

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

### THEORETICAL ASPECTS OF LABOR FORCE DEVELOPMENT IN THE FAR NORTH REGIONS

*N. Popova*

*Summary.* The capital seeks in high value-added industries and is followed by the labor. A natural desire to reduce costs, including labor, affects the shifting paradigm of social and labor relations. The conducted study of foreign and Russian scientific concepts about labor, the analysis of statistical materials show the expediency of interpreting the socio-economic category "labor" at the junction of three scientific theories: the theory of productive forces, the theory of human capital and the theory of the allocation of labor resources. In the regions of the Far North the harsh climatic conditions and high production costs affect the costs of the labor force. The author's definition of the external and internal conditions of the labor force functioning is based on the criteria of their objectivity and dynamism. Thanks to the interaction of the three scientific concepts, the author's interpretation of the labor force focuses on socially useful work and the welfare of society and the individual. This means that the economic category "labor force" is considered from the position of dynamic interaction of the elements of a socio-economic system. For the regions of the Far North, especially those included into the Arctic zone of the Russian Federation, the presented interpretation of the "labor force" allows to reveal financial, economic, technological and social components that affect the cost and quality of the labor force.

*Keywords:* labor force, labor cost, employment, unemployment, variable capital.

**Попова Надежда Корниловна**

*К.э.н., в.н.с., ГБУ «Арктический научно-исследовательский центр Академии наук Республики Саха (Якутия)», Россия, (г. Якутск)  
PopovaNadezhda77@mail.ru*

*Аннотация.* Капитал стремится в отрасли экономики с высокой добавочной стоимостью и за ним следует рабочая сила. Закономерное стремление к уменьшению затрат, в том числе на рабочую силу, влияет на изменение парадигмы социально-трудовых отношений. Исследование зарубежных и российских научных концепций о рабочей силе, анализ статистических материалов свидетельствуют о целесообразности трактовки социально-экономической категории «рабочая сила» на стыке трех научных теорий: теории производительных сил, теории человеческого капитала и теории размещения трудовых ресурсов. В районах Крайнего Севера на стоимость рабочей силы влияют суровые природно-климатические условия и высокие производственные затраты. Авторское определение внешних и внутренних условий функционирования рабочей силы базируется на критериях их объективности и динамичности. Благодаря взаимодействию трех научных концепций, в авторской трактовке рабочей силы сделан акцент на общественно-полезную трудовую деятельность и благосостояние общества и личности. Это означает, что экономическая категория «рабочая сила» рассматривается с позиции динамического взаимодействия элементов социально-экономической системы. Для районов Крайнего Севера, особенно входящих в Арктическую зону РФ, изложенная трактовка «рабочей силы» позволяет раскрыть финансовые, экономические, технологические и социальные составляющие, которые влияют на стоимость и качество рабочей силы.

*Ключевые слова:* рабочая сила, стоимость рабочей силы, занятость, безработица, переменный капитал.

**Р**еализуемые в России социально-экономические меры изначально направлены на сохранение и развитие квалификации местных кадров в структуре рабочей силы, для их востребованности на рынке труда. В различных отраслях экономики, функционирующих в районах Крайнего Севера, ключевую роль играют квалификация работников, форма собственности и переменный капитал. На заработную плату работников влияют процентные доли тарифного заработка и выплат по районному регулированию, с учетом формы собственности у юридического лица. Последнее условие стимулирует работников менять профессию и место жительства.

Важно отметить, что носителю рабочей силы, как физическому лицу, дано право юридически свободно распоряжается ею. Однако, не будучи собственни-

ком средств производства, вынужден предлагать ее на рынке труда. Часть капитала, направляемая на приобретение рабочей силы, как одного из факторов производства, именуется переменным. Стоимость рабочей силы, как сумма затрат, необходимая для поддержания работоспособности и воспроизводства наемного работника, обеспечивая уровень жизни его семьи, находится под постоянным и закономерным влиянием производственных затрат. Удешевлению стоимости рабочей силы способствует объективное стремление к уменьшению производственных затрат. В данном случае, изменяется спрос на определенные профессии в пользу других, в которых есть экономическая необходимость. Постоянная цикличность указанного социально-экономического процесса, со своими объективными противоречиями, имеет экономические и социальные риски, которые порою сложно просчитать.

