

УДК 330.11

Появление и эволюция институтов ответственного труда с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда***Афанаскина Е.М.**Аспирант Департамента экономической теории
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации (Москва)

В статье с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда, состоящей в вытеснении трансфертного труда товарообменным трудом, рассматриваются сущность и эволюция таких институтов традиционного рынка труда (трудового договора), относящихся к институтам, вменяющим работникам в обязанности исполнение специфических функций товарообменного труда без их согласия (институтам ответственного труда), как институты корпоративных ценностей и квалификаций, выявляются проблемы соответствующих институтов рынка труда и формулируются рекомендации по их совершенствованию.

Ключевые слова: институты рынка труда, корпоративные ценности, квалификации

В мире в последние десятилетия наблюдается процесс вытеснения традиционных трансфертных (основанных на трансфертных сделках) систем обеспечения ресурсами их товарообменными (основанными на сделках купли-продажи товаров) альтернативами, касающийся абсолютно всех сфер ресурсообеспечения. Так, в сфере финансирования науки государственный бюджет как источник средств вытесняется выручкой компаний от реализации товаров, в государственных расходах на финансирование науки грантовое финансирование науки (субсидии) вытесняется государственными закупками НИОКР [1, с. 73-74, 87-88], совсем недавно у нас пенсионное (трансфертное) обеспечение в старости было потеснено заработной платой в связи с постепенным, начиная с 2019 г., повышением пенсионного возраста на 5 лет [2, с. 99]. Данный процесс не обошел и такую важнейшую систему обеспечения экономики ресурсами, как ее обеспечение фактором производства «труд». Здесь также представлены трансфертный и товарообменный способы ресурсообеспечения [3, с. 11-12]. Может быть выделен классический трансфертный труд, каким стала основная масса труда в экономике в начале XX в., когда в связи с введением научной организации труда (научного менеджмента) завершился исторический процесс за-

кабаления труда. На этой стадии человек труда был лишен функций по управлению своим трудом, он стал работать в строгом соответствии с общим планом работы, изменениями к нему и инструкциями по исполнению отдельных операций, спускаемыми сверху, став подобием механизма. С изъятием функций по управлению собственным трудом произошло очередное эквивалентное снижению сложности труда понижение его оплаты, в связи с чем он стал оплачиваться максимально низко – по цене прожиточного минимума. Может быть выделен классический товарообменный труд, каким была основная масса труда во всем мире еще в конце XVIII в. – до того, как капитал стал массово внедряться в сферу производства. Это был труд крестьян-фермеров на селе, кустарей и ремесленников в городе, которые сами занимались снабжением и сбытом в своих видах деятельности, сами распределяли свой труд во времени, полностью осуществляли весь процесс изготовления своих товаров и, естественно, сами управляли своим трудом. И в связи с максимальной сложностью труда, которой соответствовало исполнение вышперечисленных функций, их труд оплачивался максимально высоко – по цене продукта труда.

* Научный руководитель Ю.И. Будович, д.э.н., профессор Департамента экономической теории Финансового университета.

Закабаление труда капиталом, завершившееся в начале XX в., состояло в последовательном отъеме у человека труда специфических функций товарообменного труда. В промышленности у ремесленников вначале отобрали функции по снабжению и сбыту, когда они стали производить товары по заказам и из материалов капиталистов («надомная промышленность»), затем их лишили права самостоятельно устанавливать время своего труда и отдыха, когда они были сконцентрированы в общих трудовых помещениях (фабриках, мануфактурах, рабочих домах), затем их лишили функций по полному изготовлению продукта, когда было произведено разделение производственного труда на отдельные работы или операции, наконец, их лишили функций по управлению своим трудом, о чем уже было сказано выше. При этом в ходе процесса закабаления труда происходила постепенная трансформация гражданско-правовых отношений людей труда с работодателями в специфические «трудовые» правоотношения, завершившаяся возникновением современного института трудового договора [4, с. 17-20].

