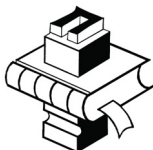


У.А. Назарова

---

**Региональная  
социально-  
экономическая  
система  
«работодатель –  
наемный работник»**

*Монография*



**ПАЛЕОТИП**  
Москва  
2008

**УДК 65.0(075.8)**  
**ББК 65.291.551-21я73**  
**Н19**

**Назарова У.А.**

**Н19** Региональная социально-экономическая система «работодатель – наемный работник» : монография / У.А. Назарова. — М.: Издательство «Палеотип», 2008. — 180 с.

**ISBN 978-5-94727-402-8**

Монография посвящена теоретико-методологическим и прикладным аспектам стратегического инновационного менеджмента на промышленном предприятии с целью сохранения конкурентоспособности предприятия в долгосрочной перспективе.

Основное внимание уделено роли инноваций в условиях глобальной конкуренции, построению инновационно-ориентированной системы сбалансированных показателей эффективности финансово-хозяйственной деятельности промышленных предприятий.

*Для студентов экономических специальностей, изучающих дисциплины «Стратегический менеджмент» и «Инновационный менеджмент», экономистов и менеджеров промышленных предприятий.*

**УДК 65.0(075.8)**  
**ББК 65.291.551-21я73**

**ISBN 978-5-94727-402-8**

© Назарова У.А., 2008  
© Издательство «Палеотип», 2008

# Содержание

<b>Введение</b> .....	5
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования регионального рынка труда</b> .....	6
<b>Глава 1. Регион как среда развития социально-трудовых отношений</b> .....	6
<b>1.1. Социально-трудовая сфера региона</b> .....	6
<b>1.2. Работодатель и наемный работник как субъекты регионального рынка труда</b> .....	12
<b>Глава 2. Методология исследования региональной социально-экономической системы «работодатель - наемный работник»</b> .....	39
<b>Раздел 2. Анализ системы «работодатель – наемный работник» в условиях региона</b> .....	44
<b>Глава 3. Особенности системы «работодатель – наемный работник» в условиях современного регионального рынка труда</b> .....	44
<b>3.1. Анализ региональной системы «работодатель – наемный работник» и ее устойчивости</b> .....	44
<b>3.2. Равновесие как характеристика системы «работодатель – наемный работник»</b> .....	57
<b>Глава 4. Подсистема «наемный работник»: особенности ее функционирования на региональном рынке труда</b> .....	68
<b>4.1. Нарушение равновесия в подсистеме «наемный работник» и эксплуатация на региональном рынке труда</b> .....	68
<b>4.2. Воспроизводство трудового потенциала региона</b> .....	75
<b>Глава 5. Подсистема «работодатель» и диспропорции на региональном рынке труда</b> .....	82
<b>Раздел 3. Механизмы гармонизации региональной социально-экономической системы «работодатель – наемный работник</b> .....	97

<b>Глава 7. Институциональные аспекты гармонизации социально-трудовой сферы региона.....</b>	<b>97</b>
<b>7.1. Профсоюз как институт поддержки наемных работников: его роль в социально-экономическом развитии .....</b>	<b>97</b>
<b>7.2. Организации работодателей и их роль в развитии социально-трудовых отношений в регионе .....</b>	<b>109</b>
<b>Глава 8. Установление равновесия на региональном рынке труда ...</b>	<b>115</b>
<b>8.1. Монополизм на региональном рынке труда .....</b>	<b>115</b>
<b>8.2. Механизмы гармонизации социально-трудовых отношений в системе «работодатель – наемный работник» на региональном рынке труда .....</b>	<b>125</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>135</b>
<b>Литература .....</b>	<b>139</b>
Приложение 1 .....	156
Приложение 2 .....	158
Приложение 3 .....	160
Приложение 4 .....	162
Приложение 5 .....	164
Приложение 6 .....	167
Приложение 7 .....	168
Приложение 8 .....	169
Приложение 9 .....	173
Приложение 10 .....	175
Приложение 11 .....	177
Питание на фирме .....	177

# Введение

На фоне существенных позитивных сдвигов по основным макроэкономическим показателям и экономического роста современный этап развития нашей страны характеризуется определенными проблемами в социально-трудовой сфере. На сегодняшний день они носят, преимущественно, латентный характер и проявляют себя лишь косвенно: через низкую заработную плату, существенное неравенство доходов населения, недостаточный уровень производительности труда и т. п. При этом уникальная специфика нашей страны – самая большая территория среди всех государств неизбежно сопровождается территориальной неоднородностью не только по географическим и природно-климатическим, но и по социально-экономическим показателям. Достаточно сказать, что наша межрегиональная дифференциация по доходам на душу населения в несколько раз превышает подобную дифференциацию между странами Евросоюза.

На сегодня такие негативные атрибуты рыночной экономики, как безработица, инфляция, неравенство доходов, носят выраженный региональный характер. А тенденция к глобализации рынков труда, к росту трудовой мобильности вопреки всякой логики не сглаживает, а наоборот, усиливает межрегиональную дифференциацию в уровне жизни.

В основе такого положения дел лежит крупная народнохозяйственная проблема – дисгармоничность отношений между работодателями и наемными работниками на региональном рынке труда. Путь к сбалансированности социально-экономического развития региона требует понимания глубинных основ, процессов, происходящих в сфере труда. В этой связи представляется, что исследуя систему «работодатель – наемный работник» с учетом региональной специфики мы сможем разработать механизмы эффективного управления региональным развитием. В настоящий момент назрела необходимость более пристально обратиться к категориям «работодатель» и «наемный работник» в системе возникающих и воспроизводящихся между ними отношений на региональном рынке труда.

Таким образом, научный и практический анализ проблемы гармонизации отношений между субъектами социально-трудовой сферы – работодателем и наемным работником на региональном рынке труда – закладывает основы для выработки оптимального инструментария, позволяющего эффективно изучать процессы и тенденции регионального развития, а также управлять ими с целью обеспечения устойчивого социально-экономического роста экономики страны и ее регионов.

# **Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования регионального рынка труда**

## **Глава 1. Регион как среда развития социально-трудовых отношений**

### **1.1. Социально-трудовая сфера региона**

Поскольку социально-трудовая сфера выступает частью социальной сферы, то нужно учесть, что в исследовании социальной сферы необходимо учитывать принцип двойственности. Так, с одной стороны, в более общем понимании, социальная сфера включает общественный сектор. При этом сюда включается как государственная социальная сфера (социальная инфраструктура, объекты общественного пользования, находящиеся в государственной собственности и т.п.), так и социальная сфера предприятия.

Социальная сфера предприятия включает в себя сам персонал с его различием по демографическим и профессионально - квалификационным признакам, социальную инфраструктуру организации. То есть все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников, степень удовлетворения их личных потребностей посредством труда в данной организации.<sup>1</sup> Эта явная, реально осязаемая среда охватывает условия труда и быта работников. К ее основным факторам относятся: социальная инфраструктура организации, условия работы и охраны труда и окружающей среды, социальная защита, социально-психологический климат. Роль социальной среды не однозначна. С одной стороны, она усложняет деятельность предприятия, уменьшает его рыночность. С другой стороны, экономика, достигнув определенного уровня материального благосостояния, неизбежно обращается к социальным вопросам, что разрешает многие системные противоречия.

Однако данное понимание социальной сферы дает укрупненное представление о макро и микросреде со стороны явлений, находящихся на поверхности восприятия. Исходя из принципа двойственности, необходимо выделить существование так называемой неявной среды,

---

<sup>1</sup> Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 1997., с. 328.

которая определяется не как вещественность, телесность, а как отношение.<sup>1</sup> То есть, эта латентная среда проявляет себя не как определенный объект, а как отношение между основными субъектами производства: работодателем и наемным работником. Их нельзя путать с морально-психологическими отношениями, присущими явной социальной сфере (ее последнему компоненту). Данные межсубъектные отношения основаны на ролевых функциях, присущих двум основным субъектам производства. Работодатель выступает здесь как активное начало, “запускающий” экономический процесс. Он авансирует капитал, оптимально сочетает факторы производства и уже в процессе функционирования предприятия ведает вопросами найма, увольнения и вознаграждения наемных работников. Наемный же работник играет более пассивную роль, выступая фактором производства, правда, самым значительным, способным, по Марксу, создавать стоимость большую, чем сам он стоит. Это те скрытые отношения, существование которых обуславливает реальную взаимосвязь персонифицированных носителей функций труда и капитала. Поэтому, раскрывая особенности функционирования этой латентной среды (назовем ее “неявной социальной сферы”), мы должны учитывать скрытые экономические механизмы, управляющие поведением работодателя и наемного работника, а также складывающуюся на их основе экономическую дифференциацию между классами и стратами. Важно подчеркнуть, что описываемая среда не имеет отдельного места, а “вкрапляется” во всю социально – экономическую практику, определяя основные социальные параметры общественного развития. Ее то мы однозначно относим к социально-трудовой сфере общественной жизни.

