

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 331.5.01

И. В. ДЕГТЯРЕВА, Т. Н. ЯКОВЛЕВА

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА
И ИХ ПРИКЛАДНОЕ ЗНАЧЕНИЕ

Предлагается рассматривать в качестве товара на рынке труда трудовую услугу для более адекватной оценки рабочей силы в условиях глобальной трансформации характера и содержания труда. Отмечается асимметричный характер трудовых отношений между работником и работодателем, затрудняющий воспроизводство рабочей силы. Предлагаются меры институционального совершенствования для смягчения противостояния работника и работодателя. *Рынок труда; рабочая сила; трудовая услуга; гегемония нематериального труда; аффективный труд; социальная ответственность бизнеса; экономическая ответственность работника; социальное партнерство*

При исследовании научных представлений о рынке труда авторами установлено отсутствие единой точки зрения по поводу определения сущности и объекта рынка труда. Анализируя существующие в научном сообществе мнения и вырабатывая собственную позицию, авторы опирались, прежде всего, на необходимость решения практических вопросов, связанных с выработкой мер государственного регулирования российского рынка труда и формирования его инфраструктуры.

В качестве объекта купли-продажи на рынке труда предлагается рассматривать трудовую услугу, оказываемую работодателю наемным работником, что обусловлено многофункциональностью рабочей силы и необходимостью адекватной ее оценки при изменениях в содержании, характере и условиях труда в современном обществе.

В настоящей работе авторы, как и большинство ученых, придерживаются широкой трактовки рынка труда, в соответствии с которой границы рынка труда выходят за пределы акта найма рабочей силы, захватывая процессы изменения условий ее использования, поиска занятыми работниками лучших рабочих мест без прерывания контракта. Такая позиция нацеливает на решение проблем внутрифирменного противостояния субъектов рынка труда и способствует организации поиска новых рабочих мест работающими как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда.

Выраженная асимметрия положения работника и работодателя, проявляющаяся на российском рынке труда в низком уровне оплаты труда и высокой степени ее дифференциации, в правовой дискриминации работника, обуславливают социальную напряженность, затухающий характер воспроизводства рабочей силы, торможение экономического развития.

Поэтому задачей настоящей работы является рассмотрение мер, нацеленных на решение обозначенных проблем путем институционального совершенствования рынка труда России.

**1. УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЯ РЫНКА ТРУДА
КАК ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ
ОСНОВА ЕГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Существующая в отечественной экономической литературе неоднозначность трактовки понятия рынка труда связана, прежде всего, со спецификой товара, циркулирующего на рынке в качестве объекта купли-продажи. Нельзя не согласиться с утверждением А. Рофе о том, что определение объекта купли-продажи на рынке труда есть «принципиальнейший вопрос экономической теории» [5].

Применяемые в литературе термины «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых услуг», «рынок услуг труда», «рынок трудовых ресурсов» употребляется большинством ученых-экономистов как синонимы (В. С. Буланов, Н. А. Волгин, А. Г. Грязнова, Н. Н. Думная, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Т. В. Чечелева и др.). Вместе с тем сформировались две основные точки зрения на товар на рынке труда.

Сторонники одной точки зрения, среди которых большинство отечественных ученых, рассматривают в качестве объекта купли-продажи рабочую силу, опираясь на базовые положения теории прибавочной стоимости К. Маркса о сущности труда, рабочей силы и условиях ее товарности.

Преимственность экономической мысли выражается в традиционном толковании сущности рабочей силы, под которой понимаются в современной экономической науке «... физические и духовные способности, которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг» [12].

Согласно позиции других ученых товаром на рынке труда выступают услуги труда, количество и качество которых зависит от уровня профессиональной подготовки работника, его квалификации, опыта, добросовестности и др. Поскольку рабочая сила есть совокупность разнообразных способностей к труду, а в конкретную трудовую деятельность включаются только определенные способности, поэтому, по нашему мнению, объектом купли-продажи является конкретная трудовая услуга.

Дополнительные аргументы в пользу признания товаром на рынке труда единицы трудовой услуги могут быть приведены с позиций теории «человеческого капитала», существенно расширяющей представление о товаре «рабочая сила». Ценность этой концепции, в которую внесли наиболее плодотворный вклад в последней трети XX столетия Г. Беккер, а также Т. Шульц и Дж. Минкер, определяется следующими положениями.

