

УДК 331.5

DOI: 10.14258/epb201996

# ПРЕКАРИАТ И ЭРОЗИЯ ПРОЦЕССА ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ: СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ, МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ<sup>1</sup>

В. И. Беляев, О. В. Кузнецова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена исследованию содержания взаимосвязей воспроизводства рабочей силы с такими факторами трудовой деятельности, как неформальная занятость и прекариатизация труда. Эти факторы отнюдь не способствуют обогащению содержания труда неформально занятых, повышению их квалификации, следовательно, и качественному воспроизводству рабочей силы. В масштабах общества они являются тормозом экономического роста и экономического развития, рассматриваемых в контексте взаимодействия производительных сил и социально-трудовых отношений. В статье отражены результаты исследования и количественная оценка неформальной занятости в РФ, как одного из источников формирования прекариата, по видам этого рода занятости, которые в статистике представлены по классификации ОКВЭД-2. По результатам исследования предложена система мер, ориентированных на снижение потенциала неформальной занятости и прекариатизации труда с целью создания более благоприятных условий для воспроизводства рабочей силы, экономического роста и развития.

**Ключевые слова:** экономический рост, экономическое развитие, производительные силы, социально-экономические отношения, неформальная занятость, прекариат, воспроизводство рабочей силы.

## PRECARIATE AND EROSION OF THE LABOR FORCE REPRODUCTION: CONTENT OF THE PROBLEM, RESEARCH METHODOLOGY, RESULTS

V. I. Belyaev, O. V. Kuznetsova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to the study of the content of the relationship between the labor force reproduction with such factors of labor activity as informal employment and labor precariatization. These factors impede the enrichment of the informal employer's work content, the improvement of their qualifications, and, consequently, the qualitative reproduction of the labor force. On a society scale, they are a brake on economic growth and economic development, considered in the context of the interaction of productive forces and social and labor relations. The article reflects the results of the study and the quantitative assessment of informal employment in the Russian Federation, as one of the sources of the formation of the precariat, which are presented in statistics according to the OKVED-2 classification. Based on the results of the study, a system of measures aimed at reducing the potential of informal employment and precariatization of labor was proposed in order to create more favorable conditions for the reproduction of the labor force, economic growth and development.

**Keywords:** economic growth, economic development, productive forces, socio-economic relations, informal employment, precariat, labor force reproduction.

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ. Научный проект № 19-010-00491\20. «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992–2018 гг.».

**Экономический рост, экономическое развитие и воспроизводственные процессы.** Рабочая сила, как способность человека к труду, представляет собой системную совокупность физических, интеллектуальных, профессиональных, духовных характеристик человека, позволяющих ему производить продукты жизнеобеспечения для себя и для общества. Очевидно, что эта способность должна постоянно воссоздаваться в масштабах, необходимых для удовлетворения общественных потребностей. Воссоздание физических и духовных способностей к труду отдельного человека и больших групп людей, осуществляемое на постоянной основе, и есть воспроизводство рабочей силы.

«Постоянное возобновление рабочей силы и средств производства, а также природных ресурсов означает воспроизводство производительных сил. Вместе с этим воспроизводятся и соответствующие производственные отношения между людьми, как социально-экономические формы производства» [1, с. 67]. Здесь речь идет о соотношении и взаимообусловленности в развитии производительных сил и производственных (социально-экономических) отношений. Рабочая сила, как способность человека к труду, представляет собой важнейшую активную составляющую производительных сил общества, которые, в своем взаимодействии с производственными отношениями, обеспечивают жизнедеятельность всех общественных систем [2, с. 33]. В процессе труда, в котором соединяются средства труда, предметы труда, осуществляются воспроизводство, обуславливающее рост и развитие экономики [3, с. 10–16]. Под ростом Й. Шумпетер понимал простое «увеличение населения, богатства», тогда как развитие «порождает новые в качественном отношении явления» [4, с. 129]. Рост и развитие в таком их понимании присущи всем составляющим производительных сил в процессах их воспроизводства: а именно, их материальной основе (технологиям, материалам, др.) и рабочей силе (численности работников, их квалификации). Экономический рост невозможен без количественного увеличения оборудования, а также качественного развития технологий, использования новых материалов, повышения квалификации работников. В этот процесс роста и развития органично вплетается рост и развитие рабочей силы, осуществляется ее воспроизводство. И очень важно понять скрытые сущностные причины формирования условий для воспроизводства рабочей силы, чтобы учитывать их в управлении воспроизводственными процессами, обеспечивающими экономический рост и экономическое развитие.