В современной науке социально-трудовые отношения совершенно справедливо понимаются как массовые отношения, возникающие между участниками производства в ходе их взаимодействия по поводу вознаграждения за труд, его условий, занятости, форм и методов разрешения конфликтов.<sup>2</sup> Роль данной сферы жизнедеятельности как всего общества, так и каждого региона трудно переоценить. Действительно, социально-трудовые отношения непосредственно сказываются на эффективности работы предприятий и организаций, определяют социально-экономический уровень развития региона. Учитывая, что большинство россиян – это экономически активная часть населения, эти отношения являются условием для социальной стабильности в любой

---

<sup>1</sup> Мухаметлатыпов Ф.У. Методология труда. - Уфа.: Башк. ун-т, 1992., с. 27.

<sup>2</sup> Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей / Под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 21.

территориальном образовании<sup>1</sup>. При этом наиболее лаконичное определение социально-трудовым отношениям дает Г. Ракитская, как то: социально-экономические отношения это отношения в сфере (по поводу) трудовой жизнедеятельности<sup>2</sup>.

При этом при изучении социально-трудовой сферы региона возникает ряд методологических особенностей. Во-первых, наличие двух уровней: индивидуального и коллективного<sup>3</sup> приводят к необходимости применения диалектической методологии дедуктивного и индуктивного исследования. Таким образом, изучая социально-трудовую сферу необходимо учитывать и макро, и микроуровень в их взаимосвязи и взаимозависимости. Поэтому в ходе изложения мы будем рассматривать как совокупных работодателей и наемных работников, так и единичных субъектов: работодателей и наемных работников на уровне предприятия (организации).

Во-вторых, социально-трудовые отношения включают как вопросы оплаты труда и занятости, которые носят экономический, стоимостной характер, так и вопросы трудовых отношений и социальных конфликтов, которые социальны по своему характеру. С одной стороны, нельзя не признать первоочередность экономических отношений, поскольку стоимостные процессы в общем и целом определяют состояние всей системы социально-трудовых отношений. Иллюстрирует данный тезис многие факты, в том числе и то, что в ходе опроса Социологического центра РАГС (2004 г.) на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?» 71,6 % респондентов указали на величину заработка.<sup>4</sup> Однако придерживаться экономического детерминизма также не стоит, поскольку характер трудовых отношений, равно как и всех общественных процессов, определяется целым комплексом экономических, социальных и психологических связей и отношений. И здесь следует целиком и полностью присоединиться к тем ученым, которые выбирают целостно обществоведческий подход, когда применяется вся совокупность теоретико-методологических

---

<sup>1</sup> Там же.

<sup>2</sup> Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. С. 65.

<sup>3</sup> Сулимова Т.С. Социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений / Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей / Под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 21-22.

<sup>4</sup> Бойков В. Неадекватная оплата труда как причина инфарктного состояния экономики. // Государственная служба, № 4, 2005. С. 20.



знаний во взаимосвязях общественных процессов, формируется представление о человеке как о совокупности всех общественных, а не только экономических отношений.<sup>1</sup>

В-третьих, в современной экономической литературе придается большое значение национальной типологии социально-трудовой сферы вообще и рынков труда в частности. Поэтому изучая социально-трудовую сферу региона необходимо учитывать и национальные особенности страны, и специфику входящих в состав региона территорий. И здесь социально-трудовая сфера региона будет выступать подсистемой для социально-трудовой сферы страны и одновременно включать в себя социально-трудовые сферы территорий как входящие в нее подсистемы.

О том, что социально-трудовая сфера региона не является механическим отражением социально-трудовой сферы страны говорит тот факт, что регионы нашей страны кардинально отличаются друг от друга по многим социально-экономическим характеристикам.

Так, по уровню урбанизации регионы России колеблются от нулевого (100% сельского населения в Усть-Ордынском Бурятском автономном округе) до максимального (100% городского населения в Москве). По площади территории разница между регионами достигает 338 раз (республика Саха и Северная Осетия – Алания), по численности населения - 376 раз (Москва и Эвенкийский АО). По уровню собственных доходов бюджета на душу населения регионы особенно дифференцированы: в 109 раз (Ямало – Ненецкий АО и республика Ингушетия). Такая же картина по уровню доходов на душу населения: в 15 раз (Корякский АО и Пензенская область). По объему валового регионального продукта на душу населения разница более чем в 4,2 раза (Магаданская область и Дагестан).

Если говорить о внешнем рынке труда, то безработица распределена по регионам также крайне не равномерно и продолжает буйствовать в отдельно взятых регионах, где существенно превышает свой официальный среднероссийский показатель - 2,8 процента. Так, в Ингушетии он составил 23,1 процента, в Республике Тыва - 8,7 процента, Таймырском автономном округе - 6,4 процента. Меньше всего от безработицы страдают столица, Санкт-Петербург, Липецкая, Оренбургская области, где ищущих работу - 0,8 процента, Смоленская область - 0,9, Калужская, Московская, Нижегородская области, Краснодарский край - 1 процент.

---

<sup>1</sup> Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. С. 67.

Что касается интегральных показателей, то это, прежде всего, региональный аналог ВВП – ВРП (валовой региональный продукт). Госкомстат России ведет официальные расчеты ВРП с 1994 г. по 79 субъектам, а с 1999 – по 88 (Чечня исключается). ВРП определяется по производственному методу как сумма произведенной валовой добавленной стоимости по всем отраслям национальной экономики.<sup>1</sup>

Производство ВРП размещается по территории страны также крайне неравномерно. Соотношение по объему ВРП первой и последней децилей – 60,4 раза. Максимальное различие между субъектами Федерации составило в 2000 г. 356,8 раза (максимум – Москва, минимум – Чукотский АО). В значительной мере эти контрасты обусловлены разницей в численности населения (462 раза)<sup>2</sup>, поэтому более наглядно картину отражает ВРП на душу населения (см. табл.).

### **ВРП на душу населения по федеральным округам в 2000г., в % к среднероссийскому уровню**

Федеральные округа	2000 г.
Центральный	129,9
Северо-западный	98,1
Южный	53,8
Приволжский	80,8
Уральский	171,9
Сибирский	79,4
Дальневосточный	103,0

Распределение ВРП на душу населения также крайне дифференцировано. Максимальное различие (Ханты – Мансийский округ и Дагестан) в 2000 г. составило 31,9 раза. Уровень выше среднероссийского имеют только 20 регионов, ниже – 68 регионов.<sup>3</sup> Более того, эксперты считают, что только в трех регионах страны «созданы условия для развития человеческого потенциала на уровне передовых стран» - в Москве, Тюменской области и Республике Татарстан.<sup>4</sup>

При этом межстрановая дифференциация в ЕС на порядок ниже: максимальное различие по 15 странам ЕС по ВВП на душу населения

<sup>1</sup> Гранберг Г.А., Зайцева Ю.С. Валовой региональный продукт: межрегиональные сравнения и динамика. – М.: СОПС, 2003. С.10.

<sup>2</sup> Там же. С. 14.

<sup>3</sup> Там же, С. 19.

<sup>4</sup> Велетминский И. Младенцу – «корзинку», мигранту – визу// Российская газета, 26.04.05. С. 2

составило на конец XX века 3,9 раза (максимум – Люксембург, минимум – Португалия)<sup>1</sup>

Однако для получения полной картины межрегиональной дифференциации только экономического показателя не достаточно. Поэтому используются интегральные индексы, включающие в себя широкий комплекс социально – экономических измерителей. Так, одна из методик рассматривает интегральный индекс развития макрорегионов, который включает шесть индикаторов, приведенных к условиям 2000 г.: плотность промышленного производства, инвестиции, строительство жилья, уровень безработицы, заработная плата и бюджетная обеспеченность. (см. таблицу).<sup>2</sup>

### Интегральные индексы положения макрорегионов РФ

Федеральный округ	2003 г.
Центральный	131,6
Северо-западный	116,7
Южный	77,8
Приволжский	106,2
Уральский	164,8
Сибирский	71,7
Дальневосточный	110,3
Россия	110,3

Также методика позволяет выявить регионы лидеры и аутсайдеры, что необходимо для получения комплексной картины степени межрегиональных диспропорций.<sup>3</sup>

Обострение территориальных проблем в нашей стране фактически произошло после перестройки. Если в СССР разница по доходам на душу населения была в 3 – 4 раза, то сегодня она достигает 10 – 15 раз. Москва располагает 6% населения РФ, а имеет в обороте 80% всех денег, 30 – 40% банков и крупных фирм. Хотя, безусловно, различие в природных условиях, ресурсах, культуре и традициях объясняют определенное экономическое неравенство, но оно должно быть умеренным, поэтому неизменно актуальным является вопрос регионального выравнивания социально-трудовой сферы.

---

<sup>1</sup> Гранберг Г.А., Зайцева Ю.С. Валовой региональный продукт: межрегиональные сравнения и динамика. – М.: СОПС, 2003. С. 62.

<sup>2</sup> Суспицын С.А. Где в России жить хорошо.// Регион, № 2, 2004. С. 181.

<sup>3</sup> Там же. С. 183.