Во-первых, в понятии «человеческий капитал» выделяются три группы качеств и способностей, характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные и психологические. Тем самым развивается вышеприведенное содержание понятия «рабочая сила».

Во-вторых, человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов.

В-третьих, использование понятия «капитал» указывает на необходимость инвестирования в развитие человеческих способностей и возможность получения длительного эффекта от этих вложений.

В-четвертых, подчеркивается самостоятельность свободного индивида как агента рынка труда и собственника «человеческого капитала». Тем самым акцентируется изначальное симметричное положение работника и работодателя на рынке

труда. Вместе с тем выявляется более отчетливо необходимость преодоления фактической асимметрии (экономически и институционально обусловленной) по мере наращивания интеллектуальной составляющей человеческого капитала.

В момент заключения сделки найма рабочей силы цена последней выступает как рыночная стоимость аренды рабочей силы, предназначенной и временно используемой для выполнения определенного набора трудовых функций, но остающейся неотделимой от ее носителя и способной к многообразию ее проявления. Поскольку с позиции теории «человеческого капитала» работник выступает как совокупность многообразных способностей и качеств, а сложность выполняемых трудовых задач и разнообразие реально используемых способностей могут изменяться, возникает принципиальная для рынка труда проблема адекватности контрактной оценки рабочей силы постконтрактному составу и сложности выполняемых ею функций и задач. Суть ее, по нашему мнению, сводится к тому, что чем ниже варибельность таких характеристик как сложность, многообразие и скорость трансформации задач и функций, тем больше вероятность совпадения контрактной и постконтрактной оценок. Поэтому в связи с возрастанием гибкости современного производства и увеличением доли интеллектуальной составляющей человеческого капитала растет вероятность рассогласования упомянутых оценок. Вследствие этого значительно увеличивается вероятность экономических потерь как работника, так и работодателя, обусловленных несовершенством механизма рыночной оценки фактических трудовых затрат. Именно поэтому в качестве товара на рынке труда нами предлагается рассматривать не «труд», не «трудовые ресурсы», не «рабочую силу», а трудовую услугу, оказываемую работодателю наемным работником.

Суть оказания трудовой услуги заключается в предоставлении работодателю права на использование определенного спектра конкретных функциональных возможностей рабочей силы. Такая позиция представляется нам принципиальной, так как позволяет перенести теоретическую проблему в плоскость решения практических задач. По нашему мнению, трудовая услуга может быть положена в основу современных трудовых контрактов, требования к которым возрастают вслед за усложнением самих трудовых функций.

Предлагаемый подход к определению товара на рынке труда особенно актуален в современных условиях гегемонии нематериального труда, когда утрачивается четкое деление на рабочее и свободное время. Работники нематериального труда чаще оказываются в ситуации повышенной гибкости (для выполнения одновременно нескольких задач)

и мобильности (для перемещения между различными местами работы). Устойчивая, долговременная занятость, типичная для работы на фабрике, уходит в прошлое. В такой ситуации подтверждается целесообразность выделения в качестве товара на рынке труда трудовой услуги, что позволит наиболее объективно и полноценно оценить (количественно и качественно) использование совокупности фактически функционирующих способностей и адекватно возместить их собственнику.

Кроме того, вышеприведенные положения теории «человеческого капитала» позволяют моделировать проявление интересов и стимулов рыночных контрагентов в постконтрактном периоде, т. е. на внутреннем рынке труда. Под интересом человека или коллектива мы понимаем подкрепленное действиями желание удовлетворять определенные материальные и духовные потребности. С одной стороны, работник как носитель широкого спектра психологических, социальных качеств и особенностей будет стремиться к сохранению рабочего места в благоприятной и привычной рабочей среде, наращивая свою квалификацию и приспосабливаясь к новым требованиям, соглашаясь даже с ростом интенсификации труда и снижением уровня его оплаты. С другой стороны, работодатель, ранее осуществивший инвестиции в человеческий капитал в процессе обучения работника на рабочем месте, заинтересован в получении отдачи от инвестиций. Поэтому он будет стремиться к сохранению работника, осуществляя его переподготовку и внутрифирменную ротацию кадров.

