

УДК 331.522

Л. М. Шляхтова

ФГБОУ ВО Филиал «Псковский государственный университет» в г. Великие Луки
Псковской области, Великие Луки, e-mail: babenkoval@inbox.ru

УСЛУГА ТРУДА КАК ОБЪЕКТ ОБМЕНА НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Ключевые слова: труд, рынок труда, цифровая трансформация рынка труда, услуга труда как объект обмена на рынке труда, рабочая сила.

Статья развивает концептуальный подход научной школы теории рынка труда Воронежского государственного университета об услуге труда как объекте рыночного обмена между наемным работником и работодателем. Теоретическое исследование уточняет сущность, содержание, свойства услуги труда, механизм ее купли-продажи на рынке труда. Опираясь на системный подход описывается движение услуги труда по подсистемам рынка труда (внешней и внутрифирменной), от этапа формирования до реализации ее полезного эффекта. Отражаются особенности трансформации содержания услуги труда на всех этапах ее движения по подсистемам рынка труда под влиянием фактора цифровизации экономики. Меняется содержание и внешняя форма услуги труда как процесса и как результата, оставляя его сущность как объекта обмена в рыночном механизме прежней.

L. M. Shlyakhtova

Pskov State University Velikie Luki brunch, Velikie Luki, e-mail: babenkoval@inbox.ru

LABOR SERVICE AS AN OBJECT OF EXCHANGE IN THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Keywords: labor market, labor market subjects, object of exchange in the labor market, labor service, labor, labor force, digital transformation of the labor market.

The article develops the conceptual approach of the scientific school of labor market theory of Voronezh State University. The labor service is an object of market exchange between the employee and the employer. The theoretical study clarifies the essence, content, properties of the labor service, the mechanism of its purchase and sale in the labor market. The systematic approach describes the movement of labor services through labor market subsystems (external and internal), from the stage of formation to the realization of its useful effect. The features of the digital transformation of the content of the labor service at all stages of its movement through the subsystems of the labor market are reflected. The content of the labor service is changing, leaving its essence as an object of exchange in the market mechanism the same.

Введение

В настоящее время продолжается цифровая трансформация рынка труда как социально-экономической системы. В данный процесс вовлечены субъекты рынка труда, институты и инфраструктура рынка труда, система отношений наемных работников и работодателей. Элементы системы рынка труда изменяясь, трансформируют свое внутреннее содержание, приобретают новое качество и форму [4]. Подсистемы рынка труда (внешняя и внутрифирменная) меняются, как следствие цифровой трансформации предприятий-работодателей с запросом на рабочую силу нового цифрового качества; цифровой организации процесса труда, его элементов и результатов, а вместе с тем всей инфраструктуры, и социальных институтов, сопровождающих отношения найма [7].

Формирование требований на новое качество объекта обмена рынка труда исходит

из внутрифирменных условий. Эти требования, во-первых, вызваны новыми потребностями общества, функционирующего в глобальном информационном пространстве; во-вторых, выражены внутрифирменными целями и стратегиями производства нового цифрового информационного продукта, либо потребностями производства традиционного продукта с большей технологической эффективностью; в-третьих, простимулированы технологическими изменениями человеческого труда, в-четвертых, выражены в запросе на рабочую силу нового качества, способную соединиться с цифровыми средствами труда и в трудовом процессе выполнить трудовые операции по производству цифрового информационного продукта, полезного для работодателя и востребованного потребителями на рынке товаров и услуг и др.

Все эти требования, как следствие влияния технологического прогресса, собраны в содержании рыночного спроса покупателя, рыночного предложения продавца и механизма их взаимодействия по поводу купли-продажи услуг труда на внешнем и внутрифирменном рынках труда.

Цель исследования

Уточнение авторской позиции о теоретической сущности услуги труда как объекте обмена в системе отношений субъектов рынка труда. Рассмотрение влияния фактора цифровой трансформации на содержание услуги труда как объекта рыночных отношений между наёмным работником и работодателем.