## Сводные индексы положения регионов-лидеров в 2003 г.

Регион	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Тюменская обл.	212,2	212,7	203,3	202,0
Республика Саха (Якутия)	202,4	205,6	189,7	182,0
Москва	178,1	169,8	170,2	167,9
Сахалинская обл.	125,3	114,0	112,1	159,6
Астраханская обл.	145,4	149,5	140,7	153,2
Петербург	125,0	125,7	129,7	135,8
Республика Татарстан	159,2	157,6	144,5	134,5
Краснодарский край	132,7	124,5	136,4	133,0
Красноярский край	153,2	158,8	146,3	131,9
Томская обл.	144,7	129,6	122,2	129,9

## Сводные индексы положения регионов-аутсайдеров в 2003 г.

Регион	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Республика Марий Эл	44,9	45,3	56,9	58,0
Приморский край	66,7	59,5	55,0	56,5
Исковская обл.	53,9	55,9	57,5	56,4
Тамбовская обл.	47,4	48,1	52,3	55,6
Республика Дагестан	46,8	55,4	50,1	55,0
Брянская обл.	47,7	48,7	48,7	50,9
Республика Тыва	50,4	59,1	55,6	49,4
Ивановская обл.	53,7	52,7	48,1	48,6
Курганская обл.	41,3	38,4	38,4	41,8
Республика Ингушетия	47,9	46,4	43,6	38,8

## 1.2. Работодатель и наемный работник как субъекты регионального рынка труда

Начнем рассмотрение субъектов регионального рынка труда с наемных работников. Согласно определению наемные работники, в совокупности своей образующие рабочий класс, это те, кто заняты непосредственно производительным трудом, работающие по найму и получающие основной доход от использования собственной рабочей силы<sup>1</sup>.

Другое, но схожее по смыслу определение: «Наемный работник – физическое лицо, состоящее в трудовом отношении с работодателем

---

<sup>1</sup> Сычева Ю. О рабочей собственности и рабочем контроле: институциональный подход к “самоуправляющимся” фирмам // Российский экономический журнал. 1994. №3. с. 189

(на основании договора) и выполняющее определенную работу (по определенной специальности, квалификации и должности) с подчинением данному трудовому распорядку»<sup>1</sup>. Это определение видится особенно удачным в том месте, где у наемного работника отмечается четкая заданность выполняемых работ и подчиненность трудовому распорядку. Действительно, работодатели (или выполняющие данную функцию руководители) отличаются тем, что исполняют нестандартные функции, имеют ненормированный рабочий день и сами задают режим труда.

При этом говорить о классе наемных трудящихся мы можем, начиная лишь с эпохи, характеризующейся переходом к рациональной стадии развития общества, когда появились свободные работники, готовые предложить на рынке свой труд. Так, М. Вебер пишет: «Несмотря на то, что повсюду существовали когда-то привилегии городского рынка, цеха, гильдии и прочие юридически оформленные различия города и деревни – нигде, кроме Запада (имеется в виду современного Вебера – Н.У.), не было и не могло быть «пролетариата» как класса, поскольку не было организации свободного труда в форме предприятия»<sup>2</sup>. Начиная с XVII века, процесс формирования класса наемных работников шел бурно и был обусловлен развитием промышленного производства. Это проявлялось также в стремительном росте городского населения. А. Маршалл отмечал, что крупные города, особенно Лондон, «высасывали самую лучшую кровь» из остальной территории Англии: самые энергичные, одаренные, физически выносливые и твердые характером направлялись туда, чтобы найти применение своим способностям<sup>3</sup>. Аналогичные изменения происходили и в других странах. Так, население Парижа возрастало в течение XIX в. в 12 раз быстрее, чем все население Франции. В Германии городское население увеличивалось ежегодно на 0,5 % за счет сельского. В Соединенных Штатах в 1800 г. не было ни одного города с населением больше 75 тыс. человек, а в 1905 г. там уже было 3 города с общим населением свыше 7 млн. человек и 11 городов – свыше 300 тыс. человек в каждом.<sup>4</sup> Таким образом исторически формировалась региональная специфика

---

<sup>1</sup> Социальная политика. Энциклопедия./ Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина, д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой.- М.: Изд – во «Альфа – Пресс», 2006.

<sup>2</sup> Вебер М. Избранные произведения. - М.: Прогресс, 1990. с. 53.

<sup>3</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки, т.I. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.-52 с.

<sup>4</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки, т.I. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. С. 275.

концентрации наемного труда. Однако важна не столько численность пролетариата, сколько существенные основы самого наемного труда, который обладает рядом неотъемлемых характеристик.

Первая особенность, на которую обратил внимание А. Маршалл в «Принципах экономической науки», заключается в том, что рабочий продает свой труд, но сохраняет собственность на самого себя. С этим связана особенность рынка труда: тогда как при покупке других товаров они уходят с рынка в сферу потребления, работник с заключением контракта не покидает рынок, так как в любое время он может расстаться с прежним работодателем и вновь вступить в торги. То есть рынок труда – непрерывен во времени и в пространстве для каждого работника, и не заканчивается его наймом. Это объясняет осторожность работодателей с вложением средств в развитие и образование работников. Риск того, что обученный работник покинет предприятие, «присвоив» вложенный в него капитал, смягчают распространенные в Японии система пожизненного найма и заключение долгосрочных контрактов. Но, несмотря на все прогрессивные изменения, эта характеристика труда откладывает отпечаток на производственные отношения.

Вторая особенность, присущая труду, состоит в том, что никто не может предложить свой труд на рынке, на котором не присутствует лично. Из этого следует, что понятия «мобильность труда» и «мобильность рабочего» взаимозаменяемы.<sup>1</sup>

Отсюда вытекает также зависимость работника не только от заработной платы, но и от всего комплекса условий труда: физиологических, социальных и психологических. Продавцу кирпича все равно, будет использоваться его товар при постройке дворца или канализации. Другое дело – работник, предлагающий свой труд. Это прямо влияет на мобильность труда, как фактора производства. Хорошей иллюстрацией являются результаты социологического опроса, проведенного в ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» в разгар экономического кризиса (март 1997 г). Согласно его результатам, 78% опрошенных заводчан, несмотря на длительные задержки заработной платы, не собирались менять место работы, мотивируя это:

1. привычкой к месту и людям (43,3%);
2. удовольствием от самой работы (16,7%);
3. хорошим коллективом (13,3%).

Фактически любые диспропорции на рынке труда в той или иной степени отражают данное свойство наемного труда. К примеру, невзирая на то, что на 01.2007 г. в Управлении государственной служ-

---

<sup>1</sup> Там же. С. 273

бы занятости по РБ состояло на учете бухгалтеров в 11 раз больше, чем имеющихся вакантных мест<sup>1</sup>, конкурс на специальность «бухучет» в высших учебных заведениях непрерывно растет.

Таким образом, заработная плата – далеко не единственный фактор, определяющий мобильность наемного труда, и это дает работодателям как дополнительные рычаги для воздействия на мотивацию (улучшать условия труда, моральный климат), так и для эксплуатации (экономить на работниках, рассчитывая на их пассивность и силу привычки). Именно эта особенность наемного труда придает региональный характер системе социально-трудовых отношений, поскольку даже при существенных экономических трудностях отток с регионального рынка труда равно как и приток будут существенно сдерживаться за счет «привязки» наемных работников к региональной среде.

В-третьих, наемный труд характеризуется нехранимостью. Продавцы рабочей силы – обычно достаточно бедные люди, не имеющие резервного фонда, поэтому они не в состоянии произвольно снять ее с продажи.<sup>2</sup> Нехранимость представляет собой свойство, присущее всем категориям труда: время, теряемое безработным, невозможно восстановить. Хотя он и получает некоторый отдых, но также стремительно может потерять свою квалификацию. С подобными проблемами сталкиваются и владельцы средств производства при простое (когда теряется доход и появляется угроза морального износа), и продавцы скоропортящихся и «модных» товаров. В самом невыгодном положении оказываются низкооплачиваемые рабочие, которые не могут позволить себе накопления и, следовательно, опасаются выходить на рынок труда. Реалии нашей страны свидетельствуют об ужесточении данной особенности благодаря задержкам выплаты заработной платы (что уменьшает способность к сбережению) и скрытой безработице. Несмотря на то, что сейчас задолженность по оплате труда несоизмеримо ниже, чем в конце 90-х годов XX века, данное явление по-прежнему имеет место.

Индустриализация европейских стран с начала XIX столетия сопровождалась массовым обнищанием промышленного пролетариата.<sup>3</sup> К человеку труда, а именно к наемному работнику, существовало пре-

---

<sup>1</sup> Мониторинг регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан за 2006 г./ УГСЗН при Министерстве труда и социальной защиты РБ. – Уфа, 2007. С. 39.

<sup>2</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки., т. II. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. С. 274.

<sup>3</sup> Петер Х.Верхан. Предприниматель. Его экономическая функция и общественно-политическая ответственность. - Минск.: Эридан, 1992. С. 15.

