

УДК 331.101.52: 331.101.54
DOI: 10.17223/19988648/35/7

Р.А. Долженко

ПРЕДПОСЫЛКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ И ХАРАКТЕРА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ¹

Статья посвящена изучению современных изменений в содержании и характере труда, обусловленных становлением инновационной экономики. Показано несоответствие традиционных представлений о данных категориях актуальным требованиям рынка. Выделены ключевые проявления изменения содержания и характера труда в современных условиях. Зафиксировано, что противоречивость данных изменений приводит к накоплению проблем в сфере социально-трудовых отношений. Определены позитивные и негативные тенденции в изменениях в сфере труда, которые можно обозначить как «гуманизация труда» и «прекаризация труда». Показано, что даже элементы гуманизации труда несут в себе негативные последствия для некоторых субъектов труда, что обусловлено спецификой этапа формирования адекватной системы трудовых отношений в стране, накоплением противоречий между действующими и складывающимися условиями реализации труда.

Ключевые слова: инновационная экономика, труд, содержание труда, характер труда, формы труда, прекаризация труда, гуманизация труда.

Введение

Известно, что одним из первых экономистов, поставивших вопрос о значении труда как основополагающей категории всей системы экономических отношений был У. Петти, его представления в части значения труда как источника богатства, по сути, являются краеугольным камнем современной экономики труда, а утверждение «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать» (по крайней мере, его первая часть), стало тем императивом, который актуален до сих пор.

К. Маркс, отдавая должное роли У. Петти в развитии экономической мысли, продолжил его основополагающую идею о значении труда и довёл её до логического завершения, сформулировав постулат о том, что труд лежит в основе любой хозяйственной деятельности, поэтому все экономические явления и процессы в политической экономии отражают различные проявления человеческого труда. Однако эта связь может быть и обратной. Формы труда не только отражают развитие экономической парадигмы, но и определяются под её влиянием. В результате происходящих в современной экономике изменений меняются и такие базовые категории экономики труда, как содержание и характер труда. В долгосрочной перспективе подобные трансформации, например в подходах к разделению труда, способны радикально изменить не только экономическую формацию, но и общественную.

¹ Выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания в сфере научной деятельности ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет». Код проекта № 2014/2-752.

Тема трансформации труда через призму изменений в системе трудовых отношений в последние годы является достаточно частым объектом для научных работ. В частности, проблемы происходящих институциональных трансформаций в системе внутрифирменных трудовых отношений были рассмотрены в статье Е.Г. Калабиной, среди их катализаторов были выделены: недоверие к институту контракта, оппортунизм субъектов труда, высокие издержки стандартных форм занятости и др. [1]. В работе Е.В. Янченко также были выделены тенденции в развитии системы трудовых отношений: флексибилизация (усиление гибкости), деформализация (расширение практик неформального регулирования), индивидуализация подходов к управлению, усложнение форм материального стимулирования [2]. Сибирский учёный Е.В. Нехода говорит о необходимости модернизации социально-трудовых отношений, которая должна выражать новое качество социализации субъектов трудовой деятельности, под социализацией трудовых отношений учёный понимает в первую очередь гуманизацию труда [3].

Однако считаем, что анализ происходящих трансформаций в системе трудовых отношений необходимо начать с оценки трансформации более глубоких, основополагающих факторов, таких ключевых, атрибутивных категорий, как «содержание труда» и «характер труда». Соглашаясь с мнением А.И. Рофе [4], можно утверждать, что именно содержание и характер труда во взаимосвязи отражают фундаментальные основы трансформации трудовых отношений в современных условиях. Поэтому для понимания происходящих изменений в системе трудовых отношений необходимо выявить, в каких направлениях меняются содержание и характер труда. Рассмотрим, что означают данные понятия и в каких направлениях они изменяются в современных условиях.

