

Э. Р. САРУХАНОВ

**СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛОЙ
ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ**



ИЗДАТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РСФСР

Э. Р. САРУХАНОВ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛОЙ
ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ



ИЗДАТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ЛЕНИНГРАД 1981

Монография посвящена анализу важнейших вопросов управления рабочей силой при социализме. Эффективность управления рабочей силой зависит от того, насколько полно учитываются особенности отдельных стадий (фаз) воспроизводства рабочей силы. В соответствии с этим в книге рассматриваются наиболее актуальные, с точки зрения автора, специфические проблемы управления рабочей силой в фазах ее производства, распределения и потребления — совершенствование работы в области профориентации, подготовки рабочей силы, ее распределения и перераспределения, деятельность службы трудоустройства и информации населения, сокращение ручного труда и тяжелого физического труда, различные формы высвобождения рабочей силы и др.

Монография рассчитана на специалистов в области экономики труда, работников органов по труду, преподавателей, аспирантов и студентов экономических вузов и факультетов.

Рецензенты: д-р эконом. наук *Г. Е. Гендлер*, д-р эконом. наук *А. И. Добрынин*, канд. эконом. наук *Г. С. Вечканов* (Ленингр. финансово-эконом. инст. им. Н. А. Вознесенского), канд. эконом. наук *Н. А. Грищенко* (Ленингр. лесотехн. акад. им. С. М. Кирова).

С $\frac{10704-018}{076(02)-81}$ 44—80. 0604020103

Издательство
© Ленинградского
университета, 1981 г.

ИБ № 1078

Эдуард Рубенович Саруханов

**Социально-экономические проблемы
управления рабочей силой при социализме**

Редактор *Л. И. Антонова*

Художественный редактор *А. Г. Голубев*

Технический редактор *Г. М. Иванова*

Корректоры *Н. В. Ермолаева, Т. Г. Павлова*

Сдано в набор 17.09.80.
М-13816.

Подписано в печать 16.01.81.

Формат 60 × 90¹/₁₆.

Бумага тип. № 2. Гарнитура литературная. Печать высокая. Печ. л. 9.
Уч.-изд. л. 9,73. Заказ № 356. Тираж 3269 экз. Цена 90 коп.

Издательство ЛГУ им. А. А. Жданова.

199164. Ленинград, В-164, Университетская наб., 7/9.

Типография Издательства ЛГУ им. А. А. Жданова.

199164. Ленинград, В-164, Университетская наб., 7/9.

ПРЕДИСЛОВИЕ

На 1981—1990 гг. КПСС наметила грандиозную программу социально-экономического развития нашей страны. Важнейшим условием выполнения этой программы является наиболее полное и рациональное использование трудового потенциала общества, повышение уровня научного управления процессом воспроизводства рабочей силы. В настоящее время изучение вопросов, связанных с производством, распределением, перераспределением и потреблением рабочей силы по стране в целом и по отдельным регионам, приобретает все большее теоретическое и практическое значение. Вышло немало монографий, брошюр, статей, в которых рассматриваются те или иные вопросы воспроизводства рабочей силы как специально, так и в связи с исследованием других экономических, социальных и демографических проблем. Проведен ряд всесоюзных и республиканских симпозиумов и совещаний, на которых сделаны интересные и важные выводы, имеющие большое значение для теории и практики.

И все же нельзя считать, что проблемы воспроизводства рабочей силы решены. Постоянно возникают новые вопросы, являющиеся следствием изменяющихся социально-экономических и научно-технических условий. Об этом, в частности, свидетельствует постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР (июль 1979 г.) «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы», которое, охватывая широкий комплекс управленческих проблем, намечает систему мер, призванных обеспечить динамичный рост экономики в соответствии с требованиями зрелого социализма. Это постановление дает новый импульс дальнейшему развитию экономической теории, в том числе теории управления процессами воспроизводства рабочей силы.

Рассмотрению важнейших вопросов управления воспроизводством рабочей силы и посвящена настоящая монография.