Западные теории размещения производительных сил и ее составляющей рабочей силы, разрабатывались авторами с учетом благоприятных природно-климатических условий и компактности территорий. Например, решающим фактором размещения производства по теории Й. Тюнена и теории В. Лаунхардта являлись транспортные издержки, которые в условиях Крайнего Севера, а особенно Арктической зоны РФ, остаются высокими и влияют на повышение себестоимости продукции. В теории промышленного штандорта А. Вебера актуален один из трех факторов размещения (транспортный, трудовой, агломерационный) — трудовой (стоимость рабочей силы, ее количества и качество). Для теории центральных мест В. Кристаллера необходимы условия, а именно топливо, электроэнергия, средства связи, дороги, а значит труднореализуемы в условиях Крайнего Севера, а особенно Арктической зоны РФ.

Концепцией «человеческого капитала» не учитываются финансовые и социальные риски, подверженных человеком в период своей трудовой деятельности. В исследованиях рабочей силы рассматриваются две диаметрально противоположные западные концепции: концепция Дж. Аткинсона о гибкой специализации и концепция регуляции. Концепция Дж. Аткинсона разрабатывалась с учетом «пятой волны Кондратьева» и информационно-наукоемких технологий. В концепции регуляции уделено внимание снижению роли профсоюзов, иерархическому контролю за трудовым процессом, где прослеживаются скептические взгляды на результаты влияния новых технологий. В концепции гибкой специализации учитываются интересы самоподдерживающихся региональных экономик. По мнению автора, согласно российскому Бюджетному и Налоговому кодексу РФ, северные регионы РФ и Арктической зоны РФ выполняют роль вторичного центра экономической активности. Однако, с точки зрения единства российской державы, анализируемая концепция не всегда определяет социально-экономический баланс интересов федерального центра и российских регионов, особенно в Арктической зоне РФ.

Глобальный уровень концепций Фордизма и Постфордизма не подходит для современной российской экономики по организационным, технологическим и социальным причинам.

Теории, определяющие категорию «рабочая сила», исторически разрабатывались на Западе и постепенно внедрялись в России, где сделан упор на совокупность способностей человека к труду. Применимость интеллектуальных и физических способностей работников в производстве представлена в научных трудах отечественных авторов. Например, социального аспекта придерживался В.С. Буланов, который подчеркивал способность человека, как носителя рабочей силы к труду [11, с. 35]. Далее,

Н.П. Скосырева определял качественные характеристики рабочей силы и трудоспособность индивида. В определении М.Я. Озерова «рабочая сила» являлась «совокупностью врожденных и приобретенных физических, интеллектуальных и духовных способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенных для использования при производстве товаров и оказания услуг» [5]. В определении категории «рабочая сила» Е. Сахонько, подчеркивается способность человека к производительному труду, где нет зависимости от его качества [12].

С позиции экономически активного населения, рабочая сила трактуется у Е.В. Неходы в виде совокупности лиц определенных категорий, включенной в процесс труда или ищущих такую возможность [4, с. 29]. В определении О.В. Кудрявцева рабочая сила представлена как совокупность занятых и безработных лиц [3, с. 36]. А.Л. Жуков рабочую силу рассматривает с позиции занятых наемных работников и лиц, ищущих наемную работу [11, с. 24]. У С.Ю. Рощина и Т.О. Разумовой определение социально-экономической категории «рабочая сила» соответствует определению экономически активного населения [10, с. 334]. В изложении П.П. Васильева, рабочую силу позиционируют с точки зрения реального трудового и активного населения, связанного с процессом производства материальных и духовных благ [2, с. 374].

В классической политэкономии, цене рабочей силы, т.е. заработной плате, отведена роль основного рыночного регулятора между спросом и предложением на рабочую силу. В определении А. Тюрина «рабочая сила» выступает как один из факторов производства и специфического товара, участвующего в процессе создания новых товаров и услуг для удовлетворения потребностей экономических субъектов [14, с. 23]. У С. Трошина рабочая сила считается особым видом товара, где продавцом является наёмный работник, а покупателем — работодатель [13, с. 32].

Рабочая сила в определении В.В. Адамчука, О.В. Ромашова и М.Б. Сорокиной изложена в трех позициях: первая — продажа на рынке труда рабочей силы, как способности к труду, эксплуатируемая работодателем; вторая — на рынке труда продается труд и его оплата выступает оплатой труда; третья — рынок труда считается ресурсным рынком, где работник — носитель и собственником своей рабочей силы [1, с.27].