Вместе с тем «наемный работник, являющийся «собственником» части неосязаемых средств производства – специализированных знаний, ... схож с самозанятым» [11]. Тем самым наемный работник, выражая независимую сущность самостоятельного индивида, в таком качестве начинает активно противостоять работодателю, придавая рыночный характер постконтрактным внутрифирменным отношениям.

Приведенные нами примеры свидетельствуют о возможном изменении условий трудового договора в постконтрактном периоде, т.е. на внутреннем рынке труда, что подтверждает необходимость учета конкретно исполняемых трудовых функций.

В настоящей работе под рынком труда нами понимается динамичная система социально-экономических отношений между работодателями и наемными работниками (в т.ч. потенциальными), складывающихся в определенной институциональной среде, по поводу условий купли-продажи трудовой услуги работников, использования и воспроизводства в течение контрактного периода их способностей к выполнению конкретных трудовых

функций. Такая система позволяет при согласовании противостоящих интересов субъектов рынка формировать определенный объем занятости, уровень оплаты труда и уровень безработицы.

Актуальность вышеприведенных теоретических положений, нашедших концентрированное отражение в данном определении рынка труда, предопределяется их прикладным значением и, прежде всего, в отношении его институционально совершенствования. Основные направления этого процесса приведены на рис. 1.

2. ВОЗРАСТАНИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК РЕЗУЛЬТАТ ИЗМЕНЕНИЙ В ХАРАКТЕРЕ И СОДЕРЖАНИИ ТРУДА

В современном индустриальном и постиндустриальном обществе в связи с изменениями в содержании, характере и условиях общественного труда значительно возросла роль информации, овеществленной в рабочей силе работников высокой квалификации.

Содержание труда изменилось в направлении расширения применения труда в сфере производства услуг, создания интеллектуального продукта, в финансовой сфере деятельности. В связи с усилением тенденции развития сфер деятельности, создающих нематериальные блага как продукты интеллектуальной деятельности, и большим значением, которое оказывают на рынок труда условия осуществления этой деятельности, ученые обратили внимание на новые качественные стороны нематериального труда и их способность влиять на труд в других сферах деятельности, а также на общество в целом.

С точки зрения предмета исследуемой проблемы, значительный интерес представляют взгляды американских ученых А. Негри и М. Хардта, выдвинувших концепцию экспансии «нематериального труда» [9]. Используя термин «нематериальный труд», эти ученые применяют его к нематериальному продукту труда, т.е. скорее к результату труда, чем к самому труду. И, конечно же, предполагают использование этого нематериального продукта в сфере производства продукта материального. Основными положениями этой концепции являются: расширение и углубление общепринятого представления о нематериальном труде не только как об умственной деятельности и работе в сфере обслуживания; выделение специфических разновидностей труда – «лингвистического» и «аффективного»; а также развитие идеи о нарастании гегемонии «нематериального труда» в современном обществе.