Важно отметить, что каждой стадии закабаления труда, несмотря на понижение оплаты труда в связи со снижением его сложности, соответствовало падение эффективности производства. Однако капиталисты шли на эти шаги, поскольку они позволяли воспользоваться способами повышения эффективности производства, компенсировавшими ее падение вследствие очередного шага по закабалению труда. Это монополизация рынков при введении надомной промышленности, введение машин при концентрации ремесленников в общих производственных помещениях и разделении труда, введение высокоэффективных пооперационных инструкций при отъеме функций по самоуправлению. Однако после исчерпания этих способов повышения эффективности производства его дальнейшее повышение становится возможным лишь посредством возврата соответствующих функций наемным работникам [5, с. 40]. И такой возврат массово начался сразу после введения научной организации труда еще в 1920-е гг., например, в нашей стране рабочим стали возвращать функции по управлению своим трудом с начала 1920-х гг. в форме создания и развития института рационализаторства, когда рабочие стали сами совершенствовать свои трудовые процессы, используемые ими средства труда и т.д. [6, с. 13].

Соответствующий процесс получил название «освобождение труда» или «товарообменная трансформация трансфертного труда». В соответствии с принципом инволюции его стадиями выступают: 1) возврат работникам функций по управлению своим трудом, 2) переход работников от исполнения отдельных операций (фордовский принцип организации труда «одно движение – одна работа») к исполнению интегрированных работ, т.е. к сози-

дательному труду, завершающемуся общественно-полезными результатами, 3) возврат им функций по самостоятельному распределению труда во времени, например, введение свободного трудового графика, 4) возврат функций по воздействию на лиц, выполняющих смежные работы (на других работников организации и даже на ее партнеров) [4, с. 20]. Как показывает анализ, освобождение труда в рамках традиционного трудового договора может доходить до стадии «почти предприниматель», когда непосредственный исполнитель производственных процессов ведет себя как бизнесмен, или его рабочее место фактически становится бизнес-единицей, т.е. работники сами находят партнеров для компании и выстраивают с ними отношения, занимаются снабжением, определяют свой бюджет и т.д., что имеет место, в частности, в некоторых клининговых и транспортных компаниях [7, с. 28-29].

Этот процесс не мог бы стать тенденцией, если бы не имела места соответствующая трансформация институтов рынка труда (трудоустройства), под которыми понимается вся совокупность правил (и механизмов, обеспечивающих их исполнение), регулирующих традиционные трудовые отношения, т.е. отношения штатных работников с работодателями по трудовым договорам. Эту трансформацию институтов рынка труда (трудоустройства) мы назвали товарообменной трансформацией институтов рынка труда или их эволюцией в направлении освобождения труда, которая состоит в том, что специфические функции товарообменного труда и их объем, равно как и эквивалентное росту сложности труда повышение его оплаты, все больше предусматриваются в традиционном трудовом договоре. Понятно, что признаками соответствующей трансформации институтов рынка труда, которая может состоять как в изменении действующих институтов, так и в появлении новых институтов, выступает наделение этими институтами работников правами и обязанностями, соответствующими вышеуказанным четырем группам специфических функций товарообменного труда, как и предписывание эквивалентного повышения оплаты труда. Косвенным, но не менее ярким, признаком товарообменной трансформации института рынка труда выступает повышение эффективности производства после появления соответствующего институционального изменения [8, с. 19-20].

Как нами было установлено, товарообменная трансформация институтов рынка труда может состоять в развитии институтов как предоставляющих работникам права по исполнению функций товарообменного труда с закреплением соответствующих обязанностей за ними в случае принятия работниками соответствующих прав (институтов свободного труда), так и обязывающих работников исполнять эти функции (институтов ответственного труда).

Целью настоящей статьи является доказательство существования тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда на примере институтов ответственного труда, выявление проблем их трансформации и выдача рекомендации по совершенствованию соответствующих институтов.

Появившийся у нас в начале века институт корпоративных ценностей (далее – КЦ), выступающий в виде неформальной нормы обязательности формулировки КЦ для компании и таких локальных актов компаний, как списки КЦ, как раз и представляет собой институт ответственного труда, поскольку КЦ отражают требования к труду в организации, которые работник обязан именно соблюдать, а не просто имеет на это право, которым может и не воспользоваться. Как отмечается в работе В.И. Кабалиной и Л.М. Чеглаковой, КЦ определяются как разделяемые всеми сотрудниками ценности, их система существует лишь в случае, если сотрудники согласны с ними [9, с. 7]. Заключая трудовой договор с компанией, сотрудники фактически подписываются под соответствующим локальным документом, так как система КЦ внедрена в такие процедуры, как подбор персонала, адаптация новых сотрудников и обучение [10], за их несоблюдение сотрудники наказываются, так как система КЦ внедрена в процедуры оценки и нематериального стимулирования [10], т.е. премирования.