Материал и методы исследования

В исследовании использованы: системный подход; диалектический подход; воспроизводственный подход; научные принципы последовательности, сравнимости, причинно-следственной связи; методы анализа, синтеза, индукции и дедукции.

Автор исследования опирается и развивает научные взгляды авторитетной научной школы теории рынка труда Воронежского государственного университета (И.Т. Корогодина, Л.П. Киян, Т.Д. Ромашенко, Т.Н. Гоголева, Г.В. Голикова, Е.А. Ледевева, И.А. Ашмаров и др.).

Результаты исследования и их обсуждение

«Рынок труда обладает всеми признаками системности и функционирует как целостная социально-экономическая система с присущими ей структурой и свойствами» [5, с. 223].

«Сущность рынка труда заключается в системе разнокачественных отношений субъектов по поводу конкретного объекта обмена. Наемные работники, работодатели, государство, трудовые посредники, профсоюзы и объединения работодателей связаны системой отношений, в ткани которой сплетены социально-экономические, организационно-экономические, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу достижения экономических интересов через наемную занятость населения» [5, с. 223].

Данные отношения структурируются во внешней и внутрифирменной подсистемах рынка труда. Создание, распределение, обмен и потребление объекта обмена рынка труда происходит последовательно через движение по этим подсистемам.

В современном обществе господствует занятость по найму, при которой независимо от сроков заключения трудового договора между наемным работником и работодателем складываются отношения купли-продажи объекта рынка труда.

Отметим, что автор статьи не поддерживает достаточно популярную позицию современных исследователей, относящую рабочую силу к объекту рыночного обмена. Отделить рабочую силу от живого организма наемного работника, продать ее или купить невозможно. «Рабочая сила приводится в действие живым организмом человека и превращается в труд не на рынке, а в сфере производства продукта» [3]. Соединяясь со средствами производства, рабочая сила вовлекается в трудовой/производственный процесс по созданию продукта труда, который имеет объективную форму, полезный эффект, отчуждается работником, оценивается работодателем.

Отсюда наемный работник, находясь в единстве со своей рабочей силой выступает только субъектом отношений с работодателем. Следовательно, и сделка между ними совершается посредством результатов труда.

На наш взгляд, «объектом обмена на рынке труда следует считать результат действия, совершаемое трудом функционирующей рабочей силы наемного работника, в виде выполненной работы, созданного продукта или услуги, обладающего полезным эффектом и удовлетворяющего потребность работодателя» [2–5]. «Речь идет об услуге труда, которая по своей структуре имеет двоякое содержание, т. е., во-первых, является полученным результатом труда и, во-вторых, является процессом, действием, совершаемым трудом наемного работника по выполнению совокупных операций и функций необходимых для создания услуги труда» [2, с. 259–260].

«Услуга труда обладает свойствами, которые характеризуют ее как товар и обеспечивают обмен на рынке [3, с. 768]: стоимостью и потребительной стоимостью; спросом и предложением; ценой предложения как денежным выражением ее стоимости и ценой спроса как денежным выражением ее потребительной стоимости; отдельными процессами ее создания, распределения, обмена и потребления во всем общественном воспроизводстве, в отличие от других услуг, имеющих неразрывные процессы их создания и потребления» [2, с. 768].

На рынке труда работники выступают продавцами услуг труда, а работодатели — покупателями услуг труда.

Рыночные отношения обмена на рынке труда складываются в виде купли-продажи услуг труда между наёмным работником и работодателем по поводу будущего полезного эффекта от созданного продукта труда, удовлетворяющего потребности покупателя в обмен на оплату труда, удовлетворяющей потребности продавца [4]. В качестве цены услуги труда выступает заработная плата наемного работника.

Следует отметить, что рынок труда имеет отличительную специфику от других рынков.