небрежительное отношение, на нем бессовестно экономили. Так, по мнению Д. Рикардо, основу процветания Англии XIX в. составлял «дешевый работник». Подобного мнения придерживался и Дж. Кейнс в XX в. Рассматривая накопление как основу экономического роста, он, прежде всего, имел в виду инвестиции в средства производства при отставании потребления. Неадекватность, царившая в недрах капиталистического строя, привела уже во второй половине XIX в. к серьезным социальным столкновениям: начался подъем профсоюзного, рабочего движения. Так, в Германии во второй половине XIX века возник кафедральный социализм, а в Англии – Фабианское общество, активно пропагандировавшее идею социализма.<sup>1</sup>

Что касается дореволюционной России, то здесь рабочие на начальных стадиях развития капитализма были сильно слиты с крестьянской средой. Многие из них, числясь крестьянами по паспорту и выполнив летом сельскохозяйственные работы, уходили зимой на фабрики. Еще в конце XIX века на некоторых фабриках Московской губернии до 80 процентов рабочих летом уходило в село. Число так называемых отхожих рабочих постоянно росло, составив в 90-е годы XIX века около 7 млн. человек. Во многих губерниях, особенно на Урале, рабочие жили в своих домах и имели личное подсобное хозяйство. Как ни странно, но даже сегодня уникальной чертой российского рынка труда была и остается занятость в секторе личных подсобных хозяйств, которая в пик аграрного сезона охватывает почти 40% всего взрослого населения страны.<sup>2</sup>

Что касается российских рабочих XIX в., то они, являясь в основной своей массе полукрестьянами – полурабочими, привнесли в производственную жизнь общинные, артельные формы труда. Рабочая артель была добровольным товариществом равноправных работников, которые на основе взаимопомощи и взаимовыручки коллективно решали различные производственные задачи. При этом артель позволяла достаточно гармонично сочетать склонность российского человека к самостоятельному труду и коллективистские начала. Артели отличались от существовавших в то время на Западе индивидуализированных форм труда. Причем, отличительной чертой являлась не только коллективная основа труда, но и демократичность. Так, распорядительная функция могла быть предоставлена любому члену артели, а в некото-

---

<sup>1</sup> Там же. С 15 с.

<sup>2</sup> Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун – т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 30.



рых артелях она выполнялась поочередно каждым из артельщиков. В качестве примера можно привести Кушвинский завод на Урале, где артельные формы организации труда существовали в кирпичном, листокатальном и ударно-трубочном цехах. Ежегодно артели заключали договор, которым определялись отношения как членов артели между собой, так и самой артели с администрацией завода. Члены артели получали все необходимые материалы от администрации по установленным ценам, производили по своему усмотрению (под наблюдением заводского мастера) оговоренные объемы работ, а за них получали плату через выборных доверенных. Заработок делился между членами артели соразмерно количеству и качеству их труда.

Еще в конце XIX века артельные формы труда широко применялись на российских заводах и фабриках. Воспитанный артелью российский рабочий имел навык к коллективным действиям, в том числе, и к коллективному протесту. Если в 90-е годы XIX в. количество забастовок насчитывало сотни, то в начале XX века – тысячи. Еще больше росло количество бастовавших рабочих – с десятков тысяч в конце XIX века до 1,5 млн. в 1914 году. В развитии забастовочного движения российские рабочие показали свою большую организованность перед западноевропейским пролетариатом. Так, если численность рабочих в России была меньше, чем в Западной Европе и США, то забастовочная активность (число забастовок на одного рабочего в год) в 5 раз выше активности немецких рабочих и в 3 раза выше американских.<sup>1</sup> Накал забастовочной борьбы был сильнее всего на крупных предприятиях. Чаще всего причиной забастовок служило поведение начальства, которое насаждало чуждые формы труда, урезало заработки и налагало непосильные штрафы.

В целом же рабочее законодательство конца XIX начала XX века было достаточно прогрессивным. Так, внутренний распорядок на фабриках подчинялся надзору фабричных инспекторов, детский труд был запрещен, а несовершеннолетние и женщины не могли быть наняемы на фабричную работу между 9-ю часами вечера и 5-ю часами утра. На фабриках, имеющих более 100 рабочих, вводилась бесплатная медицинская помощь, охватывавшая в 1908 г. 70 процентов общего числа фабричных рабочих.<sup>2</sup>

Возникает вопрос: почему в XIX веке активность рабочих в отстаивании своих прав была такой высокой, а в постперестроечный период, несмотря на то, что реальная заработная плата за годы реформ

---

<sup>1</sup> Струмилин С.Г. Очерки экономической истории России. – М., 1960. с. 541

<sup>2</sup> Экономия промышленности т.1, Киев, 1913 г. с. 313

сократилась примерно в три раза, это не вылилось в такой мере в реальные трудовые протесты? Так, в первой половине 1990-х гг. в расчете на 1 тыс. занятых терялось от 3 до 25 рабочих дней, во второй половине число потерянных рабочих дней увеличилось до 45-84, но к концу десятилетия вновь упало до 3 дней. По международным стандартам это достаточно умеренный уровень. Например, в странах ОЭСР в 1985-1992 гг. потери от забастовок достигали в среднем 340 дней в расчете на 1 тыс. занятых. И хотя в большинстве стран ЦВЕ забастовочная активность также была невысокой, в некоторых из них она заметно превосходила российские показатели (так, в Польше в 1992 г. было потеряно 230 дней в расчете на 1 тыс. занятых). К тому же зачастую российские забастовки носили откровенно демонстрационный характер и длились не более 2-3 дней.<sup>1</sup> Таким образом, анализируя национальную специфику развития рабочего класса, можно отметить следующее. Пришедший на смену тейлоровскому подходу с позиции школы человеческих отношений в организации труда достаточно серьезно повлиял на снятие напряженности в рабочей среде и, как следствие, на рост адекватности во взаимоотношениях экономических субъектов. В арсенале гуманизации труда много инструментов: кружки качества, ротация, повышение санитарно-гигиенических и эргономических стандартов, участие в управлении, прибыли и капитале и т.д. При этом одним из наиболее важных, можно сказать, базовых принципов гуманизации труда выступает новая организация производства – переход с конвейерной на командную систему. Т.е. от жесткого разделения труда и индивидуальной оплаты западные менеджеры активно переходят к организации рабочих и проектных групп, где царит коллективная ответственность и рабочая демократия. Даже при приближенном рассмотрении можно увидеть много общего между групповой организацией на западе и артельными началами на российских дореволюционных фабриках. Возможно зачатки того, к чему пришли западные теоретики и практики путем долгой эволюции управленческих взглядов, было у нас уже на заре развития капитализма. Безусловно, такая параллель не может быть четкой, так как объекты не сопоставимы по многим параметрам. Но нельзя отвергать исторический вектор поиска оптимальных решений. Ведь невозможно построить цивилизованный рынок без соблюдения национально-генетической адекватности развиваемых и создаваемых вновь социально-экономических институтов.

---

<sup>1</sup> Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника; Гос. ун – т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 33.

Лишенный средств производства и живущий продажей своей рабочей силы класс наемных работников формировался параллельно развитию крупной промышленности. Первоначальный уровень развития производственных сил (мануфактура) требовали, прежде всего, мало-квалифицированного физического труда. Опосредованный машиной, фабричный труд не изменил его приоритетного значения. Так, в конце XIX века численность работников физического труда в четыре – пять раз превосходила численность всех остальных классов, вместе взятых.<sup>1</sup> Однако развитие научно-технического прогресса и связанный с ним рост благосостояния общества неуклонно вели к изменению состава рабочей силы. Во-первых, механизация и автоматизация производственных процессов повысила роль высококвалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала. Во-вторых, произошли структурные сдвиги в экономике, расширившие сферу услуг.

Рост квалификации работников, расширение сферы услуг, социальная политика государства, гуманизация труда со стороны работодателей и, тем более, диффузия капитала (акционирование) размыли границы рабочего класса как за рубежом, так и у нас в стране. Однако наемный работник всегда распоряжался только собой и своим трудовым ресурсом, но решения об использовании чужого труда (найм, увольнение, вознаграждение и т.д.) было и остается прерогативой работодателей.

Сфера интересов наемного работника весьма четко ограничивается оплатой и условиями труда, независимо от того, достиг он уровня среднего класса или нет, и его обычно слабо затрагивают вопросы карьерного роста, реализации властных полномочий, участия в управлении и капитале и т.п. Так, анкетное обследование «Опрос трудящихся и нуждающихся в работе людей с целью уяснения их фактического положения в производстве и жизни» в г. Москве в 1996 – 1997 г.г. показал, что в составе проблем человека на рынке труда проблемы уровня оплаты труда и уровня жизни оказываются первоочередными.<sup>2</sup> Другой пример: выборочный опрос, проведенный в Республике Башкортостан в период с 10 по 25 сентября 2006 г. по заданию Министерства здравоохранения и социального развития (было опрошено 150 руководителей и работников предприятий республики внебюджетной сферы), показал, что работники, занимающие рядовые должности, примерно в 80 % ответов не ориентируются при выборе профессии на карьерный

---

<sup>1</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки, т. I. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 289 с.

<sup>2</sup> Дудников С.В. Минимизация скрытой безработицы как фактор экономического роста. Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – М., 1997. С. 88, 93.

рост и затрудняются определить цели и перспективы касательно своего должностного продвижения. Еще один пример. Согласно опросу, проведенному Социологическим центром РАГС в конце 2006 г. среди работников, не занимающих руководящие должности (было опрошено 1400 человек в 20 субъектах РФ), на вопрос «Что для Вас наиболее важно в принадлежности к организации, где вы работаете?» 64 % ответили «величина заработка».<sup>1</sup>

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что претерпев спад профсоюзного движения и потеряв силу как общественный класс в политической борьбе, наемные работники все же не слились с классом работодателей, как на уровне конкретных производственных единиц, так и в сфере экономических отношений. Руководителей всегда воспринимают «по ту сторону баррикад». Не случайно в том же исследовании проблем занятости г. Москвы в 1996 – 1997 г.г. на вопрос «возникает ли у безработного обида?» 33 %, то есть каждый третий респондент, указал обиду на администрацию предприятия.<sup>2</sup>

Действительно, несмотря на размытость классовых границ, наемные работники являются полноценными участниками трудовых отношений.