Не сложно установить, что ценности, включаемые в списки КЦ, являются характеристиками именно товарообменного труда. В работе А. Буркова КЦ делятся на 3 группы: 1) бизнес-ценности – ценности, затрагивающие интересы любого бизнеса (качество, безопасность, партнерство и т.д.), 2) операционные (инструментальные) ценности – ценности-средства, позволяющие эффективно добиваться целей бизнеса (командный дух, инициативность, ответственность), 3) этические ценности – ценности, характеризующие наиболее эффективные межличностные отношения (порядочность, доверие, честность и т.д.) [11]. Из определения трансфертного труда ясно, что это труд, забота об эффективном использовании которого для достижения целей организации полностью является заботой получателя труда или работодателя [3, с. 11]. Это значит, что трансфертному труду (работнику) не свойственны ценности, относящиеся к 1-й и 3-й группам, так как они используются только лицами, принимающими решения, например, честность и порядочность нужны при разработке решения, связанного с межличностными отношениями. Трансфертный работник не различает ценностей 1-й и 3-й групп, так как не осуществляет сравнений с прошлым или лучшими вариантами, не знает, насколько современным является изготавливаемый им продукт, насколько его действия укрепляют доверие партнеров и т.д. – его волнует лишь соответствие фактических параме-

тров исполняемой работы требуемым, относящимся к инструментальным ценностям (ценностям 2-й группы). Сформулируем и такие «трансфертные» ценности, относящиеся к этой группе, как беспрекословное следование указаниям начальства, соответствие действий инструкциям, затребование приказов для действий, затребование пооперационных инструкций, которые, как и соответствие фактических параметров исполняемой работы требуемым, не встретить в перечнях ценностей 2-й группы, приводимых в составе КЦ, что также говорит о том, что КЦ не имеют отношения к ценностям трансфертного работника, а являются ценностями товарообменного труда.

О том, что приобретение трудом работников качеств, соответствующих КЦ, является его товарообменной трансформацией, лучше всего говорит косвенный признак товарообменной трансформации институтов рынка труда (или трудового договора) – повышение эффективности производства вследствие внедрения управления по ценностям. Как отмечается экспертами, внедрение систем КЦ помогло, в частности, *Microsoft, General Electric, AT&T, Levi Strauss* достигать впечатляющих результатов на длительных промежутках времени [9, с. 6].

Институт корпоративных ценностей, естественно, отвечает и прямым признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда, прежде всего такому признаку, как закрепление за работниками функций по управлению собственным трудом. Сотрудники консалтинговой группы *VI TO BE* реконструировали процесс эволюции подходов к управлению от «низшего уровня» до «вершины управления» в виде управления по ценностям, включающий 5 стадий, как раз и выступавший эволюцией процесса управления трудом работников (распределения функций по управлению их трудом между работодателями и самими работниками). Это следующие стадии: 1) управление по заданиям (*Managing by Tasks*) типа «руководитель сказал – работник сделал, не сказал – не сделал», 2) управление по процессам (*Business Process Management, BPM*), когда управление осуществляется в виде контроля за исполнением работниками регламентированных процессов, 3) управление по правилам (*Systems & Procedures, S&P*), когда деятельность в организации осуществляется на основе норм, стандартов и правил, 4) управление по целям (*Managing by Objectives, MBO*), когда перед исполнителем ставятся цели, достигаемые им на основе личных способностей и ресурсов компании, наконец, 5) управление по ценностям (*Managing by Values, MBV*), когда исполнитель сам ставит цели на основе ценностей компании [12]. Из этого также ясно, что не только система управления по ценностям является результатом товарообменной эволюции институтов трудового договора по рассматриваемому признаку, но и все предыду-

щие системы управления в соответствующем порядке. При этом введение системы КЦ означает введение полной самоуправляемости (ответственности за результаты труда) наемных работников, которую венчает закрепление функции по совершенствованию продукта деятельности, т.е. ее цели.