Чтобы эффективно управлять процессами воспроизводства рабочей силы, нужно учитывать особенности отдельных его фаз — производства, распределения и потребления, в рамках каждой из которых складываются специфические общественные отношения, действуют разные экономические закономерности. В силу этого в каждой из фаз управление приобретает особенности, касающиеся его объекта, целей, форм и методов осуществления и т. п.

С учетом сказанного, задачи нашего исследования конкретизируются следующим образом: анализ некоторых основных и наиболее актуальных теоретических и практических вопросов управления процессами воспроизводства рабочей силы, специфичных для отдельных фаз, и выработка рекомендаций, направленных на повышение его эффективности.

* *
*

Подобно другим экономическим явлениям, рабочая сила при социализме служит объектом социального управления, т. е. планомерного целенаправленного воздействия со стороны общества (государства). Общественная собственность на средства производства определяет социально-экономические отношения, которые возникают по поводу производства, распределения и потребления рабочей силы при социализме.

Рабочая сила как объект управления отличается большим своеобразием в связи с тем, что она выступает как производитель и потребитель материальных и духовных благ, а ее роль в экономическом и социальном прогрессе социалистического общества постоянно растет. По мере углубления общественного разделения труда усложняются функции управления рабочей силой.

Мы придерживаемся точки зрения Л. А. Костина, А. Э. Котляра, В. С. Немченко, Е. И. Рузавиной, М. Д. Плинера, М. Я. Сониной и других авторов, которые рассматривают процесс воспроизводства рабочей силы по аналогии с процессом воспроизводства общественного продукта как единство взаимосвязанных фаз производства, распределения, обмена и потребления. Такой подход соответствует марксистской методологии анализа процесса общественного воспроизводства, представляющего собой неразрывное единство воспроизводства общественного продукта, рабочей силы и производственных отношений, и дает возможность четко определить круг проблем, связанных с изучением пофазного управления рабочей силой.

Рабочая сила при социализме воспроизводится, последовательно проходя стадии производства, распределения и потре-

ния.¹ Управление рабочей силой имеет свои особые задачи, для решения которых используются специфические методы. Особенность управления рабочей силой состоит в необходимости всестороннего учета интересов личности, предприятия и всего общества, обеспечения их органического сочетания. Субъект управления — социалистическое государство, являющееся собственником основной части средств производства, разрабатывает комплекс экономических и организационных мер, направленных на производство, распределение, перераспределение и потребление рабочей силы. Важную роль при этом играют балансовый и нормативный методы планирования, а также экономические эксперименты. При решении социально-экономических задач управления все большее значение в настоящее время приобретает использование методов программно-целевого управления как в рамках отдельных регионов, так и в масштабе всего народного хозяйства.

Для каждой фазы управления рабочей силой государство ставит соответствующую цель, намечает средства ее выполнения, создает информационное обеспечение, позволяющее анализировать состояние рабочей силы, разрабатывать прогнозы, осуществлять оперативное регулирование, стимулирование и контроль.

Управление рабочей силой осуществляется на основе сочетания *производственно-отраслевого принципа* (управление на уровне отрасли, объединения, предприятия, цеха, бригады) и *регионального* (управление на уровне страны, республики, края, области, района, города). Разумеется, любой из этих уровней имеет свою специфику. Каждому экономическому району присущи свои, определяемые его местонахождением, природными ресурсами, условиями формирования рабочего класса, инженерно-технических и научных работников, уровнем развития промышленности и ее структурой, сельскохозяйственным производством и т. п., особенности, которые находят свое выражение в объекте и методах регионального управления.

В процессе управления рабочей силой, на каждой его фазе важное место занимает деятельность, направленная на организацию отношений как по горизонтали — между органами управления одного уровня (министерствами, объединениями), так и по вертикали — между вышестоящими органами и подчиненными им предприятиями и объединениями.