**Цикл воспроизводства рабочей силы.** Й. Шумпетер, анализируя структуру и содержание

хозяйственного кругооборота, оценивая роль и значение факторов производства в обеспечении роста и развития экономики, назвал труд «движущим моментом производства» и в обеспечении благосостояния общества отвел ему «активную, а земле пассивную роль» [4, с. 65]. Такой вывод не только корреспондируется с известной вербальной формулой У. Петти «труд есть отец и активный принцип богатства, земля — его мать» (цитируется по [5, с. 17]), но и позволяет вывести суждение о том, что воспроизводство вообще и воспроизводство рабочей силы в частности носит циклический характер. Циклическость воспроизводства рабочей силы можно представить в следующем виде (см. рис.).

Структурные элементы воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, являются факторами, обуславливающими ее воспроизводство, а с другой — они выступают в качестве результатов производственного потребления рабочей силы, приводящего к росту и развитию экономики. Их можно назвать и этапами процесса воспроизводства рабочей силы. На первом из них осуществляется перевооружение производства, то есть развитие материальной основы производительных сил, которое побуждает работников к повышению квалификации и переподготовке кадров; это происходит на втором этапе.

Любые изменения в структуре производительных сил, как следует из концепции смены экономических формаций К. Маркса, приводят к изменениям в системе производственных отношений; в данном случае — в структуре социально-трудовых отношений. Это третий этап цикла. На нем следует остановиться подробнее.

Поскольку «не сознание людей определяет их бытие, а, наоборот, их общественное бытие определяет их сознание, то, на известной ступени своего развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями..., внутри которых они... развивались. Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы...» [6, с. 1083]. Далее, К. Маркс делает вывод о наступлении эпохи социальных революций. Авторы статьи исходят из того, что в части необходимости соответствия производственных отношений содержанию развивающихся производительных сил в обеспечении успешного роста и развития экономики К. Маркс, безусловно, прав. Эта его установка актуальна и по сей день. Но что касается неизбежности социальных революций, авторы полагают, что они, безусловно, возможны, но их можно и предотвратить. Так, если внедряя новые технологии, то есть обеспечивая развитие материальной основы производительных сил, воздействовать одновременно и на социально-

экономические отношения тоже, стараясь обеспечить содержательное соответствие того и другого, то социальных потрясений можно избежать. Безусловно, проблемы при внедрении передовых тех-

нологий возникать будут; но они не будут такими радикальными, как революции. Они будут проявляться лишь в форме сопротивления работников изменениям.



Цикл воспроизводства рабочей силы в организациях

Дело в том, что производительные силы могут развиваться только при внедрении на предприятиях прогрессивных изменений, выражающихся в использовании более производительных средств труда. Это требует и развития рабочей силы. Но если работники — носители этой рабочей силы — будут сопротивляться внедрению изменений, о каком воспроизводстве качественных характеристик ее может идти речь? Поскольку воспроизводство рабочей силы осуществляется как в обществе в целом, так и на каждом предприятии в отдельности, концепцию К. Маркса предлагается распространить на нижний уровень хозяйствования. Социальные революции на отдельных предприятиях не случаются, но похожие проблемы возникают; они, как уже указано выше, выражаются в сопротивлении персонала развитию производительных сил. Если о ситуации судить по очевидным явлениям, то в качестве причин сопротивления можно назвать нежелание работников менять свои прежние стереотипы труда. Такое сопротивление, если его сопоставить с концепцией К. Маркса о непременном соответствии производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил, в случае их несоответствия, по форме можно уподобить социальной микрореволюции в отдельно взятой организации, внедряющей изменения. Концепция К. Маркса наводит на мысль, что и со-

противление персонала изменениям на существенном уровне кроется в несовпадении содержания внедряемых изменений, обеспечивающих качественное развитие производительных сил и рост экономики, с действующими на момент внедрения на предприятии социально-трудовыми отношениями.

Сопротивление персонала внедряемым изменениям может быть как открытым (в форме трудового конфликта), так и скрытым (в форме трудового оппортунизма, трудового эгоизма) [7, с. 133–136]. Чтобы снизить потенциал сопротивления, перед внедрением изменений предлагается осуществлять целенаправленное воздействие на структуру сложившихся социально-трудовых отношений в направлении обеспечения соответствия их содержания содержанию изменений. Однако в известных методиках управления изменениями [8, с. 72–74; 9] на это обстоятельство внимания не обращается, что и приводит к негативным последствиям в воспроизводстве рабочей силы.