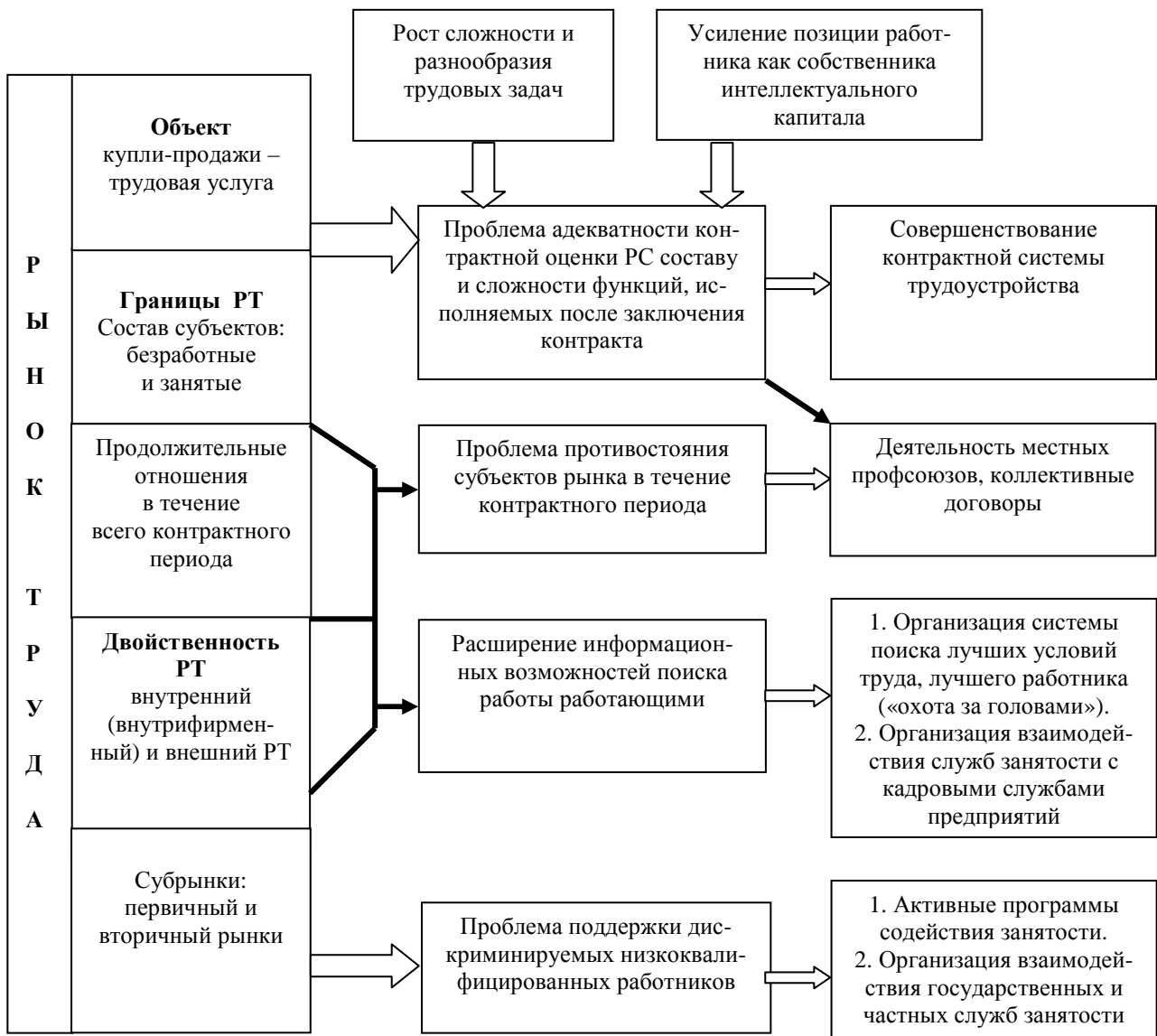


Рис. 1. Уточненное определение рынка труда (РТ) как теоретико-методологическая основа его институционального совершенствования

Рассматривая труд как интеллектуальную деятельность по производству идей, символов, кодов, текстов, языковых образов, изображений и формированию знаний, информации, связей, отношений, они определяют его как лингвистический труд по налаживанию передачи сообщений между сотрудничающими сторонами в любой сфере деятельности. Труд по формированию и проявлению положительных эмоций, позитивных социальных установок, рабочего настроения, нацеленных на достижение положительных результатов в отношениях между общающимися сторонами, ученые называют «аффективным трудом» [13, 9]. Эти две основные разновидности «нематериального труда» почти всегда пересекаются с материальными трудовыми формами, вовлекаются в общественное производ-

ство и воспроизводство. То есть производство знаний, идей и образов не просто создает лингвистические средства, но и порождает социальные отношения.

Нематериальный труд имеет тенденцию приобретать общественную форму сетей, основанных на коммуникации, сотрудничестве и эмоциональной привязанности. «Способность к вовлечению и трансформации всех сторон жизни общества и сетевая форма сотрудничества – вот две исключительно мощные черты, которые нематериальный труд сообщает другим видам труда» [9].

