

---

# НОВАЯ ЭКОНОМИКА И РАЗВИТИЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*М.Н. Базылева*

**Ключевые слова:** заработная плата, мотивация труда, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

Социально-экономические преобразования в Республике Беларусь, осуществляемые на рубеже XX–XXI вв., были связаны с формированием рыночной экономики. Происходила трансформация собственности, форм и методов ее государственного управления, направлений и способов реализации экономической политики. В результате этого шел процесс внедрения рыночных начал в трудовую деятельность, происходили качественные изменения в субъектно-объектной структуре трудовых отношений, изменялся механизм распределения создаваемого совокупного продукта и дохода. Как следствие, очень многие проблемы требуют ныне адекватного изучения и рассмотрения. Это касается понятия трудовых отношений, их субъектно-объектного состава, уровней реализации, поскольку развитие государств по пути формирования постиндустриального, информационного общества, новой экономики, существенно модифицирует рассматриваемые явления.

Новая экономика существенным образом модифицирует трудовые отношения, прежде всего это касается содержательных трудовых отношений, а именно отношений по организации труда, оплате труда и занятости.

По мнению автора, наиболее существенными характеристиками трудовых отношений в условиях новой экономики выступают количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная (используется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда, дифференцированных форм найма и увольнения). Эти аспекты проявляются в возникновении новых зависимо-

стей в поведении субъектов трудовых отношений. В качестве примера можно назвать нестандартные формы занятости: заемный труд, временная занятость, дистанционная занятость, работа по вызову и т.п.

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности [1, с. 126], [2, с. 68–76], [3, с. 24–136]:

1. Временная занятость – деятельность работников, которые заключили трудовые контракты на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ, так же имеющие сезонную, случайную или разовую работу.

2. Неполная, частичная занятость, означает, что работники имеют трудовые контракты на неполное рабочее время либо обычная продолжительность рабочего времени меньше стандартной величины.

3. Недозанятость – сюда относят работников, временно отсутствующих на рабочем месте или которые трудятся меньше обычного времени по независящим от них причинам.

4. Сверхзанятость – характерна для работников, у которых продолжительность рабочего времени превышает определенную величину.

5. Самостоятельная занятость – она охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле слова.

6. Неформальная занятость.

В условиях новой экономики наиболее значимыми среди новых форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно в виду многообразных форм его проявления и невозможностью четкой нормативно-правовой регламентации.

Одной из наиболее существенных черт заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений «работник – наниматель – государство» трансформируется в четырехстороннюю «работник – агентство – организация – пользователь». В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы:

1. *Аутсорсинг человеческих ресурсов*. В данном случае компания передает под внешнее управление всю или значительную часть кадровой работы (найм-увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, издание приказов), бухгалтерскую деятельность или вспомогательную деятельность (охрана, уборка). В данном случае реализуется трехсторонняя модель трудовых отношений. Оплата организации исполнителя при аутсорсинге определяется сложностью и качеством услуги.

2. *Аутстаффинг* – выведение части своих работников за рамки штата через процедуру увольнения с переводом их в кадровое агентство, которое и заключает трудовые договора. В кадровое агентство или в иную организацию, которая оказывает услуги по аутстаффингу, принимаются сотрудники, которые ранее работали у работодателя, являющегося предприятием-заказчиком. Агентство формально выполняет для работников функции работодателя, но фактически уволенные работники продолжают работать у нанимателя. Здесь реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений. По существу, у выведенных за штат субъектов трудовых отношений имеется два работодателя: один (фактический) – компания, для которой сотрудниками выполняется конкретная трудовая функция; другой (формальный) – агентство, которое принимает на работу, подписывает договора, выплачивает работникам заработную плату, выступает налоговым агентом.