Следует отметить, что первые теоретики концепции КЦ отмечали, что ее введение означает эволюцию не только в процессе управления работодателями трудом работников, но и в процессе делегирования им функций по воздействию на смежников. Согласно работе Дж.Д. Фогельзанд, переход к новой системе управления обусловлен созданием на предприятиях децентрализованных структур, полагающихся не на контроль сверху, а на понимание ценностей компании [см.: 9, с. 5-6]. Создание команд, бригад, артелей и т.д. в рамках предприятий, использующих трансфертный труд, преследует в качестве цели преодоление противодействия начинаниям товарообменных работников со стороны трансфертных смежников, в том числе отдельных работников, смежных команд и предприятий. И в версии модели управления по ценностям, представленной в работе С.Л. Долан и С. Грасия, отмечается, что современным организациям необходимы, в частности, не только самостоятельные сотрудники, но и более гибкие и плоские организационные структуры [см.: 9, с. 10]. В рамках этого признака товарообменного труда и происходит почти полное освобождение труда, возможное в рамках трудового договора, когда рядовой исполнитель становится «почти предпринимателем» (см. выше).

Таким образом, институт КЦ (и институт управления по ценностям) возник как результат товарообменной трансформации институтов рынка труда в направлении развития ответственного труда в отношении таких его признаков, как передача работникам функций по управлению собственным трудом и по воздействию на смежников. Очевидно, что в таком случае идеологией управления по ценностям является практически полная передача функций по управлению собственным трудом и взаимодействию с клиентами и поставщиками работникам (их командам).

При этом институт КЦ не только возник как результат товарообменной трансформации институтов рынка труда, но и эволюционировал в направлении его дальнейшей товарообменной трансформации (развития ответственного труда). Об этом говорит появление среди выделяемых компаниями операционных ценностей таковых, соответствующих всем 4-м признакам товарообменного труда (указаны в скобках): 1) ответственность, творческий поход, инициативность и др. (управление собственным трудом), 2) нацеленность на результат и др. (исполнение интегрированных работ), 3) отдыхай, когда нужно, и др. (самостоятельное распределение труда

во времени) и 4) командная работа и пр. (влияние на смежников). Так, в работе А. Шведова, где приводятся 150 списков корпоративных ценностей, ценности всех соответствующих типов представлены в совокупности ценностей 36 телекоммуникационных и IT-компаний, в том числе и 3-го типа, сложного для формулировки – «оставь за собой право иногда развлекаться, отдыхай, когда это тебе нужно» [13]. Следует отметить, что исполнение интегрированных работ (в виде ценности «нацеленность на результат») как фактор повышения эффективности производства состоит не столько в исполнении работником всего технологического процесса, сколько в доскональном знании им его и знакомстве на опыте со всеми его операциями в порядке взаимопомощи и взаимозамены, свойственным командам, и участия в планировании всей деятельности.

Трактовка института КЦ как результата товарообменной эволюции институтов рынка труда и как результата уже самостоятельной эволюции в том же направлении, вылившейся в выделение инструментальных ценностей, соответствующих всем 4-м признакам товарообменного труда, позволяет существенным образом обогатить соответствующую концепцию в менеджменте. Дело в том, что в менеджменте отсутствует (или систематически не применяется) теория системы инструментальных ценностей, в связи с чем данная группа ценностей формируется случайным образом, даже несмотря на инструментальную трактовку сущности управления по ценностям, данную ее первыми теоретиками. Об этом говорит работа А. Шведова, в частности, те же 36 списков ценностей телекоммуникационных и IT-компаний. Хотя какие-то инструментальные ценности представлены всего в 14 списках из 36, т.е. в 39%! Из них только в четырех представлены ценности, характеризующие оба сущностных признака управления по ценностям, а именно ответственность за результат и командная работа, а лишь в 9 – главный (ответственность за результат)! [13] Это говорит о том, что 75% списков ценностей не соответствуют сущности управления по ценностям и бесполезны для повышения эффективности производства, если только раньше в данных компаниях не формулировались видение и стратегия (маркетинговые ценности) и имиджевые (брендовые) ценности компании, каковыми и выступают списки ценностей без главной инструментальной ценности.

