



РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени Г. В. ПЛЕХАНОВА

Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко

ЭКОНОМИКА ТРУДА

**УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА**

2–е издание, переработанное и дополненное

Рекомендовано Учебно–методическим отделом высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям

Рекомендовано Учебно–методическим объединением по образованию в области национальной экономики и экономики труда в качестве учебника для студентов, обучающихся по специальности «Экономика труда» и другим экономическим направлениям и специальностям

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 33
ББК 65.24я73
О41

Авторы:

Одегов Юрий Геннадьевич — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, руководитель научной школы по управлению человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова;

Руденко Галина Георгиевна — профессор, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом общеэкономического факультета Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова.

Рецензенты:

Половинко В. С. — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского;

Долженкова Ю. В. — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений.

Одегов, Ю. Г.

О41 Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 423 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-4376-4

Настоящий учебник принадлежит к новому поколению учебной литературы, ориентированной на реализацию Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования четвертого поколения. В нем в структурированной форме представлен основной материал учебной дисциплины «Экономика труда», что предусматривает возможность применения активных методов обучения и развития профессиональных компетенций.

Учебник подкрепляется методическим комплексом, обеспечивающим лучшее усвоение материала и способствующим выработке у студентов навыков практической работы с использованием полученных знаний.

Для студентов, обучающихся по направлениям «Управление персоналом», «Менеджмент», «Экономика», преподавателей, аспирантов, слушателей системы дополнительного образования, а также для широкого круга научных и практических работников, интересующихся проблемами управления персоналом.

УДК 33
ББК 65.24я73

Оглавление

Введение.....	6
Глава 1. Наемный труд и его виды.....	19
1.1. Наемный труд: основные признаки и характеристики	19
1.2. Работодатель и работник – партнеры на рынке труда	21
1.3. Формирование армии наемного труда.....	24
1.4. Кадровые технологии и трудовая занятость.....	31
1.5. Принудительный (обязательный) труд.....	35
1.6. Труд и предпринимательская деятельность	36
1.7. Самозанятость в сфере трудовых отношений	43
Глава 2. Труд в современном обществе	50
2.1. Труд как базовая категория экономической теории	50
2.2. Материальные блага и критерии их классификации	53
2.3. Теневая экономика и ее влияние на рынок труда.....	56
2.4. Трудовая деятельность в рамках домашнего хозяйства	59
2.5. Категориальные представления о труде.....	60
2.6. Функции труда и его виды.....	65
2.7. Факторы, влияющие на эффективность труда	75
Глава 3. Рабочая сила и персонал	86
3.1. Определение рабочей силы и связанных с ней понятий	86
3.2. Рабочая сила как товар.....	90
3.3. Воспроизводство рабочей силы.....	93
3.4. Классификация населения по статусу занятости	97
3.5. Персонал как источник труда организации	99
3.6. Структура персонала.....	104
3.6.1. Организационная и функциональная структуры персонала	105
3.6.2. Профессионально-квалификационная структура персонала	110
3.6.3. Мотивационная структура персонала	115
3.6.4. Социально-демографическая структура персонала	116
3.6.5. Ролевая структура персонала.....	117
3.7. Современные концепции кадров	125

Глава 4. Трудовые и человеческие ресурсы	129
4.1. Трудовые ресурсы и их структура.....	129
4.2. Воспроизводство трудовых ресурсов	136
4.3. Миграция как фактор перераспределения трудовых ресурсов	140
4.4. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов.....	146
4.5. Взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы»	155
4.6. Человеческий фактор и трудовая деятельность.....	158
4.7. Человеческие ресурсы как источник обеспечения производства.....	161
Глава 5. Качество рабочей силы	176
5.1. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.....	176
5.2. Единство анализа рабочей силы с анализом труда.....	184
5.3. Характеристики рабочей силы	188
5.4. Источники развития качества рабочей силы	194
5.5. Концепция повышения качества человеческого капитала	202
5.6. Подходы к определению корпоративной компетенции...	216
Глава 6. Рынок труда — сущность и формы проявления	223
6.1. Рыночные отношения в сфере труда в Российской Федерации	223
6.2. Зарубежные трактовки базовых понятий трудовой деятельности.....	228
6.3. Рынок труда и трудовые ресурсы общества.....	230
6.4. Открытый и скрытый рынки рабочей силы.....	236
6.5. Совокупная рабочая сила — ключевой фактор развития национальной экономики	242
6.6. Стоимость и цена рабочей силы.....	247
Глава 7. Политика занятости и регулирование рынка труда	253
7.1. Роль государства на рынке труда.....	253
7.2. Инфраструктура рыночной экономики	257
7.3. Меры государственного воздействия на рынок труда ...	261
7.4. Взаимодействие частных структур и государства в системе трудоустройства.....	262
7.5. Государственная и корпоративная политика занятости...	272
7.6. Государственная политика занятости и социально-экономические отношения.....	277

7.7. Программы общественных работ как мера регулирования рынка труда	282
7.8. Финансирование предприятий как инструмент государственной политики занятости	286
Глава 8. Методы измерения эффективности труда	296
8.1. Производительность труда — показатель эффективности функционирования организации	296
8.2. Анализ производительности труда на российских предприятиях.....	303
8.3. Соотношение производительности труда и заработной платы.....	306
8.4. Факторные модели определения эффективности производства продукции	308
8.5. Виды трудоемкости продукции.....	322
8.6. Факторы роста производительности труда.....	325
8.7. Концепция предельной производительности труда	333
Глава 9. Социально-трудовые отношения	343
9.1. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	343
9.2. Социальные гарантии занятости	349
9.3. Социальное партнерство в системе трудовых отношений	355
9.4. Профсоюзы — общественное объединение трудящихся для защиты их интересов	364
9.5. Роль объединений работодателей в сфере регулирования трудовых отношений.....	367
9.5.1. Механизмы обеспечения социальной защиты в области охраны труда.....	370
9.5.2. Гарантии, предоставляемые работникам в процессе трудовой деятельности	372
Учебно-методический комплекс	377
Контрольные вопросы и задания	377
Примерная тематика курсовых работ.....	380
Вопросы для выполнения самостоятельной аналитической работы «Анализ рынка труда региона “Q”».....	381
Тесты по курсу «Теоретические основы экономики труда»....	381
Кейсы по дисциплине «Экономика труда»	388
Список литературы.....	399
Приложения.....	402
Приложение 1. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда.....	402
Приложение 2. Декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики....	409