Если трансформировать суть двух последних положений в более традиционные термины, то на наш взгляд можно констатировать усиление проявления в современном обществе ком-

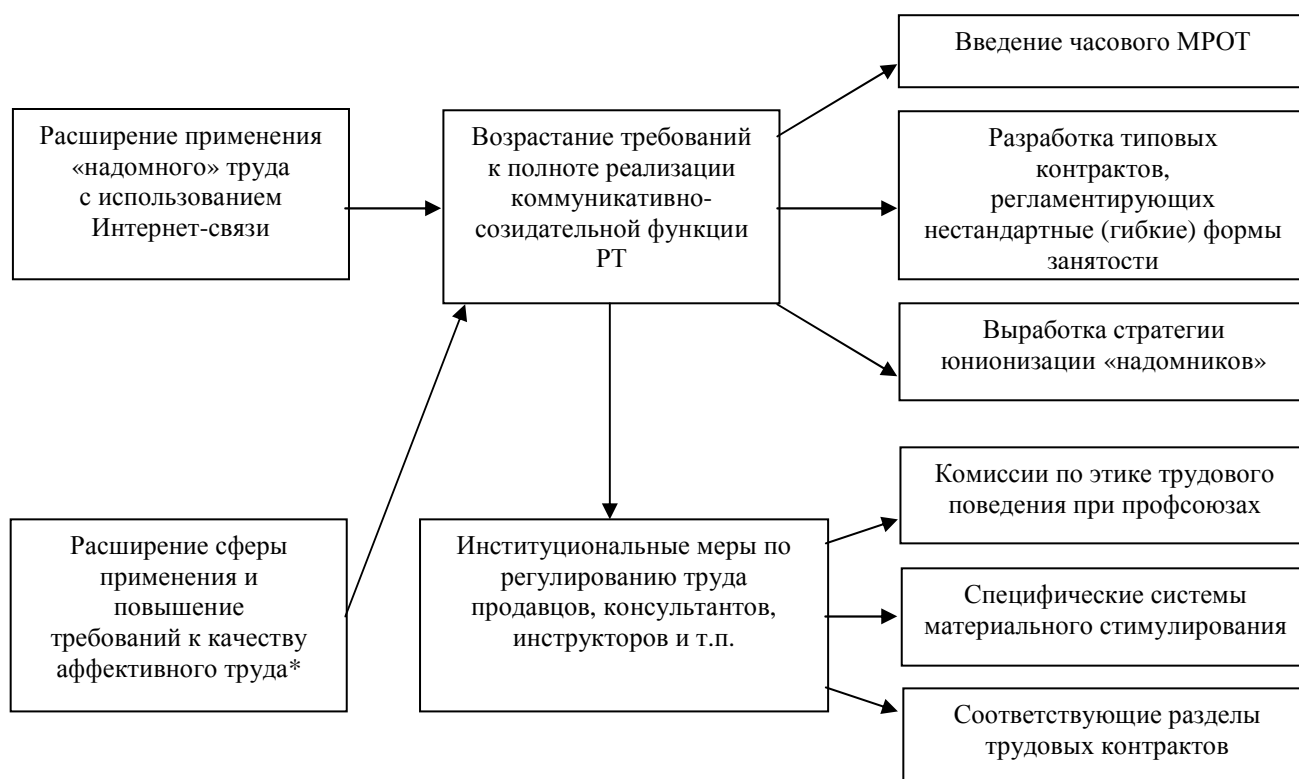
муникативно-созидательной и коммуникативно-социальной функций рынка труда.

Характеризуя превосходство «нематериального труда», ученые рассматривают гегемонию нематериального труда не как количественное превосходство работников, производящих неовещественную продукцию. Сохраняется количественное доминирование работников в сфере сельского хозяйства и в промышленности в общемировом масштабе по сравнению с работниками «нематериального труда», сконцентрированными в некоторых ведущих регионах мира. Однако «нематериальный труд» осуществляет гегемонию в качественном плане и навязывает свои особенности функционирования как тенденцию другим видам деятельности и обществу в целом. Влияние гегемонии «нематериального труда» отражается в новых формах организации труда (специализации, кооперации труда) и производства, в сочетании индивидуального и коллективного труда в рамках его общественного характера, формировании нестандартных форм занятости на рынке труда, выдвижении новых требований к этике трудового поведения, требующих особенного институционального регулирования.

Так, например, динамичный характер развития сферы услуг, предполагающей непосредственный контакт между работником и потребителем, резко повысил требования к качеству так называемого «аффективного» труда. В связи с этим возросла роль институциональных факторов, регулирующих труд менеджеров по продажам, консультантов-продавцов, инструкторов и др., а именно: комиссий по этике трудового поведения в составе первичных профсоюзных организаций, специальных систем материального стимулирования и соответствующих разделов типовых трудовых контрактов (рис. 2).

