



Оригинальная статья

УДК 331.445

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360

EDN: HGQFJR

Труд: кризис и его безопасное преодоление

Иван Дмитриевич Мацкуляк

Государственный университет управления, Москва, Россия
(mid48@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>)

Аннотация

Теория, методология и практика кризиса труда не располагают необходимыми современными разработками. Имеется только общее представление о труде. Целью же статьи является изучение труда как такового, его кризиса и возможности безопасного преодоления последнего. Объектом исследования определена совокупность работающих, трудовых коллективов основного звена экономики, как правило, та его часть, которая экономически несостоятельна. Предметом работы выступает система социально-трудовых отношений между субъектами способа труда по поводу создания и реализации товаров. Её методологическая база включает теоретические положения, объясняющие функционирование собственно труда, его компонент, подвергающихся кризису на стадиях их жизненного осуществления. Основные источники кризиса труда – нарастание противоречий в системе труда и их игнорирование – рассмотрены с использованием методов научной абстракции, логического и исторического, причинно-следственного и диалектического методов. В числе полученных новых результатов – вывод о том, что система общественного труда охватывает: целесообразную деятельность, или самый труд; процесс труда; производственные (социально-экономические) отношения; содержание и характер труда. Новыми являются и выделенные две стороны кризиса труда – разрушающая и созидаящая, способ труда с его трудовыми силами и трудовыми, социально-экономическими отношениями, а также обобщённые условия их проявления в ходе безопасного преодоления кризиса труда, компонент последнего. Дано новое представление о перемене труда, сопровождающей процесс безопасного преодоления его кризиса, о движении функций работников, как остающихся в процессе труда, подвергнувшемуся кризису, так и вытесненных из него. Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что представленное понимание кризиса труда и его безопасного преодоления может быть полезным как организациям, стремящимся скорректировать свои стратегии, программы, направленные на прогрессивное развитие, так и органам государства разного уровня при реализации противокризисной экономической политики, а также высшим учебным заведениям страны.

Ключевые слова: труд, кризис труда, рабочая сила, безработица, процесс труда, способ труда, трудовые силы, трудовые отношения

Для цитирования: Мацкуляк И.Д. Труд: кризис и его безопасное преодоление // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 350–360. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360; EDN HGQFJR



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360

EDN: HGQFJR

Labor: the Crisis and Its Safe Overcoming

Ivan D. Matskulyak

State University of Management, Moscow, Russia
(mid48@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>)

Abstract

The theory, methodology and practice of the labor crisis do not have the necessary modern developments. There is only a general idea of labor. The purpose of the article is to study labor as such, its crisis and the possibility of safely overcoming the latter. The object of the study is a set of working, labor collectives of the main link of the economy, as a rule, that part of it that is economically untenable. The subject of the work is the system of social and labor relations between the subjects of the method of labor regarding the creation and sale of goods. Its methodological base includes theoretical provisions explaining the functioning of labor itself, its components that are undergoing a crisis at the stages of their life implementation. The main sources of the labor crisis – the growing contradictions in the labor system and their ignoring – are considered using the methods of scientific abstraction, logical and historical, causal and dialectical methods. Among the new results obtained is the conclusion that the system of social labor covers: expedient activity, or the work itself; the labor process; production (socio-economic) relations; the content and nature of labor. The highlighted two sides of the labor crisis are also new – destructive and creative, the way of labor with its labor forces and labor, socio-economic relations, as well as generalized conditions for their manifestation during the safe overcoming of the labor crisis, a component of the latter in Russia. A new idea is given about the change of labor that accompanies the process of safely overcoming its crisis, about the movement of the functions of workers, both remaining in the process of labor, subjected to a crisis, and displaced from it. The theoretical and practical significance of the study lies in the fact that the presented understanding of the labor crisis and its safe overcoming can be useful both to organizations seeking to adjust their strategies, programs aimed at progressive development, and to state bodies of different levels in the implementation of anti-crisis economic policy, as well as to higher educational institutions of the country.

Keywords: labor, labor crisis, labor force, unemployment, labor process, labor method, labor force, labor relations

For citation: Matskulyak I.D. Labor: the Crisis and Its Safe Overcoming. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):350–360. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360

Введение

Актуальность обозначенной темы весьма высока. Она определяется тем, что труд – главное условие жизни человека. Для того, чтобы жить, человеку, как известно, нужна пища, одежда, жилище. Последние он первоначально получает лишь благодаря собственному, а в последующем и общественному труду. Без труда человек, общество не только не могли бы достичь той высоты в своём развитии, которую они занимают сейчас, но и возникнуть.

Взаимодействуя с природой, люди в процессе труда изменяют её, удовлетворяя свои всё возрастающие потребности. Одновременно они изменяют и самих себя, развивая способность к труду – основу развития всех других человеческих способностей. В результате они обогащаются знаниями, расширяют их всевозможное применение, включая совершенствование процесса труда, повышение его производительности. Фактически, история развития труда – это ключ к пониманию истории прогресса человечества.

В данной связи особое значение в жизни людей, человеческого общества имеет кризис труда, мешающий нормальному осуществлению его процесса. Общество, как правило, заинтересовано в противостоянии кризису труда, предотвращению его проявления. Если же кризис труда всё же состоялся, то общество предпринимает меры и действия по безопасному преодолению случившегося. Отсюда ещё один важный аспект предложенной темы, повышающий актуальность её исследования.

Объектом исследования определена совокупность работающих, трудовых коллективов основного звена экономики, как правило, та его часть, которая экономически несостоятельна. Предметом работы выступает система социально-трудовых отношений между субъектами способа труда по поводу создания и реализации товаров. Целью же статьи является изучение труда как такового, его кризиса, возможности безопасного преодоления последнего и движения целесообразной деятельности. Гипотеза исследования заключается в научном предположении, что в современных условиях безопасное преодоление кризиса труда все в большей мере обуславливается содержанием организационной структуры и прогрессивными инновационными переменами экономики как организации в целом, так и её отдельных звеньев.