Введение

Современные процессы трансформации экономики предъявляют все новые требования к состоянию сферы труда и занятости. Гармонизация социально-трудовых отношений, содействующих общественному прогрессу, является актуальной задачей как для экономически развитых, так и для стран с развивающейся экономикой. Международная организация труда главным направлением в решении обозначенной задачи полагает реализацию концепции достойного труда.

В Конституции РФ отмечено: человек является высшей ценностью. К сожалению, эта зафиксированная в высшем законе страны норма отношения к человеку была и пока что остается скорее декларацией о намерениях, чем констатацией реального положения дел в области формирования и использования труда работников.

Труд осуществляется в определенных исторических, социально-экономических и культурных условиях, оказывающих большое влияние на процесс труда и состояние человеческих ресурсов. Задача изучения их влияния на управление трудом в обществе — одна из важнейших в теории труда. Она веками была объектом исследования. Наиболее выдающаяся роль здесь принадлежит Ф. Тейлору, обосновавшему необходимость подбора и обучения работников рациональным приемам труда. Определив группу факторов, воздействующих на эффективность работника, Тейлор тем не менее считал человеческие ресурсы таким же важным фактором производства в ряду других. Он не ранжировал работников с точки зрения их значения для реализации тех или иных целей производства.

После этого произошла смена как минимум четырех концепций роли наемных работников: использования трудовых ресурсов, управления персоналом, управления человеческими ресурсами, управления человеком.

В рамках первой группы концепций вместо роли человека рассматривалась его функция — труд, измеряемый

затратами рабочего времени и зарплатой. В рамках второй концепции роль человека в производстве определялась через его должность. В рамках третьей концепции человек стал рассматриваться как невозобновляемый ресурс. Лишь последняя концепция признает работника главным субъектом организации и особым объектом управления, который не может рассматриваться как «ресурс».

На исследование качества рабочей силы оказали воздействие психолого-управленческие теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.), так как необходимость мотивации связана с пониманием различий в трудовых усилиях работников.

В условиях научно-технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров, и в 1950-е гг. центр тяжести исследований в области экономики труда сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамики явились причинами возникновения и развития новых направлений исследований.

В экономической литературе труд рассматривается в рамках разных подсистем. Он изучается как процесс, т.е. является целесообразной деятельностью по производству материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей общества. Например, системность труда на этом уровне можно выразить в таких основополагающих терминах, как движение, действие, операция, нормирование труда, оплата труда и т.д. Как целесообразная деятельность он может осуществляться с большей или меньшей результативностью и в различных сферах (производственной или непроизводственной), через работу по найму или организацию своего предприятия, в домашнем хозяйстве.

Труд может рассматриваться и как ресурс — фактор, используемый в производстве общественных благ. Для учета данного ресурса используются различные понятия. Одни из них являются отражением различных подходов и концепций управления персоналом (например, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал и т.д.), другие используются в качестве статистической единицы анализа (экономически активное население, занятые, безработные, рабочие, служащие и т.д.).

Данный подход в изучении труда применяется в рамках традиционной (классической) экономики труда. Однако методы моделирования трудовых процессов, применяемые в рамках традиционного подхода, все в меньшей степени позволяют постигать синергетику и эмердженалистику труда.

Изменяющиеся условия внешней среды (глобализация, переход к постиндустриальной экономике и т.д.) позволяют говорить об изменении качества труда. Обозначился переход от традиционного труда к интеллектуальному. Это заставляет искать новые подходы к моделированию трудовых процессов (разработке моделей труда).

Для осуществления традиционного труда требовались поддержание и развитие биологического потенциала человека, а интеллектуальный труд акцентирует внимание на поддержании и развитии социального и интеллектуального потенциала человека. Такое смещение изменяет многие существовавшие представления. Например, традиционный труд, нередко ассоциирующийся с наемным, можно четко разделить непосредственно на сам труд в виде работы и отдых. Работа и отдых в этом случае противопоставляются. Интеллектуальный труд стирает эти границы — нельзя отдохнуть от мысли, она трудится всегда и везде.

Быстрые изменения в экономике, демографическая ситуация, глобализация приводят к изменению положения человека в обществе. Производительной силой становятся наука и овладение новыми научными знаниями. Основой экономики фирмы становится наличие критического числа творческих личностей на предприятии.

Объективные потребности обновления общества в условиях роста наукоемкости, интеллектуальности и инновационности современного производства способствуют формированию работника и работодателя нового типа и требуют новых подходов к управлению трудом в нескольких аспектах:

- формирование новых (инновационных) принципов менеджмента;
- разработка основ креативного менеджмента для управления творческим (интеллектуальным, инновационным) трудом;
- придание большей роли в управлении трудом социально-психологическим методам;

- разработка методов оценки эффективности вложений в человеческий ресурс организации;
- формирование гибкого рынка труда.

Инновационные принципы изучения проблем труда основываются на следующем. Предметом изучения должна явиться не только трудовая деятельность работника, но и общественные процессы, предшествующие этому периоду, во многом обуславливая его содержание, и следующие после него, обеспечивая социальную стабильность в обществе. Отсюда — необходимость разработки концепции комплексного управления жизненным циклом работника в рамках тесного взаимодействия самых разнообразных субъектов на всех уровнях общества.