Сущность категорий «содержание труда», «характер труда», «формы труда»

С точки зрения А.И. Рофе, содержание труда – это совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью, последовательностью выполнения [4]. В отечественных учебниках по экономике труда наиболее распространена трактовка данного понятия, которая основана на функциональном подходе, в соответствии с ней содержание труда – это совокупность качественно определённых трудовых функций, она характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства. Другими словами, эта категория отражает функциональные особенности конкретного вида труда. Содержание труда характеризует не только функции, но и структуру общественного производства, позволяет понять, из каких элементов она состоит.

В более узкой, технологической трактовке содержание труда может быть представлено как описание алгоритмов воздействия работника на предмет труда с помощью средств труда с целью удовлетворения личных и общественных потребностей. Каждый цикл такого алгоритма завершается созданием определённого продукта/услуги. Таким образом, содержание труда раскрывает взаимосвязь между предметом труда, средствами труда и формами органи-

зации производственного процесса. Содержание труда, как правило, разграничивают в соответствии с разнообразием профессий, специальностей.

В свою очередь, характер труда выражает социально-экономический способ соединения работника со средствами труда и отражает процесс взаимодействия человека как субъекта труда с обществом и другими субъектами. Другими словами, характер труда выражает форму его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса и отличительные черты, свойственные тому или иному способу производства. Основные различия в характере труда определяют положение субъектов труда в системе общественного производства.

К. Маркс подчёркивал, что характер труда всегда используется с тем или иным предикатом. Например, труд по характеру может быть отчуждаемым, конкретным, непосредственно общественным, принудительным и т.д. Также К. Маркс открыл двойственный характер труда, эта идея лежит в основе марксистской экономической теории [5], отметим, что в этом направлении он смог значительно развить идеи ранее упоминаемого У. Петти, который не понимал двойственный характер труда. К. Маркс демонстрировал противоречивость труда через дихотомию: конкретный–абстрактный, простой–сложный и т.д. Ключевая особенность характера труда состоит в единстве противоположностей труда, создающего товар и выступающего в двух формах – конкретного труда и абстрактного труда.

Конкретный труд – это труд, затрачиваемый в определённой форме и качественно отличающийся от всех других видов труда. Именно эта сторона характера труда отражает создание потребительских стоимостей. В свою очередь, второй аспект характера труда, его абстрактная форма, был введён в оборот К. Марксом для того, чтобы показать процесс абстрагирования конкретного труда на рынке в процессе образования стоимости продукта труда, сведения его к однородным категориям, лишённым качественных особенностей. Сам Маркс понимал характер труда как «определяемый общественной связью процесс жизни капитала, его образования и постоянного обновлённого внедрения в производство» [6. С. 52]. И если конкретный труд выражает физиологическую сторону труда, то абстрактный – социальную, особую форму проявления общественного труда.

Можно отметить, что в настоящее время в научной среде фиксируется частичное «забвение» представлений отечественных учёных о сути и соотношении базовых трудовых категорий К. Маркса. Проведённый контент-анализ публикаций на тему труда, содержания и характера труда в отечественном библиографическом агрегаторе E-library позволяет сделать вывод о том, что лишь ряд представителей классической советской школы экономики труда свободно оперируют данными категориями, в том числе вступая в полемику с идеями К. Маркса [4], в то время как более молодое поколение учёных в своих работах их не использует либо допускает ошибки и вульгаризацию понятий. Для подчёркивания представлений, о которых сейчас идет речь, приведём схему соотношения между выражением форм содержания и характера труда в представлении К. Маркса (рис. 1).

