

# Институционально-экономические устои труда и его гносеологические особенности как теоретико-онтологического понятия

Колодий-Тяжов Леонид Анатольевич 

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет», г. Кострома, Россия.

E-mail: kolodiy-tyajow@yandex.ru

**Аннотация.** В современной экономической науке не придают значения тому, что труд – это, прежде всего, производственный процесс. Его предпосылки эффективного функционирования закладываются на рынке труда как экономического ресурса, но вытекают из того, как технико-технологически и организационно-экономически устроена фирма и спроектирована та или иная форма производственной деятельности людей, непосредственно связанных с научными разработками в области изобретений и конструирования. Существуют глубокие различия между понятиями «труд», «творческий труд» и «творческая деятельность». Эти различия настолько велики, что вряд ли творческий труд и творческую деятельность можно включить в предмет исследования экономики труда как научной дисциплины. Требуется разработка основных теоретических посылок экономики творчества.

В постиндустриальном обществе нарастает необходимость всестороннего изучения институциональных и социально-экономических особенностей творчества. Теоретики экономической науки не акцентируют внимание на том, что труд как экономический ресурс функционирует в рамках рынка, а труд как фактор действует в процессе производства и задаёт институционально-экономические параметры труду как рыночному (экономическому) ресурсу. Любой ресурс, будь это капитал, труд, земля или предпринимательская способность, не отчуждается, как товар, от своего собственника, а сдаётся им за плату во временное пользование другим экономическим субъектам.

Автор выдвигает ряд гипотез в настоящей статье, предназначенной для критического осмысления понятия «труд» и выявления его особенностей в рыночной экономике креативной направленности, когда в производстве наёмные работники испытывают настоятельную потребность в нарастании своего трудового потенциала как неотъемлемой составляющей их человеческого капитала высокого интеллектуального содержания. В условиях тотальной автоматизации, механизации, роботизации производственных процессов на основе использования ай-ти технологий всемерно возрастает личная ответственность каждого работника и предпринимателя. Ибо допущение малейшей ошибки в принятии решений даже на низовом уровне зачастую приводит к таким исходным издержкам, которые нарастающими темпами вызывают рост неотвратимых затрат, пронизывающих всю относительно замкнутую производственно-хозяйственную систему предприятия и обнуляют его доходы. Статья предназначена для преподавателей и научных сотрудников и может вызвать интерес у самого широкого круга исследователей – аспирантов, студентов и пытливых читателей.

**Ключевые слова:** труд, творчество, творческий труд, деятельность, морально-нравственные ценности общества, институциональная форма найма и её экономическое содержание, рынок труда, рынок предпринимательской способности, права и обязанности экономических субъектов как контрагентов, рабочая сила, рабочее место, трудовой потенциал, человеческий капитал, экономическая значимость личной ответственности в эпоху постиндустриального общества.

**JEL codes:** A10; A12; B15; B41; J00; J01

**Для цитирования:** Колодий-Тяжов, Л.А. Институционально-экономические устои труда и его гносеологические особенности как теоретико-онтологического понятия / Л.А. Колодий-Тяжов. - DOI 10.52957/22213260\_2023\_3\_23. - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2023 - №3. - С.23-35. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 28.03.2023)

**DOI:** 10.52957/22213260\_2023\_3\_23

## Введение.

Настоящее исследование проведено для того, чтобы показать глубокую взаимообусловленность

экономических процессов, происходящих на рынке и в производстве, когда ключевым фактором выступает труд, который облекается в институциональную форму рабочей силы на рынке рабочих мест. Обычно в экономической науке не придаётся значения двуединству рынка труда, состоящего из рынка рабочей силы и рынка рабочих мест, где сталкиваются интересы не конкурентов, а таких контрагентов, как работодатели (фирмы) и работополучатели, каждый из которых имеет соответствующий институциональный статус, задающий правила их экономического поведения. Зачастую на рынке труда складывается упрощённое представление о реальной производственной деятельности и происходит подмена понятий: труд выдаётся за творчество, а творчество интерпретируется как труд.

### **Вводная часть.**

Актуальность исследовательской проблемы исходит из недооценки тех отношений между ведущими экономическими субъектами, которые вытекают из технико-технологических и организационных условий производства, что обуславливают экономическое поведение этих субъектов на рынке труда. Оно находит своё отражение в трудовом контракте как институциональной форме найма не только рабочей силы человека, не только рабочего места фирмы, но и самого предпринимателя как работодателя, несущего ответственность за исполнение условий найма по обеспечению эффективной производственной деятельности наёмного работника.

В современных исследованиях многих российских экономистов делается упор на западные источники под общим названием «Экономикс», начиная с таких изданий, авторами которых являются К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, Р. Дж. Эренбург, Р. С. Смит и другие. В этих изданиях труд представлен в двух аспектах: с одной стороны, как экономический ресурс, с другой стороны, как фактор производства. Однако эти понятия зачастую рассматриваются в качестве синонимов, несмотря на их глубокие различия. В результате возникает путаница в трактовке труда как экономической дефиниции. Начисто отсутствуют экономические исследования труда как производственного процесса и тех трансформаций, которые в нём претерпевает экономическое поведение наёмных работников, что объясняет многие негативные явления: трудовые конфликты, отлынивание от работы и т.д.