Так, отношения наемного работника и работодателя не завершаются в момент заключения трудового договора на внешнем рынке труда, а продолжают в производственных условиях работодателя. Продолжительность сделки опосредована длительными отношениями. Добавляет сложности отношениям ситуация неопределённости в получении и оценке качества будущих результатов труда наемного работника в момент приема его на работу. Временной разрыв от момента покупки услуг труда до непосредственного получения результата от ее оказания делает невозможным завершение товарно-денежного обмена в момент найма. Товарно-денежный обмен между субъектами рынка труда приобретает свою экономическую полноценность – «продукт труда-заработная плата» только во внутрифирменных условиях.

Такая специфичность механизма рынка труда сказывается на движении услуги труда по его подсистемам, от этапа ее формирования до реализации ее полезного эффекта.

Начальный этап погружается во внешнюю подсистему рынка труда. В данной подсистеме формируется «исходная основа для создания услуги труда, в качестве которой выступают профессиональные и квалификационные способности к труду наемного работника, т. е. его рабочая сила» [3, с. 772]. А также осуществляется процесс привлечения для фирмы качественной рабочей силы как материальной основы производительного труда и эффективной его услуги.

По мнению профессора И.Т. Корогодина «рыночный механизм внешнего рынка труда по своему содержанию является неполноценным», так как на нем не завершается акт купли-продажи услуг труда, не удовлетворяются потребности субъектов. «В нем нет объекта обмена и средства обмена, а имеется лишь объект спроса и предложения, в качестве которого выступает рабочая сила» [3, с. 771].

«Цена услуг труда, хотя и выражается в форме заработной платы, которую предварительно предлагает работодатель, на внешнем рынке труда также не реализуется. Ее величина в конечном итоге будет определяться и оплачиваться на внутреннем рынке труда в зависимости от полезного эффекта, воплощенного в услуге труда и созданной им при участии рабочей силы» [3, с. 771]. Значит «услуга труда становится объектом обмена только на внутреннем рынке труда» [3, с. 771].

Данная позиция заслуживает внимания, как теория рыночного механизма в разрезе подсистем рынка труда – внешнего и внутрифирменного.

Уточним, что в современных отношениях найма покупатель услуг труда открыто демонстрирует свой спрос на конкретную определенность в будущем результате труда, который он ожидает получить от работника, способного включить свою рабочую силу в трудовой процесс с минимальными издержками. Работодатель «предвидит какой труд способен создать услугу, обладающую высоким полезным результатом для него» [2]. Например, приветствуется поиск и наем конкретного работника под «конкретную/точечную задачу/операцию», а значит под конкретный будущий результат труда, планируемый работодателем. И эта конкретизация настолько сегодня явная, что выражается в популярности кратковременной занятости, проектной занятости работника.

Похожим поведением обладают и наемные работники, демонстрируя на рынке труда качество своей рабочей силы, через способность создать и предложить готовый продукт под будущие планы работодателя. Таким является любой интеллектуальный продукт, например, проект бизнес-плана, бизнес-процесса, предварительная модель продукта и услуги и т.п. Он продает свой будущий результат труда, который мог бы осуществить в производственных условиях работодателя, включив свою рабочую силу в трудовой процесс. Еще до найма идет обсуждение потенциального проекта, его коррекция, обсуждение цены продавца услуги труда.

Заклучив трудовой договор социально-экономические отношения между наемным работником и работодателем переходят в подсистему внутрифирменного рынка труда, где в поле социально-трудовых отношений происходит обмен материальными условиями, которые необходимы для создания услуги труда.

Наемный работник со своей стороны вступает в трудовой процесс, где его рабочая сила

становится материальной основой для труда. Работодатель со своей стороны обеспечивает наемного работника материальным условием для процесса труда, создающего услугу, к которому относится физический капитал и рабочее место

На внутрифирменном рынке труда достигают своей кульминации отношения найма, происходит полноценный товарно-денежный обмен между наемным работником и работодателем. Услуга труда как полезный трудовой результат для работодателя обменивается на заработную плату наемного работника (цену услуги труда). В обмене осуществляется передача прав собственности на услугу труда от продавца к покупателю.