На четвертом этапе, как следует из рисунка, происходит генерирование идей, во-первых, по дальнейшему развитию производительных сил и, во-вторых, по преодолению тех проблем, которые приводят к сопротивлению персонала изменениям и эрозии процессов воспроизводства рабочей силы.

**Факторы, обуславливающие эрозию процессов воспроизводства рабочей силы.** Есть немало факторов, которые порождают причины сопротивления персонала действиям менеджмента по развитию производительных сил, что не способствует воспроизводству рабочей силы. Более того, некоторые из них на процессы воспроизводства именно этой составляющей производительных сил оказывают весьма разрушительные воздействия. На это обстоятельство обращает внимание В. И. Крышка, указывая, что необходимо «выявить существенные особенности воспроизводства рабочей силы...», несмотря на то, что «... вопросы природы труда, формы и системы оплаты труда, виды занятости и формы безработицы...» являются в достаточной степени «разработанными» [10, с. 52]. Автор цитаты абсолютно прав. Даже обыденные наблюдения показывают, что как за рубежом, так и в России появились новые формы занятости, оказывающие непосредственное влияние на процессы воспроизводства рабочей силы. Речь идет о неформальной занятости населения, охватывающей все виды оплачиваемой занятости работников, которые формально в общепринятом порядке не зарегистрированы, не учитываются налоговыми органами и никак не защищены правовыми и регулирующими структурами.

Если неформальную занятость оценивать по уровню доходов, то можно выделить два ее полюса. На одном из них «находятся высококвалифицированные услуги, оказываемые в индивидуальном порядке профессионалами (врачами, адвокатами). Их развитие является позитивным фактом. На другом — малопроизводительная деятельность, направленная на обеспечение условий простого выживания... в форме нестабильной и мало доходной занятости, представляющей собой разновидность... скрытой безработицы...» [11, с. 83–84].

Неформальная занятость не может не влиять на воспроизводственные процессы рабочей силы. Одним из ее последствий является возникновение нового социального слоя — прекариата. Его источником является та часть неформально занятых, которая представляет собой «низкопроизводительное использование ресурсов труда» [11, с. 84]. Таким образом, эта составляющая неформальной занятости оказывает непосредственное негативное влияние на воспроизводство качественных характеристик рабочей силы и, одновременно, является источником формирования нового социального слоя людей, который усугубляет процессы воспроизводства рабочей силы.

**Прекариат: методология исследования.** Прекариат — это слой людей в трудоспособном возрасте, не имеющих постоянной работы и трудового статуса; ему присущи такие характеристики, как неустойчивое социальное положение, низкий уро-

вень социальной защищенности, нестабильный доход, утрата профессиональных навыков [12]. Прекарии живут в условиях постоянного социально-психологического дискомфорта, ожидая дальнейшего ухудшения своего материального положения, что не может не влиять на их трудовое поведение, на качество воспроизводственных процессов рабочей силы. Не только в этом кроется содержание проблемы. У нее есть еще более тревожное будущее: дело в том, что сами прекарии, как, впрочем, и пролетарии на ранних стадиях формирования<sup>1</sup>, пока еще не осознали себя общественной силой, не объединились в более серьезное образование, как это в свое время сделали пролетарии. Пока прекарии проявляют себя только в форме сетевых протестных взаимодействий. Однако зарубежные ученые уже пришли к восприятию прекариата, как более цельного социального образования, чем слой; они увидели в нем опасность, как в классе, противостоящем общепринятым в западном обществе ценностям. Об этом свидетельствуют название и содержание книги Г. Стэндинга, где он прямо указывает на то, что нарождающийся социальный слой следует называть «неблагополучным классом». Это действительно так, ибо в его структуре, в силу складывающихся социально-трудовых отношений между менеджментом и неформально занятыми работниками накапливается социально-психологический дискомфорт [12, с. 2–4] и зреют гроздь гнева. В общем, ситуация становится питательной средой для накопления протестного потенциала, имеющего к тому же тенденцию к росту, что не может не влиять на параметры воспроизводства рабочей силы, а следовательно, на рост и развитие.