Новая экономика, нарождающаяся в России, ставит две основные задачи. Первая — техническое перевооружение, т.е. внедрение новых технологий, приобретение более производительного и качественного оборудования, использование новых материалов и т.д. Вторая (главная) — формирование новых экономических отношений между людьми. Именно от того, как решаются вопросы управления трудом в рамках предприятия (от компетенции, мотивации, профессионализма и т.п.), в конечном счете зависят решения о приобретении технических средств и разработке новых технологий, т.е. конкурентоспособность экономики в целом.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. В связи с этим становится необходимым принципиально новый подход к приоритетам. Главное внутри организации — работники, а за ее пределами — потребители продукции¹.

Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим обуславливается актуальность его изучения. Однако он являет собой сверхсложную систему и, как любым сложным системам, ему присуща внутренняя и внешняя многозначность, осмысление которой является важной исследовательской задачей в рамках формирующейся концепции

¹ В соответствии с Гражданским кодексом РФ (часть первая) юридическим лицом признается организация, в том числе предприятия, общества, товарищества, коммерческие и некоммерческие организации и т.п. // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

экономики труда. Ее с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических методов изучают экономисты, физиологи, социологи, философы, психологи, технологи, юристы, медики, дизайнеры, т.е. труд выступает сегодня как многообразие различных категорий (аспектов, представлений, понятий и т.д.). Огромную роль придают труду многие религиозные учения.

Соединение понятия «труд» с термином «экономика» (от греч. «ойкос» — ведение, «номос» — хозяйство) означает, что мы имеем дело с управлением целесообразной деятельностью человека.

Теоретической основой экономики труда выступала политическая экономия, а труд как политэкономическая категория доминировал в трудах ученых, исследующих проблемы труда. Но в середине XX в. стала осознаться узость такого подхода. Не ошибочность, не неправильность, а однобокость, недостаточная широта для того, чтобы науки о труде развивались в соответствии с общественными потребностями.

В XXI в. науке предстоит более глубоко постичь синергетику и эмерджентистику труда, понять, как и в какой последовательности идет системное исследование труда как целесообразной деятельности людей в современном обществе. Категориальная природа исследований труда находится в настоящее время в фазе развития.

Естественно, каждая наука изучает труд исходя из своих интересов, целей, а главное — предмета изучения. Так, различные научные дисциплины совершенно по-разному начали исследовать труд как *феномен интеллекта*. Многие другие науки рассматривают отдельные вопросы, связанные с трудом, трудовыми процессами. Например, в медицине нашли распространение методики, получившие название *трудова́я терапия*. Трудотерапия — это использование облагораживающего влияния труда при лечении некоторых заболеваний и повреждений. К примеру — длительная физическая бездеятельность (при интенсивной эмоционально-интеллектуальной нагрузке, в частности, при работе на компьютере).

На рубеже XX и XXI вв. при анализе проблем экономики труда все шире стала применяться дифференцированная система понятий, отображающих различные качественно-количественные характеристики человеческих способностей к труду и потреблению: «человеческий

капитал», «интеллектуальный человеческий потенциал», «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный потенциал», «трудовой потенциал» и др. Длинный ряд понятий (категорий) сохраняет свою эвристическую и методологическую ценность, поскольку выполняет «полезную роль» по расшифровке личности человека и его эмерджентных свойств. Ведь в личности есть все, что есть в человеке физического, духовного, умственного, психологического со всеми его предпочтениями, склонностями, темпераментом, складом ума, энергией, опытом, образованием и т.д. (сложность человека, его неоднозначность и неоднородность, фиксируется такими понятиями, как многопризначность, полифункциональность, системность).

В теорию и практику все шире входит развернутая качественная и количественная оценка личностных характеристик (в частности, посредством тестирования и социологических исследований): знаний, квалификаций, навыков, накопленного производственного опыта, способностей, активности, ответственности, характера, вероисповедания и др. Все большее практическое значение приобретают и такие гуманитарные качества, как честность, коллективизм и коммуникабельность, совесть, сострадание, толерантность и т.д.

Расширение категориального аппарата экономики труда за счет элементов терминологии других наук обогащает его, позволяя глубже анализировать закономерности и процессы, происходящие в системе экономических, в том числе производственных, отношений, персонифицируя и конкретизируя сами эти отношения. Без учета личностного поведенческого компонента («человеческого фактора») закономерности и схемы развития экономики, экономические прогнозы остаются достаточно абстрактными.

Таким образом, мы являемся свидетелями парадигмального, концептуального сдвига, имеющего множество аспектов. Прежде всего это отношение к информации, знанию как к главному ресурсу. В истории развития общества доминирующий объект собственности, главный ресурс обогащения последовательно принимал различные явленческие формы: раб, земля, купеческий капитал, ростовщический капитал, промышленный капитал, а в наши дни главным ресурсом обогащения и прогрессивного развития общества выступают знания и информация, интеллектуальный капитал как

примененный (материализованный) в процессе производства интеллектуальный потенциал.

Трансформация российской экономики в рыночную систему предполагает не только изменения в отношениях собственности, макроэкономической политики и других атрибутах, но и становление новых трудовых отношений, институтов рынка труда, построенных на принципиально новом фундаменте, чем в плановой экономике.

До недавнего времени проблема регулирования социально-трудовых отношений рассматривалась с точки зрения законов линейной парадигмы. В экономических понятиях отражалось и закреплялось понимание устойчивости, линейности, стабильности, непрерывности, подчеркивался их позитивный характер. Подобное понимание развития социально-трудовых отношений позволяло прогнозировать их будущее состояние, проектировать этапы их дальнейшего развития в стабильной экономической среде, теоретически нивелировать отклонения, которые не объяснялись действием линейных законов.