Таким образом, нами даны ответы на вопросы, которые сами себе задают консультанты из области внедрения КЦ – почему списки КЦ часто оказываются бесполезными и почему отсутствует адекватное определение КЦ [14]? Причина – неотражение в них всех 4-х отличительных признаков товарообменного труда. И на самом деле, ценности определяются как правила поведения в компании, что в ней приветствуется, а что запрещено [13], добровольно

разделяемые сотрудниками организации убеждения и принципы взаимоотношений, отражаемые в правилах, нормах и языке общения (*BI TO BE*) [12], фундаментальные убеждения, на которых базируется бизнес, главные принципы взаимодействия с другими компаниями, сотрудниками и клиентами [15]. Поэтому определим КЦ как разделяемые сотрудниками убеждения о конкурентных преимуществах бизнеса, принципах взаимодействия с окружением и ценности ответственного (свободного) труда: ответственность, нацеленность на результат, свобода труда и отдыха, свобода выбора смежников, поставщиков и покупателей.

О случайном характере формирования списка инструментальных ценностей также говорит ориентация лиц, формулирующих ценности, на исследования частоты упоминаний тех или иных ценностей в списках, в том числе ценностей интересующего нас ряда, о чем говорит популярность соответствующих исследований. В исследовании А.А. Клименко приводятся КЦ нефтегазодобывающих предприятий Нижневартовска: успех, лидерство на рынке, демократический стиль руководства, качество работы, доверие, порядочность, уважение, открытость, здоровье, семья, материальное благополучие, результативность, честность, работа в команде [16, с. 65], из 14 которых только 2 характеризуют признаки товарообменного труда – результативность (исполнение интегрированных работ) и работа в команде (воздействие на смежников). Согласно другому исследованию, из 17 наиболее распространенных КЦ 4 ценности (нацеленность на результат, ответственность, командность, инициативность) характеризуют товарообменный труд или приблизительно 1/4, занимая в списке 6, 7, 9 и 10-е место соответственно [10]. Согласно исследованию А. Буркова, из 35 КЦ топ-100 компаний по уровню развития собственных HR-брендов 4 являются признаками товарообменного труда (командный дух, ответственность, нацеленность на результат, инициативность), занимающие в списке 2, 6, 12 и 18-е место соответственно [11]. Таким образом, ценности, отражающие сущность управления по ценностям, располагаются ближе к середине рейтингов (исключение – последний рейтинг), что говорит о неважности их упоминания в списках.

Специализированным институтом, выступившим результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда в направлении развития ответственного труда, стал институт квалификаций, олицетворяемый Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – ЕТКС). Основные части ЕТКС были разработаны еще в советское время, например, выпуск 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» был утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС 31 января 1985 г. № 31/3-30 [17]. Данный институт, с одной стороны, закрепил

за рабочими обязанность исполнять всю интегрированную работу в своем виде профессиональной деятельности по требованию работодателя, а с другой – стимулировал работодателя к закреплению за рабочими исполнения интегрированных работ, так как в соответствии с трудовым законодательством (сейчас – ст. 143 Трудового кодекса РФ) определение сложности работ, ставки зарплаты и присвоение разрядов стали осуществляться на основе ЕТКС [17]. На наш взгляд, появление института квалификаций означало окончательный разгром в нашей стране фордовского принципа «одно движение – одна работа», приход законодателя к однозначному пониманию того, что разделение труда в действительности приводит не к росту, а к падению эффективности производства. Следует отметить, что борьба с этим принципом началась в СССР еще с начала 1930-х гг. в виде растущих нареканий к Центральному институту труда, директор которого А.К. Гастев даже был репрессирован в 1938 г. [18], яркие примеры неэффективности разделения труда были получены в США во время Второй мировой войны, когда всю сборку авиамоторов (80 операций) стали поручать неграмотным негритянкам, которые осуществляли эту работу быстрее и качественнее, чем рабочие на конвейере, а с наиболее уничтожающей критикой разделения труда выступил еще в середине 1950-х гг. известный специалист по менеджменту П.Ф. Друкер [19, с. 291]. И ЕТКС закреплял за слесарем механосборочных работ даже низшего, 2-го разряда всю сборку, а именно сборку и регулировку простых узлов и механизмов, сборку таковых средней сложности с использованием специальных приспособлений [20], соответственно, за слесарем 6-го разряда – сборку, регулировку, испытание и сдачу сложных и экспериментальных, уникальных машин, станков, агрегатов и аппаратов [21]. Представляется, что введение данного института, направленное на повышение эффективности производства путем вменения работникам обязанности исполнения интегрированных работ, было обусловлено исчерпанием у СССР в начале 1980-х гг. возможности экстенсивного развития экономики в части использования трудовых ресурсов.