Примерно по такой же схеме вызревал и пролетариат как класс, идеи использования которого в конце XVIII и первой половине XIX вв. бродили по Европе, «как призрак» [13, с. 33], а затем в середине XIX в. вылились в череду буржуазно-демократических революций, докатившихся в феврале 1917 г. и до России. В этом и заключается опасность прекариата. Перефразируя К. Маркса и Ф. Энгельса, можно сказать, что прекариат — это «наполовину отголосок прошлого, наполовину угроза будущему» [13, с. 57]. Это и обуславливает актуальность темы исследования, суть которой заключается в установлении причин формирования прекариата и последующего воздействия прекариатизации труда

<sup>1</sup> Пролетариат и прекариат, конечно, не одно и то же. Пролетариат представляет собой сообщество наемных работников, имеющих постоянную занятость с фиксированным рабочим днем, гарантированной оплатой и некоторыми другими социальными благами. Прекариат же ничего этого не имеет. Объединяет их только то, что и тем и другим «ничего терять кроме своих цепей» [13, с. 70].

на общественные процессы, в том числе и на воспроизводство рабочей силы.

Несмотря на содержательные различия пролетариата и прекариата, схема формирования этих социальных структур имеет одну общую черту: и пролетариат середины XIX в., и современный прекариат имеют похожие проблемы, которые связаны с невозможностью обеспечения себя и своих семей ресурсами для нормального воспроизводства физических и духовных способностей к труду. Коль скоро похожие предпосылки лежат в формировании и того, и другого, для познания условий, причин и факторов формирования прекариата весьма полезно будет применить в исследованиях исторический подход и ознакомиться с процессами формирования и развития пролетариата в ретроспективе.

Подробно формирование и развитие пролетариата изучал В. И. Ленин. В период с 1896 по 1899 г. он работал над книгой «Развитие капитализма в России»<sup>2</sup> [14]. В ней на основе большого статистического материала автор рассмотрел динамику рынка в России под воздействием обусловленного развитием производительных сил разделения труда между такими отраслями, как промышленное производство и сельское хозяйство. В сельском хозяйстве он выявил наличие трансформационных тенденций подразделения крестьян на зажиточных и бедных; описал переход помещичьего хозяйства на рельсы капиталистического рыночного функционирования и развития. В итоге В. И. Ленин доказал, что в конце XIX в. в крестьянской среде России происходило расслоение крестьянства на собственников и наемных работников, то есть происходило формирование пролетариата. А это, как писал К. Маркс [6, с. 1082–1086], неизбежно приводит к трансформации производственных отношений<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Современный российский ученый С. Г. Кара-Мурза так отозвался о работе В. И. Ленина «Развитие капитализма в России»: «Труд написан... с большой интеллектуальной силой и со страстью. Это сочетание определило убедительность, мощь и длительность воздействия труда — в то же время глубокую противоречивость этого воздействия» [15, с. 11]. Можно дополнить и сказать, что содержание книги, ее выводы и обобщения позволяют оценить ее как докторскую диссертацию по экономике.

<sup>3</sup> Спустя четыре года после выхода в свет книги В. И. Ленина А. П. Чехов в пьесе «Вишневый сад» в художественной форме представил вступление России в эпоху смены социально-экономических отношений, а именно зарождение отношений капиталистической рыночной экономики. Таким образом, и В. И. Ленин, и А. П. Чехов — один, используя научные методы индукции и дедукции, анализа и синтеза, а другой — художественные образы — оба, независимо друг от друга и почти в одной и то же время предрекли наступление в России новой общественной эпохи, новой формы хозяйственной жизни людей. Художественное знание здесь дополнило научное.

Такой же подход можно применить и в исследовании причин, источников и процессов формирования и роста прекариата в России. Но делать это надо с другими целевыми установками и с учетом особенностей современной эпохи. Так, В. И. Ленин в пролетариате видел движущую силу социальной революции, и стремился в своей деятельности обеспечить рост и развитие этого класса. Что же касается прекариата, то, установив причины и движущие силы его формирования, стремиться надо к нивелированию протестных настроений, к ослаблению причин и факторов, обуславливающих развитие социально-трудовых отношений, в которых формируются условия и зарождаются причины прекариатизации труда. Таким образом, исходные методологические предпосылки в исследовании проблем формирования прекариата в России те же, что применены и В. И. Лениным в исследовании в конце позапрошлого века причин, источников и процессов формирования пролетариата — это сбор статистических данных, их анализ и последующий синтез результатов анализа.