3. *Подбор временного персонала* – предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок, на выполнение проекта или на сезонные работы. В этом случае кадровое агентство само подбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договора и полностью несет за них ответственность. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

4. *Лизинг персонала* – предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет). В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

В целом можно констатировать, что широкое распространение системы заемного труда обусловлено целым рядом позитивных моментов, которые он приносит в деятельность субъектов трудовых отношений. Так, в качестве выгод для работников можно выделить следующее: наличие оплачиваемой деятельности, возможность получения опыта работы, условия для профессионального роста и повышения квалификации, удобный график работы, возможность совмещения нескольких сфер деятельности, непрерывный стаж, отсутствие необходимости поиска работы, в случае возникновения конфликта, его улаживает лизинговая компания. Нанимателю тоже выгодно использовать заемный труд, поскольку это позволяет гибко изменять численный состав работников, быстро заменять лиц, отсутствующих по той или иной причине, оптимизировать затраты на персонал, сохранять стабильность занятости основной части рабочей силы. Тем не менее, заемный труд порождает и ряд негативных последствий. Для работника – это слабая защита прав, нестабильность занятости, отсутствие перспектив должностного роста, невысокий уровень дохода, худшие условия труда, профессиональный риск, участие в коллективно-договорном процессе весьма сужено и достаточно условно. Для нанимателя – это отсутствие законной возможности влиять на качество исполняемой заемным работником работы, низкая лояльность персонала, недостаток специфического человеческого капитала.

Первоначально нестандартная занятость, как известно, служила способом привлечения женской рабочей силы в систему трудовых отношений. По мере развития новой экономики состав субъектов трудовых отношений расширяется за счет вовлечения посредством нестандартной занятости иных социально-демографических групп: молодежи, которая совмещает работу с учебой; работников предпенсионного возраста; работников, имеющих в этом секторе вторичную занятость. Наиболее приемлемой формой вовлечения в трудовую деятельность указанных лиц в последнее время становится самозанятость нового типа. Эта форма участия в системе трудовых отношений обладает рядом специфических особенностей: интеллектуализация сектора занятости; повсеместное использование информационных средств в профессиональной деятельности; увеличение доли высококвалифицированных кадров (юристы, менеджеры, техники и т.д.).

В условиях становления и развития новой экономики широкое распространение получила такая форма организации трудовых отношений, как телеработа. По мнению автора, она представляет собой систему трудовых отношений, которая возникает между субъектами, будучи опосредованной современными ИКТ, пространственно не привязанную к определенному рабочему месту и обеспечивающую возможность эффективной занятости. В качестве отличительных признаков телеработы можно отметить: отсутствие прямого визуального, а иногда и аудиального контакта с руководителем; выполнение части сложной комплексной работы на удалении от места локализации работодателя; использование персонального компьютера и телекоммуникаций; высокий уровень квалификации персонала. В основном телеработа применима по отношению к таким профессиям, как бухгалтеры, рекламные агенты, экономисты, консультанты, юристы, финансовые брокеры, специалисты в области компьютерных технологий, административный персонал. В этой сфере доминируют мужчины в возрасте 30–49 лет.

Принято выделять четыре категории телеработников: во-первых, надомная работа – при ней работники часть своих рабочих функций осуществляют на дому хотя бы раз в неделю; во-вторых, дополнительная телеработа – на долю надомной телеработы приходится менее одного дня в неделю; в-третьих, телеработа в специализированном телецентре – работа осуществляется через посредника, институт коллективного обслуживания телеработников, который специализируется на предоставлении сервисных услуг; в-четвертых, мобильная телеработа – работники осуществляют свою деятельность, по крайней мере, 10 часов в неделю вне рабочего места в офисе и вне дома.

Телеработа, естественно, как и любой вид формальных трудовых отношений, основывается на трудовых договорах или контрактах. Здесь можно выделить три подхода. Во-первых, по отношению к лицам, которые выполняют всю работу или часть ее вне офисного помещения, а также тем, чьи должностные обязанности и функциональные задания строго специфицированы, применяется система трудовых контрактов и разветвленная система приложений; во-вторых, по отношению к работникам, которые выполняют отдельный изолированный спектр работы – применяется система договоров подряда; в-третьих, по отношению к телепредпринимателям – здесь

речь, по сути, уже идет об особой форме самозанятости, применяется система трудовых контрактов, дополнительных соглашений и договоров подряда.