Цель исследования сводится к более обстоятельному анализу труда и его критическому осмыслению как экономического понятия с вычленением творческой деятельности, а также институциональных устоев труда, вытекающих из эмпирического учёта тех производственных отношений, которые реально складываются на фирмах и принимают документально-оформленный вид в трудовых контрактах.

### **Методы исследования.**

Экономическая теория, как и другие науки, строится на стыке результатов многих исследований в различных областях человеческого познания. Неслучайно, все виднейшие экономисты мира начинали свой путь в науке с философско-социологического осмысления хозяйственной и политико-экономической практики [1. – С.387-388], равно как и наука вообще начиналась с философских воззрений мыслителей древнего мира на экономическую и иную действительность в её обобщённых формах как методах исследования. Даже в Новом Завете мы находим притчи Иисуса Христа, в которых содержится экономический смысл и метод исследования, позволяющий перейти от частного к общему в изучении теоретико-методологических проблем.

Так, в одной из притч И. Христос говорит о том, что был господин, «...который, отправляясь в чужую страну, призвал рабов своих и поручил им имение своё: и одному дал он пять талантов, другому два, иному один, каждому по его силе; и тотчас отправился. Получивший пять талантов пошёл, употребил их в дело и приобрёл другие пять талантов; точно так же и получивший два таланта приобрёл другие два; получивший же один талант пошёл и закопал его в землю и скрыл серебро господина своего» [2. – С.84 - 85]. Господин, вернувшись домой из поездки, «...сказал ему в ответ:

лукавый раб и ленивый! ты знал, что я жну, где не сеял, и собираю, где не рассыпал; посему надлежало тебе отдать серебро моё торгующим, и я, придя, получил бы моё с прибылью; итак, возьмите у него талант и дайте имеющему десять талантов, ибо всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимеющего отнимется и то, что имеет» [Там же. – С. 85 - 86].

Эти слова И. Христа высвечивают ряд важных эволюционно-экономических дискурсов. Во-первых, деньги уже древние люди пускали в дело и извлекали прибыль. Они занимались, говоря современным языком, бизнесом, требовавшим от человека догадки или предвидения, труда или недопущения лени, лукавства, обмана, за которые следовала экономическая расплата. Во-вторых, прибыль можно было получать и вне материального производства, на рынке, в торговле, в процессе денежных манипуляций. В-третьих, человек, не способный к экономическим действиям, материально наказывался другими людьми, а человек, занятый делом или трудом, ими вознаграждался. В-четвёртых, каждый человек должен был рассчитывать на свои силы, которые были различны у людей, и, очевидно, их доходы в денежном выражении также различались. В-пятых, наличие на заре христианства рабов и их хозяев-рабовладельцев не вызывало в обществе особого осуждения, даже у наиболее просвещённых слоёв населения. Конечно, многие экономические явления древнего мира претерпели глубокие эволюционные изменения в своих конкретно-исторических формах, но суть их была схвачена во многих теоретических положениях и взглядах мыслителей прошлого. Отсюда важно использовать такой метод исследования как переход от абстрактно-всеобщего к конкретно-фактическому.

Экономическими мыслями и идеями, в том числе о труде насыщены теологические учения иудаизма [3], ислама [4], буддизма [5], конфуцианства [6]. В их источниках подчёркивается особое отношение к труду, которым должны непременно быть заняты люди. В диалогах древнегреческого философа Платона множество мест, где указывается, что «...никакой труд не может считаться зазорным» [7. – С.353], и следует называть «...трудами то, что делается прекрасно и с пользой» [Там же. – С. 354]. Ссылаясь на Сократа, этот классик древнегреческой философии отмечает, что «...всякое дело есть добродетель» [Там же. – С.586], а «...всё совершаемое по справедливости и есть добродетель» [Там же]. Из этих слов явственно следует, что трудом следует считать полезное, добродетельное и справедливое дело. Иными словами, мыслители Древней Греции считали, что экономическим критерием труда служат морально-нравственные ценности, утвердившиеся в обществе как неформальные нормы.

В настоящее время об этих нормах мало кто задумывается и пишет. Между тем, в своём развитии общественное разделение труда доходит до той точки, что в процессе производственной деятельности, начиная со стадии обретения профессии, морально-нравственные качества личности выходят за рамки подготовки специалистов любого уровня. В современной России дело дошло до того, что такие предметы, как этика, эстетика и другие гуманитарные дисциплины, способствующие полноценному развитию человека как гражданина и как экономического субъекта (агента), убраны из учебных планов многих профессиональных учебных заведений.

Мыслители древнего мира выделяют саму деятельность как понятие, а также работу, дело, занятие, творчество как социально-экономические феномены. К примеру, Аристотель разграничивает такие понятия, как «дело», «результат», «произведение», «творение», «труд», «трудовое дело», «работа (ergon)», «творчество», «делание», «действие», «деятельность», «назначение», «поступки» [8]. Многие мыслители прошлого, философски осмысливающие хозяйственные проблемы, пытались показать основополагающую роль человеческого труда в производстве товаров и услуг. Так, уже в эпоху средневековья арабский мыслитель И. Хальдун замечал: «стоимость дохода определяется затраченным трудом, местом, которое занимает данное изделие среди других видов изделий, и необходимостью его для людей» [9.- С.601]. Далее он рассуждает, что некоторые ремёсла «включают в себя[труд] других[ремёсел]; так, плотничество использует изделия из дерева, ткачество – пряжу, и[таким образом,]труда в обоих этих ремёслах больше, и его стоимость выше. Если предметы (создаются)

не ремесленным трудом, то в их стоимость необходимо включать стоимость труда, благодаря [затрате] которого они изготовлены, ибо, если не было бы труда, не было бы и предмета» [Там же. - С.605]. Выходит, что И. Хальдун задолго предвосхитил теорию трудовой стоимости, созданную А. Смитом свыше 400 лет спустя. Итак, эволюционно-исторический метод исследования подвёл нас к критическому изложению концептуальных проблем труда как теоретико-онтологического феномена.

