

АРЕНДА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

*В.Н.Белкин,
д.э.н., профессор,
директор Челябинского филиала ИЭ УрО РАН*

Несмотря на большое разнообразие определений рынка, все-таки подавляющее большинство исследователей выделяют следующую сущностную характеристику: рынок – это сфера купли-продажи товаров, услуг, денег. В соответствии с данным методологическим подходом рынок рабочей силы трактуется в качестве сферы, в которой совершаются акты купли-продажи рабочей силы. При этом де-факто признается, что рабочая сила есть товар, он имеет цену, акт купли-продажи происходит по этой цене, и совершается он при найме работника в форме заключения трудового договора.

При этом, как правило, упускаются из виду весьма существенные различия между актом купли-продажи товара в виде вещи и актом купли-продажи товара в виде рабочей силы работника. При купле-продаже товара-вещи последняя перемещается от продавца к покупателю, а деньги (цена товара) уходят от покупателя к продавцу. Но при найме работника этого не происходит. Рабочая сила неотделима от ее носителя – работника, поэтому забрать ее покупатель не может. И после заключения трудового договора товар уносит с собой продавец, у покупателя остается лишь трудовой договор. Правда, при этом и у продавца в кармане деньги не звенят, т.е. продавец, продав товар, получает не деньги, а лишь трудовой договор. Это очень странная сделка, совсем не похожая на куплю-продажу товара- вещи.

Но самое главное отличие заключается в ином. При совершении акта купли-продажи товара-вещи происходит смена собственника. Продавец теряет право собственности на товар, а покупатель приобретает товар в свою собственность. Однако продавец теряет собственность на товар не зря, он становится собственником некоторой суммы денег в соответствии с ценой товара. Таким образом, оба удовлетворены.

Совсем иное дело при найме работника. Продавец рабочей силы таким образом продает свой товар, что не теряет на него право собственности. Он остается собственником проданного товара. А покупатель рабочей силы оказывается в странном положении: он купил товар, но его собственником не стал. Кто же в таком случае он? И что же на самом деле происходит при найме работников?

Во всяком случае, очевидно, что никакого акта купли-продажи не совершается. Не совершается по той причине, что нарушается главный признак такой сделки. Статья 454 Гражданского кодекса РФ гласит: «По договору купли-продажи одна сторона (продавец) обязуется передать вещь

(товар) в собственность другой стороне (покупателю), а покупатель обязуется принять этот товар и уплатить за него определенную денежную сумму (цену)». Как видим, важнейшим признаком акта купли-продажи является смена собственника товара. Но при найме работника собственник товара не меняется.

Однако в отношениях собственности происходят существенные изменения. Как известно, собственность наиболее полно описывается с помощью таких понятий, как владение, пользование, распоряжение. Работник остается владельцем рабочей силы, но он соглашается отдать ее работодателю в пользование и распоряжение. В результате такого расчленения и распределения отношений собственности возникает **совладение рабочей силой**. В этом совладении приоритетное положение занимает работник. Однако его права, как собственника, ограничиваются условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ и т.д. С другой стороны, и полномочия совладельца рабочей силы – работодателя – в отношении пользования и распоряжения рабочей силой также ограничены указанными нормативными правовыми документами. Таким образом, экономическое содержание акта найма работника не соответствует содержанию акта купли-продажи товара. В таком случае встает задача – найти данному содержанию соответствующую экономическую форму. Нет ли в экономической теории такого понятия, содержание которого соответствует содержанию акта найма рабочей силы?

Такое понятие есть. Это аренда. Каково ее экономическое содержание? Собственник товара (имущества) арендодатель отдает его в пользование и распоряжение арендатору. При этом собственность арендатору не передается, собственником остается арендодатель. Арендатор пользуется и распоряжается имуществом (товаром) с целью извлечения дохода и часть его отдает арендодателю. При прекращении аренды арендатор остается с доходом, а арендодатель с собственностью.