Достигая целей предпринимательской деятельности, покупатель услуги труда (работодатель) совершает реализацию продукта труда в подсистеме внешних рынков товаров и услуг. По итогу работодатель получает полезный эффект от услуги труда в виде выручки, покрывает расходы, понесенные на привлечение, наем наемного работника, вовлечения и использования его рабочей силы в трудовом процессе с завершением обмена результатов его труда на заработную плату.

Таким образом, траектория движения услуги труда в разрезе подсистем рынка труда имеет циклический характер,

– первый цикл – от формирования ее предпосылки во внешней подсистеме рынка труда, создания полезного результата труда во внутрифирменной подсистеме рынка труда и получения полезного эффекта от нее во внешних рынках товаров и услуг. Не исключаем, что формирование рабочей силы может происходить и во внутрифирменном рынке труда посредством корпоративной системы подготовки кадров.

– второй цикл обратный – от формирования спроса на товары и услуги потребителей внешних рынков через формирование спроса на услуги труда во внутрифирменной подсистеме и предъявления спроса на услуги труда и требований к формированию ее предпосылки (рабочей силы) во внешней подсистеме рынка труда.

Стремясь лидерству на внешних рынках товаров и услуг предприятия используют все преимущества технологического прогресса для повышения своей эффективности. Сигнал к формированию услуги труда нового качества исходит из цифровой трансформации внутренней среды предприятия. Меняется технологическое качество человеческого труда, а вместе с ним трудовые операции/задачи, а также способности и навыки

наемного работника необходимые для трудовой деятельности нового качества. Например, сегодня мы видим в действии рабочую силу нового качества, воплощенную в цифровом информационном труде по производству цифрового информационного продукта, востребованного на современном рынке [6, 8].

Следовательно, под влиянием фактора цифровой трансформации меняется внутреннее содержание и внешняя форма услуги труда как процесса и как результата, оставляя его сущность как объекта обмена в рыночном механизме прежней [7].

В обоснование этому приведем положения «трудозадачного» подхода, который впервые был описан в начале 2000-х годов в работе Д. Аутора, Ф. Леви и Р. Мурнейна и в 2022 году применен к российским условиям В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым [1].

Все профессии функционально наполнены сложным пучком трудовых задач и операций. Трудовые задачи обладают разной степенью рутинности, поэтому по-разному поддаются кодированию, алгоритмизации и программированию с помощью современных ИКТ. «Современные технологии чаще всего оказываются в отношении взаимозаменяемости с рутинными типами задач, но в отношении взаимодополняемости с нерутинными. В первом случае они выступают как субституты, способствуя ликвидации существующих рабочих мест, во втором – как комплементы, способствуя их наращиванию» [1, с. 9]. Следовательно, «одни профессии относительно легко поддаются автоматизации/компьютеризации, то другие – с большими сложностями, третьи не поддаются ей вообще» [1, с. 39].

Наполняясь цифровыми трудовыми задачами, старые профессии обогащаются и усложняются. Новые трудовые задачи/операции вызывают к жизни новое функциональное наполнение должности, а за этим следует появление и новых профессий.

Исследователи утверждают, что «массовая замена труда машинами или искусственным интеллектом с ликвидацией соответствующих рабочих мест в обозримой перспективе вряд ли практически реализуема» [1, с. 39]. Однако увеличение спроса на трудовые услуги наемного работника с новым функционалом реалистичен. Таким образом, современные технологии трансформируют содержание труда, его услугу, вызывают к жизни запрос на новые навыки и профессии, на рабочую силу нового качества.