Основное содержание статьи. Труд - расхожий термин и настолько ёмкое понятие, что в него включают подчас различные социально-экономические, психологические и многие иные явления. Не будем забывать, что между понятиями в рыночной экономике и в других политико-экономических системах существуют глубокие различия. Один и тот же термин в разных системах и даже исторических эпохах трактуется по-разному. Кроме того, в быту и в науке тот или иной термин используется в различных модификациях и его смысловое значение вытекает из общего контекста того, о чём идёт речь. Так, в Фаусте И. - В. Гёте солдаты говорят: «Славная плата смелым трудам! Подвиг солдата сладостен нам» [10. - С.71]. Очевидно, речь идёт вовсе не о труде в обыденном смысле этого слова. Уставные или дисциплинарные действия солдат в любом обществе приравниваются к труду. Часто под термином «труд» понимается трудящийся человек, либо человек, способный трудиться [11. - С.125].

В современной экономической теории труд выступает в роли либо экономического (и потому ограниченного, редкого или дефицитного) ресурса (даже при массовой безработице), подлежащего найму за определённую плату, либо фактора производства, соединённого на фирмах с другими ресурсами для выпуска разнообразной продукции. В одном из первых изданий (после распада СССР) под названием «Экономикс» американских профессоров экономики К. Р. Макконнелла и С. Л. Брю написано: «Труд - это широкий термин, который экономист употребляет для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применимых в производстве товаров и услуг (за исключением особого вида человеческих талантов, а именно предпринимательской способности, которую мы, в силу её специфической роли в капиталистической экономике, решили рассматривать отдельно)» [12. - С.37]. И вдруг неожиданно авторы делают заключение: «Таким образом, работы, выполняемые лесорубом, продавцом, машинистом, учителем, профессиональным футболистом, физиком-ядерщиком, - все они охватываются общим понятием «труд» [Там же].

Заметим, что труд - это, прежде всего, процесс, а не человеческие способности. Труд и работа - схожие по смыслу, но различающиеся экономические понятия. Работа производна от труда [13.- С.204-219]. В известном смысле, она, как и сам труд, является превращённой формой человеческой деятельности, но другого порядка. Ставить в один ряд творческий труд физика-ядерщика или учителя и работу лесоруба или продавца, значит иметь искажённое представление о тех экономических проблемах, с которыми сталкиваются в реальной жизни люди и фирмы, обеспечивающие их эффективное функционирование и занятость в обществе.

Менеджеры фирм закладывают конкретные требования (условия) к потенциальному работнику и для него к потенциальной фирме в форму найма на рынке труда. Она представляет собой трудовой контракт, договор или соглашение сторон как контрагентов. Ведь их экономические интересы имеют противоположную направленность и соединяются путём компромисса в процессе подписания трудового контракта, принимающего юридическую силу.

У других американских профессоров экономики понятие труда раздваивается. С одной стороны, на рынке производственных ресурсов труд специфическим образом покупается фирмами и продаётся домашними хозяйствами, с другой стороны, в производстве «труд предоставляется частными лицами своим нанимателям непосредственно» [14.- С. 271] и выступает в качестве фактора производства, наряду с землёй и капиталом [Там же]. Предпринимательскую способность эти авторы не включают - ни в ресурсы, ни в факторы производства. Видимо, они исходят из того, что собственник капитала на фирме и её топ-менеджер представляют собой одно и то же физическое лицо, что характерно для современной России.

Потенциальный менеджер на рынке, очевидно, обменивает право на использование собственной предпринимательской способности на право занимать должность сотрудника (управленца) фирмы при определённых экономических и других условиях, включая обязанности, ответственность и санкции каждой из сторон, которые оформляют свои намерения в договоре найма. Институциональные нормы, установленные контрагентами в трудовом контракте, насыщены экономическим содержанием и трансформируются в процессе труда из формальных норм в индивидуальные привычки нанятых работников как неформальные нормы их экономического поведения на фирме, придающие динамическому стереотипу личности некую статичность [15. – С. 341, 398]. Постепенно такое состояние наёмных работников начинает доминировать в их производственных и других социально-экономических отношениях. Всякий человек, выполняющий ограниченный в пространстве данный вид труда сверх экономически целесообразного срока [16. – С.75], противостоит любым прогрессивным изменениям на фирме и способствует превращению ротации кадров в их спонтанную и даже хаотичную текучесть.

Экономически менеджер отличается от наёмного работника прежде всего тем, что он получает нормальную прибыль на свой человеческий капитал, которая удерживает его в рамках данной фирмы и входит в издержки производства. Деятельность сотрудников фирмы имеет такие качественные различия, что свести её к общему знаменателю можно только экономически, исходя из спроса и предложения на рынке труда либо на рынке предпринимательских способностей.