Будучи основой человеческой жизни, труд не перестаёт вызывать к себе интерес учёных. Особое значение при этом имеет изучение имисутности собственно труда, его кризиса, поиск путей и возможностей преодоления последнего, а то и противостояния ему. Только в последние годы появились интересные и полезные работы, по-

священные рынку труда и сфере занятости [1], влиянию на сферу труда новой технологической революции [2], роли социальных институтов в противостоянии кризису труда [3], его угрозе организационной адаптации [4] и антикризисному регулированию [5] как таковому.

Вместе с тем продолжает оставаться ряд аспектов, которые изучены недостаточно, требуют дальнейшего, более глубокого выяснения. Среди таких – собственно труд, его кризис в современных условиях, нахождение приемлемых направлений безопасного преодоления последнего и другие. Поэтому переходим к их рассмотрению.

Труд – это...

Труд, как отмечается в литературе, – это взаимодействие человека с природой, в ходе которого опосредуется, регулируется и контролируется обмен веществ между ними. Причём целенаправленно осуществляются также физические и биологические процессы ради удовлетворения потребностей человека. В ходе обозначенного взаимодействия, участвует как рабочая сила последнего, так и предметы и средства труда. Иначе говоря, труд – это потребление рабочей силы в функционирующем единстве со средствами производства. Это обосновано и оправданно позволяет рассматривать не только труд, но и процесс труда, как функционирующее единство самого труда, предметов и средств труда [6, с. 5].

К такому выводу приводит понимание, что процесс труда следует изучать, прежде всего, не взирая на какую бы то не было его конкретную общественную форму. Автор «Капитала», рассматривая понятие «процесс труда», обращал внимание на то, что его простые моменты – это целесообразная деятельность, предмет и средства труда. Он указывает при этом, что процесс труда в его простых и абстрактных моментах «есть целесообразная деятельность для созидания потребительных стоимостей» [7, с. 195]. Значит, начальным моментом в системе категорий общественного труда фактически является не процесс труда в целом, а целесообразная деятельность [6, с. 5; 8, с. 5; 9, с. 21].

Вместе с тем не только в экономике труда сложилось объективное мнение о том, что научной категорией выступает общественная форма труда, или отношения людей по их участию в общественном труде [10, с. 45]. Труд, изучаемый со стороны его общественной формы, охватывает определённые отношения, которые как в науке, так и в практике принято называть производственными. Значит, труд, рассматриваемый с общественной стороны, – это труд как производственное отношение [6, с. 6; 8, с. 6].

Представляется вполне обоснованным в системе производственных отношений, как минимум, различать две группы. Одна из них охватывает связи между участниками процесса труда, которые вытекают непосредственно из формы собственности на условия производства, включая средства. Другая – связи, складывающиеся в ходе обмена совместной работой, собственно, тех, кто трудится в процессе труда. По названию они весьма многообразны. Среди них: непосредственно производственные отношения, всеобщие экономические, технико-экономические, трудовые [8, с. 6]. В наших исследованиях поддерживается мнение учёных, которые называют аналогичные связи организационно-экономическими¹ [11, с. 80; 12, с. 18]. В совокупности обе названные группы связей, как уже отмечено, составляют единую систему производственных отношений.

Данная система развивается не лишь посредством воздействия господствующей формы собственности на условия производства. Это само по себе не вызывает вопросов, такой процесс вполне естественен. Вместе с тем обе обозначенные группы развиваются также и под воздействием присутствующих только каждой из них связей. Условно их можно рассматривать отдельно друг от друга. Их развитие также может быть представлено самостоятельно, как и условия, их порождающие. Это обосновано нами в специальном исследовании² и последующих изданиях [6, с. 6–7].

При изучении многообразных аспектов труда, на базе изложенного, к нему следует относиться «как к некоторой богатой совокупности многочисленных определений и отношений» [13, с. 37], видеть саккумулированный ряд компонент.

Для полноты характеристики труда укажем также на его содержание и характер. Методологически эти вопросы исследованы широко мировой экономической наукой, в том числе отечественной. В нашей литературе они раскрыты относительно глубоко, хотя при этом формулируются разные мнения. В частности, имеются исследователи, которые содержание труда и характер труда воспринимают как синонимы [14, с. 29]. Ряд учёных считает, что содержание труда охватывает характер труда как свою собственную часть. Это означает, что они различают данные категории, первая, на их взгляд, значительно шире, а вторая – существенно уже и отражает только её определенный аспект [15, с. 5; 16, с. 5; 17, с. 99]. Противоположного мнения придерживают-

ся авторы полагающие, что содержание труда – это составная часть его характера. Они также различают обозначенные категории, но с характеристикой, наоборот, в сравнении с мнением предыдущей группы учёных [18, с. 87–88]. Ещё одна плеяда специалистов, не отождествляя рассматриваемые категории, констатирует: так как содержание труда отражает конкретный уровень производительных сил и отношений человека с природой, которые прямо не вытекают из производственных связей, то его нельзя воспринимать в качестве политико-экономической категории. А характер труда – это научная категория, которая отражает систему отношений в производстве. Она формируется между работниками в процессе труда [19, с. 10].

Приводя эти различные взгляды, полагаем, что они не альтернативны. В них разными представителями научных школ даётся ряд аспектов труда, диалектика его содержания и характера.

Видимо, более точны те авторы, которые не отождествляют, а различают содержание и характер труда, видят в них категории, характеризующие разные явления. Содержание труда раскрывает моменты конкретного процесса труда, а характер труда – отличительные черты, свойства и признаки труда в обществе [20, с. 13; 21, с. 21].