Функции в области управления рабочей силой выполняют союзные и республиканские министерства и ведомства, местные Советы народных депутатов. Так, в соответствии с Законом об основных полномочиях краевых, областных Советов народных

¹ В условиях социализма, когда рабочая сила перестает быть товаром, исчезает фаза обмена.

депутатов, Советов народных депутатов автономных областей и автономных округов, утвержденным 25 июня 1980 г., краевой, областной Совет народных депутатов обеспечивает учет и регулирует распределение трудовых ресурсов на территории края, области, принимает меры по их рациональному использованию, а также по развитию системы трудоустройства; организует контроль за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от подчиненности; принимает участие в разработке совместно с министерствами, государственными комитетами и ведомствами планов обеспечения рабочей силой предприятий, объединений и организаций; утверждает планы организованного набора рабочих, переселения, трудоустройства молодежи, оканчивающей средние общеобразовательные школы, с доведением заданий до предприятий, учреждений и организаций независимо от подчиненности, осуществляет контроль за выполнением планов; осуществляет руководство подготовкой и повышением квалификации рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях краевого, областного подчинения, контролирует эту работу на предприятиях, в учреждениях и организациях вышестоящего подчинения.²

Предприятия и объединения в пределах своих полномочий также осуществляют управление рабочей силой.

Многогранность объекта управления — рабочей силы, сложность процесса ее воспроизводства делают практически невозможной концентрацию управления ее в каком-либо одном органе. Как справедливо отметил Л. А. Костин, «необходимо „разделение труда“ между отдельными государственными органами по управлению трудовым потенциалом страны как по фазам воспроизводства трудовых ресурсов, так и по функциям управления».³ Координировать их деятельность могли бы, по нашему мнению, Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам (Госкомтруд) и его органы на местах.

Под *управлением рабочей силой*, на наш взгляд, следует понимать целенаправленное воздействие социалистического государства на процессы ее производства, распределения (перераспределения) и потребления, с тем, чтобы достигнуть наиболее полного удовлетворения общественных потребностей в материальных и духовных благах при наименьших затратах живого труда. При этом нельзя отрывать управление производством, распределением (перераспределением) рабочей силы от управления ее потреблением.

² Правда, 1980, 26 июня.

³ Костин Л. Управление трудовыми ресурсами страны. — Плановое хозяйство, 1978, № 12, с. 17.

Некоторые экономисты считают, что в управление рабочей силой нельзя включать управление трудом.⁴ Безусловно, между управлением производством, распределением (перераспределением) рабочей силы, с одной стороны, и управлением процессом труда — с другой, есть разница. Но тем не менее — это единый процесс. Производство рабочей силы, ее распределение, перераспределение и потребление требуют комплексного и системного управления. В рекомендациях Всесоюзной научно-практической конференции «Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в свете решений XXV съезда КПСС» говорится, что первым направлением в улучшении работы в области планового управления трудовыми ресурсами является «повышение эффективности использования труда работников, занятых в народном хозяйстве...».⁵

Управление рабочей силой осуществляется в соответствии с требованиями объективных экономических законов. На процесс воспроизводства рабочей силы воздействуют не только экономические законы социализма (прежде всего основной экономический закон и закон планомерного, пропорционального развития народного хозяйства), но и общие экономические законы.

На производство рабочей силы оказывают воздействие законы возмещения затрат рабочей силы, соответствия уровня развития рабочей силы уровню развития средств производства, перемены труда, возвышения потребностей и т. п. Для данной фазы большое значение имеет претворение в жизнь мер по увеличению рождаемости, улучшению охраны здоровья и сокращению смертности, а также по подготовке всесторонне развитых людей. Здесь происходят процессы возобновления способности человека к труду, а также повышения его квалификации, переподготовки.

Процесс производства рабочей силы — это не только *восстановление численности* трудоспособного населения, но и *сохранение качества* рабочей силы. В нашей стране сохранение и преумножение способностей людей к труду происходят планомерно. В соответствии с целью социалистического общества развивается вся система духовных и социальных потребностей человека, а не только те потребности, удовлетворение которых ведет непосредственно к воспроизводству способности к труду.