В настоящее время спецификой социально-трудовых отношений является глубокое проникновение в них рыночных принципов. В сфере труда появились новые социально-экономические явления: возник реальный рынок труда, и как следствие появилась проблема занятости; изменилась структура работодателей (значительная их часть приобрела статус частных собственников, резко сократилась доля работников в создаваемом продукте; изменилась налоговая система, что нашло отражение в стремлении предпринимателей «увести в тень» значительную часть фонда оплаты труда, являющуюся важнейшим элементом налогооблагаемой базы предприятия) и др.

Следствием этого явилось сокращение возможностей государства в финансировании социальной сферы. На частных предприятиях резко сократился (а кое-где и вообще исчез) «социальный пакет», на который согласно Конституции РФ имеет право работник (отпуска, пособия по болезни и др.).

В данных условиях настоятельной потребностью науки стала необходимость объяснить сложившуюся ситуацию, систематизировать взгляды по данному вопросу, создать новую модель регулирования социально-трудовых отношений.

Если в период с 1929 по 1991 г. в работе с кадрами на отечественных предприятиях основной целью являлось следование принципу всеобщей занятости, т.е. создание и заполнение дополнительных рабочих мест, то в рыночных условиях главным становится разрешение противоречий между потребностью предприятия в персонале при появлении объема работ и предложениями рынка труда, т.е. внешними проблемами. Наряду с внешними проблемами существуют и внутренние. Если в советскую эпоху к внутренним кадровым проблемам в основном относилось разрешение противоречий между потребностями и возможностями персонала, то в настоящее время внутренние проблемы сосредоточились на противоречиях между потребностями персонала и возможностями предприятия.

Исторически объектом управления в нашей стране являлся коллектив, а на Западе — личность. Именно по этой причине терпит крах применение таких методов управления, как оценка труда (управление по целям, многоуровневая система оценки и др.), учитывающих вклад личности, а не коллектива в целом.

Наши трудовые коллективы являются индикатором отношения к ним со стороны руководства. В советское время эти негативные качества удавалось компенсировать формированием определенной идеологии, а в рыночных отношениях из-за преобладания материальной трудовой мотивации у работника происходит отчуждение от содержания труда и от трудовой идеологии в целом. Труд в этом случае становится только источником выживания или источником для удовлетворения непосредственных материальных потребностей (у отдельных работников — источником обогащения).

В советскую эпоху социальное управление ориентировалось на создание сплоченного коллектива; в настоящее время этот аспект выпал из принципиальных основ управления из-за внедрения и преобладания в системе ценностей идеи получения прибыли. Началась ориентация на подчинение работника интересам администрации как носителя этой идеи. В ответ на команду «сверху» члены коллектива невольно вырабатывают контрстратегии, позволяющие извращать эти команды, манипулировать администрацией. При условии превалирования общинности появляется скрытое блокирование деятельности администрации со стороны коллектива и защита своих интересов в виде пере-

численных выше негативных действий. Если руководство предприятием не реагирует на проявление таких особенностей трудового поведения, а продолжает применять давление на коллектив (администрирование), рано или поздно вместо повышения прибыли отмечается ее снижение.

В цивилизованных рыночных условиях предприниматели давно поняли: одним из источников прибыли являются сами работники — это главный товар, который стремится приобрести работодатель. Изменение приоритетов предпринимательской деятельности (функционирование бизнеса своим существованием обязано обществу, и предприниматель должен нести ответственность не только перед своими акционерами, но и перед обществом) привело к изменению принципов функционирования производства, что непосредственно сказалось и на работе с персоналом. Цивилизованный работодатель заботится не только о совершенствовании технологии производства, но и об улучшении условий и организации труда персонала, о его социальной сфере, отдыхе, материальном благополучии.

К сожалению, в российской экономике пока не удается сориентировать руководство предприятий на улучшение благосостояния работников из-за сбоя в финансовых потоках, а также из-за переориентации на получение прибыли в личных целях. Производитель этой прибыли (трудовой коллектив) иссякает на традиционных предприятиях, так как последнее десятилетие показало ему путь в «никуда».

В 1970—1980-х гг. в нашей стране прозвучало словосочетание «управление коллективами». Выделение коллектива как единицы управления накладывает отпечаток на все стороны управления трудом, поэтому необходимо знать все особенности психологии традиционных российских коллективов.

Что характерно для них? Прежде всего наличие общинности, соборности, т.е. стремления решать все сообща, советоваться, делить все поровну, слишком не выделяться, соблюдать определенные нормы и правила, стремиться к сплоченности, быть лояльным по отношению друг к другу. В основе общинности лежат родственно-дружеские отношения, которые формируют коллективы по принципу семьи, отсюда и роли между членами коллектива зачастую распределены по семейному принципу (есть «отцы», «папы», «деды», «дяди», «дети», «бабули» и проч.).

К негативным качествам общинности можно отнести круговую поруку (особенно в сфере, где есть доступ к материальным благам), деление на клановость («наши» и «ваши»), гражданский инфантилизм («пусть думает обо всем начальник»), уклонение от трудовой деятельности (возникает из-за чрезмерной рационализации, снижения расценок и проч.), отсутствие заинтересованности в эффективности работы, рабскую покорность, воровство на рабочем месте, желание мало работать, но много получать. Перечисленные негативные качества трудовых коллективов обычно складываются как защитная реакция незрелого характера работника на разрушительный менеджмент: низкая оплата труда при «выжимании пота», нерациональное распределение заданий, склонность к администрированию, равнодушие со стороны руководства к потребностям работников и т.д. Коллектив в этих случаях действует как «ребенок», который «обижен на своих родителей».

Экономист по труду должен учитывать это и предпринять все, чтобы реанимировать мотивации, существовавшие в те годы на наших предприятиях, а также позаимствовать рациональные подходы в управлении трудом у цивилизованных стран.