«Содержание труда» и «характер труда» – довольно ёмкие категории. Для них характерно сложное структурное строение. Выражения «интеллектуальный труд» и «творческий труд», «умственный труд», и «физический труд», «тяжёлый труд» и «лёгкий труд», «сложный труд» и «простой труд», «производительный труд», «квалифицированный труд» и другие отражают как раз содержание труда. Их наполнение определяется преобладающими функциями в циклической структуре тех или иных видов труда, ибо их практическая реализация и составляет содержание труда того или иного работника. В то же время функции последнего меняются в процессе труда в зависимости от применяемых достижений НТП, в том числе цифровизации, других инновационных процессов, включающих перемену труда³ [22, с. 338–353; 23, с. 409–479], когда некоторые из них передаются от человека орудиям труда. Они происходят как перемены в отношениях человека с природой, так и в связях между работниками непосредственно в процессе труда. Меняется не только содержание труда, но и система связей как таковая, особенно её организационно-экономическая часть, развивающаяся под влиянием отношений собственности, в условиях которых проявляется характер труда. Причём, в отличие от содержания труда, связанного с функциональ-

¹ Политическая экономия: Учебник для вузов / Под ред. В.А. Медведева, Л.И. Абалкина, О.И. Ожерельева и др. М.: Политиздат, 1988. С. 43.

² Мацкуляк И.Д. Социально-экономический механизм развития труда в условиях агропромышленной интеграции: автореф. дис. ... д-ра экономических наук: 22.00.05 / Мацкуляк Иван Дмитриевич; АОН. Москва, 1989. 37 с.

³ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И.Д. Мацкуляк. М.: Изд-во Юрайт, 2021. С. 373–392.

ными отношениями, характер труда зависит от организационно- и социально-экономических связей в общественном труде [6, с. 9–10].

Видимо, поэтому тоже некоторые исследователи, включая зарубежных авторов, рассматривая кризис труда, увязывают его с абстрактным трудом. Основания для такого подхода, безусловно, имеются. Главный аргумент, используемый при этом, касается стремления каждого товаропроизводителя создавать товары в течение общественно-необходимого рабочего времени. Это действительно так независимо от того, понимает ли сам товаропроизводитель-предприниматель теорию данного вопроса или к этому его вынуждает обычная рыночная конкуренция. Не согласиться с этим, как представляется, нельзя. Другое дело, что и сводить суть процесса лишь к абстрактному труду, характеру труда, как это делает ряд учёных [24, с. 129–134; 25, с. 34; 26], не охватывая конкретный труд, его содержание вряд ли, с точки зрения науки, правильно.

В заключение данной части исследования укажем на важную особенность характера труда, зависящего, как отмечено, от организационно-социально-экономических отношений. Тем более, что в экономической литературе относительно объекта последних пока не сложилось однозначного понимания. С одной стороны, культивируется мнение, что их объектом является труд, а с другой – рабочая сила [6, с. 10].

В данной связи заметим, что способность к труду «существует в личности рабочего и столь же отлична от своей функции, труда, как машина отлична от своих операций» [7, с. 548]. Существующая между рабочей силой и трудом взаимосвязь состоит в том, что первая – это способность человека, а второй – форма её реализации, проявления. Как уже отмечалось, труд – это потребление рабочей силы. Последняя является предпосылкой труда, а труд есть расходование рабочей силы. Способность к труду – это свойство человека (работника), а труд – его функция в трудовых, производственных отношениях. Именно в них главная производительная сила – работающий человек. Вот почему объектом производственных отношений является труд.

Полагаем, что современные производственные отношения в своём развитии достигли такого апогея, который позволяет рассматривать в их системе, как минимум, две взаимосвязанные группы. Речь идёт, во-первых, об отношениях относительно индивидуальной рабочей силы конкретного процесса труда. А, во-вторых, совокупной рабочей силы на уровне организации, их первичных подразделений и непосредственно труда. В связи с этим труд человека выступает условием

опредмечивания рабочей силы, проявления способностей работающего человека производительно функционировать в коллективе, а через него (его совокупную рабочую силу) в обществе [6, с. 11–12].

Таким образом, система общественного труда охватывает следующие компоненты: самый труд, или целесообразную деятельность; процесс труда в единстве рабочей силы и средств производства; организационно- и социально-экономические отношения; содержание и характер труда; индивидуальную и совокупную рабочую силу; условия труда и др.

Кризис труда

В основе деятельности хозяйствующих субъектов – организаций в разные периоды времени могут встречаться три ситуации. Одна из них – успешное функционирование рыночного субъекта примерно на одном и том же уровне, или простое воспроизводство. Другая – его развитие на основе прогрессивных технологий, или расширенное воспроизводство. И, третья – нередко встречающийся спад, кризис, или суженное воспроизводство.

В данном исследовании внимание автора сосредоточено на кризисе труда, представляющего собой многообразное проявление, превращение труда из одного состояния (обычного) в другое (кризисное). С греческого языка кризис (*krisis*) переводится как исходный, поворотный момент. Он, с одной стороны, представляет собой крутой, резкий, переход труда в что-то неожиданное, тяжёлое состояние, а с другой – острое затруднение [5, с. 60].

Кризис труда – это серьёзное обострение противоречий в труде, его многокомпонентном проявлении, или в каких-либо его отдельных моментах, или комбинациях последних. Имеются в виду составляющие труда, раскрытые в предыдущем разделе и варианты кризиса, которые рассмотрим ниже.

Начнём с кризиса целесообразной деятельности. При этом оговоримся, что, с точки зрения науки, «труд» и «деятельность», не тождественны между собой. Их различие состоит в том, что всякий труд – это всегда деятельность, причем целесообразная деятельность. Но не каждая деятельность является трудом. Тем более нецелесообразная деятельность не может быть признана трудом. Что же касается самого труда, то это синоним целесообразной деятельности. Он не тождественен собственно «труду», или просто «туду». Последний, как уже отмечено, значительно шире, богаче, чем самый труд. И, наоборот, самый труд, как целесообразная деятельность, заметен в сравнении с трудом как таковым.

Когда речь идёт о кризисе целесообразной деятельности, то имеется в виду такое обострение противоречий, которое тормозит производительное потребление рабочей силы в организации. Например, с возрастом человек, как носитель рабочей силы, уступает в ловкости, сноровке, остроте зрения глаз и иным свойствам самому себе в более молодые годы. То же случается, если он не повышает собственную квалификацию согласно установленным нормам. Кризисное явление усиливается с ухудшением физического состояния работника, его здоровья, что не так давно наблюдалось в стране повсеместно в связи с распространением коронавируса. Ситуация усугубляется, если работник не мотивирован или слабо мотивирован на реализацию тех или иных своих функций. Так, за три десятилетия перехода России к рыночной экономике и её развития меньше всего цена выросла на товар «рабочая сила» по сравнению со всеми отечественными товарами без исключения. Если цены на многие наши товары давно достигли, а то и заметно превысили зарубежные аналоги, то этого не скажешь о цене на отечественную рабочую силу. Понятно, что мотивация соответствующих работников в ряде секторов экономики не способствует недопущению в них кризисных признаков, а то и самих кризисов. Особенно это явно ощущается там, где трудятся те 6 млн работников, которые отнесены к бедным.