Таким образом, развитие нестандартных форм занятости, в частности, заемного труда и телеработы позволяет существенно расширить социально-демографический состав занятых субъектов; повысить образовательные характеристики субъектов трудовых отношений; способствует распространению новых форм занятости и организации труда на многие отрасли. Можно говорить о том, что в новых условиях возникает потребность в polyvalentном работнике, формирование которого идет двумя путями: во-первых, через стирание границ между отдельными специальностями; во-вторых, через расширение должностных обязанностей работников. Важнейшими предпосылками распространения заемного труда и телеработы становятся практическое овладение работниками несколькими сегментами производственного процесса, высокий уровень образования персонала, заинтересованность работников в росте качества производимых благ и т.д. Вместе с тем развитие новых форм организации труда и занятости ставит проблему постоянного совершенствования правового механизма регулирования прав субъектов трудовых отношений. В первую очередь, это касается оплаты труда с нестандартными трудовыми контрактами, доступа субъектов трудовых отношений к получению пакета социальных благ, наличия прав на участие в управлении и т.п.

Развитие государств по пути формирования новой экономики модифицирует процессы организации заработной платы в сфере трудовых отношений. Основные особенности можно свести к следующему:

Во-первых, относительно структуры заработной платы. Общая сумма вознаграждения работников продолжает складываться из трех компонентов: базового заработка (заработная плата и пособия); переменное вознаграждение (денежные премии, дивиденды, доли в прибылях) и отсроченное вознаграждение (опционы, пенсии, дотации, медицинское обслуживание пенсионеров); причем доля второго и третьего компонента постоянно увеличивается. Более детально здесь можно отметить такие моменты:

1. Происходит снижение базисной составляющей заработной платы и рост переменной доли. В Японии, например, на долю переменной составляющей приходится около 25% всего заработка, в США – до 50% [1].

2. Усиливается дифференциация в оплате, которая отражает индивидуальные различия между работниками. Это является следствием проводимых мероприятий по мотивации персонала. В этом случае весьма успешно развивается система аналитической оценки работ.

3. Широкое применение нашли групповые системы мотивирования субъектов трудовой деятельности, которые основаны не просто на деятельности отдельного работника, а на производительности группы в целом.

4. Все более разнообразным и массовым становится премирование (за перевыполнение нормы, сохранение качества, соблюдение технологической дисциплины, рационализаторство и техническое творчество, преданность фирме и т.п.).

5. Определение размеров оплаты труда зависит от финансового положения конкретной фирмы. Этот момент более связан с деятельностью управленцев высшего звена, когда их заработная плата напрямую увязывается с финансовыми показателями.

6. Увеличение доли участия работников в собственности компании. Здесь реализуются внутрифирменные программы продажи акций своим субъектам трудовых отношений за счет нераспределенных прибылей и банковских кредитов.

7. Применяется разветвленная система социальных льгот и частного страхования.

Во-вторых, при изучении содержательных аспектов трудовых отношений в сфере заработной платы в условиях новой экономики все в большей степени учитываются интересы всех субъектов трудовых отношений и возможность избегания конфликтов. Как известно, зарплата представляет собой де-

нежное вознаграждение, которое основано на контрактном найме. Трудовой контракт может носить как формальный, так и неформальный характер, более того, в нем просто невозможно оговорить полностью все аспекты трудовой деятельности. В этом плане каждая из сторон трудовых отношений может повести себя недобросовестно на любом этапе развития трудовых отношений.

В-третьих, в условиях новой экономики при определении параметров заработной платы наниматели исходят из критерия ее справедливости. Справедливая заработная плата – это понятие, которое несет в себе определенный элемент субъективизма, но при этом весьма важный, поскольку каждый субъект трудовой деятельности способен здраво оценивать и сопоставлять свой вклад в создаваемые блага и его оценку. Сопоставления касаются следующих параметров: сопоставление зарплаты с прибылью; сравнение своей оплаты с заработком коллег; сравнение заработной платы с той, которую можно получить у другого нанимателя. Поэтому наниматель должен четко структурировать вклад каждого работника и уметь обосновать его.