Таким образом, новая философия управления трудом в обществе обусловлена следующими обстоятельствами.

Новые стили жизни: люди всех возрастов (но особенно молодые) более заинтересованы в выборе образа жизни и карьеры, чем просто работы. Поэтому развитие карьеры и приспособление работы к стилю жизни и изменяющимся интересам работников будут иметь все возрастающее значение.

Новые законы: регулирующие предпринимательскую деятельность, связанные с социальными гарантиями и защитой прав наемных работников и обеспечивающие безопасность труда и здоровья — будут оказывать существенное влияние на формирование представлений о кадровой «философии» менеджмента.

Изменение ценностей: считается, что исходные ценности в работе изменяются. Раньше считалось, что «рабочая этика» создаст мотивацию работать много и наилучшим образом. Сейчас такое отношение к работе переживает спад. В этом случае мотивация работников становится сложной задачей.

В условиях рыночной экономики данная система рассматривается в двух формах: система управления персоналом на предприятии и система управления занятостью и рынком труда (в условиях плановой экономики второй аспект практически не выделялся).

Экономика труда за рубежом — это скорее теоретическая экономическая дисциплина, применение положений принятой общей экономической теории (economics) к сфере рынка труда, а специалисты по экономике труда являются скорее специалистами по эластичности и форме кривых спроса и предложения на рынке труда.

Учебники по экономике труда, изданные в СССР в 1970—1980-х гг., рассматривали ее как науку, которая изучает формы проявления требований экономических законов социализма в области разделения и кооперации труда, привлечения рабочей силы к труду, распределения рабочей силы. При этом отмечалось, что сами же экономические законы социализма, их сущность, требования, механизм действия изучает и формулирует политическая экономия социализма.

Сегодня приведенная формулировка предмета экономики труда нуждается, конечно, в существенном пересмотре, но это лишь свидетельствует о неприемлемости внеисторического подхода к этой науке, которая призвана интегрировать естественные и общественные процессы, связанные с трудовой деятельностью людей.

Исследуя современные проблемы экономики труда, нельзя не учитывать неопределенности современного этапа развития экономики: с одной стороны, сохраняющиеся значение и авторитет «классической», плановой экономики, а с другой — популярность прагматических теорий и течений, получивших широкое распространение на Западе.

В настоящее время оба эти направления представлены в экономике труда, и их синтез может дать положительный результат, ибо стимулирует творческий поиск в данной области.

Со временем одни факторы теряют свое значение, следовательно, становится неактуальной и обобщающая их теория. Так, некогда совершенная теория становится непригодной потому, что изменилась реальная действительность, на смену ей пришла новая. Это положение ярко иллюстрирует «уход со сцены» социалистической теории труда

и социальных отношений в связи с формированием в России рыночной экономики.

Современная экономика труда как наука представляет собой достаточно разветвленную систему знаний с разным уровнем обобщения: от высшего, методологического, фундаментом которого является *философия экономики труда*, до конкретных *экономико-трудовых дисциплин* и специальных теорий, описывающих и объясняющих отдельные разновидности проблем экономики труда, специфику тех или иных сторон и явлений экономической сферы труда, порою строящихся на разных моделях и, как следствие, разных механизмах поведения человека (например, экономические и социологические концепции). Но все элементы, входящие в систему экономики труда, знаково связаны между собой. Например, мы можем создать хорошие рабочие места, дать возможность человеку получить необходимое для их занятия образование. Но при выборе профессии ему не помогли правильно ее выбрать. Она оказалась не соответствующей его природным склонностям, заложенный в нем талант не используется в полной мере. Трудовая активность не достигает нужной высоты. Как говорят в народе: «У него все валится из рук». И тогда трудовая деятельность оказывается неэффективной.

В настоящее время существует большое количество вариантов структуры экономики труда, строящихся на базе самых различных подходов и представляющих так называемые авторские разработки, сориентированные на различный круг рассматриваемых проблем и уровни управления (глобальный или локальный).

Данный учебник представляет собой введение в макро-, а в отдельных случаях и микроэкономический анализ проблем труда, исследуемых в единстве структурных элементов, тенденций их развития и взаимообусловленности с другими макроэкономическими процессами.

С целью преодоления интеллектуальной изолированности отечественных научных разработок от достигнутых мировой экономической теории труда (рынка труда) в работе использованы работы зарубежных авторов.

Цель курса — дать студентам целостное представление о базовых концепциях и практических проблемах в области экономики труда. В рамках изучения курса «Экономика труда» особое внимание уделяется исследованию переходной экономической динамики на рынке труда, анализу эле-

ментов теории и практики государственного регулирования процессов формирования рынка труда в переходный период. В связи с этим реализованный авторами методический подход представляет собой синтез методологий современной экономики труда и реальных процессов на рынке труда в России, что позволяет исследовать развитие системы социально-трудовых отношений на концептуальном и прогностическом уровнях, учитывая опыт функционирования рынка труда в различных экономических системах.

В результате изучения дисциплины «Экономика труда» обучающийся должен овладеть общекультурными и профессиональными компетенциями.

В результате изучения данного курса студент должен:

знать

- нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;
- Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- Гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы;
- содержание основных разделов социального права, миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов международного трудового права (Конвенция МОТ и др.);

уметь

- находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;

владеть

- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

Глава 1

НАЕМНЫЙ ТРУД И ЕГО ВИДЫ

1.1. Наемный труд: основные признаки и характеристики

Любая экономическая деятельность человека или семьи, результатом которой является доход в денежной форме, рассматривается как доходное занятие (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Виды труда

Если рассматривать труд не как категорию, присущую всем экономическим системам, а как категорию рыночной экономики, центральное место в системе экономических отношений занимает наемный труд.