3. АСИММЕТРИЧНЫЙ ХАРАКТЕР ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Диалектичность позиций сторон трудовых отношений в экономически развитых странах, как справедливо отмечает М.С. Токсанбаева, состоит в том, что их интересы совпадают в стратегическом плане, то есть в аспекте увеличения суммы корпоративных доходов, и противоречат друг другу тактически при распределении этих доходов.



* **Аффективный труд** – деятельность по формированию положительных эмоций для достижения эффективного взаимодействия между сторонами рынка услуг

Рис. 2. Примеры институционального совершенствования рынка труда (РТ), обусловленного изменениями в характере и содержании труда

В условиях экономического неравенства этих сторон работодатель выступает как объективно более сильный контрагент [8]. Его преимущество заключается в том, что в отличие от работника он может позволить себе не заключать трудовой контракт с работником и при этом не остаться без средств к существованию. Об этом в свое время еще писали Ж.-Б. Сэй и А. Маршалл. По утверждению Ж.-Б.Сэя «... мало найдется таких рабочих, которые могли бы... прожить и несколько недель без работы» [7]. Продавцы рабочей силы, по выражению А. Маршалла «...бедные люди, не имеющие никакого резервного фонда ... они не в состоянии произвольно снять свою рабочую силу с продажи» [2]. Кроме того, Адам Смит отмечал, что «... хозяева-предприниматели, будучи менее многочисленны, гораздо легче могут сговориться между собою, и притом закон разрешает или, по крайней мере, не запрещает им входить в соглашение, между тем как он запрещает это делать рабочим» [6], т.е. и законы защищали, прежде всего, интересы предпринимателей. В связи с этим работодатель имеет возможность экстенсивно увеличивать прибыль путем урезания покрытия трудовых издержек, что может проявиться в монопольном изъятии в пользу работодателя части заработанного дохода.

Указанное обстоятельство представляется чрезвычайно важным не только и не столько с точки зрения ущемления интересов работников и сокращения возможностей воспроизводства рабочей силы, а в силу следующих возможных последствий. Если работодатель не будет иметь препятствий на пути монопольного изъятия части заработка работника, он утратит стимул к организационному и технологическому совершенствованию производства. Возникнет эффект, который мы предлагаем именовать «ловушкой неограничиваемой алчности». Проявление этого отрицательного эффекта создает угрозу развитию и существованию самой экономической системы в целом. Вот почему особую актуальность в настоящее время приобретает рассмотрение мер, нацеленных на создание институциональных рычагов и механизмов, обеспечивающих более высокую долю работника в создаваемом доходе (регулирование уровня минимальных социальных стандартов, введение прогрессивного подоходного налога, совершенствование системы социального партнерства, деятельности профсоюзов и др.).

Вплотную к проблеме ограничения монопольного права собственника (работодателя) на изъятие дохода примыкает проблема формирования ответственности собственника. В процессе эволюции отношений собственности и разви-

тия рынка труда в мировой практике сформировалась традиция, связывающая категорию «собственность» не только с категорией «право», но и с категорией «ответственность». У. Хаттон справедливо отмечает, что «...компании должны зарабатывать свое право на коммерцию, ведя дело, не нарушая законов общества и признавая, что собственность связана с ответственностью. Собственность – это не абсолютное право или просто набор частных контрактов; скорее, это уступка, сделанная обществом, которую, в свою очередь, надо заслужить» [10]. Подобное убеждение представляется нам справедливым, причем следует отметить, что в вышеприведенной цитате речь идет не об экономической ответственности предпринимателя, как одной из составляющей пучка прав собственности А. Оноре и Р. Коуза, а, прежде всего, о социальной ответственности бизнеса. В связи с этим представляется важным формирование таких институциональных факторов как предпринимательская этика, этика трудового поведения и трудовой мотивации. Отечественные ученые обращают внимание на актуальность формирования социальной ответственности предпринимателя в российской практике, одновременно заостряя внимание на необходимости формирования экономической ответственности и у наемных работников. «Экономически ответственный по своей природе бизнес, нацеленный на получение сверхдоходов, стал еще и социально ответственным, то есть заинтересованным в решении социальных вопросов, которые волнуют наемных работников. Последние же, в свою очередь, должны стать экономически ответственными, заинтересованными в высоких финансово-экономических результатах предприятий, на которых они трудятся» [1]. Присоединяясь к этой позиции, мы отмечаем, что если для собственников и предпринимателей поставленная задача соответствует цели их персональной деятельности (получению сверхдоходов), то на сознание наемных работников необходимо воздействовать посредством специальных экономических и социальных механизмов, убеждающих их во взаимной выгоде и гармонизирующих их интересы.