В-четвертых, заработная плата все в большей степени привязывается к карьере работника в данной фирме. Все большее распространение набирает такой подход, при котором на начальном этапе карьеры работнику не доплачивают заработную плату, а затем переплачивают (применяется при самообеспечивающемся контакте). В первые годы заработная плата субъекта трудовых отношений несколько ниже предельного продукта его труда, но после определенного времени работы у данного нанимателя, ситуация меняется до наоборот (рис.1.).

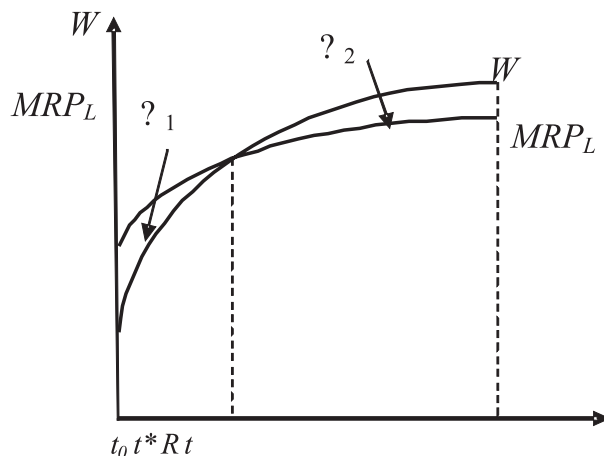


Рисунок 1 – Система вознаграждения с недоплатой вначале и переплатой в конце

По мере роста стажа продуктивность субъекта трудовых отношений  $MRP_L$  растет, но первые  $t^*$  вознаграждение  $W$  ниже ее, а затем ситуация меняется. Здесь должно соблюдаться такое равенство: суммарный заработок в течение жизни должен быть равен суммарному продукту труда работника, иначе такая система начисления заработной платы будет невыгодна одной из сторон.

В-пятых, уровень заработной платы, особенно в преуспевающих фирмах, существенно повышается, поскольку наниматели исходят из того, что ее высокий уровень обеспечивает рост производительности. В основе этого положения лежит теория эффективной заработной платы.

Под эффективной заработной платой понимают такой ее уровень, который превышает ее рыночный уровень, когда предельные доходы нанимателя от повышения оплаты

равны его предельным издержкам, т.к. при этом уровне осуществляется максимизация прибыли. Действительно, устанавливая высокую зарплату, фирма может позволить себе очень жесткую избирательность при найме персонала, нанимать более производительных работников и т.п.

Предположим, что в условиях полной занятости предложение труда совершенно неэластично, пересечение же с кривой спроса на труд определяет равновесную заработную плату. При этом равновесном уровне у субъектов трудовых отношений может возникнуть желание уклониться от работы. С целью повышения эффективности труда фирма устанавливает заработную плату выше равновесного уровня, тогда работники начинают усердно трудиться, поскольку увольнение лишит их более высокого, чем у других нанимателей, заработка (рис. 2).

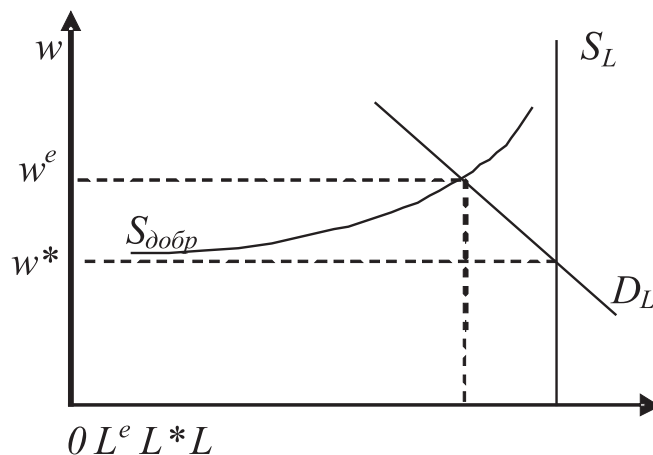


Рисунок 2 – Эффективная заработная плата

Новый уровень оплаты труда определяет кривая добросовестного труда, показывающая, какова минимальная величина оплаты, при которой работники перестают уклоняться от работы. Следует отметить, что чем выше заработная плата, тем меньше у данного нанимателя будет занятость.