Создание и воспроизведение живых производительных сил человека К. Маркс и Ф. Энгельс рассматривали как «потребительное производство». В отличие от обычного первичного производства (создания материальных благ и услуг) «потребительное производство ... есть второй вид производства, вытекающий из уничтожения продукта первого. В первом производи-

⁴ См., например: Сигов И. И. Управление трудовыми ресурсами как подсистема управления производством. — В кн.: Социально-экономические проблемы рабочей силы при социализме. Л., 1972, с. 419—420.

⁵ Социалистический труд, 1978, № 11, с. 74.

тель овеществляет себя, во втором — персонифицируется произведенная им вещь».⁶ «Рабочая сила существует только как способность живого индивидуума. Производство рабочей силы предполагает, следовательно, существование последнего».⁷

Производство рабочей силы включает в себя также поддержание ее в нормальном состоянии, ежедневное возмещение физических и духовных способностей человека.

Управление рабочей силой в фазе производства можно представить как: 1) *управление процессами воспроизводства населения* в сфере рождаемости и естественного прироста, организации семьи и т. п.; 2) *управление процессами подготовки рабочей силы* в рамках дошкольных учреждений, учреждений народного образования, профтехобразования, высшего и среднего специального образования, курсах, непосредственно на производстве, на факультетах повышения квалификации и т. д.; 3) *управление процессами возмещения физических и духовных способностей человека* через регулирование заработной платы, общественных фондов потребления, реальных доходов населения, укрепление здоровья людей и т. п.

Назначение фазы распределения рабочей силы состоит в том, чтобы совокупную рабочую силу привести в соответствие с общественным производством. Социалистическое общество, как и любое другое, для своего нормального функционирования должно выполнять определенный набор работ, обусловленный разделением труда. Эти работы распределяются по отраслям народного хозяйства и территории страны. В связи с этим на данной фазе исключительно важную роль играет научно обоснованное планирование. Так, для планового перемещения людей необходима целенаправленная миграционная политика. Неорганизованная миграция вызывает необходимость улучшения размещения производительных сил, регулирования региональных различий жизни населения и т. п.

На фазе распределения (перераспределения) рабочей силы возрастает значение управления процессами трудоустройства населения и перераспределения рабочей силы между предприятиями, отраслями и районами страны, совершенствование самих форм и методов перераспределения.

Управление в фазе распределения (перераспределения) рабочей силы складывается из следующих компонентов: 1) *управление занятостью* — создание рабочих мест в производственной и непроизводственной сферах народного хозяйства для обеспечения занятости трудоспособного населения; 2) *управление первичным распределением рабочей силы* — направление выпускников ПТУ, техникумов, вузов и т. п. на рабочие места в промышленность, строительство, сельское хозяйство и другие

⁶ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 12, с. 716—717.

⁷ Там же, т. 23, с. 181.

отрасли экономики; 3) *управление перераспределением рабочей силы* — трудоустройством, организованным набором, территориальным переселением, переводом, перемещением в пределах предприятия и объединения, внутри отрасли или между отраслями народного хозяйства и т. п.

Фаза потребления, или использования рабочей силы в процессе воспроизводства рабочей силы является ведущей. Она характеризуется тем, что в ней реализуется способность человека к труду, производству материальных и духовных благ. Она оказывает воздействие на все другие фазы; именно здесь происходит непосредственное соединение рабочей силы со средствами производства, создается материальная возможность для производства распределения и перераспределения рабочей силы. Фаза потребления также подчинена действию экономических законов, таких, например, как закон повышающейся производительности труда, закон разделения и перемены труда и т. д.

Главное в этой фазе — вскрытие и использование резервов роста эффективности живого труда.⁸ На данной стадии органы управления должны стимулировать увеличение выпуска продукции тем же и даже меньшим числом работающих, внедрять бригадные формы организации и оплаты труда.