Статус *наемного* ставит работника под опеку и защиту закона и самой организации (табл. 1.1). Именно она нанимает и увольняет работников, обеспечивает карьеру, соотносясь со своими целями. В то же время статус наемного работника не позволяет использовать его в качестве рабочей силы сверх меры и по произволу: его не могут уволить без достаточных на то оснований. Наемный работник заключает контракт и наделяется определенными правами и обязанностями. За свой труд он получает заработную плату (жалованье), зависящую от различных тарифов, условий оплаты (нормирование) труда, контрактов и т.п., невыполнение (нарушение) которых может вызвать конфликтные отношения с работодателями.

Таблица 1.1

Кого считать наемным работником

Аспект рассмотрения	Наемный работник	Самостоятельная занятость
Налогообложение	Уплачивает налоги согласно Налоговому и Трудовому кодексам РФ	По Налоговому кодексу РФ для самостоятельной занятости
Может ли работать более чем в одной фирме?	Обычно только в одной фирме	Число компаний, для которых может трудиться свободный работник, обычно не ограничивается
Инструменты, оборудование и средства транспорта	Предоставляются работодателем	Обычно свои
Ежедневный контроль	Работа, как правило, задана в установленных границах и нормах	Обычно сам организует работу в собственных рамках
Может ли отказаться работать?	Очень серьезные последствия при отказе выполнять работу	Обычно может отказаться от выполнения работы без особых последствий

В условиях социализма в стране безраздельно господствовал государственный найм рабочей силы, который носил тотальный характер. Все работники, за очень малым исключением, зависели от государства как главного работодателя. По известному ленинскому определению, все граждане превращаются в служащих и рабочих по найму у одного всенародного государственного «синдиката»¹. Вплоть до 1987 г. существовал порядок, когда за трудоустройство увольняемых работников отвечала администрация государственных предприятий. Достаточно вспомнить в связи с этим известную систему принудительного (обязательного) распределения выпускников высших учебных заведений. Лишь в 1992 г. впервые за многие десятилетия выпускники вузов и других учебных заведений оказались на свободном рынке рабочей силы.

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 33. М. : Политиздат, 1974. С. 101.

В дореформенные времена работник не был полностью экономически свободен распоряжаться своей рабочей силой; существовала масса различных мер бюрократического контроля и принуждения к труду на всех уровнях экономической иерархии. Труд рассматривался как обязанность, а не право. Отсюда появилась возможность не всегда обоснованного расширения сферы наемного труда.

Добровольная незанятость рассматривалась как административно или даже уголовно наказуемое деяние. По существу, отсутствовало главное условие существования самого наемного труда — рынок труда, предполагающий ничем не ограниченное передвижение рабочей силы и перелив ее из одной сферы хозяйства в другую. И это не говоря о том, что цена рабочей силы должна была бы в основном определяться рынком труда, а не централизованной, единой для всей страны тарифной системой и массой посторонних вне-рыночных факторов.

Наемный труд можно рассматривать в качестве трудовой услуги, которую работник оказывает своему нанимателю и опосредованно — обществу в целом. Такая «услуга» приносит работнику деньги, она же является основой для обретения им некоего статуса и самоидентификации. По этой причине мы изо всех сил держимся за нее, измеряя ею свои успехи, связываем с ней все свои ожидания как в отношении себя, так и в отношении своей страны, не мыслим без нее своего будущего. Ирония состоит в том, что, тем не менее, мы относимся к ней негативно, поскольку наше индивидуальное начало, в полном соответствии с теорией К. Маркса, противится подобной продаже нами самих себя и своего времени¹.

1.2. Работодатель и работник — партнеры на рынке труда

Трудовые услуги приобретают на рынке труда. Их можно предоставить, самих же работников купить нельзя, но, покупая на рынке труда не способности человека к труду, а личность как таковую, предприниматель берет на себя и обязанность относиться к человеку как к личности. Это проявляется не только в обеспечении человека достойным заработком и соответствующим уровнем жизни, достойным уровня его профессиональной квалификации, но и в рас-

¹ Чарльз Хэнди и будущее труда // Теория менеджмента. СПб. : Питер, 2001. С. 333.

чете работодателя на то, что более благоприятные условия, которые он предоставляет работнику, должны выразиться в его дополнительной трудовой отдаче. Процесс приобретения проходит несколько этапов: сначала устанавливается контакт между покупателем и продавцом трудовых услуг, затем проходит обмен информацией о цене и качестве, далее — по достижении договоренности — вступает в силу определенный трудовой договор о гарантиях занятости, в котором отражаются вопросы оплаты труда, стабильность предполагаемой работы, срок, на который она рассчитана, и др. То есть на рынке труд распределяется по фирмам, отраслям, профессиям и регионам в соответствии с принятыми соглашениями, детерминируемым соотношением «трудовые усилия» — «компенсация», но при этом работник и работодатель действуют как равные партнеры (рис. 1.2).

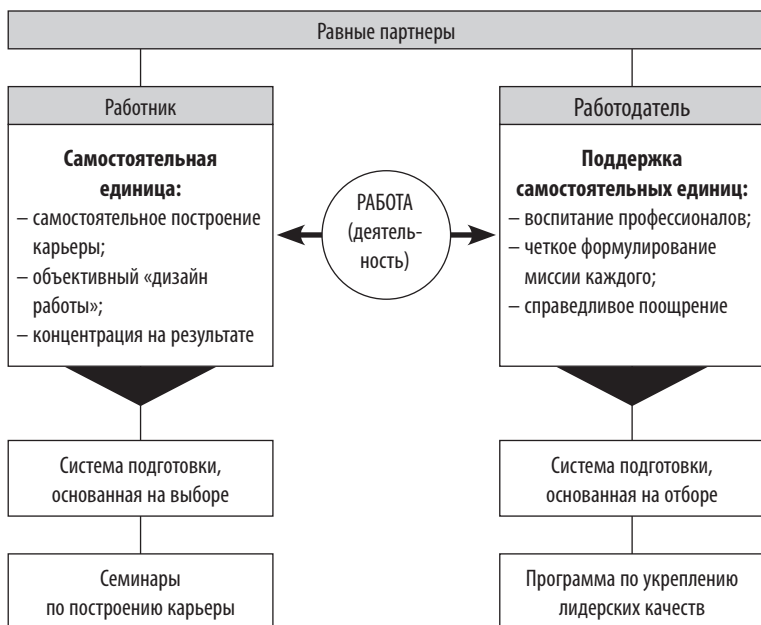


Рис. 1.2. Партнерские отношения в системе «работник — работодатель»