Процесс труда в функционирующем единстве рабочей силы и средств производства может в определённых условиях продолжать интенсификацию проявления противоречий вслед за их развитием относительно целесообразной деятельности. В процессе труда они наслаиваются друг на друга в связи с распространением в сегменте предметов и средств труда. Вместе с этим вполне допустима ситуация, когда кризис охватывает последние, не распространяясь при этом на рабочую силу, следовательно, на целесообразную деятельность.

В качестве примера сошлёмся на вышедшие из строя в 2022 году в стране более 17 тыс. км трасс. Фактическая площадь укладки верхних слоев дорожного покрытия превысила 135 млн кв. метров. Конечно, водители опосредовано участвовали в разрушении дорог в процессе движения их транспортных средств, но, на самом деле дорожное покрытие подверглось собственно разрушительному воздействию автомобильных шин, колёс и т.п. средств труда. На качестве дорог сказались также природная коррозия и иные факторы. В результате кризисные признаки распространились на предметы труда (дорожное покрытие) в масштабе, которого не было за всю историю страны. Отметим при этом, что к чести государственных

и общественных органов весь этот объём, охвативший 5,9 тыс. объектов, полностью отремонтирован⁴.

Следующая компонента труда, подвергающаяся кризису, как указывалось выше, – организационно-экономические отношения. Они представляют собой одну из двух сторон способа труда, под которым нами понимается совокупность трудовых приёмов, операций, действий и мер с их конкретными свойствами, а также определённым характером и последовательностью реализации в ходе потребления целесообразной деятельности на основе соответствующих средств производства [27, с. 23].

Организационно-экономические (как и трудовые, и социально-экономические) отношения способа труда складываются между участниками процесса труда по поводу потребления в нём их рабочей силы, производящей и реализующей товары (услуги), на основе соглашений между работниками и работодателями о личном выполнении первыми трудовых функций за заработную плату, получаемую от вторых. Работник, участвующий в трудовых отношениях, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель – обеспечивать ему условия труда согласно действующему законодательству, коллективным и индивидуальным трудовым договорам, в собственных интересах, управляя и контролируя соответствующие тенденции. Трудовым отношениям присущ ряд специфических свойств. Среди них – работник принимается на работу, включается в трудовой коллектив конкретной организации. Его приём на работу закрепляется правовым актом (трудовым договором, протоколом об избрании, приказом об утверждении на должность и т.п.). Содержание трудовых связей сводится к личному выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его конкретным рабочим местом, должностью, специальностью и квалификацией. Потребление способности к труду работника возмездное. Он, как участник этих отношений, имеет право на получение части им же созданной новой стоимости. Её величина не должна быть меньше объёма стоимости собственно его рабочей силы, иначе её простое, а тем более расширенное воспроизводство не осуществится. Наконец, еще одно специфическое свойство связано с обменом товара – способности к труду, который отличается от обмена вещных товаров. Данный процесс содержит три момента, происходит в трёх сегментах. Начинается он в сфере обмена, т.е. на рынке труда, продолжается в процессе про-

⁴ В 2022 году в России отремонтировали почти 17 тыс. км дорог // TRANS.RU: [сайт]. 6.01.2023. URL: <https://trans.ru/news/v-2022-godu-v-rossii-otremontirovali-pochti-17-tis-km-dorog?ysclid=lj19f8jsi0749566330> (дата обращения: 05.04.2023).

изводства и заканчивается на товарном рынке. В сфере обращения товара заключается договор (письменно или устно) о передаче работником права пользования его рабочей силой работодателю. В нём фиксируется величина возможного дохода её носителя. По сути, это потенциальный обмен, который представляет собой правовую сделку. В производстве имеет место действительный обмен функционирующей способности к труду на номинальную заработную плату. На товарном рынке осуществляется обмен последней на нужные работнику товары – потребляемые им жизненные средства. Лишь подобная процедура позволяет проявляться очередной фазе – воспроизводству рабочей силы, её носителя – человека и членов его семьи.

Другой стороной способа труда по аналогии со способом производства, применяя соответствующую методологию, являются трудовые силы, складывающиеся в процессе труда.

Организационно-экономические отношения подвергаются кризису тогда, когда уровень их развития существенно отстаёт от уровня развития трудовых сил. В этом наглядно можно убедиться, например, в ходе цифровизации общественного, а то и индивидуального труда. Так, в ходе создания и эксплуатации так называемого «умного дома» даже не все члены семьи осознанно ориентируются во взаимоотношениях между собой относительно применяемых информационных технологий по управлению, скажем, установленным «умным отоплением» соответствующих помещений, или охраны самого дома, придомовой территории. Особенно это заметно, если они принадлежат к разным поколениям. Что уж говорить об отношениях работников, которые трудятся на «умном предприятии» и тем более в «умном городе». Даже записаться к врачу, выполнить нужную операцию в банке или гостинице, чтобы обслужить самого себя до сих пор не в состоянии многие.

Примерно также складываются кризисные тенденции, поражающие содержание и характер труда, индивидуальную и совокупную рабочую силу, условия труда. Положение усложняется с учётом как рассмотренных, так и оставшихся вне поля исследования, возможных комбинаций.

Кризисы труда бывают малозаметные, постепенные и относительно явные. Их различают как локальные, так и системные, охватывающие разные трудовые системы – от незначительных по своему объёму до довольно масштабных, когда они наиболее опасны. Обнаруживаются также скрытые и легко выявляемые кризисы труда.