Но ведь все так и происходит в случае найма работника. Рабочая сила поступает в пользование и распоряжение работодателя, который использует ее с целью получения дохода. Часть полученного дохода он отдает собственнику рабочей силы в виде зарплаты. При прекращении трудового договора работодатель остается с доходом, а работник с собственностью – рабочей силой.

Как видим, экономическое содержание аренды имущества и найма рабочей силы совпадает. Из этого следует, что **найм рабочей силы есть не что иное, как ее аренда. Работодатель и работник фактически вступают в арендные отношения, а не в отношения купли-продажи. Работодатель арендует товар «рабочая сила» и выступает в роли арендатора. Работник сдает в аренду свой товар «рабочая сила» и**

выступает в роли арендодателя. Зарплата при этом является ни чем иным, как арендной платой. Рынок рабочей силы предстает в качестве сферы аренды рабочей силы.

Современные отношения по поводу рабочей силы работника являются результатом длительного исторического развития. Они существенно менялись при переходе от одного способа производства к другому. В условиях рабовладельческого строя рабочая сила покупалась и продавалась вместе с ее носителем – рабом. Продавался раб, но вовсе не как личность, а лишь как носитель способности к труду. Все остальные качества личности в расчет не принимались. При акте купли-продажи менялись собственники раба и некоторой суммы денег в виде цены раба. Это классическая товарно-денежная сделка по формуле «товар-деньги-товар». В результате рабовладелец становился собственником рабочей силы раба: он владел, пользовался и распоряжался ею по своему усмотрению. Раб же был полностью отстранен от отношений собственности на его рабочую силу.

Несколько изменилось положение носителя способности к труду в эпоху феодализма. С одной стороны, акт купли-продажи рабочей силы протекал в такой же форме, как и при рабстве: продавался и покупался человек, крепостной крестьянин. Помещик владел, пользовался и распоряжался рабочей силой крепостных. С другой стороны, крепостные крестьяне получили возможность пользоваться и распоряжаться своей способностью к труду на закрепленных за ними земельных участках, в домашнем хозяйстве. Таким образом, они были вовлечены в отношения собственности на рабочую силу.

Кардинальным образом изменилось положение носителя рабочей силы в условиях капитализма. Он стал действительным собственником своей способности к труду. Однако, чтобы реализовать все степени собственности, работник должен иметь средства производства. Реализуют полностью собственность на свою рабочую силу собственники крупного, среднего капитала, мелкие собственники – представители малого бизнеса. Что же касается лиц, не имеющих собственных средств производства, то они вынуждены пойти в наем к работодателю. И здесь им ставится жесткое условие: за пользование чужими средствами производства нужно поступиться частью своей собственности на рабочую силу, отдать ее в пользование и распоряжение работодателю. **Происходит уступка части прав собственности с обеих сторон: работник уступает право пользования и распоряжения рабочей силой, собственник капитала уступает право пользования и распоряжения средствами производства.** На основании этого акта не происходит смены владельцев, но в отношении собственности происходят существенные изменения.

Динамика отношений собственности на рабочую силу представлена в таблице. Из нее видно, что с течением времени бесправный носитель

рабочей силы превращается в реального ее собственника. В ходе прогрессивного развития человечества «говорящее орудие труда» превращается в полноправного гражданина своей страны. В этих условиях использование способности к труду наемного работника возможно лишь на основе совладения, с одной стороны, рабочей силой, с другой – средствами производства. Оставаясь владельцами, собственники рабочей силы и средств производства вступают в совместное пользование и распоряжение главными факторами производства. Экскурс в историю и приведенные здесь соображения позволяют, на наш взгляд, определить следующую закономерность развития отношений собственности на рабочую силу человека: по мере развития общества носители рабочей силы превращаются из субъектов, устраненных от собственности на свою рабочую силу, в ее полноправных собственников; а собственники средств производства теряют собственность на рабочую силу работников и переходят на ее аренду.