В условиях новой экономики существенно возрастает потребность в высокообразованных субъектах трудовых отношений. С одной стороны, более высокий уровень образования гарантирует получение более высоких доходов (рис. 3). Зарубежными учеными проводились исследования, которые показали, что с ростом образования уровень доходов растет; графики «возраст-доход» имеют выпуклую форму, поскольку в начале трудовой деятельности до-

ходы растут по возрастающей; с ростом трудового стажа различия в заработках, которые определяются уровнем образования, увеличиваются. Снижение кривой в предпенсионном возрасте объясняется тем, что продуктивность работников существенно снижается.

Принимая решение о получении образования, субъект сравнивает издержки и выгоды от этого процесса. Рассмотрим модель инвестиций в человеческий капитал, которая была предложена Дж. Минсером и основывается на следующих предположениях: человек стремится максимизировать суммарный денежный доход в течение жизни; более образованные люди работают более продуктивно и их доход выше; человек может оценивать доходы и расходы на образование (рис. 4).

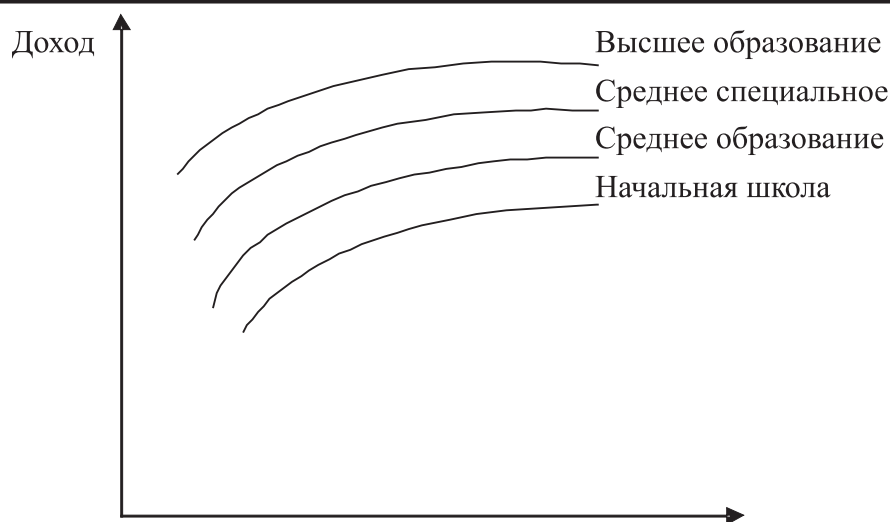


Рисунок 3 – Зависимость доходов от образования

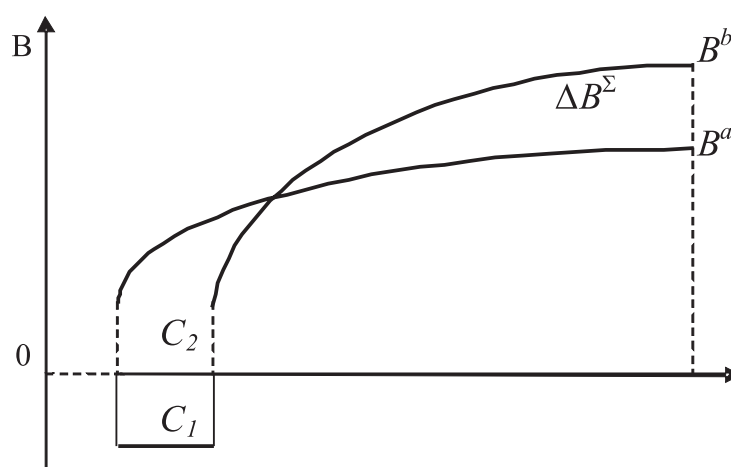


Рисунок 4 – Графическая модель инвестиций в человеческий капитал

$B$  – доход работника;  $t$  – время, возраст человека в годах;  $S$  – момент времени принятия решения об образовании;  $U$  – момент времени, когда образование закончено;  $R$  – время выхода на пенсию;  $B^a$  – кривая «возраст-зарплаток», доход необразованного работника в течение жизни;  $B^b$  – кривая «возраст-зарплаток», доход образованного работника в течение жизни;  $\Delta B^{\Sigma}$  – суммарная разница в доходах образованного и необразованного работника в течение жизни;  $C_1$  – прямые затраты на обучение;  $C_2$  – альтернативные издержки обучения.