Скептическое отношение А.И. Рофе к определению «рабочая сила» было связано с тем, что на рынке труда «продается труд наемного работника» и «наемный работник производит своим трудом какую-то часть добавленной стоимости» [10, с.17]. Представленные трактовки социально-экономической категории «рабочая сила» конкретизируют экономические возможности рабочей

силы, как одного из факторов производства, а значит без права собственности на них.

Важно отметить, что рабочая сила рассматривается отдельно от капитала, но связана с формированием стоимости. Если в трактовке «рабочая сила» подчеркивается взаимосвязь с факторами производства и отсутствие права собственности на средства производства, то определение «человеческого капитала» более пространно и размыто.

Согласно экономическим законам, эволюции социально-трудовых отношений способствует снижение издержек производства, а особенно переменных. В «эпоху новой промышленной революции, связанной с развитием «киберфизических систем», робототехники и аддитивных технологий, приведет к удешевлению производства, его индивидуализации» [7, с. 18]. С закономерным стремлением к уменьшению затрат, связанных с переменным капиталом, может и измениться парадигма социально-трудовых отношений. Так, тенденция к ограничению затрат на рабочую силу формирует новые подходы к ее использованию. Постепенная трансформация трудовых отношений, определяющих правовую форму категории «рабочая сила» в гражданско-правовую форму, используемую при аренде рабочей силы под названием аутсорсинг и аутстаффинг. Следует подчеркнуть, что под аутстаффингом подразумевается заемный труд, запрещенный в российском законодательстве, а именно Федеральным законом от 5.05.2014 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с целью внесения изменений в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Новым перечисленным формам занятости населения характерны свои достоинства и недостатки, которых, к сожалению, больше. С их внедрением снижается штатная численность персонала и изменяются социально-трудовые гарантии работникам. В российской статистике аутсорсинг не представлен в полной мере, хотя очень популярен в зарубежных странах.

При аутсорсинге трудовой договор заменен гражданско-правовым договором, регулируемым Гражданским кодексом РФ. При запрещении формы «заемного труда» по статье 56.1 Трудового кодекса РФ действует статья 53.1 о временном направляемых работниках со сроком не более 9 месяцев. Усиливается процесс текучести кадров.

Краеугольным условием, влияющим на стоимость рабочей силы в районах Крайнего Севера РФ, являются суровые природно-климатические условия. На Крайнем Севере данное условие сказывается и на других социаль-

но-экономических составляющих, где веками преобладала концепция выживания многих народов независимо от исторической формации и строя. Сформировавшиеся при СССР северные нормы стоимости рабочей силы, сохранились лишь в бюджетной сфере. Для малого и среднего бизнеса данные нормы не приемлемы.

В районах Крайнего Севера, особенно относящихся к Арктической зоне РФ, удорожание транспортных затрат ограничивает покупательную способность получаемых доходов. Покупательную способность уменьшает и значительная дифференциация доходов, подчеркивающая социальный разрыв в приобретении и потреблении материальных благ разной ценовой категории и качества.

В структуре затрат на производство и продажи продукции львиная доля затрат приходится на материальные затраты, а именно сырье и материалы, топливо и энергия. Повышающиеся затраты на топливо и энергию, влияющие на фактическую стоимость по всей производственной цепочке, ограничивают рост затрат на оплату труда и амортизацию устаревшего оборудования. Без решения важного вопроса о регулировании тарифов на электроэнергию и топлива не может быть и речи о повышении покупательной способности доходов населения, как производной затрат на рабочую силу.

Суровые природно-климатические условия Крайнего Севера и Арктики определяют жесткие и объективные условия к новым технологиям, где кроме стремления к снижению затрат приходится задумываться о возможностях их эксплуатации.

Как известно, системообразующая роль отраслей добывающей промышленности существенно влияет на структуру затрат в других отраслях отечественной экономики. В РФ для добычи полезных ископаемых характерно уменьшение доли затрат на оплату труда с 10,2% в 2005 г. до 9,2% в 2016 г. В отрасли по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых затраты на оплату труда снизились с 8,9% в 2005 г. до 8,1% в 2016 г. В добывающей промышленности доля затрат на рабочую силу меньше, чем в обрабатывающем производстве, где наблюдалось снижение затрат на оплату труда с 11,2% в 2005 г. до 9,1% в 2016 г. [7]. При этом, в обрабатывающем производстве имеет место тенденция сохранения существенной доли затрат на оплату труда при фактической низкой покупательной способности.