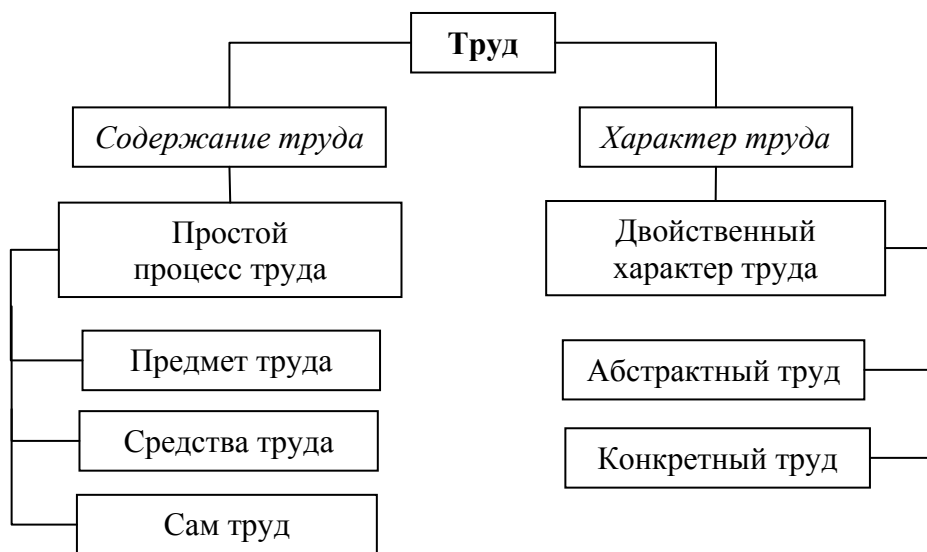


Рис. 3. Соотношение содержания и характера труда у К. Маркса

Как видно из схемы, двойственность присуща характеру труда, в то время как содержание труда лишено этой характеристики. А там, где есть двойственность, заложен потенциал противоречия, именно поэтому характер труда также может подвергаться изменению. Однако в силу того, что прогресс сосредоточен в поле содержания труда, направлен на изменение предмета и средств труда, но не его характера, необходим пересмотр подходов к возможностям трансформации характера труда в современных условиях.

Подчеркнем, что воззрения современных отечественных учёных на содержание и характер труда во многом определяются влиянием представлений об их сути, сформированным в годы советской науки, в частности, теорий экономики и социологии труда. Как отмечает О.И. Мартыничук в своём исследовании [7], одна из проблем дихотомии трактовки базовых категорий экономики труда в отечественной и зарубежной науках определяется тем, что в период 70–80-х гг. XX в., советские учёные-марксисты исследовали «преимущества социализма», в ходе которого было проведено чёткое разделение двух сторон труда – его содержания и характера. В силу того, что формация социализма виделась в ту эпоху незыблемой, НТП в сфере информационных технологий ещё не проявил себя, представления о динамике, трансформации труда не прорабатывались, а под развитием труда понимался рост производительности труда, уровня квалификации работников и прочих подобных показателей. «Отголоски» сформированных в те годы понятий проявляют себя до сих пор в отечественной экономике труда, накладывают консервативный отпечаток на точки зрения ряда авторов. В то время как западные исследователи, в первую очередь представители институциональной теории, в условиях разочарования в «содержании традиционного капитализма» сосредотачивали своё внимание на футурологических перспективах развития труда в будущем, в частности, его технико-организационного содержания. Именно поэтому в

зарубежной науке достаточно подробно исследованы инновационные процессы, но практически не проработан категориальный аппарат экономики труда. Это неправильная ситуация, поскольку сущностная концепция должна соответствовать эпохе, основным тенденциям развития общества, а не загнивать в новые экономические условия и законы, как в «прокрустово ложе». По мнению Е.В. Неходы, в современных условиях «любые попытки совершенствования общих теоретических схем обречены на провал, пересмотра требует вся господствующая трактовка законов общественного развития в целом, вступившего в новую стадию социализации» [3].

Разнообразие подходов к определению сущности содержания и характера труда в первую очередь может быть объяснено тем, что данные категории рассматриваются в разных науках (экономике труда, социологии труда, философии труда, психологии труда и др.) с точки зрения различных критериев. Кроме того, изменение различных сторон труда происходит в обществе неравномерно, некоторые отрасли, рынки, компании «запаздывают» с принятием прогрессивных инноваций в сфере труда, что в итоге приводит к одновременному существованию в обществе различных форм организации труда и занятости, несмотря на строгую регламентацию трудовой сферы нормами трудового законодательства.