Следует, однако, отметить, что П.Ф. Друкер, критикуя еще в вышеуказанное время фордовский принцип, одновременно критиковал и такое «слепое пятно» научного менеджмента Ф.У. Тейлора, как разделение планирования и исполнения. Как отмечал П.Ф. Друкер, в условиях внедрения новых технологий, когда рутинные операции осуществляются машинами, только исполнение рабочими единых работ может обеспечить поддержание качества работ, а их труд не может быть организован, если исполнение работы отделить от планирования. Как подчеркивал П.Ф. Друкер, чтобы следить за исправностью машин, программировать, устанавливать оборудова-

ние и управлять им, рабочему нужны знания, ответственность и принятие решений, т.е. планирование, причем завтра рабочие должны уметь планировать лучше, чем сейчас это делают их непосредственные начальники [19, с. 282-287]. Заметим, что возврат рабочим функции планирования (функций по управлению своим трудом), отобранной у них в начале XX в., соответствует 1-й стадии освобождения труда, а переход к интегрированным работам – 2-й стадии, а одновременная критика П.Ф. Друкером соответствующих догм говорит о том, что в условиях НТП обе функции должны быть возвращены рабочим одновременно.

Казалось бы, звучащим уже более чем полвека требованием современности было введение в обязанности слесаря механосборочных работ, а тем более – оператора автоматической сборочной линии, функций по разработке и совершенствованию (планированию) собственной деятельности. И вот с 1 июля 2016 г. в нашей стране началось внедрение «профессиональных стандартов», идущих на замену ЕТКС и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), признанных несовременными. Согласно Федеральному закону от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”», профессиональный стандарт (профстандарт) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции. Работа по переходу на профстандарты была инициирована еще в 2012 г. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», предусматривавшем, в частности, разработку и утверждение к 2015 г. не менее 800 профстандартов. Целью внедрения профстандартов было решение остро стоящей перед страной проблемы непрофессионализма в разных сферах деятельности, и предполагалось, что постепенно они станут обязательными для применения всеми хозяйствующими субъектами без исключения. Внедрение профстандартов пока еще не отменяет действия ЕКС и ЕТКС, и работодатели могут выбирать, опираться им на справочники или на профстандарты. При этом в ряде случаев применение профстандартов является обязательным, например применение стандарта «бухгалтер» для главных бухгалтеров ряда типов организаций (публичное акционерное общество, страховая организация и т.д.) [22].

И, к сожалению, ничего революционно нового в обязанности рабочих в рассматриваемом отношении профстандарты не внесли. Так, профстандарт для такого вида профессиональной деятельности, как сборка автотранспортных средств и их компо-

нентов (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 681н) предусматривает трудовые функции 3, 4, 6 и 7-го уровней квалификации. При этом трудовые функции или отдельные трудовые действия, состоящие в разработке и совершенствовании осуществляемых процессов, для непосредственных исполнителей производственных процессов в данном виде деятельности не предусматриваются – ни для исполнителей ручной сборки (слесарей механосборочных работ 2, 3, 4, 5-го разряда, операторов механосборочных работ – 3-й уровень квалификации, обобщенная трудовая функция «сборка, проверка и регулировка параметров автотранспортных средств и их компонентов»), ни для исполнителей машинной сборки (операторов – наладчиков автоматизированных и роботизированных сборочных линий, наладчиков станков и манипуляторов с программным управлением 4, 5, 6-го разряда – 3-й уровень квалификации, обобщенная трудовая функция «управление работой автоматизированных и роботизированных сборочных линий и комплексов в автомобилестроении»).

Лишь одно трудовое действие из области самоуправления предусмотрено данным стандартом – для контролеров исполнителей ручной сборки (контролеров станочных и слесарных работ 2, 3, 4, 5-го разряда, контролеров механосборочных работ – 3-й уровень квалификации, обобщенная трудовая функция «контроль качества сборки и регулировки автотранспортных средств и их компонентов»). Это трудовое действие всего лишь по разработке предложений по предупреждению выпуска бракованных изделий.