В издании по современной экономике труда Р. Дж. Эренберга и Р. С. Смита труд предстаёт в форме трудовой услуги, функционирующей не только в производстве, но и на рынке, образуя «... наиболее важный национальный ресурс...» [17. – С. 2 - 3]. По их мнению, экономика труда – «...это исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда» [Там же. – С. 3]. Но что такое рынок труда, где он начинается и где заканчивается, авторы этого издания обходят молчанием и пытаются ограничить понятие экономики труда поведением хозяйственных субъектов, вступающих в определённые отношения. Они считают под экономикой труда «...поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений, например, условий труда» [Там же].

Спрашивается, а куда делась форма найма и как действуют эти стимулы на рынке труда? Ведь на данном рынке взаимоотношения между контрагентами ещё только завязываются, и стимулы действуют виртуально. Их ещё нет. Может быть, человек или фирма во взаимоотношения никогда не вступят, и, значит, отвергнут всякие стимулы. А как быть с прибылью для наёмного рабочего? Очевидно, речь идёт об его участии в прибылях, что вовсе не является обязательной процедурой на многих фирмах.

Труд, как таковой, - видовое, а не родовое понятие, к которому относится человеческая деятельность. Труд всегда задаётся средствами производства, применяемой техникой и технологией и представляет собой часть, частицу или вообще мельчайшую частичку всей производственной деятельности фирмы, именуемую в теоретической экономике (политической экономии и экономической теории) частичным трудом.

Наёмный работник будет претендовать на присвоение всего объёма полученных им результатов, независимо от их качества и экономических интересов фирмы. Он как единый капитал будет противостоять труду и стремится отчуждать от него большую долю его результатов. Такое отчуждение расценивается наёмным работником как антиблаго и первоначально вызывает у него оппортунистическое поведение, а труд, им выполняемый, в качестве эксплуатации, подобно тому, как подвержены физической эксплуатации машины и механизмы, оборудование и другое имущество. В масштабах общества объективно складывается убеждение, что физической эксплуатации, физическому износу подвержены все трудящиеся массы, рабочий класс, противостоящий любому капиталу разнообразных форм и фирм. Но это убеждение с течением времени у кадрового работника проходит, как только его трудовой процесс трансформируется в работу и формируется устойчивая

потребность к труду данного вида, знаменующая насыщение профессиональных способностей консервативными свойствами. Сроки формирования профессионального консерватизма зависят от количества времени выполнения человеком данного вида труда в течение своей жизнедеятельности, его интенсивности и сложности. Чем сложнее или разнообразнее труд по своему содержанию и чем ниже степень его интенсивности, тем длительнее сроки формирования у данного человека профессионального консерватизма.

В процессе труда профессиональный консерватизм препятствует перемене труда, либо введению в производство его качественно иных, новых видов и усиливает сохранение морально устаревшей техники и технологии производства [16. – С. 77]. Прошлое начинает довлеть над настоящим и будущим в мышлении человека, становящегося со временем по всем признакам ретроманом, а в принимаемых решениях - ретроградом [18. – С. 855], что и определяет его социально-экономическое поведение не только в производстве или на рынке, но и в обществе в целом.

Обмен происходит и во время найма работника как носителя и собственника профессиональных способностей, которые работодателем (фирмой) расцениваются в качестве потенциальной рабочей силы [19. – С.115-131], а нанимающимся индивидом – совсем в ином качестве, как человеческий капитал. Только когда фирма берёт в найм либо менеджеров с предпринимательской способностью высшего уровня интеллектуального развития, либо рабочих с дефицитной, а, стало быть, редкой специальностью, тогда данная фирма начинает подходить к оценке их личностных качеств как к человеческому капиталу. Именно такой капитал по скорости обращения был отнесён А. Смитом и К. Марксом к основному капиталу. В этой связи Ф. Энгельс писал: «...при разумном строе, стоящем выше дробления интересов, духовный элемент будет принадлежать к числу элементов производства и найдёт своё место среди издержек производства и в политической экономии» [20. – С.555]. Своим названием человеческий капитал обязан американскому исследователю, лауреату Нобелевской премии по экономике Г. Беккеру, который включал в него три экономически значимых, интеллектуальных и духовных качества личности - запас знаний, навыков и мотивации [21. – С.725].

Для приобретения такого запаса требовались крупные инвестиции в индивида, сравнимые с объёмами и сроками окупаемости капиталовложений в основные фонды самой фирмы. При таком раскладе можно говорить об амортизационных начислениях на человеческий капитал наёмных работников, исходя из величины инвестиций на обретение ими запаса знаний, навыков и мотивации, необходимого для формирования их профессиональных и других способностей. Но если учесть, что человеческий капитал подобен основному капиталу, то амортизацию можно начислять по схожим методикам расчётов и включать в издержки производства. В таком случае человеческий капитал лишь воспроизводит затраты прошлых лет, идущие на образование, здравоохранение, спорт и т.д., где этот капитал непосредственно формируется, сохраняется и нарастает. Выходит, что человеческий капитал по частям переносит свою стоимость на готовый продукт и только участвует, а не создаёт новую стоимость. Однако именно человеческий капитал всемерно способствует приращению стоимости сверх издержек производства гораздо более эффективно, чем рабочая сила и в больших объёмах за менее короткие промежутки рабочего времени. Стало быть, наёмный работник, обладающий человеческим капиталом, будет претендовать на участие в распределении прибыли фирмы.

