizni naseleniya v novoy Rossii, ruk. avt. koll. V.N. Bobkov 2007, 718s.
5. Ofitsialnyiy sayt Ministerstva ekonomicheskogo razvitiya RF (<http://www.economy.gov.ru/minrec/main>).
6. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik – 2013 g. (<http://www.gks.ru/>).
7. Sayt bs-life.ru (data obrascheniya: 09.04.2014 g.).
8. Sotsialnoe polozhenie i uroven zhizni naseleniya Rossii (<http://www.gks.ru/>).
9. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 g. # 197-FZ.
10. Federalnyiy zakon ot 24.10.1997 N 134-FZ.
11. Federalnyiy zakon ot 19.06.2000 N 82-FZ.
12. Federalnyiy zakon ot 29.04.2002 N 42-FZ.
13. Federalnyiy zakon ot 01.10.2003 N 127-FZ.
14. Federalnyiy zakon ot 29.12.2004 N 198-FZ.
15. Federalnyiy zakon ot 20.04.2007 N 54-FZ.
16. Federalnyiy zakon ot 24.06.2008 N 91-FZ.
17. Federalnyiy zakon ot 01.06.2011 N 106-FZ.
18. Federalnyiy zakon ot 03.12.2012 N 232-FZ.