В основе обозначенных кризисных процессов находятся объективные и субъективные причины. Первые охватывают завершение очередного

цикла развития труда, влияние на него внешних не только рыночных факторов. Они проявляются как неотложная потребность совершенствования, модернизации труда или его перемены. Вторые – организационно-управленческие ошибки и технологические нарушения в процессах труда, несовершенство инновационной и инвестиционной стратегий, злонамеренные действия или бездействия управленческого персонала, злоупотребления и коррупция собственников и предпринимателей, а нередко и наёмных работников. Именно эти две тенденции, если воспользоваться переводом термина «кризис труда» с китайского языка, – «опасность труда» и «благоприятная возможность труда» – как раз подтверждаются в отечественных условиях [5, с. 62].

Реализация той или иной тенденции во многом, если не решающим образом, зависит от ряда факторов кризиса труда в системе антикризисного регулирования социально-трудовых отношений. Среди них следует различать: технологические, организационные, нормативно-правовые, экономические, социально-культурные и политические. Конкретизация каждой из перечисленных групп факторов дана в недавно вышедшей монографии, подготовленной в соавторстве с Н.З. Нагдалиевым [5, с. 73–78].

Влияние кризиса труда, как показывает исследование их взаимосвязей, не всегда пагубно. Из-за него происходят неожиданные изменения или перемена труда, перемена производства, перемена экономики – разрушение или оздоровление производства. А иногда и то, и другое, но в разных местах, одновременно или не в одно и то же время. Результаты кризиса труда зависят, как уже отмечалось, от его содержания и характера, уровня проявления индивидуальной или совокупной рабочей силы, конкретных условий труда и методов его регулирования и мн. др. Проявляются ли они сглажено, или из-за них распространяются новые кризисные признаки, а то и явления также зависит от множества факторов.

К сожалению, статистический учёт собственно кризиса труда в стране не ведётся. Однако имеются официальные сведения Росстата относительно отечественной экономики в целом и её отраслей, в частности (таблица 1). Косвенно они всё же свидетельствуют и о кризисе труда. Больше всего они ощутимы в промышленной и банковской сферах. Здесь в течение одного-двух десятилетий доля убыточных организаций остаётся довольно высокой. Она варьирует от 20 до 40% их общего числа в разные годы. Иногда она достигала, например, 30% в обрабатывающей отрасли и более двух пятых – добывающем секторе, а также в производстве электроэнергии, газа, воды. Ещё

Таблица 1

Доля организаций России и её трёх ключевых отраслей, в которых проявился кризис труда (по годам)

Table 1

The Share of Organizations in Russia and its Three Key Industries in which the Labor Crisis has Manifested Itself (by Year)

Годы	Доля организаций с кризисом труда в их общем числе, %			
	всего	из них		
		добывающая промышленность	обрабатывающая промышленность	сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
2020	29,4	36,4	25,0	22,0
2021	29,9	29,9	20,3	18,2
2022	26,1	33,2	19,3	19,0

Источник: [5, с. 5, 151].

больше удельный вес (свыше половины) банков, которые в 2010–2022 гг. не выдержали конкуренции, лишились лицензий.

В целом же, как свидетельствуют данные таблицы 1, тенденция меняется: в течение пандемийного и санкционного периодов удельный вес организаций, в которых имеет место кризис труда, снизился за три года на 3,3 процентных пункта. Схожая ситуация и в ключевых отраслях экономики. Вместе с тем кризисные явления, связанные прежде всего с трудом, его организацией, управлением и условиями, охватывают более чем четвертую часть национального хозяйства. Это, безусловно, много. В то же время – это большой резерв России. Его, несомненно, требуется реализовать. Причем, как можно скорее.

Таким образом, кризис труда, его признаки проявляются как отсутствие корреляции между возможностями тех, кто осуществляет труд, участвует в нём и установленными для него нормативными требованиями. Кризис труда – это такое положение последнего, когда его трудовой потенциал не может в полной мере удовлетворять потребностям внешней среды. Речь идёт фактически о появлении в труде существенных противоречий типа снижения производительности труда, а в конечном счёте – неплатежей, банкротства, падения спроса на создаваемую продукцию (услуги) и мн. др. Если имеет место кризис труда, то меняются даже объективные закономерности, которые выступают базисом при развёртывании труда как такового. Они становятся нежизнеспособными, а вновь возникающие закономерности усиливают кризисные явления. Поэтому важно не допускать кризиса труда. Если он всё же возник, то умело преодолевать.

Безопасное преодоление кризиса труда

В науке кризис труда, как и любой кризис, первоначально воспринимался в виде непредсказуемого, а то и случайного явления, которое

сопровождается негативными результатами. В ходе НТП установлено, что для кризисов вообще, включающего кризис труда, характерно циклическое проявление. В то же время сложилось двоякое мнение. С одной стороны, очевидно, что кризис труда вреден. Его, следовательно, поэтому нужно предотвращать, не допускать. С другой – кризис труда выступает средством, позволяющим регулировать и оздоравливать («лечить») всю трудовую систему. Отсюда вывод, что кризис труда небесполезен, его можно и нужно использовать для минимизации потерь, наносимых им и его последствиями.

Большинство устойчиво благополучных организаций, в которых нет кризиса труда, как правило, культивируются в реальном секторе экономики. Особенно среди них выигрывают те, что относятся к малому и среднему бизнесу, умело, быстро и гибко меняющие собственную ассортиментную стратегию и тактику согласно потребительским предпочтениям на рынке соответствующего сегмента.

Крупные организации (компании) не всегда вовремя могут правильно определить свой ассортимент. Они встречают сложности в ходе обеспечения собственной устойчивости. Потеря, хотя бы некоторых удачно сложившихся производственных связей, зауженная специализация труда, снижение государственного заказа на создаваемую продукцию, громоздкость самого производства, с учётом высокого удельного веса физически изношенного и технологически устаревшего оборудования, становятся причинами многолетнего нахождения многих крупных отечественных объединений в состоянии кризиса, который редко обходит труд.