На неразвитом рынке, как хорошо известно, преобладает бартерный обмен, который с развитием производства полностью трансформируется в товарно-денежный. Что в обмене на рынке труда предлагает фирма человеку – право занимать рабочее место, а что человек предлагает фирме – право использовать свои профессиональные способности, т.е. рабочую силу. Заметим, что право одного экономического субъекта оборачивается обязанностью для другого экономического субъекта. Каждый контрагент на рынке, и продавец, и покупатель, рассчитывает на эквивалентный обмен. Они мысленно оценивают условия найма, представленные в трудовом контракте, находят в них изъяны и конкурентные преимущества и принимают своё решение. Допустим, найм состоялся.

Далее человек вступает в трудовой процесс и выясняется, что он утратил ряд профессиональных

компетенций, и его функционирующие способности не обеспечивают должной эффективности труда. Между наёмным работником и фирмой завязывается конфликт, который сопровождается целым набором проблем: экономических, социальных, психологических, кадровых, институциональных, организационных, юридических и т.д. Современные фирмы при найме проводят кастинг претендентов, конкурирующих между собой. В кастинге их личные качества оцениваются фирмой по разработанным методикам. Существует найм работников с испытательным сроком. Многие фирмы используют кастинг и, одновременно, устанавливают для работников испытательный срок, минимизируя трудовые риски и тем самым повышая эффективность найма [22. – С.110]. Рынок труда дуалистичен: это и рынок рабочей силы, и одновременно, рынок рабочих мест. В отличие от рынка товаров на рынке труда обмену подлежат не материальные субстанции, а права и обязанности как идеальные, прописанные в договоре найма материально-вещественные условия, которые государство призвано юридически защищать.

В настоящее время многочисленные виды труда являются уникальными, оригинальными, сложными и требуют от индивидов высочайшего профессионализма и не только его. Он входит в индивидуальный трудовой потенциал современного человека [23. – С.14]. Такой потенциал предполагает длительную, непрерывную, затратноёмкую профессиональную и психофизиологическую подготовку (переподготовку) человека. Её экономические издержки несёт домохозяйство и государство. Они могут возлагаться на фирму, частично или полностью, в зависимости от ситуации на рынке труда, либо на рынке предпринимательских способностей.

Казалось бы, что между рабочей силой, человеческим капиталом и трудовым потенциалом нет принципиальных различий. Но это далеко не так. Трудовой потенциал описывает динамику развития человеческих способностей в процессе производственной и предпроизводственной деятельности. Он связан с ротационными циклами. В статике рабочую силу, человеческий капитал и трудовой потенциал как совокупность человеческих способностей подчас невозможно отделить друг от друга. А вот в динамике это сделать можно, через изменения экономического поведения наёмных работников на фирме.

Заметим, что уже подросток без профессионального образования обладает общей психофизиологической дееспособностью (способностью к деятельности вообще), которая позволяет ему выполнять простые или примитивные виды труда [24. – С.373, 476-505], к примеру, по уборке территории или разгрузке и погрузке товаров. Для этого необходима физическая выносливость и сноровка, которые возникают в процессе выполнения данных видов труда и превращаются в физические способности, входящие в понятие рабочей силы человека и возникающие непосредственно, как говорится, на рабочем месте. Данный процесс труда постепенно трансформируется в работу, выполняемую по привычке, автоматически, без особого обдумывания, по шаблону и даже входит в потребности человека, ускоряющие процесс его однобокого развития, которое закрепляется в понятии профессионального консерватизма, доходящего до квалификационного догматизма [13. – С.207].

Человек, включённый в трудовой процесс, отличается от человека, выполняющего работу, тем, что последний обременён прошлым производственным опытом настолько, что его взор направлен в ретроспективу. Новые знания им усваиваются лишь в пределах того, что требуется в каждый данный момент для выполняемой работы. Она включает мышление этого человека в постоянно сужающийся круговорот знаний, навыков и мотивации, замыкая его отношение к коллегам и к самому процессу труда рамками экономических требований, прописанных в договоре найма.

В СССР существовали школы фабрично-заводского обучения (ФЗО и ФЗУ), в которых опытные работники, мастера своего дела без отрыва от производства, буквально, натаскивали новичков в процессе выполнения определённых видов труда [25. – С.491]. Рабочая сила при станках, допустим, ткачих или прядильщиц формировалась непосредственно на рабочем месте, а точнее сказать, в производственных условиях, в процессе труда. Человеческие способности, образующие естественную

предпосылку труда, превращаются в рабочую силу для фирмы и в человеческий капитал для индивида, как только он получает профессию и специальность, неважно в учебном заведении или на рабочем месте, как, например, кадровые спортсмены или дрессировщики животных в цирке.