**Развитие прекариата в России: анализ и сравнительные количественные оценки.** Отраслевая статистика РФ в настоящее время ведется по разделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности по версии 2020 г. (ОКВЭД-2). По этому классификатору осуществляется и учет занятых работников в отраслях народного хозяйства, включая и неформальный сектор. Критерием определена занятость работника на предприятиях, не имеющих государственной регистрации как юридического лица. По этому критерию Федеральной службой государственной статистики в разделе «Рабочая сила, занятость и безработица в России» по ОКВЭД-2 к занятым в неформальном секторе отнесены [16]:

- индивидуальные предприниматели;
- лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей;
- члены семьи, занятые в общем частном деле;
- индивидуальные предприниматели без регистрации;
- занятые в домашнем хозяйстве по производству продуктов сельского хозяйства, охоты, рыболовства, лесного хозяйства на продажу.

Анализ статистических данных по неформальной занятости, представленных в разделе «Рабочая сила, занятость и безработица в России» [16], позволяет сделать вывод о потенциале формировании прекариата в РФ, а также о тенденциях роста численности занятых в этом секторе. Все аналитические показатели рассчитаны авторами по данным этого раздела. В 2009 г. в секторе неформальной занятости трудилось 13,4 млн чел., в 2016 г. — 15,4 млн чел., в 2017 г. — 14,3 млн чел. Это состав-

ляет 19,8% от общей численности занятых в стране в 2017 г. Таким образом, почти пятая часть от всего числа занятых в РФ работают именно в неформальном секторе.

Благодаря ОКВЭД-2 потенциал прекариата можно оценить по каждому виду экономической деятельности.

Первое, что здесь можно отметить, это неравномерность распределения занятых по отдельным ее видам. Основной потенциал формирования прекариата сосредоточен в торговле, оптовой и розничной, включающей ремонт мотоциклов, автомобилей. Так, в 2017 г. он составил 32,7% от общего количества неформально занятых по видам деятельности ОКВЭД-2. Наблюдается рост неформально занятых в этом виде деятельности. В абсолютном выражении в период с 2009 по 2017 г. он составил 220 тыс. чел. (с 4440 тыс. до 4660 тыс.).

Высокий уровень неформальной занятости наблюдается также в сельском и лесном хозяйстве, которое включает в себя охоту, рыболовство, рыболовство: в 2009 г. — 28,7%, в 2017 г. — 16,8%. При этом здесь следует отметить некоторое сокращение числа неформально занятых, примерно на 1,5 млн чел.

В обрабатывающих производствах наблюдается рост неформальных занятых — с 8,3% в 2009 г. от общего числа занятых до 9,5% в 2017 г. В строительстве также рост — с 9,4% в 2009 г. и до 11,7% в 2017 г.

По остальным видам экономической деятельности ОКВЭД-2 неформальная занятость также есть, но в незначительных объемах.

Так обстоит дело с потенциалом одного из источников формирования прекариата в РФ, который оказывает прямое влияние на процессы воспроизводства качества рабочей силы. Об этом свидетельствуют многочисленные аварии на транспорте, в строительстве, в промышленности, вызванные низким уровнем квалификации исполнителей. Это последствия эрозии воспроизводства рабочей силы в стране, обусловленные прекариатизацией труда и укреплением тренда неформальной занятости.

**Влияние неформальной занятости и прекариатизации труда на эрозию процессов воспроизводства рабочей силы: синтез результатов анализа.** Рабочая сила, как способность человека к труду, выражается не только в физических способностях человека трудиться и духовном влечении каждого труженика к участию в трудовых процессах, но и в уровне профессиональных знаний, в профессиональных практических навыках, приобретаемых в процессе труда. Очевидно, что эти качественные характеристики рабочей силы должны постоянно пополняться, развиваться, то есть воспроизводиться. Воспроизводство рабочей силы,

если этот процесс оценивать с точки зрения качества, должен осуществляться по спиралевидной модели. Один виток спирали представлен выше на рисунке в форме цикла. При воспроизводстве рабочей силы этапы цикла повторяются, но при каждом повторении воспроизводство осуществляется на новой качественной основе. Внедрение новых технологий обеспечивает экономию живого труда; следовательно, развитие материальной основы производительных сил может приводить и к сокращению персонала. Это требует повышения квалификации остающихся на рабочих местах работников. Таким образом, воспроизводство в отношении рабочей силы должно в большей степени касаться качественных характеристик способностей человека к труду. Такое требование является следствием ускорения научно-технического прогресса. Получается, что качественное развитие материальной составляющей производительных сил обуславливает и необходимость качественного развития рабочей силы.