При этом следует уточнить понятие «наемные работники», а именно. В узком понимании: наемные работники – это лица, состоящие в трудовом отношении с работодателем (на основании договора) и выполняющие работу на должности исполнителя с подчинением принятым трудовым условиям и заданному трудовому распорядку. Широкое толкование: наемные работники – лица, выполняющие работу (осуществляющие деятельность) на условиях найма. Но данное толкование не целесообразно использовать в контексте данного исследования, поскольку оно нивелирует систему «работодатель – наемный работник».

Однако есть еще один существенный момент: если подойти с большей чистотой научного исследования, то в системе «работодатель – наемный работник» наемный работник – функция, характеризующаяся определенной степенью экономической пассивности. Поэтому мы не можем заменить категорию «наемный работник» категорией исполнитель, поскольку и исполнители, и руководители могут по-разному реализовывать функцию «наемный работник». У исполнителей она реализуется стопроцентно, у других субъектов – в меньшей степени. Для

---

<sup>1</sup> Бойко В.Э. Социальное партнерство: декорации и реальность. // Социология власти, № 5, 2007. С. 27.

<sup>2</sup> Там же, С. 175.

простоты анализа мы придаем данной функции субъектный характер и понимаем наемного работника как лицо, осуществляющее трудовую деятельность на должности исполнителя и именно в таком контексте будем анализировать систему «работодатель – наемный работник».

Что касается второго субъекта – работодателя, то если обратиться к законодательству, работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. А работник, соответственно, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем<sup>1</sup>. Можно отметить, что данные формулировки ясны в юридическом, но абсолютно расплывчаты в экономическом смысле, особенно в части того, что касается работодателя. Новые поправки к Трудовому кодексу 2006 года не проявили существующую ситуацию. В ряде аналитических работ также не прослеживаются четких критериев. К примеру, работодатели определяются как лица, работающие самостоятельно или с одним или несколькими партнерами на собственном предприятии и нанимающие на постоянной основе наемных работников<sup>2</sup>.

Практика преподавания в высших учебных заведениях Республики Башкортостан показала, что ни в одной группе учащиеся, как на базе среднего, так и на базе высшего образования (более тысячи человек), не смогли дать сколько-нибудь четкое и единодушное определение «работодателя», а также разграничить ряд таких категорий, как капиталист, менеджер, руководитель, предприниматель.

Да и в науке на этот счет нет единого мнения. Начиная от работ К. Маркса и заканчивая современными исследованиями, под работодателем обычно понимается собственник средств производства.<sup>3</sup> Однако ряд особенностей современной ситуации заставляют усомниться в такой трактовке. Во-первых, функция собственности, с начала XX века, претерпела существенную диффузию и сейчас рассредоточена между мелкими владельцами, в том числе, и наемными работниками. Во-вторых, права и обязанности, которые налагаются на работодателя в результате заключения трудового договора, одновременно весьма и конкретны, и разнообразны, поэтому не могут относиться к организации «вообще» или быть прерогативой одного человека, подписавшего контракт. В-третьих, понятие «работодатель» сопровождается огром-

---

<sup>1</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Профиздат, 2002. С. 14.

<sup>2</sup> Бреев Б. Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика, № 1, 2003. С. 6.

<sup>3</sup> Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». – М.: Изд – во РАГС, 2004. С. 25.

ным терминологическим разнообразием. При этом в современных условиях становления и укрепления рыночной экономической системы региона возникает острая необходимость развития класса работодателей. Потому что любой региональный рынок труда в той или иной степени замкнут, и только создание новых эффективных рабочих мест может благотворно сказаться и на занятости, и на оплате труда.

При этом образ этого активного экономического субъекта, носителя экономического потенциала, действительно, неоднороден и характеризуется, прежде всего, наличием большого числа понятий, находящихся с данной категорией в той или иной смысловой зависимости: буржуа, капиталист, предприниматель, бизнесмен, менеджер и руководитель. Причем, каждое понятие имеет свою специфику, соответствующую определенному этапу исторического развития. Рассмотрим кратко эволюцию категориального развития.

Одно из фундаментальных и емких понятий – буржуа. Он, по словам В. Зомбарта, является носителем капиталистического духа, а, следовательно, капиталистом. «Буржуазия» в сословном смысле существовала и до возникновения специфически западного капитализма.<sup>1</sup> Однако только в условиях рациональности, внесенной протестантизмом, получила свое подлинное значение. Как пишет В. Зомбарт, в капиталисте непременно соединяются воедино два духа: предпринимательский и мещанский. Первый – это синтез жажды денег, страсти к приключениям, изобретательности и многого другого. Второй состоит из склонности к счету и осмотрительности, из благоразумия и хозяйственности.<sup>2</sup> Таким образом, у В. Зомбарта появляется еще одна категория: предприниматель. В. Зомбарт понимает его весьма широко и выделяет шесть основных типов капиталистических предпринимателей: разбойники, феодалы, государственные чиновники, спекулянты, купцы и ремесленники.<sup>3</sup> При этом В. Зомбарт отмечает, что «какую бы цель лично не ставил себе предприниматель, даже в первую голову денежную наживу или другое что-нибудь – расширение своего владычества, применение своих сил, общественную благотворительность, – всегда его предприятие должно быть организовано так, чтобы быть доходным, следовательно, он должен стремиться к прибыли».<sup>4</sup> Для зачисления в категорию предпринимателей и буржуазии В. Зомбарт не считает

---

<sup>1</sup> Вебер М. Избранные произведения. - М.: Прогресс, 1990. – 53 с.

<sup>2</sup> Зомбарт В. Буржуа. - М.: Наука, 1994. – 19 с.

<sup>3</sup> Там же. С. 57.

<sup>4</sup> Зомбарт В. Буржуа. - М.: Наука, 1994. С. 265.

решающим способ составления капитала. Главное, глубинные основы, капиталистический дух, определяющий хозяйственное поведение людей.

Напротив, К. Маркс, вслед за А. Смитом и Д. Риккардо, видел в предпринимателе лишь капиталиста (инвестора), который вкладывал свой капитал в собственное предприятие и путем занижения оплаты труда лишал рабочих произведенной ими прибавочной стоимости, то есть эксплуатировал их. Он понимал под капиталистом владельца денег, которому необходимо «извлечь стоимость из потребления товара».<sup>1</sup> Но это ему удастся только, если «посчастливиться открыть в пределах сферы обращения, т.е. на рынке, такой товар, действительное потребление которого было бы овеществлением труда, а следовательно, созданием стоимости. И владелец денег находит на рынке такой специфический товар; это – способность к труду, или рабочая сила.»<sup>2</sup> Таким образом, владелец денег (по Марксу) лишь в том случае может превратить свои деньги в капитал и стать капиталистом, если найдет на товарном рынке свободного рабочего. Именно Маркс акцентирует внимание на такой функции капиталиста, как способность трудоустроить наемных работников и, следовательно, выступать, прежде всего, как работодатель. Но понимать его лишь как собственника средств производства и нахлебника у своих подчиненных – несколько узко. Это гораздо более обширная категория, несущая скорее позитивный, созидательный потенциал.

Более современные взгляды ассоциируют работодателя с бизнесменом. Бизнес – это деятельность, направленная на получение прибыли путем создания и реализации определенной продукции или услуг. Ю. Львов определил бизнес как любой вид непосредственной деятельности с целью получения дохода, предусматривающий привлечение собственных средств или опосредованное участие в такой деятельности путем вложения в дело собственного капитала.

Таким образом, в фигуре бизнесмена здесь ключевым является собственный капитал и главная цель – его преумножение. Причем, это понимание полностью идентично с капиталистом XIX в., описанным К. Марксом. Более частный случай бизнеса – предпринимательство. Оно связано больше всего с личностью человека – предпринимателя, который осуществляет бизнес, затеявая новое дело. По С. Ожегову предпринимчивый – умеющий предпринять, находчивый, изобретательный. То есть, эта роль накладывает на человека дополнительную нагрузку, требует проявления особых качеств. Не случайно именно фигуре пред-

---

<sup>1</sup> Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. - М.: Политиздат, 1988. С. 174.

<sup>2</sup> Там же. С. 178.

принимателя уделялось пристальное внимание в экономической науке и велись жаркие дискуссии по поводу его роли в обществе.