Однако трудовые услуги неотделимы от самих работников, поэтому условия, при которых происходит приобретение услуг, всегда существенным образом сказываются на сделке и цене приобретения. Такими условиями могут

быть состояние рыночной конъюнктуры, существующие понятия о «справедливости», условия труда, ограничения со стороны спроса и др. Условия, при которых совершаются сделки, могут увеличивать или сокращать размеры трудовых усилий, увеличивать и сокращать доходность от сделок и, соответственно, порождать более или менее выгодные, эквивалентные или неэквивалентные обмены между трудом и результатом. В результате формируются секторы прибыльного и неприбыльного приложения труда, имеющие формальные, ресурсные и временные ограничения для переливов рабочей силы.

В настоящее время отношения между работником и работодателем не сводятся к простому контракту по продаже рабочей силы за денежное вознаграждение. Для работника также характерно ожидание (теория ожидания В. Врума), что его дополнительные усилия должны быть оценены работодателем, и это может выразиться как в моральном стимулировании, так и в добавочной оплате (посредством «расширенного» контракта).

Наемный труд сокращается в принудительном порядке, потому-то стремительный технический прогресс освобождает больше рабочей силы, чем ее требуется. До недавнего времени экономисты и политики надеялись, что уволенные найдут себе применение в сфере обслуживания. Между тем там тоже начался процесс автоматизации. Многие зарубежные экономисты и политики связывают свои надежды с новыми рабочими местами, подключенными к компьютерным информационным сетям. Однако их явно недостаточно, чтобы трудоустроить миллионы рабочих и служащих, которых вытесняют (замещают) новые технологии... Развитие новых технологий, прежде всего информационных, приводит не только к прямой ликвидации рабочих мест. Расчищая путь глобализации, происходит пересортировка и перераспределение сохраняющихся¹.

Сегодня на смену традиционным производственным организациям, которые гарантировали занятость и хорошую оплату своим работникам в течение длительного периода времени, приходит аморфность и расплывчатость предприятий. Крупные предприятия все чаще передают выполнение части своих функций подрядчикам, перемещают производ-

¹ Размышления о будущем труда // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 2. С. 40.

ства в регионы с дешевыми факторами производства, прибегают к заключению временных контрактов с персоналом, используют работников в течение части рабочего дня, практикуют лизинг персонала и другие формы найма работников. Применительно к наемному труду это ведет к тому, что хорошо оплачиваемые, обеспечивающие занятость работы теперь не гарантированы большинству работников. В будущем более значимую роль будут играть кратковременные работы, требующие от человека гибкости, прагматизма и, желательно, разносторонности. Следствием таких изменений на рынке труда становится изменение системы образования, соответствие которой требованиям быстро меняющегося мира является важнейшей проблемой современности.

1.3. Формирование армии наемного труда

Наемный труд следует рассматривать не только как чисто экономическую категорию, но и как сложный социум, состоящий из многих групп и подгрупп. Таким образом, в современных условиях процесс формирования наемного труда рыночного типа носит двоякий характер. С точки зрения отдельных людей это прежде всего проблема, которая разрешается появлением новых работников или же переходом части прежних наемных работников в разряд пауперов или маргиналов с последующей утратой своего социально-профессионального и материального статуса. В обоих случаях меняется состав социума, его трансформация в новое состояние имеет свой специфический механизм и подчиняется общеэкономическим законам. Таковым механизмом, в частности, является развитый рынок труда, через посредство которого постепенно формируется армия наемного труда (рис. 1.3).

Например, разрабатывая бизнес-план, предприниматель изучает рынок товаров, которые собирается выпускать, ищет источники сырья, определяет необходимые оборотные средства и производственные площади и даже определяет потребность в рабочей силе. Но рынок труда работников соответствующих профессий остается вне его внимания. Не производится оценка содержания и характера труда и их соответствия образовательному и профессиональному уровню работников. Затем он сталкивается с необъяснимым явлением: оборудование импортное, сырье тоже, а продукция «российская».

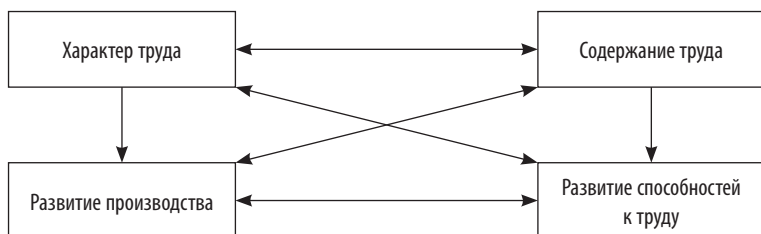


Рис. 1.3. Формирование армии наемного труда

Отношения между наемным трудом и капиталом есть прежде всего результат длительного развития рыночного механизма. Исторически это развитие началось с появления на рынке труда лиц, лишенных собственности и предлагающих в качестве товара свою рабочую силу. Одновременно в результате первоначального накопления капитала на рынке появились преуспевающие предприниматели, которые нуждались в найме рабочей силы.