Управление в фазе потребления рабочей силы имеет целью: повышение технической вооруженности труда; применение передовых методов труда; сокращение ручного, неквалифицированного и тяжелого физического труда; улучшение использования рабочего времени и уменьшение затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции; материальное и моральное стимулирование результатов труда; улучшение условий труда и его охраны; развитие социалистического соревнования и т. п.

Управлять рабочей силой — это значит привести в движение в нужном для общества направлении все источники ее формирования: 1) молодежь, достигшую трудоспособного возраста, в том числе окончившую производственно-технические, технические училища, общеобразовательные школы, техникумы, вузы и другие учебные заведения; 2) лиц трудоспособного возраста из домашнего и личного подсобного хозяйства; 3) пенсионеров и инвалидов, сохранивших трудоспособность; 4) работников, высвобожденных из производства вследствие технического прогресса и по другим причинам; 5) трудоспособное население, мигрирующее из села в город; 6) студентов вузов и техникумов, обучающихся на дневных отделениях и совмещающих учебу с трудом в сфере производства и услуг; 7) демобилизованных из рядов Советской Армии.

⁸ См.: Саруханов Э. Р. Резервы труда. — Звезда, 1977, № 2, с. 142—152.

Управлять рабочей силой — значит учитывать требования экономических, социальных и демографических законов во всех фазах ее воспроизводства. Так, использование в практической деятельности требований закона распределения по труду, в соответствии с которым доля работника в национальном доходе устанавливается в зависимости от количества и качества его труда, дает возможность создавать материальную заинтересованность в приобретении и повышении квалификации, распределять и перераспределять кадры в желательных для общества направлениях.

На каждом этапе экономического и социального развития общества необходимо рационально сочетать отраслевое и территориальное направления в управлении рабочей силой. В настоящее время на территории республик, областей, районов и городов отсутствует единый орган, наделенный соответствующими полномочиями и координирующий движение рабочей силы. Вместо него действуют различные административные органы, управляющие отдельными вопросами воспроизводства рабочей силы, но не имеющие единой программы. Например, в системе управления рабочей силой объединения или предприятия важную роль играет отдел кадров. Но его связь с отделами кадров других предприятий, со службой кадров вышестоящей организации, с районными органами труда, т. е. координация действий с другими организациями, недостаточна или вообще отсутствует. Следует сказать, что значение кадровых служб зачастую принижено. И, видимо, прежде всего потому, что нередко в них работают люди без соответствующего образования и квалификации. Получается, что одно из управленческих звеньев ослаблено и не всегда эффективно выполняет свои функции.

Важнейшей задачей в области управления рабочей силой является научная разработка методик определения текущей и перспективной потребности предприятий, отраслей народного хозяйства города, области, республики или экономического района в кадрах квалифицированных рабочих, служащих и ИТР.

Управлять рабочей силой — значит в конечном счете обеспечить полную занятость трудоспособного населения и соответствие рабочих мест совокупному потенциалу рабочей силы, ее качественному составу, т. е. физическим и духовным способностям людей. В условиях социализма действует социологический закон, который выражает объективную необходимость соответствия способностей человека характеру выбранной им профессии и месту приложения его труда. По способностям — профессия, по профессии — работа. Вот цепочка из трех звеньев, каждое из которых должно учитываться обществом. Реализация способностей человека у нас в стране не наталкивается на какие-нибудь социально-экономические преграды. Наоборот, в развитом социалистическом обществе возрастает реальная возможность для применения людьми своим творческих сил и да-

рований, для всестороннего развития личности. В связи с этим все большую роль приобретает служба профориентации.

Серьезное значение в плановом управлении воспроизводством рабочей силы имеет государственный контроль за ее распределением и использованием, который осуществляет Госкомтруд СССР, республиканские комитеты по труду и их органы на местах.