После того как мы рассмотрели сущность содержания и характера труда, провели между ними разграничения, определили те аспекты, которые могут быть значимы в контексте исследования трансформации системы трудовых отношений, проанализируем, каким образом меняются содержание и характер труда в условиях формирования инновационной экономики. Как известно, инновационная экономика – такой тип экономики, в котором прибыль создаётся за счёт генерации избыточного потока инноваций. В силу сложности определения границ между традиционной рыночной и инновационной экономикой, не до конца сформировавшимися подходами к выделению критериев инновационности и рядом других причин мы будем исходить из того, что в современной системе экономических отношений одновременно представлены обе эти парадигмы, однако отмечается тенденция к увеличению доли инновационного сектора. Является ли складывающаяся в настоящее время инновационная экономика основой для формирования новой экономической формации – покажет время, однако уже сейчас она оказывает значительное влияние на общество, в том числе на труд и систему трудовых отношений.

Ключевые изменения в содержании и характере труда в условиях становления инновационной экономики

Рассмотрим ключевые изменения, происходящие в содержании и характере труда в современных условиях, обусловленных влиянием инновационной экономики. Отметим, что данное направление исследований, как правило, рассматривается в контексте экономической теории. Данная тема в большей степени исследована в различных диссертационных работах, например, интерес к данной области научного знания проявляли такие учёные, как: О.И. Мартычук, которая исследовала противоречия и интегративные тенденции в развитии общественной формы труда [7], И.В. Крылатова с иссле-

дованием изменений в характере и содержании труда в постиндустриальной экономике [8], В.И. Романчевский, изучивший влияние изменения содержания и характера труда на образовательную систему [9], и др. Эти работы в первую очередь затрагивают проблемы политической экономии и роли труда в её развитии, они были выполнены по специальности 08.00.01 – экономическая теория, поэтому можно обозначить дефицит практико-ориентированных исследований содержания и характера труда, результаты которых могли бы быть использованы в хозяйственной деятельности организаций.

Прежде всего необходимо подчеркнуть фрагментарность трансформаций, происходящих в сфере труда. На практике можно встретить как проявления современных тенденций, адекватных требованиям современности и НТП, так и консервативных, сформировавшихся в условиях традиционной и индустриальной экономики. Отметим, что для современной системы трудовых отношений, как никогда, характерна дихотомия, о которой писал К. Маркс. С одной стороны, рост актуальности творческих форм труда, с другой – усиление репродуктивных форм.

Действительно, трансформации в содержании труда повышают требования к интеллектуальным и творческим способностям работников. В условиях постоянных изменений такие работники должны принимать уникальные решения в постоянно меняющейся обстановке. В то же самое время стандартизация деятельности, разработка и апробация эффективных алгоритмов трудового поведения приводят к снижению требований к работникам, за исключением исполнительности, которая должна быть максимально высока. Такой персонал должен выполнять однообразную, монотонную работу, в которой значение индивидуальных качеств и талантов личности минимизируется. Как результат, к данным работникам выдвигаются абсолютно разные требования в отношении квалификационного уровня. В случае с рутинной работой они минимальны, в отношении сложных процессов труда – растут запросы работодателей к квалификации и компетенциям работников. Подобные противоречия находят своё выражение в двух абсолютно разнонаправленных тенденциях в сфере труда – гуманизации и прекаризации труда.

Под гуманизацией труда понимается целый комплекс практических инструментов, используемых работодателем, которые максимально приспособляют к желаниям и потребностям работников их условия труда, режимы труда и другие характеристики работы, не ущемляя экономических интересов собственника. Целью гуманизации труда выступает стремление максимизировать эффективность труда работников за счёт обогащения содержания их труда. Кратко охарактеризуем основные направления гуманизации труда и их проявления в современном обществе.