Сохраняющаяся высокая доля материальных затрат в отраслях обрабатывающего производства в диапазоне более 70%, не позволяет увеличить число рабочих мест и повысить заработную плату работникам. Данная объективная причина существенно тормозит развитие структуры затрат на рабочую силу.

Таблица 1. Условия, которые влияют на рабочую силу.

Внешние условия, влияющие на развитие рабочей силы	На стыке внешних и внутренних условий	Внутренние условия, влияющие на развитие рабочей силы
<ul style="list-style-type: none"> <li>• климат;</li> <li>• огромная территория страны, в данном случае РФ;</li> <li>• законодательство;</li> <li>• налоги;</li> <li>• экономические условия;</li> <li>• условия труда.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• заработная плата;</li> <li>• трудовой стаж;</li> <li>• страховой стаж.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• здоровье;</li> <li>• интеллект;</li> <li>• образование;</li> <li>• личные и деловые качества работника.</li> <li>• Они зависят от самого человека, от его воли, трудолюбия и целеустремленности.</li> </ul>

Усиливающая конкуренция за высокооплачиваемые рабочие места в добывающей промышленности сподвигла к активизации мобильности рабочей силы. Критериями для привлечения кадров в различные отрасли экономики является их образование (ВПО, СПО) и состояние здоровья.

В последние годы сохраняется тенденция интеллектуализации труда и рабочая сила превратилась из преимущественно промышленной в «информационную рабочую силу» [15, с.22].

В структуре ВВП и ВРП доля отраслей с высокой добавленной стоимостью первостепенную роль играет определение затрат на рабочую силу, где формируется их стоимость и затраты на переобучение или повышение квалификации. Например, в Республике Саха (Якутия) «около 50% ВРП формируют промышленные предприятия, где заняты 9,5% от общей численности занятых в экономике» [6].

Более того, высокая добавочная стоимость оказывает влияние на создание высокопроизводительных рабочих мест. Например, в 2017 г. в Якутии было зарегистрировано 161894 высокопроизводительных рабочих мест. Из них на добычу полезных ископаемых приходилось 32,9% от общего числа высокопроизводительных рабочих мест, 12,8% — на транспортировку и хранение, 9,9% — обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирования воздуха, 0,06% — на сельское хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство. В данной структуре представлена логика распределения высокопроизводительных рабочих мест согласно социально-экономическому вкладу отраслей реального сектора экономики в ВРП. Наблюдается разнообразный и динамичный процесс создания высокопроизводительных рабочих мест в северном регионе. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. в Якутии прирост числа высокопроизводительных рабочих мест достиг уровня 8,6%. При этом, подробный анализ отраслей экономики Республики показывает снижение высокопроизводительных рабочих мест в отрасли по добыче полезных ископаемых на 4,4% при их приросте на 2,9% в транспортировке и хранении, на 12,9% в отрасли, связанной

с энергетикой и газом. В сельском хозяйстве, куда входят традиционные отрасли, веками определявших судьбу и быт малочисленных народов Севера, прирост составил 9,8% [7]. Таким образом, не возобновляемая ресурсная база полезных ископаемых постепенно влияет на дальнейшее снижение числа высокопроизводительных рабочих мест благодаря миграции кадров в другие более перспективные и высокодоходные отрасли экономики. С последним условием, а именно с высокой добавочной стоимостью в других отраслях могут возникнуть проблемы из-за конкурентной борьбы за креативных специалистов, способных неординарно мыслить и разрабатывать высокодоходные экономические проекты. Эти проекты взаимно связаны с долгосрочным промышленным капиталом, пользующимся спросом на мировом рынке из-за цикличности экономических кризисов.

В России, где преобладают сложные климатические условия и транспортная логистика, для достижения показателей рентабельности необходимо приложить не мало интеллектуальных способностей и сложно надеяться на бюджетные ассигнования.

Капитал стремится в отрасли экономики с высокой добавочной стоимостью и за ним следует рабочая сила. Главная задача местных властей, не мешать им развиваться, если их деятельность не противоречит национальной, экономической и продовольственной безопасности страны. Мобильность капитала влияет на систему затрат, связанной с рабочей силой в свою очередь, состав капитала влияет на уровень переменного капитала. С приростом капитала, убыстряется процесс воспроизводства рабочей силы, усиливается конкуренция за высокооплачиваемые рабочие места.

Государству необходимо создавать условия для легального повышения материального благосостояния своих граждан. Это тяжелый и кропотливый труд постепенного возвращения доверия граждан и формирование среднего класса в России. Более того, могут быть востребованы проекты, направленные на создание социально-экономических условий для привлечения финансовых средств в российские активы.