Управление рабочей силой есть составная часть управления социалистической экономикой. Оно направлено на то, чтобы, во-первых, обеспечить потребность народного хозяйства во все-сторонне развитых кадрах и, во-вторых, повысить эффективность их труда. Управление рабочей силой — система, включающая в себя отдельные подсистемы, каждая из которых состоит из ряда элементов, имеющих самостоятельное значение, но в своей совокупности способствующих решению общей задачи. Проблемы управления рабочей силой — это прежде всего проблемы дальнейшего повышения научного уровня управления процессами производства, распределения, перераспределения и потребления рабочей силы в условиях интенсивного развития народного хозяйства.

Изложенные выше общие положения характеризуют нашу позицию по затронутым в монографии вопросам управления рабочей силой при социализме и являются основой последующего детального анализа теоретических и практических аспектов управления воспроизводством рабочей силы в каждой из его фаз, к которому мы и переходим.

ПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

РАБОЧАЯ СИЛА И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Соотношение понятий «рабочая сила», «трудоспособное население», «трудовые ресурсы»

В настоящее время нет единой точки зрения по вопросу о содержании понятий «рабочая сила», «трудоспособное население» и «трудовые ресурсы», что создает известные трудности в исследовательской и управленческой работе. В этой связи в первую очередь необходимо четко разграничить данные понятия, определить сферу применения каждого из них. Что такое рабочая сила? «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем, — писал К. Маркс, — совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости».¹

Из этого определения вытекает, что *рабочая сила* — это взятое в единстве: 1) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек, т. е. его трудоспособность, и 2) способность производить потребительные стоимости.

Проявляя себя в труде, человек как совокупность физических и духовных способностей «становится *actu* [на деле] осуществляющей себя рабочей силой, рабочим, между тем как раньше он был таковым лишь *potentia* [потенциально]».²

Рабочая сила является общеэкономической категорией, и приведенное выше ее определение применимо ко всем общественно-экономическим формациям. В то же время в каждой формации рабочая сила принимает специфическую социально-экономическую форму и по поводу нее возникают экономические отношения, обуславливаемые отношениями собственности на средства производства. И хотя рабочая сила проявляет себя прежде всего в сфере применения труда, экономические отношения по поводу нее существуют во всех фазах процесса воспроизводства.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23, с. 178.

² Там же, с. 188.

Носитель способности к труду, главная производительная сила — человек. Вне человека рабочая сила не существует. Место, которое занимает рабочая сила в системе общественного производства, определяет характер использования физических и духовных способностей человека при создании потребительных стоимостей. Именно в этом смысле рабочая сила является экономической категорией.

Есть экономисты, которые предлагают вообще отказаться от категории «рабочая сила», считая ее не свойственной социализму. Например, Н. К. Тяпкин утверждает, что «в социалистическом обществе нет и не может быть такого экономического понятия, как „рабочая сила”».³ Между тем очевидно, что и при социализме существует способность человека к труду, которая проявляет себя в процессе труда, в создании потребительных стоимостей. Но это значит, что и при социализме в реальной экономической жизни имеются явления, обозначаемые в их совокупности понятием «рабочая сила». Поэтому любые попытки отрицать наличие такого понятия в политэкономии социализма противоречат действительности и приводят к тому, что из производительных сил и производственных отношений социализма оказывается исключенным их главный элемент. При социализме понятие «рабочая сила» наполняется новым социально-экономическим содержанием.

Дело, видимо, не в том, свойственна или нет категория «рабочая сила» политэкономии социализма (с нашей точки зрения, бесспорно, свойственна), а в том, каково ее социально-классовое содержание при социализме. Рабочая сила в условиях социализма выражает социалистические производственные отношения, она не является объектом купли-продажи, т. е. товаром, непосредственно соединена со средствами производства и воссоединена с личностью.

Носителем единичной рабочей силы является трудоспособный человек. Носителями совокупной рабочей силы являются все трудоспособные члены данного общества, т. е. все *трудоспособное население*. В этом смысле понятия «совокупность носителей рабочей силы» и «трудоспособное население» тождественны. Вместе с тем между ними имеется определенное различие. Понятие «трудоспособное население» шире; оно охватывает совокупность всех людей со всеми их качествами.