Трудовая функция по разработке и совершенствованию производственных процессов, как и прежде, вменяется непосредственным начальникам непосредственных исполнителей и контролеров ручной сборки (мастеров, старших мастеров, начальников смены – 4-й уровень квалификации, обобщенная трудовая функция «оперативное управление основными и вспомогательными операциями производства сборки автотранспортных средств и их компонентов»). Это функция «разработка предложений по повышению производительности сборочного производства в автомобилестроении», в которой представлены, в частности, такие действия, как разработка комплекса мероприятий по модернизации оборудования и оснастки, разработка мероприятий по повышению эффективности производственного процесса и разработка мероприятий по мотивации производственного персонала к повышению качества и производительности труда [23].

В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов (далее – ЛНА) не могут ухудшать положение работников по сравнению с тем, которое установлено законодательством о труде,

иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором [24]. Поскольку же должностные инструкции относятся к ЛНА [25], то работодатели не вправе требовать от работников квалификации, выше установленной в профстандартах, и, следовательно, от исполнителей ручной и машинной сборки – исполнения на основной работе функций по разработке и совершенствованию собственной деятельности, т.е. трудовое законодательство здесь ставит прочный заслон на пути освобождения труда в отношении управления собственным трудом. По нашему мнению, законодатель мог бы включить в обязанности исполнителей хотя бы высшего разряда функции по разработке и совершенствованию исполняемых ими процессов.

Положение спасает наличие институтов свободного труда, предоставляющих работникам право управления собственным трудом, а именно институтов совмещения профессий и рационализаторства. Что касается совмещения, то рабочий может получить соответствующие функции, совмещая с основной работой должность того же мастера или начальника смены, для которой они предусмотрены (см. выше). Следует отметить, что данное право получило закрепление в типовых должностных инструкциях. Так, в типовой должностной инструкции банщика представлены такие разделы, как общие положения, функции, должностные обязанности, права и ответственность работника. Среди должностных обязанностей банщика функции по разработке (совершенствованию) исполняемых процессов отсутствуют, но в составе прав банщика фигурирует право вносить предложения по совершенствованию организации и методов выполняемой работы (другие права: получать все социальные гарантии, требовать содействия в осуществлении обязанностей и реализации прав, требовать создания условий для выполнения обязанностей, знакомиться с проектами решений, касающихся своей деятельности, запрашивать документы, необходимые для исполнения обязанностей, повышать квалификацию) [26].

Доказательством существования тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда является появление и эволюция института социалистического соревнования в СССР, которое изначально добровольного превратилось в 1930-е гг. в «добровольно-принудительное», в связи с чем может быть рассмотрено как институт ответственного труда. В работе Ю.И. Будович было показано, что появление и эволюция социалистического соревнования были связаны с последовательным задействованием на производстве всех четырех факторов более высокой эффективности товарообменного труда по сравнению с трансфертным, соответствующих группам специфических функций товарообменного труда [27, с. 34-35]. Институт социалистического соревнования возник как институт «коммунистиче-

ских субботников», первый из которых состоялся 12 апреля 1919 г., что означало наделение рабочих функциями по самостоятельному распределению труда во времени. Появление движения ударников во 2-й половине 1920-х гг. означало наделение рабочих функциями по управлению собственным трудом (в виде рационализаторства, состоящего в интенсификации трудовых процессов). Появление в 1929 г. соревнования со смежными рабочими местами, бригадами, предприятиями и т.д. означало наделение работников функциями по воздействию на смежников. А появление в конце 1930-х гг. такой разновидности стахановского движения, как движение за совмещение смежных профессий, означало наделение работников функциями по исполнению интегрированных работ.

Таким образом, на примере институтов корпоративных ценностей, квалификаций и социалистического соревнования доказано существование тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда в направлении развития ответственного труда, рассмотрены проблемы соответствующих институтов и даны рекомендации по их совершенствованию.

Литература:

1. Будович Ю.И., Лебедев К.Н. Место финансов в современной экономике (Экономика без финансов) / Под ред. К.Н. Лебедева. – Краснодар: Изд-во НИИ экономики ЮФО, 2020. – 186 с.
2. Лебедев К.Н. Сущность цифрового рубля с точки зрения экономической теории // Экономические науки. – 2022. – № 2 (207). – С. 97-105. – DOI: 10.14451/1.207.97.
3. Лебедев К.Н. Труд трансфертный и товарообменный // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 9-14. – DOI: 10.14451/1.203.9.
4. Лебедев К.Н. Освобождение труда с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 15-23. – DOI: 10.14451/1.203.15.
5. Лебедев К.Н. Индивидуальное хозяйство – самая эффективная форма хозяйствования? // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 38-47. – DOI: 10.14451/1.206.38.