Данные выводы могут быть использованы для выяснения ряда спорных экономических положений. Например, для определения природы внутрифирменного движения кадров.

Таблица

Динамика отношений собственности на рабочую силу человека

Субъекты отношений собственности	Степень собственности		
	Владение	Пользование	Распоряжение
<i>Собственники средств производства</i>			
Рабовладелец	владеет	пользуется	распоряжается
Феодал	владеет	пользуется частично	распоряжается частично
Капиталист	не владеет	пользуется по договору	распоряжается по договору
<i>Носители рабочей силы</i>			
Раб	не владеет	не пользуется	не распоряжается
Крепостной	не владеет	пользуется частично	распоряжается частично
Наемный работник	владеет	отдает в пользование работодателю по договору	отдает в распоряжение работодателю по договору

В последние годы в экономической литературе получило широкое распространение понятие «внутренний рынок рабочей силы (труда)». Многие экономисты считают, что внутрифирменное движение кадров имеет товарно-денежный характер, что и внутри организаций совершаются акты купли-продажи рабочей силы. Так А.Алавердов считает, что на внутрифирменном рынке труда, как и на внешнем, в рыночные отношения

вступают работники и работодатели. Функции работодателя, по его мнению, выполняют директор и руководители структурных подразделений предприятия¹. Экономисты, придерживающиеся понятия «внутренний рынок рабочей силы предприятия», исходят из признания рыночного характера всей системы трудовых отношений внутри фирмы.

На наш взгляд, чтобы определить характер движения рабочей силы внутри организации, следует обратиться к теории двух форм движения производственных ресурсов. В связи с переходом к рынку внимание отечественных исследователей приковано, в основном, к товарной форме движения и практически не учитывается нетоварная форма движения - продуктообмен, который происходит на неэквивалентной основе. Как известно, товарный обмен ресурсов происходит на эквивалентной основе либо посредством денег (Т-Д-Т), либо в бартерной форме (Т-Т). При этом происходит смена собственника товара.

Исходя из этой теоретической предпосылки, взглянем на экономические метаморфозы ресурсов при их движении из внешней во внутреннюю среду организации и внутри последней. Товарная жизнь материальных ресурсов (сырье, энергия, комплектующие и т.п.) прекращается на пороге предприятия. Как только материальные ресурсы вошли в производство, они перестают быть товарами и движутся дальше по законам производства, а не по законам рынка. Заготовительные цехи завода не торгуют с цехами основного производства, служба главного энергетика не продает электроэнергию структурным подразделениям завода и т.д. Как видим, здесь нет места ни эквивалентному обмену, ни смене собственника. Это обычный продуктообмен.

Машины, оборудование и другие основные фонды производства также теряют товарную форму, попадая в сферу труда. Они эксплуатируются, перемещаются в дальнейшем внутри организации в форме продуктообмена. Товарами они могут стать лишь при условии, что их выставят на продажу. Такова же судьба и всех других материальных ресурсов организации.

Обратимся к главному ресурсу любой организации – к ее персоналу. Он не рождается на предприятии, он приходит извне. Как мы показали выше, работники вовлекаются в производство, по сути дела, на основе арендных отношений. Уже одно это снимает вопрос о внутреннем рынке рабочей силы. Однако это не снимает вопроса о содержании и экономической форме внутрифирменного движения кадров.

Формы движения кадров на предприятии довольно разнообразны. Это карьерный рост менеджеров, перемещения работников между структурными подразделениями, смена специальностей и профессий, ротация кадров и т.д. Но все эти метаморфозы не являются ни по

¹ Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. 1999. №2. С120.

юридической форме, ни по экономической сущности новым наймом работника. Не являются уже потому, что работник при этом не порывает связей с организацией, не увольняется, не становится обособленным от предприятия субъектом. А, как известно, найм работника – это отношение между обособленными собственниками соответственно средств производства и рабочей силы. В данном случае обособленность отсутствует, так как обе стороны юридически и экономически связаны друг с другом. Обособленность присутствует лишь при входе работника в организацию. Следовательно, внутри организации нет отношений найма работников. А там, где нет найма, нет и рынка рабочей силы.