В современном обществе рабочая сила представляет собой профессионализированные способности, ориентированные на видовые особенности конкретного труда. Эти способности характеризуются наличием у человека специфических знаний, навыков и умений, называемых в настоящее время компетенциями [26. – С.745-746]. Индивид, обладающий такой, по существу, потенциальной рабочей силой, вступает на рынок труда профессионально пригодным экономическим субъектом и подбирает себе подходящее место работы, вступая по этому поводу в институционально-экономические отношения с представителем фирмы как потенциальным работодателем. Этот представитель оценивает рабочую силу индивида и при положительном решении заключает с ним трудовой контракт. В данном случае человек рассматривается потенциальным работодателем в качестве экономического [27. – С.46] или производственного [28. – С. 252] ресурса, который лаконично обозначается термином «труд».

На этой стадии взаимоотношений обоих субъектов условия контракта носят вероятностный смысл. Оба контрагента испытывают экономические риски. Любой контракт может либо не состояться, либо одномоментно расторгнут одной из сторон. Иными словами, труд как редкий или ограниченный ресурс - во многом условное понятие. Главное в нём сводится к тому, что каждый из ресурсов остаётся в полной частной собственности того, кому фактически принадлежит. Ресурс не отчуждается от своего хозяина, индивидуального или частного собственника, а сдаётся им на определённый срок при определённых условиях во временное пользование другим лицам, преследующим свои экономические интересы и обеспечивающим общественно-нормальное воспроизводство этого ресурса.

Допустим, человек покупает автомобиль и берёт в банке кредит или ссуду под процент. Автомобиль выступает в экономической форме товара, а кредит в экономической форме денежного капитала, за использование которого этот человек выплачивает банку процент. На правах самозанятости человек использует автомобиль в качестве такси и получает плату, включающую в себя прибыль не ниже нормы ссудного процента. Покупая автомобиль как простой товар человек превращает его в физический капитал [29. – С.146], а банк за кредит взыскивает с собственника этого капитала процент. И человек, и банк выступают в роли своеобразного капиталиста-функционера, то есть предпринимателя или бизнесмена. Но банк в сделках - посредник. Фактическим собственником банка являются акционеры, которые вложили в его уставной капитал свои деньги в экономической форме инвестиций и получили акции, на которые банк начисляет процент в форме дивидендов. Акции подтверждают, что фактическим собственником банковского капитала являются владельцы акций. Эти владельцы, с экономической точки зрения, представляют капитал-собственность, а банк, использующий их деньги как инвестиции, выступает в экономической роли капитала-функции [30. – С. 480].

Подобным образом складываются институционально-экономические отношения между потенциальным работодателем и потенциальным работополучателем. Последний рассчитывает на то, что за использование работодателем его профессиональных способностей и других личностных качеств в процессе труда данного вида он получит обещанное вознаграждение и надбавку как своеобразный процент за человеческий капитал, приобретённый в предшествующий период. Размер такого вознаграждения эквивалентен стоимости рабочей силы человека как наёмного работника, а его надбавка за свой человеческий капитал должна быть, как минимум, не ниже нормы ссудного процента.

В мануфактурный период и в эпоху индустриализации в общественном производстве преобладал простой физический труд, и особой или длительной профессиональной подготовки наёмных рабочих не требовалось. Рабочая сила так же, как и труд, обладала своей простотой и сводилась большей

частью к физическим способностям взрослого человека или подростка. В масштабах всего общества преобладали тяжёлые, изнурительные виды физического труда, вызывающие у людей отвращение. Не случайно, поэтому русский термин «труд» восходит к латинскому слову «trudo», что означает принуждение [31. – С.631], приводящее к утомлению, мучению, страданию простых исполнителей [32. – С.436-437] и отчуждающее их от своих природных, генетически заданных дарований, требующих гармоничного развития [33. – С.398]. В гуманитарных и общественных науках с середины XIX до начала XX вв. труд рассматривался как тягость, ограничивающая личную свободу и ведущая к психофизиологическому закреплению простых людей [34; 35.–С.362-364].

В эту эпоху потенциальная рабочая сила находилась в избытке, а права потенциальных и реальных наёмных рабочих сводились к их личной свободе выбора и смены рабочего места, если предприятие не выполняло своих обещаний. Носитель рабочей силы был ущемлён в своих правах тем, что фирма юридически не закрепляла за собой определённых обязанностей, которые сводились к скромному перечню обещаний. Иными словами, институционально-экономическая форма найма строилась на честном слове обоих контрагентов.

Человеческим капиталом обладали деятели науки, культуры, преподаватели учебных заведений, некоторые чиновники, многие хозяева предприятий (капиталисты), помещики, дворяне, инженерные кадры, находящиеся среди подавляющей части народонаселения в меньшинстве. Они как раз и располагали интеллектуально развитыми способностями, насыщенными разнообразными знаниями, и претендовали на высокие должности, которые приносили достойный доход, покрывающий с лихвой их издержки на образование и приносящий сверх этого солидную прибавку в различных экономических формах: ренты, прибыли, статусной ренты, жалования и т.д.

Носитель рабочей силы не был юридически защищён государством. Человек соглашался на выполнение любого вида труда, даже самого изнурительного. И этим личным согласием он торговал, а значит - он торговал и своей рабочей силой, рассматривая выполняемый процесс труда наподобие эксплуатации машины. И согласие, и купля-продажа рабочей силы, и взаимный обмен правами и обязанностями создают лишь возможность осуществлять труд и требуют трансакционных издержек, в которых отсутствуют какие-либо денежные или иные выплаты потенциальному работнику со стороны потенциального работодателя.