Создание нормальных условий работы – это базовое требование, которое закреплено во многих конвенциях Международной организации труда, регламентирующее различные сферы трудовой деятельности – обеспечить безопасность и здоровье человека на производстве. Несмотря на проводимую работу в этом направлении, проблема незащищённости работников на территориях отечественных компаний по-прежнему актуальна. Например, согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, в России за период с января по сентябрь 2015 г. от несчастных случаев на производстве пострадало

5 690 человек, треть всех чрезвычайных происшествий закончилась смертельным исходом, при этом сумма произведённых компенсационных выплат превысила 5,1 млрд руб. [10].

Гибкое рабочее время – система, позволяющая работникам определять (в некоторых пределах) часы работы с тем условием, что они обязательно присутствуют на ней в основное время и отработывают положенное число часов в неделю. Как отмечает И.В. Цыганкова в своей работе, гибкое рабочее время активно используется в Европе; так, в Германии в 2000 г. уже 85% занятых работали, используя гибкое рабочее время, а различные его модели применялись на 2/3 немецких предприятий [11].

Гибкие рабочие места – выполнение рабочего задания не в офисе, а дома (надомный труд). Данная форма гуманизации труда была регламентирована 184-й рекомендацией МОТ – «Рекомендацией о надомном труде». Согласно данной рекомендации под надомным трудом понимается работа, которую лицо, именуемое надомником, выполняет по месту жительства или в других помещениях по выбору, но не в помещениях работодателя; за вознаграждение; с целью производства товаров или услуг согласно указаниям работодателя. Отдельной разновидностью надомного труда является телеработа – форма организации совместной трудовой деятельности, при которой работодатель и наёмный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Гибкая система стимулирования – служащие могут самостоятельно подобрать себе удобную комбинацию системы страхования с различными формами премий. Примером подобной системы в отечественной практике является программа «Социальная карта», которая используется в Банке ВТБ. Сотрудники банка в течение отчётного года, в зависимости от результатов своей деятельности, получают виртуальные средства, которые они могут использовать для софинансирования пенсии, улучшения своего социального пакета, покупки более дорогой программы ДМС.

Контингентная занятость – система занятости, которая предполагает привлечение к работе временных работников, занятых на неполную ставку, а также договорных работников. Данная форма занятости активно используется за рубежом, к тому же, в отличие от российской практики, она достаточно подробно регламентирована. Например, 7 лет назад Европейский парламент и Совет Европейского союза приняли «Директиву о труде в агентствах временной занятости», согласно которой условия труда временных работников должны быть такими же, как и у обычных работников данной организации. В России ФЗ «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» так и не был принят, его проект вызвал значительную критику со стороны экспертов в силу того, что был направлен на защиту интересов работодателей, а не временных, заёмных работников. Оценка масштабов использования одной из разновидностей контингентной занятости – неполной занятости в России, показывает, что она занимает незначительный удельный вес на рынке труда. В работе И.В. Цыганковой показано, что в 2009 г. значение удельного веса занятых неполный рабочий день составило 1,7; в 2010 г. – 2,6; в 2011 г. –

0,09; в 2012 г. – 0,07% от общей численности занятых, что обусловлено тем фактом, что в условиях кризисов администрация предприятий активно использует данную форму занятости, нивелируя её положительные аспекты [11]. Можно спрогнозировать резкое увеличение данного показателя в 2015–2016 гг.

Система управления эффективностью деятельности – сотрудники могут принимать участие в постановке целей, которые они должны реализовать в ходе трудовой деятельности, самостоятельно оценивать результаты своего труда и др. Данная практика нашла своё применение лишь в нескольких крупных отечественных компаниях, например, в Сбербанке России. В данной организации в 2012 г. была внедрена подобная система, которая в настоящий момент охватывает всех сотрудников компании (более 200 тысяч работников), и др.

Таким образом, обзор направлений гуманизации труда в отечественной практике показал, что данный процесс не однозначен. В связи с неразвитостью данных форм взаимодействия работодателя и работников в России многие положительные аспекты гуманизации труда себя не проявляют, некоторые ее инструменты используются бизнесом для решения локальных оптимизационных вопросов. Но если даже с положительной стороны трансформации содержания и характера труда в отечественной практике все не так хорошо, то как обстоят дела с негативной?