Однако, и это следует отметить, отношения между наемным трудом и капиталом могут формироваться и помимо рыночного механизма, «сверху», под воздействием государства, которое путем произвольного «назначения» одних людей капиталистами, других — рабочими может таким образом создавать отношения между трудом и капиталом. В этом случае как бы минуется фаза длительного первоначального накопления капитала и производится по существу искусственный отбор предпринимателей путем раздачи им государственных предприятий и собственности (российская приватизация). Рынок, рыночный механизм играл в такой ситуации лишь роль необходимого условия формирования отношений между трудом и капиталом.

Произошедшая в России приватизация имела своим следствием переход хозяйственных руководителей и директорского корпуса из категории наемных работников (управленческие работники) в разряд собственников и предпринимателей, хотя по характеру выполняемых ими функций в своем большинстве они по-прежнему оставались управленцами, вступившими в неограниченное владение бывшим государственным имуществом. В России, по существу, прибегли к искусственному командному созданию номенклатурного капитализма с элементами явного правового принуждения к разгосударствлению. Предпринимателями люди часто становились не в результате собственного индивидуального труда, а за счет капитала, полученного главным

образом незаконными способами. Все крупные состояния в России произросли из самых разнообразных источников, исключая экономические. Примеров «внерыночного» процесса «насаждения капитализма» и формирования отношений «наемный труд — капитал» в мировой истории имелось множество (Южная Корея и др.).

Российские рыночные реформы с массовой распродажей (раздачей государственной собственности) по своей сути имели целью насадить «сверху» отношения «наемный труд — капитал», часто без соответствующего организационно-правового оформления этих отношений¹. В этом, в частности, и заключается специфика российских рыночных реформ ускоренного типа, из обозначенного отличия которых следует исходить при обсуждении вопроса формирования наемного труда рыночного типа в России. По существу, армия наемных работников оказалась первой и главной жертвой рыночных реформ в России².

Рыночные реформы самым непосредственным образом сказываются на положении самой большой группы людей в России — наемных работников, большинство которых в результате проводимых реформ попало в разряд «новых бедных»³. В 1993 г. работающие и работавшие по найму составляли 85% всего экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет (остальные 15% составили работающие и работавшие не по найму и лица, не подлежащие классификации). Современная картина с наемным трудом представлена в табл. 1.2.

В нынешней России процесс формирования наемных работников рыночного типа носит достаточно хаотичный и малопредсказуемый характер. Как и в былые времена послереволюционной разрухи, идет отток городского населения в села. Начиная с 1992 г. российские города имели отрицательное сальдо обмена населения с селами вследствие спада промышленного производства, сокращения масштабов промышленного и жилищного строительства, снижения уровня жизни населения, возникновения безработицы.

¹ Львов Д., Гребенников В., Зотов В., Пресняков В. Как лучше распорядиться собственностью? // Вопросы экономики. 1995. № 9. С. 87.

² Пронин С., Столповский Б. Проблемы хозяйственной демократии. Профсоюзы и реформы в России (90-е годы). М., 1994. С. 17.

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. М., 2003. С. 80, 82, 98, 106.

Таблица 1.2
Динамика численности занятых в экономике и безработных в Российской Федерации¹

Показатель	Годы										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	72 769,9	71 546,6	72 357,1	72 391,4	72 949,6	73 431,7	74 166,9	75 159,0	75 756,6	75 657,7	75 439,9
Уровень занятости населения, %	58,5	58,4	59,8	59,5	60,3	61,1	61,4	63,0	63,4	62,1	62,7
Численность безработных, тыс. чел.	7699,5	6423,7	5698,3	5959,2	5674,8	5262,8	5311,9	4588,5	4791,5	6372,8	5636,3
Уровень экономической активности населения, %	65,5	64,2	64,9	64,8	65,3	65,8	66,1	67,1	67,7	67,8	67,7

¹ URL: <http://www.gks.ru>

В известном смысле это уже признаки деградации системы наемного труда. К числу таких признаков относится уход (главным образом по собственному желанию) из промышленности наиболее квалифицированной и активной рабочей силы. За период реформ машиностроение потеряло свыше 4 млн человек квалифицированных работников¹. В итоге на многих промышленных предприятиях сформировалась однородная стареющая рабочая сила с большим числом занятых пенсионеров, которые не всегда способны освоить новую технику и новые технологии. Так, в химической промышленности, машиностроении, текстильной промышленности пенсионеры занимают одно из последних мест по очередности увольнения². В штате предприятий остаются также работники невысокой квалификации, мало-мобильные и неконкурентоспособные на рынке труда.

Между тем в России возникли и уже существуют постоянно действующие факторы чисто экономического характера, которые способствуют разложению системы наемного труда. К таковым относится прежде всего произошедшее в последние годы резкое снижение жизненного уровня преобладающей части активного российского населения. Это снижение выражается в хронических невыплатах зарплаты и отсутствии федерального закона о минимальной заработной плате, который соответствовал бы конституционным нормам и нормам оплаты труда, принятым в развитых странах. Достаточно сказать, что минимум оплаты труда в России в декабре 1996 г. составлял 8,6 цента в час, т.е. почти в 50 раз меньше американского минимума, который в сентябре 1997 г. был законом установлен в размере 5,50 долл. в час. Между тем в ООН считается, что часовая зарплата ниже 3 долл. недопустима, ибо ведет к разрушению трудового потенциала страны.

В результате сужения рынка как средств производства, так и предметов потребления пришли в упадок целые отрасли, и массы ранее занятых людей выпали из общественного производственного процесса. Процесс свертывания общественного производства грозит люмпенизацией значительной части наемных работников и частичной натурализацией хозяйства, при которой миллионы людей будут жить в основном за счет огородов и примитивной ремес-

¹ Общество и экономика. 1995. № 10—11. С. 42.

² Социс. 1996. № 1. С. 34.