6. Афанаскина Е.М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 7-18. – DOI: 10.14451/1.206.7.
7. Будович Ю.И. Товарообменная трансформация трудовых отношений в рамках традиционного трудового договора // Экономические науки. – 2021. – № 10 (203). – С. 24-30. – DOI: 10.14451/1.203.24.
8. Афанаскина Е.М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 19-27. – DOI: 10.14451/1.206.19.
9. Кабалина В.И., Чеглакова Л.М. Корпоративные ценности в управлении российскими компаниями // Российский журнал менеджмента. – 2013. – Т. 11. – № 3. – С. 5-30.
10. Как разработать систему корпоративных ценностей // Freelancehack. – URL: <https://freelancehack.ru/articles/services/kak-razrabotat-sistemu-korporativnyh-tsennostej>
11. Бурков А. Что лежит в основе корпоративных ценностей. – URL: <https://blog.iteam.ru/chto-lezhit-v-osnove-korporativnyh-tsennostej/>
12. Определение корпоративных ценностей. – URL: [BITOBE_Upravlenie_cherez_korporativnye_tsennosti.pdf](https://bitobe.ru/management/cherez_korporativnye_tsennosti.pdf)
13. Шведов А. Примеры корпоративных ценностей известных компаний и организаций по сферам деятельности // Стратегическое Re: шение. – URL: https://re-shenie.ru/news/primiery_tsiennostiei_kompanii
14. Тамберг В. Реальная ценность корпоративных ценностей // Деловой мир. 20.03.2012 – URL: <https://delovoymir.biz/realnaya-cennost-korporativnyh-tsennostey.html>
15. Трепольский Д. Ценности компании: зачем они нужны // vc.ru.14.03.2019 – URL: <https://vc.ru/hr/61144-cennosti-kompanii-zachem-oni-nuzhny>
16. Клименко А.А. Ценности и мифы как ядро корпоративной культуры // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2010. – № 4 (24). – С. 64-66.
17. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks>
18. Центральный институт труда // Мемориал – топография террора. – URL: <https://topos.memo.ru/en/node/501>
19. Друкер П.Ф. Практика менеджмента / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2002. – 398 с.
20. Профессия Слесарь механосборочных работ (2-й разряд) в Едином Тарифно Квалификационном Справочнике. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks/slesar-mehanosborochnyh-rabot-2>
21. Профессия Слесарь механосборочных работ (6-й разряд) в Едином Тарифно Квалификационном Справочнике. – URL: <https://ppt.ru/classifier/etks/slesar-mehanosborochnyh-rabot-6>
22. Форштрегер Э. Профстандарты в вопросах и ответах. – URL: <https://kontur.ru/articles/4473>
23. Профессиональные стандарты // Минтруд России, ВНИИ Минтруда России. – URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/>
24. Трудовой кодекс (ТК РФ) // СПС ГАРАНТ. – URL: <https://base.garant.ru/12125268/>
25. Локальные акты: виды, назначение, порядок принятия // Клерк. – URL: <https://www.klerk.ru/law/articles/402224/>
26. Должностная инструкция банщика. – URL: <http://prom-nadzor.ru/content/dolzhnostnaya-instrukciya-banshchika>
27. Будович Ю.И. Сущность социалистического соревнования с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. – 2022. – № 1. – С. 28-37. – DOI: 10.14451/1.206.28.

The Emergence and Evolution of Responsible Labor Institutions from the Point of View of the Global Trend in the Labor Market

Afanaskina E.M.

Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow)

In this article, from the point of view of the global trend in the labor market, consisting in the displacement of transfer labor by commodity exchange labor; the essence and evolution of such institutions of the traditional labor market (labor contract), related to institutions that charge employees with performing specific functions of commodity exchange labor without their consent (institutions of responsible labor), as institutions of corporate values and qualifications, are considered, the problems of the relevant institutions of the labor market are identified and recommendations for their improvement are formulated.

Key words: labor market institutions, corporate values, qualifications