Таковой, с точки зрения ряда учёных, является целый комплекс проблем в сфере труда и трудовых отношений, который обозначается понятием «прекаризация труда». Подчинение традиционных сфер экономики требованиям постиндустриального общества приводит к тому, что работники, занятые в массовом индустриальном производстве либо в сфере предоставления простых услуг, получают низкую заработную плату, им предоставляется минимальный уровень социальных гарантий, одновременно от них требуется, чтобы они жертвовали все свои ресурсы во благо организации – временные, физические, интеллектуальные, эмоциональные и др. Данная тенденция нашла своё отражение в концепции прекаризации труда (от англ. precarious – нестабильный, шаткий, неустойчивый, непрочный) – оскудение содержания труда, нивелирование прав со стороны работников и обязанностей со стороны работодателя. Концепция «прекаризации труда» по своей сути является антонимом концепции «корпоративной социальной ответственности» применительно к трудовым отношениям.

Содержательная сторона прекаризации состоит не в том, что работники лишаются каких-либо прав, а в том, что при ней фактически происходит резкое снижение насыщенности содержания трудовых отношений. Это явление охватывает в большей степени работников, занятых как в традиционных, однако её проявление можно обнаружить, так и в новых, недавно появившихся отраслях экономики. Например, аутсорсинг может рассматриваться как форма прекаризации труда, так как при его использовании работник может подвергаться большей эксплуатации по сравнению с традиционными формами труда, он не волен выбирать конкретное место своей работы (аутсорсинг-фирма может направить его к любому заказчику), гарантии его занятости ниже по сравнению с работниками обычной организации и т.д.

Прекаризация труда была всегда, но никогда до этого она так отчётливо не проявляла себя на фоне постиндустриальных форм трудовых отношений. Контраст между тем, какой может быть трудовая деятельность в её лучших проявлениях (самореализация, вовлечение в труд, постоянное развитие, поиск новых горизонтов и т.д.), и тем, какой она является здесь и сейчас (задержки в выплате заработной платы, размер вознаграждения, сопоставимый с минимальным прожиточным минимумом, снижение уровня квалифицированного труда, обесценивание своей деятельности и т.д.), обнажает действующие проблемы и противоречия в трудовой сфере. В свете цикличности развития экономики особенно злободневной становится использование в некоторых работах вместо понятия «пролетариат» понятие «прекариат» [12].

Изменения, которые происходят в настоящее время в традиционной модели наёмного труда, приводят к тому, что трудовые отношения сильно отличаются от тех ранних вариантов, которые существовали на заре капиталистических отношений и основывались на жёсткой эксплуатации работников. Труд уже не только выступает в качестве основной формы материального жизнеобеспечения, но в нем и с его помощью человек получает возможность проявить свои лучшие личностные качества, в том числе во благо общества, реализовать целый комплекс интересов, удовлетворить не только физические, но и духовные потребности. Также возрастает значение социального измерения труда – в ходе трудовых отношений человек развивает свои действующие социальные связи, устанавливает новые, разрушает старые.

Тенденции трансформации содержания и характера труда в условиях формирования инновационной экономики позволяют предположить, что поляризация традиционного и инновационного в труде будет только усиливаться. С одной стороны, трудовая деятельность в инновационных отраслях экономики будет развиваться и улучшать статус наиболее ценных сотрудников (вплоть до статуса свободных агентов с гарантированными контрактами), с другой – положение менее ценных работников будет ухудшаться (вплоть до их закрепощения или полного отказа от постоянной работы). В то же время старые индустриальные и традиционные отрасли (и соответственно, старые формы трудовых отношений) вынуждены будут удерживать свою конкурентоспособность за счёт усиления эксплуатации, чтобы сохранять возможность сотрудничать с новыми отраслями [13].