Если внутрифирменный рынок труда не в состоянии удовлетворить спрос на рабочую силу нового качества, то работодатель обращается на внешний рынок труда. Запрос идет в образовательную систему на подготовку работников по востребованным специальностям и профессиям.

Цикличность взаимоотношений внешне-го и внутрифирменного рынков труда во взаимосвязи с рынками товаров и услуг и под влиянием факторов цифровой трансформации характеризует процесс эволюции субъектов рынка труда, системы их отношений, внутреннего содержания и внешней формы услуги труда, как объекта рыночного обмена.

Заключение

В системе отношений субъектов рынка труда как социально-экономической системы отношения товарно-денежного обмена являются основополагающими и закономерными. На рынке труда по определённой цене, определённого количества и качества покупается и продается услуга труда. Услуга труда – результат труда наемного работника, который появляется в трудовом процессе при соединении рабочей силы со средствами труда по воздействию на предмет труда. Результат труда появляется в производственных условиях работодателя, имеет потребительскую стоимость и обладает полезным эффектом для него.

В разрезе сегментов рынка труда на внешний и внутрифирменный, именно в последнем складывается полноценный товарно-денежный обмен по поводу услуги труда, т. е.

обмен результатов труда наемного работника на заработную плату. На внешнем рынке труда закрепляются отношения найма в форме трудового договора, но механизм обмена субъектов имеет неполноценный характер, так как отсутствует результат труда, т. е. услуга труда, а значит не достигается экономическая выгода и удовлетворённость субъектов.

Под влиянием факторов цифровой трансформации сущность рыночного механизма, а, следовательно, и услуги труда как объекта взаимодействия предложения продавца и спроса покупателя остается прежней. Однако изменяется содержание услуги труда, как процесса и как результата. Движение услуги труда по подсистемам рынка труда от этапа ее формирования до реализации ее полезного эффекта происходит не в прежних, а в новых уже измененных и продолжающих изменения условиях. Технический прогресс – причина этому. Он трансформирует элементы трудового процесса, рабочие места, автоматизирует трудовые операции, вызывая к жизни запрос на способности к труду нового качества. Так как исходной предпосылкой формирования услуги труда является рабочая сила, то требования к ее новому качеству закладываются работодателем, как следствие спроса на инновационные услуги труда, и доводятся до требуемого уровня социальными институтами внешнего или внутрифирменного рынков труда. В итоге трансформированная материальная основа труда – рабочая сила наемного работника и материальная основа услуг труда – сам труд наемного работника приводят по логике к результату труда нового качества.

Библиографический список

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда: препринт WP3/2022/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 44 с.
2. Корогодина И.Т. Концептуальные основы исследования объекта рынка труда // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15. №2. С. 254-263.
3. Корогодина И.Т. Услуга труда как объект обмена в системе рыночных отношений // Экономика труда. 2020. Т. 7. №9. С. 763-774.
4. Ромащенко Т.Д., Шляхтова Л.М. Рынок труда в информационной экономике: теория, методология, эволюция: монография. Воронеж: Изд.-во: Ин-т менеджмента, маркетинга и финансов, 2008. 176 с.
5. Шляхтова Л.М. Услуги труда как объект рыночных отношений // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2011. №4 (32). С. 223-225.
6. Шляхтова Л.М. Цифровой информационный труд как современная категория // Актуальные проблемы экономики, менеджмента, права и информационных технологий: теория и практика. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Воронеж: Изд.-во: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2021. С. 116-119
7. Шляхтова Л.М., Степанов А.А. Базовые характеристики рынка труда в условиях цифровой трансформации // Экономика: теория и практика. 2022. №2 (66). С. 47-54.
8. Шляхтова Л.М., Степанов А.А. Труд в условиях формирования и развития цифровой экономики (терминологический анализ)// Экономика: теория и практика: научно-практический журнал. 2021. №3 (63). Раздел Экономическая теория. С. 32-40.