В данной связи преодоление кризиса труда, как и кризиса производства и реализации создаваемых товаров в целом, восстановление необходимой финансовой устойчивости подобных

объединений, обладающих приемлемым трудовым и производственно-технологическим потенциалом, являются одной из самых важных задач страны. Её успешное решение позволяет таким структурам осуществлять их дальнейшее развитие на инновационной основе.

Суть преодоления кризиса труда выражается в воздействии трудового субъекта объектами и агентами процесса труда, вызывающими положительные перемены в их функционировании в условиях реальной хозяйственной практики по предварительно спроектированному плану. Механизм осуществления последнего означает господство, управление данным процессом, включающее контроль за его ходом. Преодоление кризиса труда характеризуется определенной спецификой, которая во многом зависит от уровня влияния на данный процесс отраслевого, территориального или национального масштабов, конкретной организации или домашнего хозяйства.

Относительно преодоления кризиса труда благодаря мерам со стороны государства, его органов обратим внимание на то, что они предполагают реализацию антикризисной политики правительства страны. Как правило, она направлена в первую очередь на защиту основного звена экономики от кризисных явлений, преодоление или недопущение его банкротства. Эта политика осуществляется на макро-, мезо- и микроуровне, представляя собой совокупность действий по стабилизации трудовых и производственных процессов, преодоление неплатежеспособности организаций [5, с. 64].

Такого рода стратегия и тактика со стороны государства, его органов направлена, прежде всего, на организационно-административную и правовую базу, охватывая следующие направления:

- законодательно-правовое обеспечение преодоления кризиса труда во всех отраслях экономики и субъектах федерации, соблюдения процедурных норм разрешения социально-трудовых конфликтов и споров, и их этического сопровождения;

- ресурсно-кадровое противостояние кризису труда на основе подготовки антикризисных профессионалов-трудоустроителей и управленцев трудом, которые в состоянии квалифицированно противодействовать указанному кризису, социально защищать участвующих в кризисном процессе труда, осуществлять повышение их квалификации или переподготовку, создавать новые рабочие места для увольняемых работников;

- сопровождение реализации противокризисных действий на основе научных рекомендаций, включающих диагностику принимаемых мер с целью преодоления кризиса труда, стабилизации

организации трудового процесса, профилактики шагов относительно несостоятельности труда и полезности процедур его санации;

- цифровизация и роботизация трудового процесса, подвергнувшегося кризису, в т. ч. повышающих уровень использования кадрового потенциала в общественно значимых трудовых коллективах, преодолевающих кризис труда;

- административно-трудовое преодоление кризиса труда путём внедрения программирования и распространения действенных мер по его нормализации;

- эколого-природное преодоление кризиса труда, роль и значение которого в наши дни повышается из-за серьёзно ощутимого вмешательства человека в окружающую среду и насущной потребностью в связи с этим минимизации её загрязнения и разрушения, распространившихся в деятельности основного звена экономики, особенно, если они подвергнуты кризисным признакам.

Преодоление кризисно трудовых явлений означает многообразное применение форм, методов и процедур, преследующих общественно-трудовое оздоровление хозяйственно-предпринимательских структур [28], создание условий для преодоления ими кризиса, их выхода на траекторию устойчивого развития.

Ряд исследователей, изучающих процессы преодоления кризисных явлений, своё внимание сосредоточили как раз на уровне основного звена экономики. Так, подобный процесс характеризуется как система, имеющая комплексный характер. В другом случае считается, что первой задачей преодоления кризиса является создание таких трудовых условий, при которых трудности не являются устойчивыми, их можно избежать с помощью соответствующего механизма раньше, чем они приобрели непреодолимую направленность. Согласно ещё одному взгляду, под преодолением кризиса понимается соответствующая система функций, принципов и методов. На управленческом уровне организации преодоление кризиса означает реализацию такой политики, осуществление которой позволяет ей превзойти на рынке конкурентов с учётом встречающихся рисков. В наше время считается, что кризисы стали составной частью циклического развития рыночной экономики, фазы роста и падения которой приходят на смену одна другой [5, с. 63–68].

Значит, безопасное преодоление кризиса труда в разных организационных структурах не может происходить одинаково. Оно фактически будет различно в зависимости от временной ситуации с учётом той или иной фазы кризиса, в которой он пребывает:

- снижение производительности труда, падение его общих результатов, а в конечном счёте рентабельности организации и уровня её платежеспособности. Безопасное преодоление кризиса труда возможно на пути уменьшения его общей величины и одновременного повышения производительности оставшейся части, а также научной переработки стратегии развития труда (фаза 1);

- отсутствие расширенного и даже простого воспроизводства труда – точнее имеющегося, а то и всё больше снижающегося его суженное воспроизводство негативно сказывается на общих результатах структуры, в которой он осуществлён. Она убыточна. Значит, ситуацию можно изменить пересмотром не только программной стратегии и реструктуризации труда, но и самой организации (фаза 2);

- резервные фонды, обеспечивающие безопасное развитие труда, фактически истощены, их ресурсы полностью израсходованы; осуществляя суженное воспроизводство, кризисная организация постепенно за счёт всё возрастающих по величине заёмных и ощутимо уменьшающихся собственных оборотных средств рассчитывается частями по увеличивающимся долгам. Для исправления положения важно срочно преодолеть, если не весь кризис труда, то, хотя бы ряд его признаков, стабилизировать на этой основе платёжеспособность, накапливая финансовые ресурсы из внешних источников для проведения реструктуризации (фаза 3);

- основное звено экономики, в котором имеет место кризис труда, находится на грани остановки производства, т. к. у него нет необходимых ресурсов даже для суженного воспроизводства. В таком случае нужны жесткие экстренные безопасные действия по поддержанию собственно процесса труда, в котором создаются качественные товары, и восстановлению платёжеспособности данной организации способной платить по собственным счетам (фаза 4).

В качестве вывода отметим, что 3 и 4 фазы – важные этапы в процессе труда, который подвергся кризису. Обе эти фазы довольно важны для преодоления кризиса труда, причём настолько, что приходится внедрять неотложные меры по его оживлению и спасению трудового коллектива, участвующего в нём, а заодно и организации или хотя бы его части.