Таким образом, самой проблемной и противоречивой зоной трудовых отношений является та часть, которая находится на стыке новых, инновационных форм трудовых отношений и старых, традиционных и индустриальных, и, значит, необходима проработка возможностей устранения данных противоречий, приведения в соответствие характеристики действующей системы трудовых отношений и потребностей новой экономики.

Заключение

Изучение содержания и характера труда показало, что под воздействием потребностей формирующейся инновационной экономики они подвергаются ряду изменений, которые сказываются как положительно, так и отрицательно на системе трудовых отношений. Было выявлено, что традиционные пред-

ставления о содержании и характере труда не отражают динамический характер изменения общественной и экономической жизни.

В ходе анализа были представлены ключевые направления изменений характера и содержания труда, которым свойственно крайняя поляризация проявлений. В частности, в системе трудовых отношений были выявлены негативный тренды, которые можно обозначить как прекаризация труда, и положительные изменения, объединяемые в совокупности инструментов гуманизации труда.

В заключение работы можно сделать вывод о том, что продолжают накапливаться противоречия между традиционными формами трудовых отношений и потребностями современного общества, а значит, необходимо реализовывать начинания, которые способны их сгладить, в противном случае их обострение может крайне негативно сказаться на жизни всего общества.

Литература

1. Калабина Е.Г. Институциональные изменения в сфере внутрифирменных трудовых отношений // Изв. Урал. гос. экон. ун-та. 2004. Т. 9. С. 61–67.
2. Янченко Е.В. Управление развитием социально-трудовых отношений: теоретико-методические основы // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2014. № 1 (25). С. 66–79.
3. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестн. Том. гос. ун-та. 2007. № 302. С. 160–167.
4. Рофе А.И. Теоретические представления о труде // Труд и социальные отношения. 2005. № 2.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М., 1995. Т. 3. 905 с.
6. Мухаметлатыпов Ф.У. Политэкономию труда. Уфа, 2001.
7. Мартычук О.И. Противоречия и интегративные тенденции развития общественной формы труда в процессе постиндустриализации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2001.
8. Крылатова И.В. Изменение характера и содержания труда в постиндустриальной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2001.
9. Романчевский В.И. Изменение содержания и характера труда в условиях глобализации и задачи образовательной системы: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2006.
10. В 2015 году каждый третий несчастный случай на производстве заканчивался смертельным исходом [Электронный ресурс]. URL: <http://nsk.zarplata.ru/news/2294903/> (дата обращения: 10.02.2016).
11. Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 71–86. URL: <http://old.creativeconomy.ru/articles/62224/>
12. Мармер Э. Что такое прекариат // Neue Zeiten. 2009. №05(071).
13. Котляров И.Д. Неустойчивые формы занятости в постиндустриальной экономике // Формування ринкової економіки. Збірник наукових праць. 2014. № 31. С. 407–416.

R.A. Dolzhenko

Department of Sociology of Labor and Human Resource Management, Altai State University, Barnaul, Russia

E-mail: snurk17@gmail.com.

PRECONDITIONS AND CONSEQUENCES OF CHANGES IN THE SCOPE AND NATURE OF LABOR IN THE CONTEXT OF INNOVATION ECONOMY FORMATION

Keywords: Innovation economy; Labor; Scope of labor; Nature of labor; Forms of labor; Precarization of labor; Humanization of labor.

The article is devoted to the study of contemporary changes in the scope and nature of labor, due to the influence of the innovation economy. The discrepancy between the traditional notions of these categories and the current requirements for the market is studied. The key manifestation of changes in the scope and nature of labor under the current conditions are highlighted. It stipulates that the inconsistency of these changes leads to accumulation of problems in the field of social and labor relations.

The basic categories of labor economics such as the scope and nature of labor are changing because of the ongoing changes in today's economy. In the long term such transformations, for example, in the approach to division of labor, can radically change not only the economic formation, but also the public.

The scope of labor is a set of quality of certain job functions, which describes specific types of employment in the manufacturing process. Scope of labor, usually delimit in accordance with a variety of occupations, specialties.