Принимая решение о получении образования, субъект сравнивает дисконтированные потоки ожидаемых издержек (прямых и альтернативных) и ожидаемых доходов. При этом у каждого индивида своя ставка дисконтирования и она тем больше, чем меньше человек думает о своем будущем. Инвестиции в образование целесообразны, если чистая дисконтированная стоимость положительна. Основываясь на модели Дж. Минсера, можно сделать ряд выводов об инвестировании в образование. Инвестиции тем выгоднее осуществлять, чем больше период предстоящей трудовой жизни; больше различия в доходах образованных и необразованных ра-

ботников; меньше издержки получения образования; ниже индивидуальная ставка дисконтирования, т.е. чем больше человек думает о своем будущем. В рамках данной модели были сделаны выводы о том, что более высокая степень образования, которая связана с дальнейшим образованием (магистратура, аспирантура), дает все меньшее приращение дохода (растут альтернативные издержки и прямые затраты, т.к. обучать могут только высококлассные специалисты, а их услуги стоят дорого). Этот процесс является целесообразным, если индивидуальная ставка дисконтирования невелика и в будущем работник ожидает существенного прироста дохода.

В условиях новой экономики возникает вопрос об обеспечении непрерывного профессионального обучения, поскольку происходит очень быстрое обновление техники и технологий, что требует весьма образованных специалистов. В этих условиях субъекты хозяйствования вынуждены постоянно организовывать переобучение или повышение квалификации своего персонала. Но возникает вопрос о том, кто должен платить за обучение.

Рассмотрим модели общего и специализированного профессионального обучения, исполь-

зуя графический анализ. Пусть первоначально заработная плата необученного работника составляла  $w'$  и предельная производительность его труда  $MRP'_L$ . Предположим, что обучение производится на рабочем месте, производительность труда работника не меняется и обучение длится от 0 до 1 периода времени. В это время производительность работника не меняется, а заработная плата снижается с  $w'$  до  $w_1$ , поскольку наниматель перекладывает затраты на обучение (заштрихованная площадь) на самого работника (рис. 5).