Одновременно подчеркнём, что кризис труда сопровождается также конкретными положительными тенденциями. Например, считается, что именно благодаря кризису труда в хозяйственно-трудовой практике реализуются, как минимум, три функции:

- кризис труда снижает, а иногда способствует и ликвидации отсталых и тормозящих развитие

элементы процесса труда, преобладающие в каждый конкретный период в трудовой системе, жизненный потенциал которой в том или ином цикле исчерпал себя;

- кризис труда даёт возможность формировать нужные безопасные условия для применения новшеств, осуществления их комбинаций, которые в перспективе превращаются в преобладающие, а на их основе возникает новый цикл;

- кризис труда, по сути, содействует селективному отбору лучшей практики организации труда; он испытывает на адаптивность элементы трудовой системы, переходящие в новый цикл [5, с. 68].

Таким образом, можно констатировать, что кризис труда, с одной стороны, способствует безопасному преодолению кризисных отношений, переходу суженного на простое, а то и расширенное воспроизводство. С другой – активизирует устойчивые организации эффективнее применять новшества, их комбинации, включая рискованные, устранять слабые элементы, улучшать управленческую структуру с целью безопасного повышения своей жизнедеятельности и конкурентоспособности. Он позволяет также разным структурам обновлять активы по приемлемым ценам, продолжать прогрессировать, в т.ч. расширять потенциал для предстоящего цикла.

Заключение

Труд, его кризис и безопасное преодоление последнего – это комплексная система. Ей свойственны важные черты, среди которых особо выделим прогнозирование и раннее выявление признаков кризиса труда, их идентификацию и использование стратегически программных мер и действий. Траектория последних направлена на безопасное преодоление кризисных явлений в труде. Она позитивно воздействует также на процесс труда и его миграционное перемещение. Одновременно она способствует сохранению и росту их рыночного потенциала, достижению предполагаемых результатов.

К особым свойствам преодоления кризиса труда, как показывает исследование, следует отнести: раннее выявление признаков кризиса труда; его рациональную организацию, интеллектуализацию и рост производительности; оптимизацию применяемого имущества в условиях кризиса труда, модернизацию его процесса; разработку социально-трудовых, инновационных и других программ преодоления кризиса труда; введение действенного контроля реализации соответствующих стратегий; эффективное регулирование труда персонала, расширение и углубление его инновационно рыночного мышления и заинтересованности в реализации противокризисной политики в процессе общественного труда.

Список литературы

1. Волгин Н.А. Рынок труда и сфера занятости: функциональная общность и принципиальные различия // Социально-трудовые исследования. 2021. № 1(42). С. 5. EDN KJBNJR
2. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Социально-трудовые исследования. 2018. № 4(33). С. 63–72.
3. Петренко Т.В., Щербакова Т.А. Кризис труда и роль социальных институтов в его преодолении // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3(56). С. 53–57. DOI <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2021.56.338>; EDN RBIBIN
4. Зуб А.Т., Кузьмин С.С. Кризис как угроза организационной адаптации // Russian Journal of Economics and Law. 2021. № 15(3). С. 425–439. DOI <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2021.3.425-439>; EDN KTYVAK
5. Мацуляк И.Д., Нагдалиев Н.З. Антикризисное регулирование экономики промышленности: монография. Москва: РУСАЙНС, 2022. 304 с. ISBN 978-5-466-01823-3
6. Мацуляк И.Д. Труд: механизм развития в АПК. Москва: Луч, 1991. 176 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений: в 50 т. Т. 23. 907 с.
8. Лозовой В. П. Общественный труд при социализме. Ярославль: Верх.-Волж. кн. изд-во, 1975. 198 с.
9. Лозовой В.П. Общественное разделение труда и формы производства развитого социализма. Ярославль: Верх.-Волж. кн. изд-во, 1976. 172 с.
10. Ленин В.И. Полное собрание сочинений: в 55 т. Т. 7. 623 с.
11. Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. Москва: Мысль, 1981. 352 с.
12. Абалкин Л.И. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества. Москва: Мысль, 1973. 263 с.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 46. Ч. I. 477 с.
14. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективнее использовать трудовые ресурсы. Москва: Экономика, 1971. 63 с.
15. Голев Г.Я. Изменение характера труда в процессе коммунистического строительства. Грозный: Чеч.-Инг. кн. изд-во, 1971. 58 с.
16. Иванова Р.К., Облонская И.Я. Характер труда в условиях развитого социализма. М.: Экономика, 1975. 62 с.
17. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. Москва: Наука, 1973. 588 с. ISBN 978-5-900229-48-3
18. Бадеева Г.В. Социальные проблемы труда в коммунистическом строительстве. Москва: Изд-во Московского университета, 1971. 94 с.
19. Гвоздев Н. Характер труда и его особенности в период развитого социализма // Экономические науки. 1976. № 8. С. 9–17.
20. Петроченко П.Ф. Влияние научно-технического прогресса на содержание и организацию труда. Москва: Мысль, 1975. 230 с.
21. Гржегоржевский А.Н., Фролов Г.Я. Социально-экономические проблемы труда: организация, планирование, управление. Москва: Мысль, 1977. 215 с.
22. Мацуляк И.Д. Политико-экономическая природа рыночных отношений: монография. Москва: КНОРУС, 2020. 442 с. ISBN 978-5-406-01187-4
23. Мацуляк И.Д. Экономика: научные очерки. Изд. 2-е, доп. и перераб. Москва: Изд-во РАГС, 2005. 504 с. ISBN 5-7729-0205-9
24. Cleaver G. Political reading with a capital letter. Austin: University of Texas Press, 1979. 621 p.
25. Postone M. Time, labor and social domination: a new interpretation of Marx's Critical theory. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1993. 587 p.
26. Хардт М., Негри А. Империя. Москва: Праксис, 2004. 440 с. ISBN 5-9015 74-40-0
27. Шестой технологический уклад: объективные тенденции и экономические вызовы: монография / под общ. ред. И.Д. Мацуляка. Москва: ГУУ, 2022. 285 с. ISBN 978-5-215-03543-6
28. Булатов А., Мацуляк И., Руднев В. Необходимо многообразие, а не новое единообразие хозяйственных форм // Российский экономический журнал. 1992. № 9. С. 144–150.