Для частного капитала необходимы налоговые льготы, если он развивает свой бизнес в определенном регионе с регистрацией, что создает дополнительные рабочие места для местных кадров соответствующей квалификации. Так, в Якутии проводится политика привлечения местных кадров для работы в промышленности, ибо для приглашения новых специалистов в рамках расширенного воспроизводства рабочей силы необходимо дополнительное финансирование. Ежегодный мониторинг кадровой потребности для арктических и северных районов РС(Я) позволяет привлечь местные кадры для реализации инфраструктурных проектов. При этом, НДСФЛ остается в муниципальном бюджете.

Приказом Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. утвержден список 50 наиболее востребованных профессий на рынке труда. Однако, отсутствие должной конкуренции, стимулирующей профессиональный рост специалистов по специальностям, связанные со строительством и инфраструктурными проектами, тормозит реализацию важных экономических проектов в районах Крайнего Севера, входящих в Арктическую зону РФ. Отсутствие объективных условий для отбора высококвалифицированных кадров и застарелые проблемы в управлении персоналом, не повышают фактическую

стоимость возводимых объектов в районах Крайнего Севера. Для решения актуальной проблемы повышения квалификации специалистов, особенно средне специального образования.

По мнению автора, исследование социально-экономической категории «рабочая сила» применительно к Российскому Северу и Арктической зоне РФ возможно во взаимодействии трех экономических теорий: теории производительных сил, теории человеческого капитала, теории размещения трудовых ресурсов.

Согласно авторской трактовке, рабочая сила является синтезом динамично и взаимно развивающихся интеллектуальных и физических способностей человека в процессе общественно-полезной трудовой деятельности, направленной на повышение стоимости продукции и благосостояния общества и личности. Условия, влияющие на рабочую силу, представлены в таблице 1.

Таким образом, внешние и внутренние условия, влияющие на развитие рабочей силы, объективны и динамичны. При этом, в районах Крайнего Севера, особенно входящих в Арктическую зону РФ, наблюдается доминирование внешних условий, которые определяют стоимость и качество рабочей силы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — М.: ЮНИТИ, 2000. — 407 с.
2. Васильев П. П. Некоторые аспекты воспроизводства трудового потенциала в России и регионах ЮФО [Текст] / П. П. Васильев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2008. — Т. 6. — № 1. — Часть 3. — С. 374.
3. Кудрявцева О. В. Теоретические подходы к определениям «трудоустройство человека», «трудоустройство», «рабочая сила» [Текст] / О. В. Кудрявцева // Russian Journal of Agriculture and Socio-Economic Sciences. — 2012. — № 1(1). — С. 31–38.
4. Нехода Е. В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений [Текст] / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 3(4). — С. 29.
5. Озеров М. Я. Методика оценки потенциала качества рабочей силы как резерва роста качества труда [текст] / М. Я. Озеров // Университет им. В. И. Вернадского. Вопросы современной науки и практики. — 2006. — № 1(3).
6. Паспорт проекта «Местные кадры в промышленность».
7. Постановление Правительства РС(Я) от 26 декабря 2016 г. № 455 «Стратегия социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года с определением целевого видения до 2050 года». — Якутск. — С. 18.
8. Рошин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. — С. 332.
9. Рофе А. И. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник / А. И. Рофе, А. Л. Жуков. — М.: МИК, 1999. — С. 24.
10. Рофе А. И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 3. — С. 13–19.
11. Рынок труда [текст]: учебник / под общ. редакцией В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — 3-е изд. перераб. и доп. — М.: Экзамен, 2007. — С. 35.
12. Сахонько Е. К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме / Е. Сахонько [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.thewalls.ru/parshev/work1.htm> (дата обращения: 20.01.2017).
13. Трошина С. Рабочая сила [Текст] / С. Трошина // Управление персоналом. — 2000. — № 6(48). — С. 32.
14. Тюрина А. Теория организации / А. Тюрина [Электронный ресурс]. — URL: [http://www.nnre.ru/shpargalki/teorija\\_organizacii/p23/php](http://www.nnre.ru/shpargalki/teorija_organizacii/p23/php) (дата обращения: 15.01.2017).
15. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В.: Под ред. д. э. н. профессора В. Г. Смирнова. — М.: Машиностроение — 1, Орел: ОрелГТУ, 2005. — С. 22.