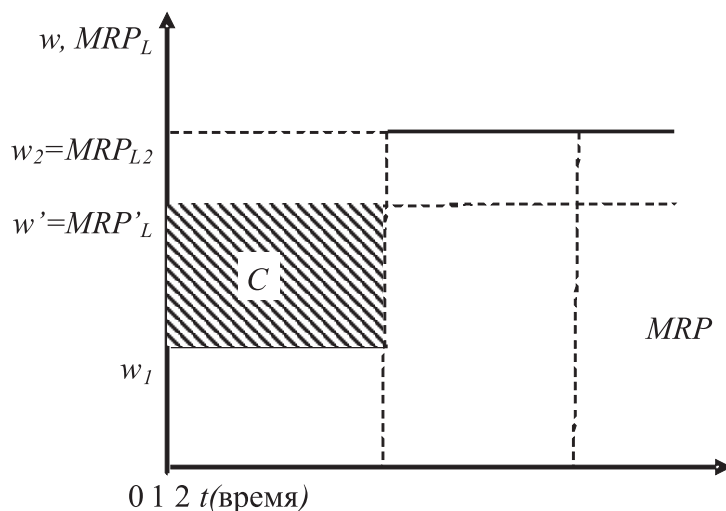


Рисунок 5 – Модель роста общего человеческого капитала

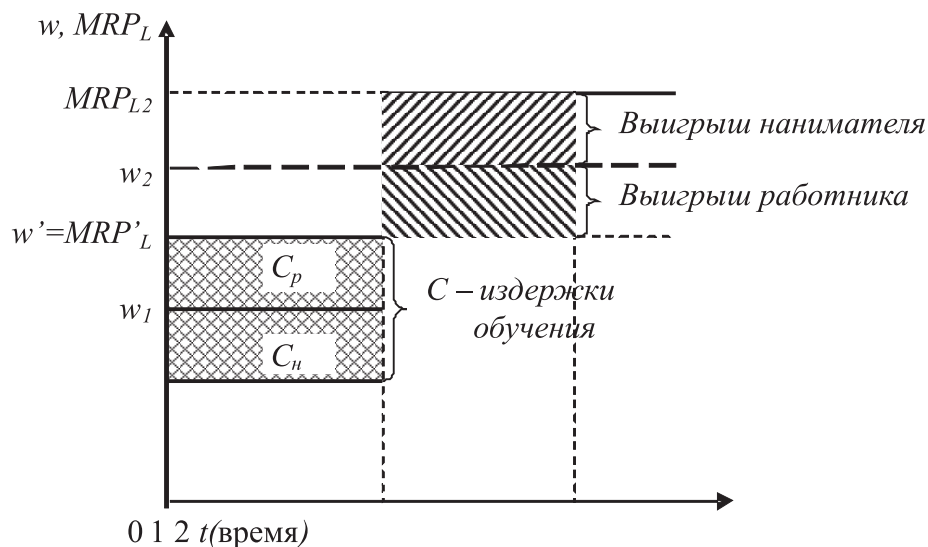


Рисунок 6 – Модель роста специфического человеческого капитала

После окончания периода обучения работник повышает свою предельную производительность до  $MRP_{L2}$ , причем именно такой же уровень производительности он может предложить и другим фирмам, поэтому наниматель вынужден платить ему заработную плату  $w_2$ , соответствующую возросшей производитель-

ности. Если предприниматель этого не сделает, работник просто уволится.

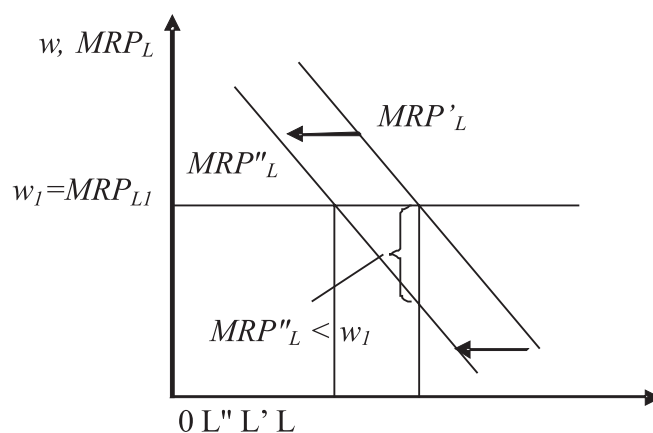
В случае специализированного обучения (рис. 6.) исходные посылыки нами принимаются те же. Аналогичным образом в период обучения заработная плата снижается с  $w'$  до  $w_1$ , но при этом работник возмещает не все

затраты, а только часть ( $C_p$ ), часть же покрывается нанимателем ( $C_n$ ). Если наниматель все же решит возместить все затраты на обучение, то работник будет просто получать прежнюю заработную плату в размере  $w'$ .

После окончания периода обучения, работник повышает предельную производительность своего труда до  $MRP_{L2}$ , но в прежних фирмах она останется прежней  $MRP'_L$ . Поэтому наниматель может и не платить ему заработную плату  $w_2$ , соответствующую возросшей производительности. Если работник уйдет в другую фирму, он может получить там всего  $w'$ , которая соответствует его первоначальной производительности. Тем не менее, предприниматель несет здесь определенный

риск, т.к. работник в случае перехода ничего не теряет, а наниматель потеряет затраты на обучение, которые он понес. Поэтому ему выгодно установить заработную плату работнику выше первоначальной, но ниже той, что он фактически заслуживает. Из-за наличия определенного рода издержек нанимателя на рост специфического человеческого капитала субъекта трудовых отношений, наниматель любыми способами стремится удерживать более квалифицированного работника у себя и не увольнять ни при каких обстоятельствах.