При очевидном преимуществе положения работодателей, со стороны работников вырабатываются рычаги и способы противодействия своему ущемленному положению, которые выражаются в социально-трудовых конфликтах и представляют угрозу производственному процессу и в целом общественному воспроизводству. Забастовки, рестрикционизм, противодействие нововведениям, абсентеизм, работа на стороне, мелкое воровство – вот неполный перечень явлений, осложняющих функционирование

внутрифирменного рынка труда и дестабилизирующих внешний рынок труда.

Необходимость регулирования трудовых конфликтов и нейтрализации факторов, дестабилизирующих согласование интересов, вызывает у субъектов рынка труда стремление к достижению рыночного компромисса, при котором согласуются интересы работника и работодателя путем договорных согласований и выработки условий контракта.

В процессе эволюции рынка труда возникло несколько рычагов институционального характера, обладающих возможностями организации взаимодействия между работниками и работодателем в цивилизованной форме: профсоюзы, ассоциации предпринимателей, система социального партнерства.

Институт социального партнерства – особый механизм регуляции трудовых отношений путем организации переговорного процесса между работодателями и наемными работниками. Социальное партнерство было законодательно закреплено многими государствами в середине XX столетия: в Бельгии – в 1948 г., в ФРГ – в 1952 г., во Франции – в 1958 г., в США – в 1935 г. В России в 1999 г. вступил в силу закон о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Активно поддерживая социальное партнерство, государство участвует в нем наряду с профсоюзами и предпринимательскими союзами, образуя трехстороннее сотрудничество, или трипартизм. Регулирующая роль государства в формировании отношений между субъектами рынка не ограничивается только правовыми, законодательными мерами (разработкой законов, юридических норм и правил, установлением минимальных социально-трудовых стандартов: минимальной заработной платы, социальных льгот и гарантий занятости), определяющими права, обязанности, ответственность сторон. Государство в системе социального партнерства выступает также в качестве контролера, посредника или арбитра. Третьей ролью государства сводится к достижению положительных результатов и предотвращению провалов переговоров между сторонами. В США действует Национальное управление трудовых отношений, осуществляющее нейтральный, государственный контроль за соблюдением «справедливой трудовой этики» [4].

Выступая в разных качествах на рынке труда, в том числе в качестве крупного работодателя, государство стремится к стабилизации экономики и экономическому росту, способному обеспечить занятость населения, воспроизводство рабочей силы и сохранение трудового по-

тенциала. Обеспечение состояния занятости на рынке труда создает естественную возможность восстановления функционирующей рабочей силы.

По мнению специалистов, в России социальное партнерство вплоть до настоящего времени выступало для государства в определенной мере средством манипуляции профсоюзами и наемными работниками [3]. Государство в лице исполнительной власти не выполняло своих обязательств по генеральным, отраслевым и региональным соглашениям. Профсоюзы, не сумев оказать достойного сопротивления давлению со стороны предпринимателей и административных органов, в значительной мере утратили авторитет. Несмотря на декларативный характер социального партнерства, власть добилась определенных положительных результатов, ей удалось в условиях стремительного социального расслоения населения сдержать рост забастовочного и протестного движения наемных работников. В последние годы государство начало выполнять условия Генерального соглашения.

Наиболее актуальной проблемой сегодня является разработка правовых процедур, которые позволили бы принудить основную массу работодателей присоединиться к условиям отраслевых соглашений. Это связано с тем, что добиться включения и выполнения определенных условий труда в рамки коллективного договора на уровне предприятий (прежде всего роста уровня заработной платы) часто оказывается невозможно. Профком находится в несколько зависимом от работодателя положении и не способен исполнять свои функции по прямому своему назначению.