В античные времена и долгие периоды традиционного способа ведения хозяйства деятельность предпринимателя характеризовалась, как «недостойная», «мерзкая» и «греховная». Такое отношение восходит к Аристотелю, который *otium cum dignitate* (отдых с достоинством) философа определял как более подобающий образ жизни. Он решительно восставал против окрашенного финансовым интересом мышления своего времени и якобы вызванного этим разрушения «природного» общественного уклада.<sup>1</sup> Враждебное отношение многих богословов и философов того времени к предпринимательству, видимо, было связано с тем, что на доиндустриальном этапе домашнее хозяйство и производство составляли единое целое, и предпринимательским функциям отводилась малозаметная роль. Да и само предпринимательство еще не получило полноценного развития, как и капитализм, его породивший.<sup>2</sup>

Теоретики экономического либерализма А. Смит и Д. Рикардо также не отводили ключевой роли предпринимателю, поскольку считали, что рыночный процесс функционирует сам по себе. Однако Адам Смит в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» разделил функции капиталиста и менеджера, подчеркнув тот факт, что «прибыль» капиталиста не включает заработной платы за управление как вознаграждения «за труд по надзору и руководству». Тем не менее, Смит не проводил какого-либо различия между капиталистом, как лицом, предоставляющим предприятию «фонды», и предпринимателем, как лицом, принимающим окончательные решения. Функции капиталиста и предпринимателя сливались воедино также Д. Рикардо и К. Маркс. Можно сказать: неспособность изолировать предпринимательскую функцию от чистой функции собственности на капитал стала общим местом у всех представителей английской классической школы.<sup>3</sup>

Это не удивительно, так как корпоративная форма организации бизнеса, в которой роль акционеров ярко отличается от функции принятия решений менеджерами и предпринимателями, тогда еще не внедрилась так широко в общественную жизнь. До 40-х годов XIX века преобладающей формой собственности была малая и средняя фирмы, где капитал обеспечивался хозяином. Но уже в это время один из ученых-экономистов, а именно Р. Катильон, предложивший впервые тер-

---

<sup>1</sup> Петер Х.Верхан. Предприниматель. Его экономическая функция и общественно-политическая ответственность. - Минск.: Эридан, 1992. С. 9.

<sup>2</sup> Там же. С. 9.

<sup>3</sup> Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: «Дело Лтд», 1994. С. 425.



мин «предприниматель», различал его функции от капиталиста. Предпринимательство для Р. Катильона – вопрос предвидения и желания брать на себя риск, что не обязательно связано с вовлечением труда в некий производственный процесс. Аналогично мыслил и Ж.-Б. Сей, который различал, с одной стороны, предоставление предприятию капитала, а с другой – многочисленные функции надзора, руководства, контроля и оценки.<sup>1</sup>

Однако большинство ученых долгое время разделяли смитовское и рикардовское понимание предпринимательства и незначительную оценку ими его роли. Лишь на рубеже XIX – XX веков политэкономы признали решающее значение творческого предпринимательства для экономического роста.

Принципиально изменило положение учение А. Маршалла, который добавил к трем классическим факторам производства – Земля, Капитал, Труд, – четвертый – Организация. Предприниматели, по его мнению, составляют особый класс. Они «рискуют»; они соединяют необходимый для производства капитал и труд; они составляют или «конструируют» общий план производства и осуществляют контроль над его второстепенными частями.<sup>2</sup> Поскольку, писал Маршалл, предпринимательская способность распоряжаться капиталом легко перемещается и по горизонтали (из отрасли в отрасль), и по вертикали (между должностных постов), есть основания считать, что она имеет вполне определенную цену предложения. Ее цена состоит из трех элементов: первый – цена предложения капитала; второй – цена предложения предпринимательской способности и энергии; третий – это цена предложения той организации, которая соединяет воедино надлежащую предпринимательскую способность и требующийся капитал. А. Маршалл назвал первую процентом, вторую – чистым доходом от управления, а вторую и третью, взятые вместе, – валовым доходом от управления.<sup>3</sup> Но представление о предпринимателе, как о факторе, А. Маршалл не предлагал, поскольку считал, что мы не в состоянии определить его предельный продукт, если он не является бесконечно делимым и строго однородным. Если предприниматель – человек, в фирме есть место только для их ограниченного количества, и если предпринимательство – функция, оно не может быть мелко дробимо на предпринимательские человеко-часы или другие единицы измерения. Ко-

---

<sup>1</sup> Там же. С. 426.

<sup>2</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки, т. I. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. С. 377.

<sup>3</sup> Там же. С. 399.

роче говоря, предпринимательство, как считал А. Маршалл, – функция, не удовлетворяющая условиям, требуемым для определения «производственного фактора».

И хотя А. Маршалл как никто другой точно развил понятие предпринимательства, первая, наиболее точная формулировка этого термина была дана задолго до него И. Тюненом. Во втором томе «Изолированного государства» (1850 г.) И. Тюнен определил прибыль предпринимателя, как доход, остающийся от валовой прибыли деловой операции после уплаты расходов. Это процент на инвестиционный капитал, плата за управление и страховая премия по исчислимым рискам потерь. Вознаграждение предпринимателя, продолжал И. Тюнен, является, таким образом, доходом за принятие на себя тех рисков, которые из-за их непредсказуемости не покроеет ни одна страховая компания.<sup>1</sup> Теории, связывающие предпринимательство и риск, получили дальнейшее развитие.

Научные дискуссии о предпринимательстве особенно разгорелись в начале XX в. Одной из теоретических концепций, обосновавших его существенность, была книга Ф. Найта «Риск: неопределенность и прибыль», опубликованная в 1921 году. В ней Ф. Найт дал понимание прибыли предпринимателя, как дохода за несение бремени неопределенности. Многие из непредсказуемостей общественной жизни, считал он, подобны шансам умереть в неопределенном возрасте: их объективная вероятность исчислима, и поэтому они могут быть переложены на чужие плечи посредством страхования. Такого рода риски становятся статьей издержек производства, вычитаемой из прибыли или убытков, а не их причиной. Однако существуют неопределенности иного рода, которые никогда не могут быть подвержены объективному измерению, так как они касаются беспрецедентных ситуаций. Единственный «риск», ведущий к прибыли, – замечал Ф. Найт, – есть уникальная неопределенность, проистекающая от осуществления функций ответственности в последней инстанции. Эта неопределенность по своей природе не может быть ни застрахована, ни капитализирована, ни оплачена в форме заработной платы.<sup>2</sup> Однако за 10 лет до появления книги Ф. Найта известный теоретик предпринимательства Й. Шумпетер предложил совершенно иной взгляд на эту экономическую проблему. Он рассматривал предпринимательскую прибыль, как доход от инноваций. Проводя различие между «изобретением» и «инновацией» – открытием нового технического знания и его практическим применением в про-

---

<sup>1</sup> Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: «Дело Лтд», 1994. – 427 с.

<sup>2</sup> Manpower Report of the President. Washington, 1991. P. 428.

мышленности – и широко определяя «инновацию» как внедрение новых технологий, новых продуктов, новых источников снабжения и новых форм индустриальной организации, Й. Шумпетер свел все «возмущающие» экономические изменения к инновациям и отождествил инноватора с предпринимателем. Предприниматель – источник всех динамических изменений в экономике.<sup>1</sup> Предприниматель по Й. Шумпетеру – функциональная роль, которая не обязательно воплощается в определенном физическом лице или их группе. Предприниматель может быть капиталистом или даже менеджером корпорации, но его особая роль зависит от осуществления инноваций, она заключается в осознании и реализации новой комбинации факторов производства. После налаживания своего бизнеса и постановки его на рельсы рутинного процесса человек теряет статус предпринимателя.

Сущность предпринимательства для И. Кирцнера, как и для Р. Катильона, состоит в реакции индивида на такие потенциальные источники выгоды. У Кирцнера имеет место перенос акцента относительно шумпетерского изложения: Шумпетер изображал предпринимателя-инвестора как дизбалансирующую силу, нарушающую сложившееся состояние равновесия, тогда как по И. Кирцнеру он пользуется неравновесной ситуацией и работает на восстановление равновесия.<sup>2</sup> Таким образом, теория предпринимательства новой австрийской школы сводит его к любому виду арбитража и тем самым устраняет большинство противоречивых вопросов.

Мы видим, что существуют совершенно разные взгляды на черты предпринимателя и его роль в экономике. Работы отечественных авторов учитывают накопленный за рубежом опыт: категория предпринимательства связывается либо с собственностью (как у классиков), либо с инновационным развитием (как у Й.Шумпетера), либо с творческим духом и энергией (М.Вебер, В.Зомбарт).<sup>3</sup>

Таким образом, несмотря на многообразие позиций, более правильно считать предпринимателем того, кто делает бизнес сам, реализуя нововведения на свои деньги и лично рискуя. Наряду с ним существуют, и их активность становится все значительней, предприниматели-менеджеры или просто менеджеры. Хотя между менеджером и предпринимателем существует небольшое различие. Следует согла-

---

<sup>1</sup> Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: «Дело Лтд», 1994. С. 430.

<sup>2</sup> Там же. С. 430.

<sup>3</sup> Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.1 – М.: Издательство «Альфа – Пресс», 2007. С.121.