Такова логика воспроизводственного процесса вообще. Казалось бы, с точки зрения конечных результатов процесса ее можно назвать безупречной. Однако есть нюансы. В названии этапов цикла воспроизводства рабочей силы отражено содержание решаемых на каждом из них задач. Диалектика процесса заключается в том, что в логике воспроизводства объективно заложено противоречие. Его избежать нельзя; можно только ослабить некоторые его проявления. Это противоречие и обуславливает эффект эрозии процессов воспроизводства рабочей силы. Объективно обусловленная сущность такого положения вещей кроется в противоречивом единстве более высокого порядка; а именно, в законе соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил К. Маркса [6, с. 1083]. Каков механизм действия этого закона при внедрении изменений и воспроизводстве рабочей силы? При переходе с первого этапа воспроизводственного цикла на второй (рис.) закладываются причины будущих конфликтов интересов между работниками и менеджментом предприятий, проявляющихся в сопротивлении персонала изменениям. Это следствие действия закона К. Маркса о противоречивом единстве производительных сил и производственных отношений. Поскольку противоречие является объективным, устранить его нельзя. Можно только воздействовать на некоторые формы его проявления. А чтобы правильно воздействовать, надо понимать механизм проявления этого закона в процессах воспроизводства рабочей силы при внедрении прогрессивных изменений. Возникновение протестных настроений и действий персонала при переходе с первого этапа воспроиз-

водственного цикла на второй обусловлено изменением содержания труда в новых технологических и организационных условиях. Чтобы продуктивно работать в новых условиях, работники должны повышать квалификацию, проходить переподготовку. Все это усложняет трудовую жизнь людей, что в некоторых из них порождает протестные настроения; работники начинают сопротивляться.

Сопротивление проявляется сначала на индивидуальном уровне. Затем его рецидивы переходят на организационный уровень. В этом случае в коллективе работников возникают негативные тенденции в настроениях, в трудовом поведении; в конечном итоге эти тенденции на практике выражаются в увольнениях работников по собственному желанию, в сокращениях, в переводе их на неформальные виды занятости. Менеджмент, таким образом, обеспечивает предприятию экономию на заработной плате, социальных выплатах, налогах. Менеджеры иногда охотно идут на сокращение прежних работников, чтобы на освободившиеся места нанять других, на условиях неформальной занятости. В итоге в институциональной структуре социально-трудовых отношений к таким их типам, как трудовой оппортунизм, трудовой конфликт и др. добавляются еще и отношения, порождаемые феноменом прекариатизации труда. Такая структура социально-трудовых отношений никак не может способствовать повышению качества рабочей силы в цикловых процессах ее воспроизводства.

Ситуация усугубляется еще и тем, что уволившиеся и сокращенные работники находят работу в других организациях, и часто на условиях неформальной занятости. Так в обществе и накапливается потенциал для формирования прекариата, обуславливающего накопление протестного настроения, с одной стороны, а с другой — эрозию процесса воспроизводства рабочей силы.

**Институционализация социально-трудовых отношений в решении проблем эрозии воспроизводства рабочей силы.** Как следует из названия третьего этапа цикла воспроизводства рабочей силы (рис.), содержание его задач сводится именно к институциональной трансформации социально-трудовых отношений.

Согласно теории экономики труда, социально-трудовые отношения можно подразделить на два класса: конструктивные и деструктивные [17, с. 357]. Конструктивные способствуют экономическому росту и развитию, деструктивные же — препятствуют этому.

В общем и целом, социально-трудовые отношения представляют собой «объективно существующую взаимозависимость во взаимодействиях субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой

жизни» [18, с. 48] и, можно добавить, обеспечивающие или тормозящие рост и развитие предприятий и страны в целом. На предприятиях и в организациях социально-трудовые отношения оформляются в виде институтов, в которых в разных пропорциях содержатся разные типы как конструктивных, так и деструктивных отношений. «Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере» [18, с. 53]. К конструктивным, с некоторой долей условности, можно отнести такие типы, как солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конкуренция (соревнование). К деструктивным — конфликт, дискриминация, трудовой оппортунизм, трудовой конфликт, трудовую конфронтацию [19, с. 153–162], и отношения, обусловленные развитием неформальной занятости и прекариатизации труда.