Здесь следует подчеркнуть, что человек является объектом изучения экономической теории лишь как носитель способности к труду. Экономической категорией, т. е. категорией, выражающей производственные отношения, является рабочая сила, а не человек, а значит, и не трудоспособное население.

³ Литвяков П. П., Тяпкин Н. К. Общественный труд и его производительность. М., 1961, с. 11. — См. также: Тяпкин Н. К. Коммунистическая организация общественного труда. М., 1970, с. 49, 52, 54.

Можно согласиться с А. Э. Котляром в том, что рабочая сила является стержнем всей группы таких понятий, как **трудоспособное население**, **трудовые ресурсы** и т. п. Однако его тезис о том, что носителями рабочей силы являются только те **трудоспособные люди**, которые «в силу своего социального положения должны трудиться»,⁴ представляется нам ошибочным.

Следует, на наш взгляд, различать общую и профессиональную трудоспособность. *Общая трудоспособность* предполагает наличие у человека физических, психо-физиологических, возрастных и других данных, определяющую способность к труду, не требующему специальной подготовки, т. е. к неквалифицированному труду. *Профессиональная трудоспособность* — это способность к конкретному труду в определенной отрасли народного хозяйства, требующая специального обучения, т. е. способность к квалифицированному труду. В современных условиях развития производства особое значение приобрела профессиональная трудоспособность и именно она является объектом нашего исследования.

К. Маркс указывал: «Для того чтобы преобразовать общечеловеческую природу так, чтобы она получила подготовку и навыки в определенной отрасли труда, стала развитой и специфической рабочей силой, требуется определенное образование или воспитание».⁵ Отсюда следует, что трудоспособным является лишь такой человек, который участвует (или может участвовать) в процессе конкретного труда, обладает для этого соответствующими физическими и духовными качествами и специально подготовлен для данного вида труда.

Можно ли к трудоспособному населению наравне с уже подготовленными и работающими в производстве людьми относить и тех, кто еще обучается какой-либо профессии? Безусловно, нельзя, ибо последние в данный момент еще не готовы к труду в определенной области народного хозяйства и являются носителями лишь потенциальной рабочей силы.

Таким образом, по нашему мнению, к *трудоспособному населению* надо относить всех людей, имеющих физическую и духовную способность к труду, а именно: лиц в трудоспособном возрасте (мужчины 16—59 лет, женщины — 16—54 лет) и лиц старше трудоспособного возраста при условии, что они сохранили трудоспособность. Сюда следует включать занятых в общественном производстве, работающих в домашнем и личном подсобном хозяйстве и даже нигде не работающих. Так будут учтены реальные размеры трудоспособного населения общества.

Понятие «*трудовые ресурсы*» возникло и стало употребляться в начале 20-х годов. В экономическую науку его ввел

⁴ См.: Котляр А. Э. О категориях воспроизводства рабочей силы. — Экономические науки, 1976, № 7, с. 22.

⁵ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 182—183.

С. Г. Струмилин, который по материалам переписи населения 1920 г. разработал демографический прогноз численности населения и составил трудовой баланс страны на период 1920—1941 гг.⁶ С этого момента термин «трудовые ресурсы» стал выполнять роль планово-учетного измерителя рабочей силы. Он охватывает трудоспособное население в трудоспособном возрасте (кроме инвалидов и неработающих пенсионеров), работающих лиц пенсионного возраста и занятых в производстве подростков до 16 лет. После переписи населения 1959 г. понятие «трудовые ресурсы» стало широко применяться и в директивных документах, и в экономической литературе. Однако до сих пор нет единого мнения по вопросу о содержании этого понятия. Одни авторы вообще отрицают, что трудовые ресурсы — экономическая категория, считают их механической совокупностью населения трудоспособного возраста.⁷ Ф. Гилицкий и многие другие ученые, наоборот, обосновывают общественно-экономическую сущность этой категории, отмечая, что «трудовые ресурсы имеют историческую определенность, представляют собой понятие социально-классовое и не являются формальной статистической совокупностью».⁸ Имеются концепции, согласно которым трудовые ресурсы либо отождествляются с рабочей силой,⁹ либо рассматриваются лишь в территориальном аспекте, в то время как рабочая сила — в отраслевом.¹⁰ Некоторые ученые считают рабочую силу составной частью трудовых ресурсов,¹¹ и утверждают, что понятие «трудовые ресурсы» выражает более широкие по сравнению с рабочей силой отношения.¹²