Информация об авторе:

Мацуляк Иван Дмитриевич – профессор, доктор экономических наук, заслуженный деятель науки РФ, Государственный университет управления, Москва, Россия (e-mail: mid48@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 380711) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>) (WoS ResearcherID: V-2082-2017) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 24.05.2023; одобрена после рецензирования 18.07.2023; принята к публикации 15.08.2023.

References

1. Volgin N.A. Labor market and employment sector: functional unity and fundamental differences. *Social'no-trudovy'e issledovaniya = Social & Labor Research*. 2021;1(42):5. (In Russ.)
2. Razumova T.O. Impact of the new technological revolution on the labor sphere. *Social'no-trudovy'e issledovaniya = Social & Labor Research*. 2018;4(33):63-72. (In Russ.)
3. Petrenko T.V., Shherbakova T.A. Labor crisis and the role of social institutions in overcoming it. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*. 2021;3(56):53-57. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2021.56.338>

4. Zub A.T. Kuzmin S. S. Crisis as a threat to organizational adaptation. *Russian Journal of Economics and Law*. 2021;15(3):425-439. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2021.3.425-439>
5. Antikrizisnoe regulirovanie e'konomiki promy'shlennosti: monografiya. I.D. Maczkulyak, N.Z. Nagdaliev; ed. by I.D. Maczkulyaka. Moscow: RUSAJNS; 2022. 304 p. (In Russ.) ISBN 978-5-466-01823-3
6. Maczkulyak I.D. Trud: mexanizm razvitiya v APK. Moscow: Luch;;1991. 176 p. (In Russ.)
7. Marks K., Ehngel's F. Collected Works. Vol. 23. 907 p. (In Russ.)
8. Lozovoj V.P. Obshhestvenny'j trud pri socializme. Yaroslavl': Verch.-Volzh. kn. izd-vo; 1975. 198 p. (In Russ.)
9. Lozovoj V.P. Obshhestvennoe razdelenie truda i formy' proizvodstva razvitogo socializma. Yaroslavl': Verx.-Volzh. kn. izd-vo; 1976. 172 p. (In Russ.)
10. Lenin V.I. Lenin VI. Collected Works. Vol. 7. 623 p. (In Russ.)
11. Abalkin L.I. Dialektika socialisticheskoy e'konomiki. Moscow: My'sl'; 1981. 352 p. (In Russ.)
12. Abalkin L.I. Zozyajstvenny'j mexanizm razvitogo socialisticheskogo obshhestva. Moscow: My'sl'; 1973. 263 p. (In Russ.)
13. Marks K., Ehngel's F. Collected Works. Vol. 46. Part I. 477 p. (In Russ.)
14. Sergeeva G.P., Chizhova L.S. E'fektivnee ispol'zovat' trudovy'e resursy'. Moscow: E'konomika; 1971. 63 p. (In Russ.)
15. Golev G.Ya. Izmenenie xaraktera truda v processe kommunisticheskogo stroitel'stva. Grozny'j: Chech.-Ing. kn. izd-vo; 1971. 58 p. (In Russ.)
16. Ivanova R.K. Oblonskaya I.Ya. Xarakter truda v usloviyax razvitogo socializma. Moscow: Ekonomika; 1975. 62 p. (In Russ.)
17. Changli I.I. Trud. Sociologicheskie aspekty' teorii i metodologii issledovaniya. Moscow: Nauka; 1973. 588 p. (In Russ.) ISBN 978-5-900229-48-3
18. Badeeva G.V. Sotsial'nye problemy truda v kommunisticheskom stroitel'stve. Moscow: Izd-vo Moskovskogo universiteta; 1971. 94 p. (In Russ.)
19. Gvozdev N. Xarakter truda i ego osobennosti v period razvitogo socializma. *E'konomicheskie nauki*. 1976;8:9-17. (In Russ.)
20. Petrochenko P.F. Vliyanie nauchno-texnicheskogo progressa na sodержanie i organizaciyu truda. Moscow: Mysl'; 1975. 230 p. (In Russ.)
21. Grzhegorzhevskii A.N., Frolov G.Ya. Sotsial'no-ekonomicheskie problemy truda: organizatsiya, planirovanie, upravlenie. Moscow: Mysl'; 1977. 215 p. (In Russ.)
22. Matskulyak ID. Politiko-ekonomicheskaya priroda rynochnykh otnosheniy: monografiya. Moscow: KNORUS; 2020. 442 p. (In Russ.) ISBN 978-5-406-01187-4
23. Matskulyak ID. Ekonomika: nauchnye ocherki. 2nd ed. Moscow: RAGS; 2005. 504 p. (In Russ.) ISBN 5-7729-0205-9
24. Cleaver G. Political reading with a capital letter. Austin: University of Texas Press; 1979. 621 p.
25. Postone M. Time, labor and social domination: a new interpretation of Marx's Critical theory. Cambridge, UK: Cambridge University Press; 1993. 587 p.
26. Hardt M., Negri A. Empire. Moscow: Praxis; 2004. 440 p. (In Russ.) ISBN 5-901S 74-40-0
27. Shestoi tekhnologicheskii ukklad: ob'ektivnye tendentsii i ekonomicheskie vyzovy: monografiya. Ed. by I.D. Maczkulyak. Moscow: GUU; 2022. 285 p. ISBN 978-5-215-03543-6.
28. Bulatov A., Matskulyak I., Rudnev V. Diversity is necessary, not a new uniformity of economic forms // *Rossiiskii ehkonomicheskii zhurnal = Russian Economic Journal*. 1992;9:144-150. (In Russ.)

Information about the author:

Ivan D. Matskulyak – Professor, Doctor of Economics, Honored Scientist of the Russian Federation, State University of Management, Moscow, Russia

(e-mail: mid48@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 380711) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>)

(WoS ReseacherID: V-2082-2017)

The author declares no conflict of interests.

The article was submitted 24.05.2023; approved after reviewing 18.07.2023; accepted for publication 15.08.2023