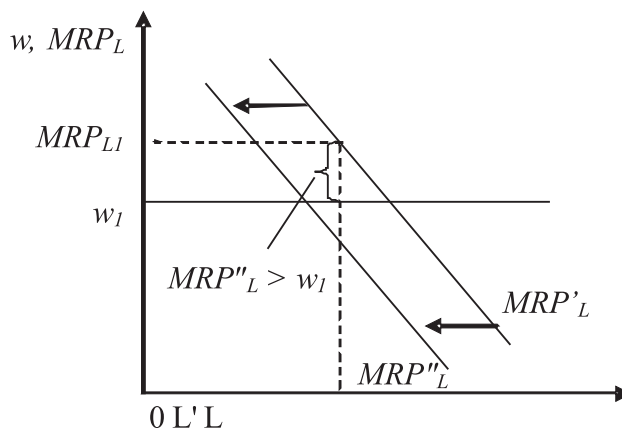
Рассмотрим ситуации экономического спада и падения спроса на рабочую силу, прошедшую общее (рис. 7) и специальное обучение (рис. 8).



**Рисунок 7 – Влияние экономического спада на труд работников, прошедших общее профессиональное обучение**

Пусть в результате спада спрос на продукцию снижается, как следствие предельная производительность работников падает с  $MRP'_L$  до  $MRP''_L$ , т.к. заработная плата сохраняется на прежнем уровне, то фирме придется сократить персонал с  $L'$  до  $L''$ .

В случае же специализированного обучения ситуация сложится по иному. У работников предельная производительность и до спада была выше зарплаты, это превышение может сохраниться и при неблагоприятной конъюнктуре, поэтому фирма никого увольнять не станет.



**Рисунок 8 – Влияние экономического спада на труд работников, прошедших специальное профессиональное обучение**



Исходя из изложенных моделей, можно сделать вывод о том, что наличие большого числа работников с узкоспецифическим человеческим капиталом позволяет фирме сохранять занятость, добиваться невысокого уровня безработицы в масштабе всего общества. Помимо этого, общество получает еще ряд внешних эффектов от высокого уровня образованности субъектов трудовых отношений. Во-первых, это связано с ростом ВВП и производительностью труда. Зарубежные экономисты подсчитали, что рост продолжительности образования в стране на 1 год ведет к росту ВВП на 5–15%. Во-вторых, это

повышение конкурентоспособности национальной экономики. Дело в том, что знания быстро устаревают, но более образованные и квалифицированные люди способны быстрее переучиваться и осваивать принципиально новые технологии. И, наконец, в-третьих, это снижение уровня безработицы в экономике в целом. Таким образом, можно констатировать, что новая экономика существенно изменяет экономический базис и политическую систему общества, в этих условиях важен субъект трудовых отношений – работник – не просто как носитель рабочей силы, а как носитель высокоразвитого человеческого капитала.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122–134.
2. Деминг, У.Э. Новая экономика / У.Э. Деминг. – М.: Эксмо, 2008. – 198 с.
3. Галиева, Г.Ф. Формирование новой экономики и ее социально-экономические последствия / Г.Ф. Галиева. – М.: Наука, 2007. – 124 с.
4. Игнацкая, М.А. Новая экономика: опыт структурно-функционального анализа / М.А. Игнацкая. – М.: КомКнига, 2006. – 302 с.

### РЕЗЮМЕ

В статье анализируется сущность новой экономики как экономического феномена, выделяются характерные признаки, реализация которых рассматривается применительно к современному состоянию экономики Республики Беларусь, рассматривается трансформация экономических отношений в период перспективного развития новой экономики посредством внедрения современных технологий, расширения информационного пространства, изменения форм организации производства, развития процесса индивидуализации трудовых отношений, модификации трудовых и профессиональных контактов, развития системы ценностей в обществе.

### SUMMARY

The article examines the nature of the new economy as an economic phenomenon, it highlights some typical characteristics of new economy and considers them in relation to the current state of Belarusian economy. The article describes the transformation of economic relations between long-term development of the new economy through the introduction of modern technology, expanding information space, changing the forms of organization, development process of individualization of labor relations, modification of labor and professional contacts, development of values in society.

\* Статья поступила в редакцию 23 сентября 2010 г.