Можно, конечно, продолжить этот сюжет, но следует ещё раз подчеркнуть, что одни и те же слова и словосочетания, образуя название тех или иных понятий, меняют свой смысл от эпохи к эпохе, и в этой связи, образуют своеобразную завесу экономических реалий, начиная всё дальше и дальше отстоять от объективной истины. В эпоху тотальной автоматизации, механизации, роботизации, компьютеризации, проектирования и программирования производственных процессов многие виды труда уходят с исторической арены и заменяются единым понятием под названием «операция», в которой частичка труда человека именуется функцией. Но возрастает организационно-экономическое значение творческого труда, в исходе которого лежит интеллектуально-созидающая деятельность инициатора-предпринимателя и управленца, менеджера [36].

Труд в масштабах современного общества претерпевает качественные метаморфозы настолько быстро и крупномасштабно, что усиливаются требования фирм и общества в целом к наёмным работникам, которые в единой технологической цепочке бесчисленного множества производственных процессов должны быть не только компетентными, но и ответственными. Ибо цена ошибки, допущенной в процессе, к примеру, инженерного труда, как творческого процесса, может привести к катастрофическим последствиям и вылиться в экономическое бедствие с невосполнимыми издержками. Всё это вносит существенные изменения в действующее законодательство и в институционально-экономическую форму найма, превращая её в объёмистый документ, в котором должны быть предусмотрены основные пути и стимулы профессионального продвижения, ротации кадров и усиления экономической ответственности наёмных работников на фирмах и в других институтах общества. Этический компонент (по Ф. Энгельсу, элемент) трудового

потенциала каждого человека выходит на передний план в общественных отношениях и определяет экономическое поведение членов постиндустриальной формации [37].

Современные теоретики экономической науки нашей страны и других индустриально развитых государств начисто забывают о том, что в исследованиях труда в советскую эпоху были достигнуты немалые результаты, закрепившиеся в различных энциклопедических изданиях как общепринятые в отечественной науке понятия и категории. Их критическое осмысление может внести весомый вклад в разработку фундаментальных проблем повышения эффективности российского предпринимательства и управления хозяйственной практикой в области трудовых и других организационно-экономических отношений. Важно провести сравнительный анализ труда в советскую эпоху, в период генезиса индустриального производства, и труда в эпоху тотальной интеллектуализации всех производственных процессов, насыщенных искусственным интеллектом, где свободное творчество пронизывает весь образ жизни всех людей и каждого человека.

### **Заключение.**

Прослежена трансформация в процессе труда наёмных работников формальных норм в нормы неформальные и влияние такой трансформации на изменение экономического поведения обоих контрагентов: фирм и их сотрудников; показано, как в современном обществе складываются и в каком направлении развиваются экономические отношения между наёмными работниками и предпринимателями (менеджерами фирмы) как контрагентами по поводу присвоения и распределения результатов труда; рассмотрен процесс формирования профессионального консерватизма у наёмных работников и превращения труда в работу; выявлены общие признаки и принципиальные различия между рабочей силой, человеческим капиталом, трудовым потенциалом, трудом и творчеством как свободной интеллектуально насыщенной деятельностью; доказано, что труд как экономический ресурс - во многом условное понятие; установлено, что право одного экономического субъекта всегда оборачивается обязанностью для другого экономического субъекта, если они друг для друга выступают в роли контрагентов; изучены социально-экономические условия трансформации рабочей силы в человеческий капитал; аргументировано положение о вероятностном смысле трудового контракта; в качестве всеобщей методологической предпосылки взят процесс обмена, которым экономически пронизан и сам труд как производственный процесс.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Невидимая рука» рынка [Текст]: пер. с англ. / под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена; науч. ред. д-р экон. наук, проф. Н. А. Макашева; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 388 с.
2. Новый Завет. – М.: Благовест, 2001. – 799 с.
3. ТОРА (с русским переводом). Редактор русского перевода П. Гиль. Под общей редакцией проф. Г. Брановера. – М.: Федерация еврейских общин СНГ, 2005. – 350 с.
4. Коран. Пер. И. Ю. Крачковского. Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. – 544 с.
5. Буддизм. Четыре благородных истины: - М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс; Харьков: Изд-во Фолио, 2001. – 992 с.
6. Конфуций. Уроки мудрости: Сочинения. – М.: Эксмо; Харьков: Фолио, 2010. – 958 с.
7. Платон. Собрание сочинений в 4 т.: Т. 1 / Общ.ред. А. Ф. Лосев и др.; Авт. вступит. статьи А. Ф. Лосев; Примеч. А. А. Тахо-Годи; Пер. с древнегреч. – М.: Мысль, 1994. – 860 с.
8. Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / Пер. с древнегреч.; Общ.ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1984. – 830 с.
9. Избранные произведения мыслителей стран Ближнего и Среднего Востока IX – XIV вв. М., 1961. – 796 с.
10. Гёте И. – В. Фауст. Пер. с нем. Н. Холодковского. Вступ. Статья и прим. С. Тураева. Грав. А. Гончарова. Оформл. Л. Зусмана. – М.: «Дет. лит.», 1977. – 352 с.
11. Мельвин У. Редер. Альтернативные теории доли труда в доходе / Вехи экономической мысли. Рынки факторов производства. Т.3. Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа. 2000. - 122-161 с. / - 489 с.
12. Макконнелл К.Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т. I. – М.: Республика, 1992. – 399 с.
13. Тяжов А. И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. Научное издание. Предисловие. – Кострома: Издательство Костромского госуниверситета им. Н. А. Некрасова. 1999. – 320 с.
14. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: «Дело ЛТД», 1995. – 864 с.
15. Психология. Учебник для экономических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 672 с.
16. Скаржинский М. И. и др. Трудовой потенциал социалистического общества / М. И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжов. – М.: Экономика, 1987. – 102 с.
17. Эренбург Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М. Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
18. Новый словарь иностранных слов: Более 60000 слов и выражений / Глав. ред. В.В. Адамчук. – М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2007. – 1152 с.
19. Тяжов А.И. Сущностные свойства рабочей силы как общественной формы способностей к труду при социализме / Дисс. ...канд. экон. наук. – Ярославль, 1983. – 215 с.
20. Энгельс Ф. набросок к критике политической экономии / Маркс К., Энгельс Ф. Собр. Соч. -2-е изд. – Т. 1. – 632 с.
21. История экономических учений / Под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашевой: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 784 с.
22. Тяжов А. Основы экономической теории трудовых рисков и методология их исследования в управлении промышленным предприятием: монография / Анатолий Тяжов, Любовь Бекенёва; под ред. д. э. н., проф. А. И. Тяжова. – Кострома: КГТУ, 2012. – 147 с.
23. Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: Учеб. пособие. – СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2007. – 318 с.

24. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебник для студентов вузов. – Екатеринбург: Деловая книга, 1999. – 624 с.
25. Энциклопедический словарь / Гл. редактор Б. А. Введенский. – М.: Большая советская энциклопедия, 1955. – Т.3. – 744 с.
26. Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: ...Том 1 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Титова. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2011. – 814 с.
27. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА .М, 1998. – 572 с.
28. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики: учеб. пособие для студентов вузов / рук. авт. коллектива и науч. ред. А. В. Сидорович; МГУ им. М.В. Ломоносова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство «Дело и сервис», 2007. – 1040 с.
29. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь – 2-е изд., исправ. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 479 с.
30. Маркс К. Капитал, т.III / Маркс К., Энгельс Ф. Собр. Соч. -2- изд. – Т. 25. – Ч.1. – 545 с.
31. Латино-русский словарь. Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 1998. – 704 с.
32. Даль Владимир. Толковый словарь живого великорусского языка: Т. 1 – 4. – М.: Рус. яз. 1991. – Т. 4. – 683 с.
33. Фромм Э. Душа человека: Перевод. – М.: Республика, 1992. – 430 с.
34. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. Пер. с англ., 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
35. Майбурд Е. М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2000. – 560 с.
36. Слак Найджел, Чеймберс Стюарт, Джонстон Роберт. Организация, планирование и проектирование производства. Операционный менеджмент / Пер. с 5-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 790 с.
37. Козловски П. Принципы этической экономики. - СПб.: Экономическая школа, 1999. – 344 с.

# Institutional and economic conditions of labor and its gnosiological features as a theoretical and ontological concept

**Kolodiy-Tyazhov Leonid Anatolyevich**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Kostroma State University, Kostroma, Russia.

E-mail: kolodiy-tyajow@yandex.ru

**Annotation.** In modern economic science, they do not attach importance to the fact that labor is, first of all, a production process. Its prerequisites for effective functioning are laid in the labor market as an economic resource, but they follow from how the company is arranged technically, technologically, and organizationally and economically and this or that form is designed by the production activities of people directly related to scientific developments in the field of inventions and design. There are profound differences between the concepts of «work», «creative work» and «creative activity». These differences are so great that it is unlikely that creative work and creative activity can be included in the subject of study of labor economics as a scientific discipline. The development of the basic theoretical premises of the economics of creativity is required.

In a post-industrial society, there is a growing need for a comprehensive study of the institutional and socio-economic characteristics of creativity. Theorists of economic science do not focus on the fact that labor as an economic resource functions within the market, while labor as a factor acts in the production process and sets the institutional and economic parameters of labor as a market (economic) resource. Any resource, be it capital, labor, land or entrepreneurial ability, is not alienated like a commodity from its owner, but is leased by him for a fee for temporary use to other economic entities.

The author puts forward a number of hypotheses in this article, which is intended for a critical understanding of the concept of «labor» and identifying its features in a market economy of a creative orientation, when employees in production experience an urgent need to increase their labor potential as an integral part of their human capital of high intellectual content. In the conditions of total automation, mechanization, robotization of production processes based on the use of IT technologies, the personal responsibility of each employee and entrepreneur increases in every possible way. For the slightest mistake in decision-making, even at the grassroots level, often leads to such initial costs, which at an increasing pace cause an increase in inevitable costs that permeate the entire relatively closed production and economic system of an enterprise and nullify its income. The article is intended for teachers and researchers and may be of interest to a wide range of researchers - graduate students, students and inquisitive readers.

**Keywords:** labor, creativity, creative work, activity, moral values of society, institutional form of hiring and its economic content, labor market, entrepreneurial ability market, rights and obligations of economic entities as contractors, labor force, workplace, labor potential, human capital, economic significance of personal responsibility in the era of post-industrial society