ситься с тем, что предприниматель – это менеджер-новатор и поэтому не всякий менеджер – предприниматель.<sup>1</sup>

На крупных предприятиях видно некоторое разграничение между менеджерами и акционерами (предпринимателями-собственниками). На менеджеров возложено много предпринимательских функций по принятию решений, ответственности, руководству людьми. С другой стороны, и предприниматель-собственник может полностью взять на себя управление фирмой. Зачастую, однако, такие характеристики, как личный риск, реакция на финансовые возможности, т.е. все то, что традиционно считается чертами хорошего предпринимателя, вовсе не обязательно свидетельствует о возможности того же самого человека эффективно управлять организацией по мере того, как она становится больше.<sup>2</sup> Логика исторического развития общественного производства выдвинула на первый план категорию руководителя (менеджера), и именно он, вытесняя других экономических субъектов, постепенно занимает первое место в системе экономических отношений с наемным работником.<sup>3</sup>

Широко распространено определение управления, как процесса планирования, организации, мотивации и контроля, необходимого для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.<sup>4</sup> В расширенном варианте оно звучит так: управление – это процесс воздействия на персонал организации и его отдельных членов с помощью реализации функций планирования, организации мотивации и контроля для достижения поставленных целей и решения соответствующих им задач наиболее оптимальным путем при получении наилучших результатов с наименьшими затратами ресурсов.<sup>5</sup>

Значимость менеджмента была особенно ясно осознана в 30-е годы XX в. Это отразилось и на системе образования. К примеру, американская ассоциация по управлению обучала в 1949 году 10 тысяч управляющих, а через 10 лет их было уже 500 000.<sup>6</sup> В составе экономически активного населения стран с развитой рыночной экономикой управленческие кадры составляют от 3% в Германии до 12% в США.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Дацко С.Н. Предпринимательство в России. – М.: Финансы и статистика, 2005. С. 34.

<sup>2</sup> Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: «Дело», 1992.

<sup>3</sup> Назарова У.А. Работодатель и наемный работник как экономические субъекты в переходный период: Дис. канд. экон. наук. – Уфа, 2000. С. 52.

<sup>4</sup> Там же. С. 38.

<sup>5</sup> Гусаров Ю.В. Управление: динамика неравновесности. – М.: Экономика, 2003. С. 244

<sup>6</sup> Курс для высшего управленческого персонала. Под ред. Терещенко В.И. - М.: Экономика, 1971.

<sup>7</sup> Сергеева Т.Ю. Мотивация как фактор управления поведением персонала: Дис.канд. экон. наук. - Москва, 2006. С. 54.

С некоторым запозданием, но и у нас набирает масштабы образовательная подготовка управленческих кадров.

Бурные процессы диффузии капитала привели к тому, что появились корпорации-гиганты, обладающие огромным потенциалом, управлял которыми особый слой людей. Тогда заговорили о «революции менеджеров». Она стала одной из основополагающих научных концепций запада. Согласно ей новый класс управляющих все больше вытесняет старую элиту – капиталистов-собственников и играет решающую роль в развитии современного западного общества. По теории германских социал-демократов Э. Бернштейна и К. Шмидта, класс капиталистов постепенно вытесняется административной стратой, интересы которой противоположны интересам собственников. В 1953 году П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т. Парсонс – о переходе контроля над производством, принадлежавшим когда-то семьям собственников корпораций, к управленческому техническому персоналу. В 1958 году Белл ввел термин «молчаливая революция», подчеркнув при этом, что собственность и формальный контроль отныне разделены окончательно, и поэтому традиционная теория классов потеряла какую-либо аналитическую ценность.<sup>1</sup> В самом деле, формы собственности, в которых функционируют современные предприятия, так многообразны: от частной лавочки до крупной акционерной корпорации, что противопоставлять рабочему лишь собственника капитала неоправданно. Собственник, как экономический субъект, присутствует далеко не везде. Зато менеджер (будь то хозяин предприятия, выборное лицо или работающий по найму) неизменно участвует в любом процессе создания стоимости, ведая вопросами найма и увольнения наемных работников, а также располагая материальными рычагами. И хотя проблема собственности, как мы увидим далее, остается актуальной, под работодателем, на наш взгляд, следует понимать именно менеджера, располагающего основными властными полномочиями, который может как владеть, так и не владеть средствами производства (то есть, неважно, совмещает он с себе собственника или нет).

Косвенную поддержку данной позиции мы можем найти у Р. Дарендорфа, который, на основе полемики с теорией К. Маркса и с концепцией структурного функционализма Т. Парсонса, утверждает, что главным признаком идентификации классов как конфликтующих социальных групп является их участие или неучастие в господстве, а не

---

<sup>1</sup> Современная западная социология: Словарь. - М.: Политиздат, 1990. – 291 с.

отношение к средствам производства<sup>1</sup>. Господство же понимается как возможность добиться от определенной группы людей выполнения определенных приказов<sup>2</sup>, иначе, выполнение руководящей роли.

В работах современных исследователей мы также можем найти косвенную поддержку такого классового распределения. Так, Г.Я. Ракитская отмечает, что, согласно одному подходу, найм есть сделка купли-продажи рабочей силы, где продавец – собственник рабочей силы, а покупатель – собственник средств производства или (по его поручению) работодатель (управляющий). Другой вариант ответа: в найме нанимателем является субъект, распоряжающийся организацией общественного производства (или его части, звена).<sup>3</sup> Таким образом, можно заключить, что в обоих случаях в качестве активного субъекта в найме признается не только собственник средств производства, но и руководитель. Так, Г.Я. Ракитская отмечает: «Люди, которые в силу своей должности или профессии представляют и обслуживают в первую очередь интересы господствующих эксплуататорских классов, считаются субъектами эксплуатирующего труда, а не трудящимися. На капиталистических предприятиях к работникам эксплуатирующего труда относятся наемные руководители – администраторы – управляющие, руководители различных служб. Рядовой работник именно в их лице непосредственно и ежедневно сталкивается с системой «работодатель», неотъемлемой частью которой они являются.»<sup>4</sup> Здесь, придерживаясь аналогичной позиции в целом, позволим себе немного отойти от взглядов Ракитской Г.Я. по трем моментам. Во-первых, что деятельности работодателя атрибутивно присущ эксплуататорский характер. На современном этапе развития сами работодатели сталкиваются с процессами отчуждения их труда и определенными актами эксплуатации как со стороны экономической системы, так и со стороны наемных работников, что будет подробнее обосновано далее. Поэтому эксплуатация не рассматривается нами как атрибутивное свойство ролевой функции работодателя. Второй момент связан с тем, что промежуточное классовое положение, как было отмечено выше, занимают такие категории,

---

<sup>1</sup> Сулимова Т.С. Социальные конфликты: методы анализа, способы регулирования: Лекция. – М.: Изд-во РАГС, 2005. С. 6.

<sup>2</sup> Сулимова Т.С. Социальные конфликты: методы анализа, способы регулирования: Лекция. – М.: Изд-во РАГС, 2005.

<sup>3</sup> Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. С.332 – 338.

<sup>4</sup> Социальная политика. Энциклопедия./ Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина, д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой.- М.: Изд – во «Альфа – Пресс», 2006. С. 376.

как самозанятые, а всех руководителей, даже низшего звена, следует причислить к подсистеме «работодатель». Третий момент – деятельность руководителя любого уровня подразумевает выполнение специфических функций работодателя, в следствии чего изменяется социально-экономическая роль субъекта, их выполняющего.

Для наших условий это вдвойне оправдано, так как за годы советской власти класс капиталистов подвергся жесткому воздействию. Его потеснила бюрократическая элита, захватившая ключевые властные позиции. Преобразование отношений собственности заметно изменило роль традиционных экономических классов, так называемых представителей капитала и наемного труда. Важнейшее место в социальной структуре заняли группы крупных и средних предпринимателей, сформировавшихся из трех основных источников: директорского корпуса бывших государственных предприятий, квалифицированных специалистов, работников органов государственного управления и общественно-политических организаций.<sup>1</sup> Их, конечно, нельзя считать единым классом, но все они реализуют функцию работодателя.

Таким образом, понятие “работодатель” имеет конкретно-историческое значение. Учитывая индустриализацию нашего общества, говоря о современном работодателе, следует рассматривать, как уже было сказано, прежде всего, руководителей, которые и предоставляют основные рабочие места массе наемных трудящихся. Наличие частного капитала здесь является возможным, но не обязательным атрибутом. Также не является ведущей, атрибутивной характеристикой эксплуататорская роль.

В основе же лежат властные функции, реализуемые руководителями: управление людьми и реализация ключевых властных полномочий найма, увольнения, вознаграждения. Если говорить об управленческих функциях, то под ними исследователи понимают «специализированные виды управленческой деятельности, характеризующиеся однородностью осуществляемых работ и их целевой направленностью»<sup>2</sup>. При этом функции работодателя отличаются от управленческих функций своим властным компонентом.

Следует подчеркнуть, что власть не есть сугубо политико-правовое явление. Сферы проявления власти: государственная, экономическая, политическая, духовная, военная, личная, родительская и пр.

---

<sup>1</sup> Радаев В. Хозяйственный мир России: постсоветское общество //Российский экономический журнал. 1996. № 5-6. С. 93.

<sup>2</sup> Уколов В.Ф. Теория управления: учебник для ВУЗов. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. С. 105.