При внутрифирменном движении кадров неизменными остаются две стороны трудовых отношений: работодатель и работник. Неизменным остается и экономическое содержание отношения этих сторон – аренда рабочей силы. Меняются лишь условия аренды, среди них арендная плата в виде заработной платы. Изменение зарплаты при карьерном росте, повышении квалификации, смене специальности работников вовсе не означает, что заключается новый договор аренды рабочей силы. Точно так же изменение величины арендной платы по заранее заключенному договору аренды имущества вовсе не свидетельствует о заключении нового договора аренды. Таким образом, внутрифирменное движение работников осуществляется на основе арендных отношений.

Схема движения ресурсов на предприятии представлена на рисунке. Из него видно, что фактически предприятие взаимодействует, во-первых, с рынком материальных ресурсов, во-вторых, со сферой аренды рабочей силы. При входе на предприятие товарная форма материальных ресурсов преодолевается. Далее они движутся в порядке продуктообмена. На выходе с предприятия преобразованные в готовый товар материальные ресурсы обретают товарную форму и уходят на рынок товаров.

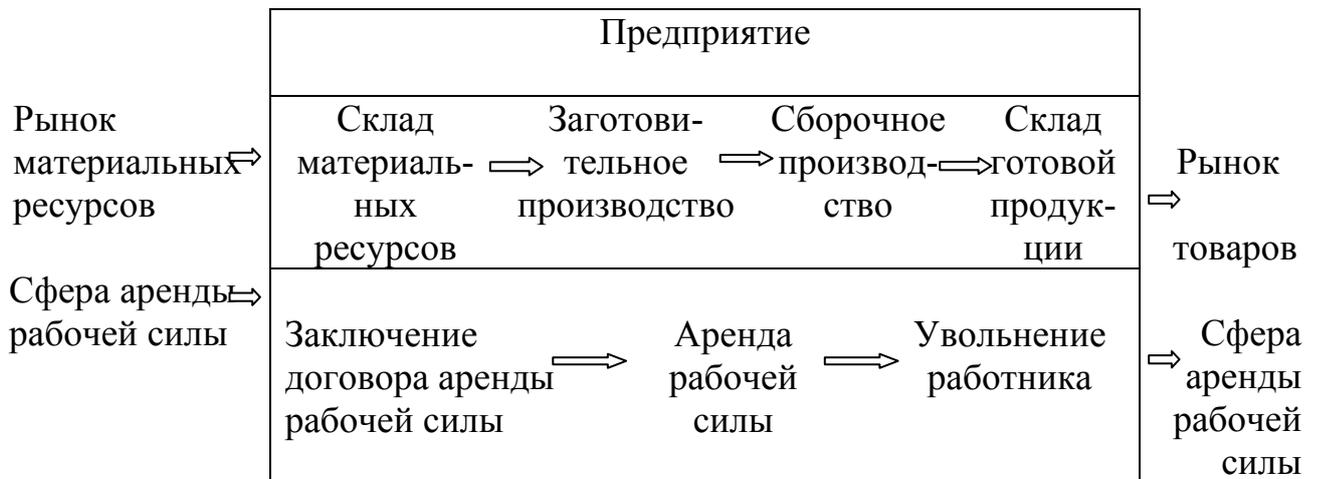


Схема движения ресурсов на предприятии

При входе рабочей силы на предприятие она теряет свою товарную форму, и все ее дальнейшие метаморфозы происходят на основе договора аренды, условия которого могут меняться. В соответствии с этим договором арендатор (работодатель) пользуется и распоряжается арендованной рабочей силой до тех пор, пока одна из сторон не откажется от совладения рабочей силой. В таком случае арендодатель специфического товара увольняется с предприятия и снова оказывается в сфере аренды рабочей силы.