Под влиянием изменений, происходящих на глобальном рынке труда, трансформируется сама модель социального партнерства, изменяется предметная область социально-партнерских отношений. Касается это и российского рынка труда. Центр тяжести в области отмеченных преобразований будет и должен постепенно смещаться от вопросов регулирования уровня оплаты труда, обеспечения его благоприятных условий и гарантий занятости к вопросам, связанным с содержательностью и творческим характером труда, возможностью свободно распоряжаться временем (использование гибких графиков), с участием работников в выработке кодекса корпоративной социальной ответственности, в работе по усилению прозрачности отчетности компаний.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе теоретического обобщения взглядов и представления о сущности рынка труда авторами установлено отсутствие единого подхода к определению объекта купли-продажи на рынке. В работе предложено определение рынка труда, в котором в качестве товара выступает трудовая услуга, а рыночный характер взаимоотношений субъектов рынка распространяется на весь контрактный период. На основе этого определения выдвинуты направления институционального совершенствования рынка труда, обеспечивающие повышение качества контрактной оценки рабочей силы и расширение возможностей поиска новых рабочих мест работающими.

Авторы обращают внимание на необходимость гибкого институционального реагирования на происходящие в современных условиях трансформации в характере и содержании труда. В частности, при рассмотрении расширения сферы надомного труда ставится вопрос о необходимости совершенствования трудовых контрактов, законодательства в области регулирования гибкой занятости и решения проблемы юнионизации соответствующих категорий работников. Усиление роли аффективного труда связывается в работе с необходимостью создания профсоюзных комиссий по этике трудового поведения и специального материального стимулирования работников сферы услуг.

Для смягчения возможных негативных социально-экономических последствий монопольного положения работодателя, сглаживания асимметричности трудовых отношений, затрудняющих воспроизводство рабочей силы и порождающих противостояние сторон, авторы ставят вопрос о формировании социальной ответственности предпринимателя, экономической ответственности работника, этики трудового поведения, совершенствовании системы социального партнерства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Волгин, Н.** Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима / Н. Волгин, А. Кобяков // Человек и труд. 2005. № 2. С. 31–33.
2. **Маршалл, А.** Принципы экономической науки / А. Маршалл. М.: Изд. группа «Прогресс», 1993.
3. **Нещадин, А.** Какая модель социального партнерства нужна россиянам? / А. Нещадин, Н. Горин, В. Роговая // Человек и труд. 2007. № 1. С. 60–62.

4. **Попов, Ю. Н.** Введение в социологию труда и занятости: учебное пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. М.: Дело, 2005. – 200 с.

5. **Рофе, А. И.** О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» / А. И. Рофе // Человек и труд. 1997. № 3. С. 23.

6. **Смит, А.** Исследование о природе и причинах богатства народов. Т. 1 / А. Смит. Б.м.: «Петроком», 1993. 320 с.

7. **Сэй, Ж.-Б.** Трактат по политической экономии / Ж.Б.Сэй, Ф.Бастиа. М.: Дело, 2000. 232 с.

8. **Токсанбаева, М. С.** Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / М. С. Токсанбаева. М.: Наука, 2006. 259 с.

9. **Хардт, М.** Множество: война и демократия в эпоху империи / М. Хардт, А. Негри. М.: Культурная революция, 2006. 559 с.

10. **Хаттон, У.** Мир, в котором мы живем / У. Хаттон. М.: Ладомир, 2004.

11. **Ходжсон, Дж.** Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. 2001. № 8. С. 32–45.

12. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. 736 с.

13. **Prada, J. M.** Economies of affectivity [Электронное издание] (http://www.vinculo-a.net/english_site/text_prada.html)

ОБ АВТОРАХ

Дегтярева Ирина Викторовна, проф., зав. каф. эконом. теории. Дипл. инж.-экономист по спец. «Экономика и организация машиностр. промышленности» (УАИ, 1981). Д-р экон. наук по эконом. теории (Санкт-Петербург, 2000). Иссл. в обл. инвестицион. бизнеса, функционирования финанс. институтов, развития фондового рынка России.



Яковлева Татьяна Николаевна, доц. Дипл. инж.-экономист по спец. «Экономика и организация машиностр. промышленности» (УАИ, 1975). Канд. экон. наук по эконом. теории (УНЦ РАН, 2007). Иссл. в обл. проблем институциональн. совершенствования рынка труда.

