



# КАЧЕСТВО ТРУДА

Авторы: А. А. Ткаченко

---

КАЧЕСТВО ТРУДА, системная характеристика конкретных видов труда, определяемая совокупностью физич., интеллектуальных, культурных, образовательных, квалификационных, профессиональных и др. качеств *рабочей силы*. Эти характеристики обеспечивают возможность удовлетворять требования к сложности, напряжённости, интенсивности труда со стороны общества и к конечным результатам труда, его значимости. Чем выше К. т., тем выше эффективность удовлетворения требований к труду и результатов труда. На К. т. в ещё большей мере влияют такие количественно не измеряемые характеристики, как творческие способности, проф. навыки, предприимчивость, мобильность. В совр. экономике К. т. определяется прежде всего через понятия «дисциплина» и «отношение к работе». К. т. включает не только объективные, измеряемые характеристики, но и субъективные, количественно не измеряемые (напр., тип набора навыков, требуемых от работников определённой организации). К. т. зависит прежде всего от уровня образования и обучения рабочей силы, а также от телосложения, здоровья. Спец. исследования показали, что рост *уровня жизни* в 20 в., наряду с достижениями мед. науки и возросшей доступности мед. услуг, значительно улучшил физич. данные работника.

В ходе пром. революции и развития индустриальной экономики менялись критерии К. т. и понятия его эффективности. В первой концепции науч. управления трудом Ф. У. Тейлора (см. *Тейлоризм*), возникшей в нач. 20 в., рост К. т. связывался со стандартизацией работы, стимулирующим воздействием заработной платы, планированием, организацией и учётом труда работника. В 1960-е гг. появилась теория амер. социолога Д. Мак-Грегора о важности для работника самого труда, который предполагает широкое распространение творчества и воображения, хотя работа на производстве не позволяет раскрыться этим качествам полностью. В 1970-

е гг. сформировалась концепция качества трудовой жизни, подчёркивающая важность обогащения содержания труда и влияния на него качества жизни в целом. Во 2-й пол. 20 в. Т. У. Шульц и Г. Беккер сформулировали теорию человеческого капитала, ставшую в 1980–2000-е гг. преобладающей концепцией. Инвестиции в этот капитал как запас знаний, навыков и мотиваций увеличивают в будущем доходы от труда. Многочисл. следствия этой теории для критериев и параметров труда разного качества становятся ещё более важными в постиндустриальном, инновационном обществе. При этом природные способности человека можно рассматривать как стартовый человеческий капитал. Если Шульц в своей модели рассматривал влияние К. т. через образование на рост национального дохода, то в модели амер. экономиста Э. Денисона вклад образования реализуется только через повышение качества труда.

У совр. обществ, не имеющих длительной истории культурных учреждений и функционирующих институтов, усилиями которых обеспечивается качество формального и неформального образования, являющегося вкладом в К. т., менее оптимистич. прогнозы развития. Квалификация, характеризующая труд в рамках определённой работы, может быть приобретена не только с помощью формального образования, но и через неформальное обучение и опыт, для чего, однако, требуются длительные отрезки времени. Изменения в К. т., достигаемые таким путём, значительно глубже, чем получаемые в результате кратковременных образоват. реформ или проф. и квалификационной переподготовки. В совр. развитых экономиках проблема стандартов К. т. остаётся дискуссионной, но, поскольку понимание К. т. абсолютно необходимо для оценки влияния аутсорсинга рабочей силы, очень важно выработать общий инструмент для измерения этого качества.

К. т. как совокупность потенциальных свойств рабочей силы играет определяющую роль на рынке труда как для нанимателя, так и для самого обладателя способности к труду. О К. т. можно говорить как по отношению к труду по самообслуживанию, включая трудовые обязанности в семье, так и к общественно организованному труду. В совр. обществе границы этих типов труда становятся более размытыми. Напр., качество «семейного» труда также растёт по мере насыщения семьи, домохозяйства всё более функциональной техникой и перенесения части этого типа труда во вне пространства обитания индивида, семьи. Высокое К. т., требуемое от высшего

управленч. персонала предприятий, фирм, привело к тому, что властно-управленч. функции выполняют не только собственники, но и наёмные работники, которым ранее были свойственны только исполнительские функции.

В совр. экономике К. т., как показал Дж. Б. Кларк (2006), является гл. стимулом для притока капитала, ведущего к экономич. процветанию, а такое К. т., как его эффективность, объясняет и значит. дифференциацию в заработной плате работников. Объективно существующие различия в К. т. минимизируют угрозу аутсорсинга дешёвой рабочей силы в развитые страны в долгосрочной перспективе. Это также объясняет притягательность амер. экономики, где сосредоточены самые высококвалифицированные рабочие места, «перемещённые» туда компаниями со штаб-квартирами в др. странах: по прогнозам, аутсорсинг может коснуться от 1,5 млн. до 5,4 млн. рабочих мест (от 1,5 до 5% от числа занятых в амер. экономике). К. т. находится в центре совр. дискуссий: о дешёвой рабочей силе как причине перемещения капитала и осн. фактора успеха аутсорсинга; о выборе приоритетов гос. регулирования – установление пределов трудовой миграции, способствование или препятствование аутсорсингу или влияние на качество, включающее отношение к труду индивида и его навыки. Западные экономисты считают, что понимание категории К. т. помогает лучше противостоять возможным негативным последствиям аутсорсинга и иммиграции, если ограничение трудовых потоков будет связано с качеством рабочей силы.

В России К. т. длительное время, включая 1990-е гг., трактовалось прежде всего в связи с принципом распределения по затратам труда. В 1990-е гг. Б. М. Генкин предложил назвать труд без элементов творчества и новизны регламентированным ( $\alpha$ -трудом), а труд, связанный с созданием новых благ, – новационным, творческим  $\beta$ -трудом). При этом  $\alpha$ -труд может быть не только физическим, но и умственным. Различия в качестве этих двух видов труда приводят к различию их вклада в рост ВВП: за счёт увеличения продолжительности времени труда, интенсивности и численности работающих в случае  $\alpha$  и при неизменных или даже уменьшающихся затратах труда и снижении интенсивности в случае  $\beta$ . Продолжает сохраняться и нерыночный способ измерения К. т. с помощью тарифной системы, позволяющей

дифференцировать заработную плату.

## Литература

Лит.: Denison E. F. Sources of economic growth in the United States. N. Y., 1962; Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996; McConnell C. R., Brue S. L., Macpherson D. A. Contemporary labor economics. 6th ed. Boston, 2003; Clark G. A farewell to alms: A brief economic history of the world. Princeton, 2007.