The nature of work expresses the socio-economic approach to connecting employees with means of labor, and reflects the process of human interaction as the subject of labor with the community and other stakeholders.

The paper shows that labor occurring in the area of change is characterized by fragmentation. In practice, it can be seen as manifestations of modern trends that are adequate to the requirements of modernity, scientific and technical progress, and the conservatism, formed in the conditions of traditional and industrial economy. These contradictions are manifested in two opposing labor trends: humanization and labor precarization.

The study suggests that the contradictions in employment will only increase. On the one hand, labor in innovation sectors of the economy will develop and improve the status of the most valuable employees (up to the status of free agents with guaranteed contracts). On the other hand, the status of less valuable workers will deteriorate (down to their enslavement or complete abandonment of continuous operation).

References

1. Kalabina E.G. *Institutsional'nyye izmeneniya v sfere vnutrifirmennykh trudovykh otnosheniy. Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2004, vol. 9, pp. 61-67
2. Yanchenko E.V. *Upravleniye razvitiyem sotsial'no-trudovykh otnosheniy: teoretiko-metodicheskiye osnovy. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2014, no. 1(25), pp. 66-79
3. Nekhoda E.V. *Transformatsiya truda i sotsial'no-trudovykh otnosheniy v usloviyakh perekhoda k postindustrial'nomu obshchestvu. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2007, no. 302, pp. 160-167
4. Rofe A.I. *Teoreticheskiye predstavleniya o trude. Trud i sotsial'nyye otnosheniya*, 2005, no. 2
5. Marks K., Engel's F. *Sochineniya* [Writings]. Moscow, 1995. vol. 3, 905 p.
6. Mukhametlatypov F.U. *Polit-ekonomiya truda* [Political economy of labor]. Ufa, 2001. 52 p.
7. Martynchuk O.I. *Protivorechiya i integrativnyye tendentsii razvitiya obshchestvennoy formy truda v protsesse postindustrializatsii: avtoref. dis. kand. ekon. nauk.* Kemerovo, 2006. 169 p.
8. Krylatova I.V. *Izmeneniye kharaktera i soderzhaniya truda v postindustrial'noy ekonomike: avtoref. dis. kand. ekon. nauk.* Moscow, 2001. 131 p.
9. Romanchevskiy V.I. *Izmeneniye soderzhaniya i kharaktera truda v usloviyakh globalizatsii i zadachi obrazovatel'noy sistemy: avtoref. dis. kand. ekon. nauk.* Moscow, 2006. 28 p.
10. Zarplata.ru. *V 2015 godu kazhdyi tretiy neschastnyy sluchay na proizvodstve zakanchivalsya smertel'nyim iskhodom* [In 2015 every third casualty in production resulted in death]. Available at: <http://nsk.zarplata.ru/news/2294903/> (accessed 10 February 2016).
11. Tsygankova I.V., Bazzhina V.A., Nikishina O.Yu. *Razvitiye nestandartnykh form zanyatosti v sovremennoy Rossii. Rossiyskoye predprinimatel'stvo – Russian Journal of Entrepreneurship*, 2014, no. 24(270), pp. 71-86. Available at: <http://old.creativeconomy.ru/articles/62224/> (accessed 10 February 2016).
12. Marmer E. *Chto takoye prekariat. Neue Zeiten*, 2009, no. 05(071).
13. Kotlyarov I.D. *Neustoychivyye formy zanyatosti v postindustrial'noy ekonomike. Formuvannyya rinkovoi ekonomiki. Zbirnik naukovikh prats'*, 2014, no. 31, pp. 407-416

For referencing:

Dolzhenko R.A. Predposylki i posledstviya izmeneniya soderzhaniya i kharaktera truda v usloviyakh stanovleniya innovatsionnoy ekonomiki [Preconditions and consequences of changes in the scope and nature of labor in the context of innovation economy formation]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2016, no. 3 (35), pp. 77-88.