Власть может иметь разные основания: семейно-родственные, интеллектуальные, информационные, материальные, экономические, организационные, социальные, культурные, религиозные и т.д.<sup>1</sup>

Несмотря на разнообразие определений, в понятии «власть» можно выделить несколько наиболее часто отмечаемых аспектов. Первый – власть определяет или детерминирует поведение. Второй аспект – речь идет не просто о влиянии, а о подчинении, господстве, навязывании своей воли, своих целей или даже о присвоении чужой воли. Третий аспект – подчеркивается, что власть – это отношение между субъектом и объектом. Четвертый аспект – воздействие власти на личность опосредовано определенной общественной организацией. Пятый аспект – с властью связывается использование средств принуждения, с помощью которых оказывается воздействие на поведение подвластных. Шестой аспект – многие подчеркивают такое свойство власти, как действие вопреки желанию подвластного. Седьмой аспект – власть вызывает сопротивление. Восьмой аспект – широкое распространение получило толкование власти как способности (потенциальной возможности) осуществлять определенные действия.<sup>2</sup>

Анализ большого числа определений содержания категории «власть» на основе выделенных в нем выше восьми аспектов дает возможность сформулировать следующее определение. Власть – это субъектно-объектное волевое отношение влияния, опосредованное общественной организацией, выражающееся в подчинении поведения и воли подвластного посредством потенциального или реального принуждения, несмотря на его нежелание и/или сопротивление.<sup>3</sup> Экономическую же власть Ю. Погостинский определяет как «такое отношение между субъектом и объектом влияния, при котором субъект принуждает объект нести издержки в свою (субъекта) пользу.<sup>4</sup>

Несмотря на то, что данные определения во – многом раскрывают сущность властного феномена, мы не видим необходимости однозначно связывать власть с принуждением. Безусловно, принуждение не возможно без власти. Однако принуждение вполне может остаться не реализованным, а лишь потенциально возможным в процессе осуществ-

---

<sup>1</sup> Погостинский Ю.А. Власть как экономическая категория: генезис, семантика, измерение.// Журнал экономической теории, № 2, 2007. С. 112.

<sup>2</sup> Погостинский Ю.А. Власть как экономическая категория: генезис, семантика, измерение.// Журнал экономической теории, № 2, 2007. С. 113 - 114.

<sup>3</sup> Погостинский Ю.А. Власть как экономическая категория: генезис, семантика, измерение.// Журнал экономической теории, № 2, 2007. С. 114.

<sup>4</sup> Там же, С. 115 – 116.



вления властного влияния. Более того, власть нужна не только для принуждения, но и для вознаграждения, то есть она является основой не только негативного, но и позитивного влияния субъекта.

На основе вышеприведенного определения сформулируем следующее понятие. Власть работодателя – это субъектно-объектное волевое отношение влияния, имеющее организационно-экономическое основание и формализованное в рамках предприятия (организации, учреждения), выражающееся в подчинении подвластного той или иной системе организационных (стимулирующих, мотивационных) мер.

Аналогично, функции работодателя – это волевые решения, имеющие организационно-экономическое основание и формализованное в рамках предприятия (организации, учреждения), выражающееся в подчинении подвластного той или иной системе организационных (стимулирующих, мотивационных) мер.

Особенность функций работодателя в том, что при их реализации (всех или части) у субъекта изменяется сущностная социально-экономическая роль. А именно, он неизменно становится работодателем. Передача никаких других функций не изменяет сущностную роль субъекта в социально-экономическом пространстве.

Таким образом, если принять вышесказанное во внимание, то носителем функций работодателя выступают руководители любого ранга. На промышленном предприятии это начальники подразделений и их заместители, а также высшее руководство – директорский корпус. В организации – директора и начальники подразделений.

Подойдем к анализу с позиций системного подхода. Тогда в сложной активной системе (САС), коей является система «работодатель – наемный работник», работодатель выполняет совокупность  $n$  функций, важнейшими из которых являются найм, увольнение, вознаграждение, продвижение.

$$P = \sum_{i=1}^n \int_j^i \quad P = \begin{cases} f^1 \\ f^n \end{cases}$$

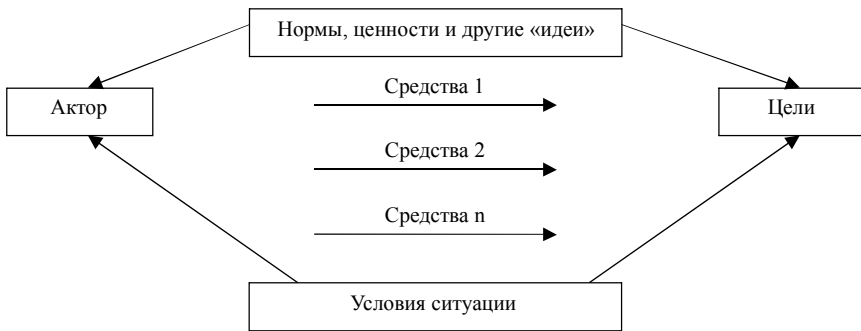
Носителями функций выступают собственники и (или) руководители, каждый из которых является актором. Количество акторов –  $j$  – определяется числом уровней управления в организации и сложившейся корпоративной культурой. Актор является субъектом действия, воз-

возможные цели которого формируются условиями ситуации, а также имеющимися нормами и ценностями.<sup>1</sup>

$$F_j = \left\{ f_1^j, f_2^j, \dots, f_n^j \right\}$$

Процесс реализации функций работодателя можно наглядно описать посредством функциональной модели, составленной в соответствии с правилами технологии структурного анализа, так называемая IDEF0-модель акта (единицы действия по Т. Парсонсу). Актom социального действия в системе «работодатель – наемный работник» будут выступать управленческие решения, такие, как прием, увольнение, вознаграждение, продвижение работника.

Сама модель выглядит следующим образом:<sup>2</sup>



Для системы «работодатель – наемный работник» цели актора «работодатель» можно подразделить на конструктивные и деструктивные. Конструктивной целью будет получение (увеличение) социально-экономического результата производства при снижении затрат, то есть рост эффективности производства, деструктивной целью является личное обогащение. Однако последняя деструктивна сама по себе. В сочетании данных целей они приобретают конструктивный характер, поскольку целевая направленность на общий результат ограничивает действия работодателя по личному обогащению. Хотя нужно оговориться, что последний вывод весьма условен, поскольку в реальности возникает целый комплекс взаимодействующих сил и отношений, влияющих как на целевую направленность актора, так и на выбор средств (то есть инструментов мотивации и стимулирования) их достижения.

<sup>1</sup> Исследование социально – экономических и политических процессов: Учебно – методическое пособие/ Под общ. ред. А.Н. Данчула. – М.: Изд – во РАГС, 2006. С. 17.

<sup>2</sup> Там же, С. 18.

В зависимости от того, какой набор функций реализует актор, будет определяться его место в управленческой иерархии и характер выраженности общей ролевой функции работодателя. Представители различных руководящих уровней сильно разнятся и по статусу, и по роли в производстве. По степени влияния на процесс функционирования предприятия или организации в целом, к работодателю, безусловно, ближе так называемые директора – высший эшелон администрации. Они также владеют наибольшими ресурсами и информацией, они же формируют фонд заработной платы и заключают коллективные договоры. Однако менеджеры среднего звена – руководители подразделений – теснее связаны с непосредственным производством и исполнителями, т.е. с массой наемных работников. А это значит, что многие функции работодателя (в том числе и такие основные, как найм, увольнение, вознаграждение, расстановка) могут выполнять руководители низшего и среднего звена и их, в определенном смысле, следует даже выдвинуть на первый план в межсубъектном анализе. В общем, можно предположить, что по мере движения от начальника подразделения до директора происходит соответствующее приближение к полюсу «работодатель» от полюса «наемный работник».

Схематично это можно представить следующим образом:<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Назарова У.А. Работодатель и наемный работник как экономические субъекты в переходный период: Дис. канд. экон. наук. – Уфа, 2000. С. 53-54.

В зависимости от того, какой набор функций реализует актор, будет определяться его место в управленческой иерархии и характер выраженности общей ролевой функции работодателя. Представители различных руководящих уровней сильно разнятся и по статусу, и по роли в производстве. По степени влияния на процесс функционирования предприятия или организации в целом, к работодателю, безусловно, ближе так называемые директора – высший эшелон администрации. Они также владеют наибольшими ресурсами и информацией, они же формируют фонд заработной платы и заключают коллективные договоры. Однако менеджеры среднего звена – руководители подразделений – теснее связаны с непосредственным производством и исполнителями, т.е. с массой наемных работников. А это значит, что многие функции работодателя (в том числе и такие основные, как найм, увольнение, вознаграждение, расстановка) могут выполнять руководители низшего и среднего звена и их, в определенном смысле, следует даже выдвинуть на первый план в межсубъектном анализе. В общем, можно предположить, что по мере движения от начальника подразделения до директора происходит соответствующее приближение к полюсу «работодатель» от полюса «наемный работник».

В связи с этим мы рассматриваем в качестве работодателя руководителя и/или собственника, то есть субъекта, который реализует совокупность функций работодателя, иначе, интегрированную функцию работодателя, вступая в систему экономических отношений с наемным работником. Таким образом, в свете современных условий, «работодатель» – это руководитель на предприятии (в организации), реализующий функции работодателя – волевые решения, имеющие организационно-экономическое основание и формализованные в рамках предприятия (организации, учреждения), выражающиеся в подчинении наемного работника той или иной системе организационных (стимулирующих, мотивационных) мер.

Близкую к данной позицию можно встретить у А. Алавердова, который отмечает, что «на внутрифирменном рынке труда, как и на внешнем, в рыночные отношения вступают работники и работодатели. Функции работодателя выполняют директор и руководители структурных подразделений предприятия».<sup>1</sup> При этом мы говорим о том, что руководители не просто выполняют ряд функций, а сами становятся работодателями в ходе их выполнения.

---

<sup>1</sup> Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики, № 2, 1999. С. 120.