Институты социально-трудовых отношений формируются в организациях под воздействием двух факторов: организационных структур, формулирующих официальные трудовые регламенты, и организационных культур, ценностные ориентиры которых служат персоналу основой для формирования неофициальных правил трудового поведения. Именно эти неофициальные правила трудового поведения и влияют, иногда прямо, а иногда косвенно, на формирование социально-трудовых отношений, характерных для прекариев, и на создание в организациях условий эрозии воспроизводства рабочей силы. Сущностным источником формирования таких неофициальных правил являются деструктивные типы социально-трудовых отношений, среди которых и тип, формируемый неформальной занятостью и прекариатизацией труда. Он, наряду с другими деструктивными типами социально-трудовых отношений, играет не последнюю роль в эрозии воспроизводства рабочей силы.

Знание факторов, создающих условия для эрозии воспроизводственных процессов в сфере труда, позволяет находить способы воздействия на каждый из них с целью ослабления пагубного влияния на воспроизводство рабочей силы. Дополнение индуктивных обобщений воздействия неформальной занятости на формирование институциональной структуры социально-трудовых отношений дедуктивной логикой однозначно приводит к пониманию того, что проблема может быть решена посредством целенаправленного воздействия на институциональную структуру социально-трудовых отношений предприятий, где внедряются изменения по развитию производительных сил. Это означает, что процессу развития материальной основы производительных сил на каком-либо конкретном предприятии должно пред-

шествовать глубокое исследование содержания и структуры социально-трудовых отношений, сложившихся на этом предприятии в период, предшествующий внедрению новых технологий, составляющих суть развития производительных сил. Анализ структуры социально-трудовых отношений покажет их слабые места, которые выражаются в долях типов деструктивных отношений. Именно они, а особенно те, которые порождаются неформальной занятостью и прекариатизацией труда и создают основу для эрозии процессов воспроизводства рабочей силы. Зная эту структуру, менеджменту предприятия нетрудно найти методы и средства воздействия на нее в сторону снижения разрушительного потенциала таких типов социально-трудовых отношений.

**Последствия неформальной занятости и прекариатизации труда.** Таким образом, современные проблемы экономического роста и экономического развития характеризуются целым комплексом взаимосвязанных проблем, которые на поверхности экономических явлений не всегда очевидны. Казалось бы, неформальная занятость, особенно в той ее составляющей, которая включает в себя высококвалифицированный труд (консультанты, программисты, дизайнеры и др.), явление глубоко положительное. Другая ее составляющая — неформально занятые неквалифицирован-

ным трудом, имеющие все-таки какие-то преимущества перед безработными — тоже может быть оценена с положительных сторон. Однако это не совсем так. И те, и другие, в общем-то, — прекарии (хотя первые и не признают себя таковыми), ибо ни у тех, ни у других нет социальной защищенности. Так, невооруженным глазом видно, что пандемия коронавируса, разразившаяся в декабре 2019 г., уже весной 2020 г. «закрыла» многие частные стоматологические клиники, салоны красоты и др., и их владельцы и работники вмиг почувствовали надвигающуюся угрозу «бескормицы». Безусловно, они стали искать иные способы приложения своих знаний, умений. И в тех случаях, когда, допустим, некоторые стоматологи переключились на торговлю лекарствами (тоже сфера здравоохранения) и стали иметь доход, но квалификацию-то стоматолога они стали терять. Это и есть эрозия процесса воспроизводства рабочей силы в данной профессиональной группе, порождаемая неформальной занятостью, которая, в свою очередь, порождает и прекариат, усугубляющий проблему качественного воспроизводства рабочей силы. Данное негативное явление, характерное для современной общественной жизни, никак не способствует экономическому росту и экономическому развитию и заслуживает глубоких и всесторонних исследований.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Политическая экономия: учебник для вузов / В. А. Медведев, Л. И. Абалкин, О. И. Ожерельев и др. М., 1988. 735 с.
2. Бычков А. П. Введение в экономическую теорию: курс лекций. Часть I. Общие основы теории экономического развития. Томск, 2002. 156 с.
3. Бычков А. П. Экономическая теория: курс лекций. Часть II. Воспроизводство на уровне страны. Томск, 2009. 104 с.
4. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М., 2007. 864 с.
5. «Капитал» и экономикс: Вопросы методологии, теории, преподавания. Вып. 4 / под ред. В. Н. Черковца. М., 2011. 272 с.
6. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии. Том I // К критике политической экономии. М., 2017. С. 1081–1120.
7. Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: сущностная основа трудового поведения работников при внедрении изменений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. № 48. 2019. С. 127–149.
8. Дак Дж. Д. Управление изменениями: в поисках баланса // Управление изменениями. М., 2007. С. 65–90.
9. Стребел П. Почему сотрудники противятся переменам? // Управление изменениями. М., 2007. С. 145–163.
10. Крышка В. И., Солопова Н. Н. Эмпирико-теоретический анализ специфики воспроизводства рабочей силы в советский и постсоветский периоды развития экономики России // Экономика Профессия Бизнес. № 3. 2020. С. 50–58.
11. Вопросы количественной оценки показателей ненаблюдаемой экономики России / под ред. А. Е. Косарева; Бюро экономического анализа. М., 2003. 175 с.



12. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014. 167 с.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. М., 1986. 72 с.
14. Ленин В.И. ПСС. В 55 т. Т. 3. Развитие капитализма в России. ПСС в 55 Т. М., 1967. С. 1–609.
15. Кара-Мурза С.Г. Советская цивилизация. М., 2008. 1200 с.
16. Рабочая сила, занятость и безработица в России / Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm). (дата обращения: 03.10.2020).
17. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 6-е изд., доп. М., 2006. 448 с.
18. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996. 623 с.
19. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул, 2015. 256 с.

## REFERENCES

1. Political economy: Textbook for universities / V.A. Medvedev, L.I. Abalkin, O.I. Ozherelyev and others. М., 1988. 735 p.
2. Bychkov A. P. An introduction to economic theory. Lecture course. Part I. General foundations of the theory of economic development. Tomsk, 2002. 156 p.
3. Bychkov A. P. Economic theory. Lecture course. Part II. Reproduction at the country level. Tomsk, 2009. 104 p.
4. Schumpeter J. A. Economic development theory. Capitalism, Socialism and Democracy. М., 2007. 864 p.
5. "Capital" and economics: Questions of methodology, theory, teaching. Issue 4 / ed. V.N. Cherkovets. М., 2011. 272 p.
6. Marx K. Capital: Critique of Political Economy. Volume I // To the criticism of political economy. М., 2017. Pp. 1081–1120.
7. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V., Pyatkova O. N. Social and labor relations: the essential basis of workers' labor behavior during the implementation of changes // Bulletin of the Tomsk State University. Economy. No. 48. 2019. Pp. 127–149.
8. Duck J. D. Change management: in search of balance // Change management. М., 2007. Pp. 65–90.
9. Strebel P. Why do employees resist change? // Change management. М., 2007. Pp. 145–163.
10. Krishka V. I., Solopova N. N. Empirical-theoretical analysis of the specifics of labor force reproduction in the Soviet and post-Soviet periods of the development of the Russian economy // Economics. Profession. Business. №3. 2020. Pp. 50–58.
11. Questions of quantitative assessment of indicators of the non-observed economy in Russia / Ed. A. E. Kosarev; Bureau of Economic Analysis. М., 2003. 175 p.
12. Standing G. Precaria: A New Dangerous Class. М., 2014. 167 p.
13. Marx K., Engels F. Communist Manifesto. М., 1986. 72 p.
14. Lenin V. I. Development of capitalism in Russia. PSS in 55 volumes. Vol. 3. М., 1967. Pp. 1–609
15. Kara-Murza S. G. Soviet civilization. М., 2008. 1200 p.
16. Labor force, employment and unemployment in Russia / Federal State Statistics Service. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm). (date of access: 03.10.2020)
17. Genkin G. M. Economics and Sociology of Labor. 6th ed., Add. М., 2006. 448 p.
18. Labor economics and social and labor relations / Ed. G. G. Melikyan, R. P. Kolosova. М., 1996. 623 p.
19. Opportunism in the structure of social and labor relations / Ed. V. I. Belyaev, A. N. Melnikov, R. A. Samsonov. Barnaul, 2015. 256 p.

Поступила в редакцию: 05.10.2020.

Принята к печати: 22.10.2020.