В методических указаниях к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР отмечается, что к трудовым ресурсам относятся: «а) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, т. е. мужчины в возрасте 16—59 лет и женщины в возрасте 16—54 лет, за исключением неработаю-

⁶ См.: Струмилин С. Г. 1) Наши трудовые ресурсы и перспективы. Хозяйственное строительство, вып. 2. М., 1922; 2) Проблемы экономики труда. М., 1957, с. 37—50.

⁷ См., например: Семенов В. В. Совокупная рабочая сила при социализме: Автореф. канд. дис. М., 1968, с. 24.

⁸ Гилицкий Ф. Содержание понятия «трудовые ресурсы» в социалистическом обществе. — Социалистический труд, 1975, № 8, с. 114. — См. также: Валентей Д. И. Основы теории народонаселения. М., 1973, с. 63; Токарская Н. М. Региональные аспекты управления трудовыми ресурсами. Иркутск, 1976, с. 19, и др.

⁹ Мусатов М. И. Социальные проблемы трудовых ресурсов в СССР. М., 1967, с. 83.

¹⁰ Литвяков П. П. Научные основы использования трудовых ресурсов. М., 1969, с. 10; Котляр А. Воспроизводство рабочей силы при социализме. — Экономические науки, 1972, № 4, с. 34—36, и др.

¹¹ Соловьев А. П., Романенко Г. М. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов. Л., 1979, с. 89.

¹² Русанов Е. С. Вопросы теории эффективности использования трудовых ресурсов. — В кн.: Трудовые ресурсы, вып. 3. М., 1978, с. 24.

ших инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих мужчин в возрасте 50—59 лет и женщин в возрасте 45—54 лет, получающих пенсии по старости на льготных условиях; б) мужчины в возрасте 60 лет и старше, женщины в возрасте 55 лет и старше и подростки моложе 16 лет, работающие на государственных предприятиях, в учреждениях, в кооперативных и общественных организациях и общественном хозяйстве колхозов».¹³

Таким образом, для оценки числа трудоспособных людей — носителей рабочей силы, — которыми располагает страна, территория и отрасль народного хозяйства, в практике планирования применяется понятие «трудовые ресурсы». Однако с его помощью количество трудоспособных людей, по нашему мнению, учитывается неточно, поскольку: 1) неправомерно отождествляется трудоспособное население в трудоспособном возрасте, функционирующее в производстве, с одной стороны, и неработающее, а также обучающееся — с другой; 2) учитываются не все лица старше трудоспособного возраста, сохранившие трудоспособность, а только работающие; 3) без достаточных оснований причисляются к трудовым ресурсам подростки моложе 16 лет, тем более что доля их в общей численности работающих уже сейчас ничтожна и имеет тенденцию к дальнейшему сокращению вплоть до полной ликвидации. Наряду с этим из трудоспособного населения вообще представляется целесообразным выделить трудоспособное население в трудоспособном возрасте (мужчины 16 — 59 лет, женщины 16—54 лет).

О трудовых ресурсах говорят иногда и как о запасах труда.¹⁴ Однако в этом случае к ним можно отнести лишь ту часть трудоспособного населения, которая в данный момент не занята в общественном производстве, и, вероятно, тех, кто уже функционирует в общественном производстве, но имеет ресурс физических и духовных сил для работы на началах совместительства.¹⁵ Запасы (ресурсы) труда должны характеризовать существующее, но не используемое в данный момент трудоспособное население.

Отмеченная выше многозначность термина «трудовые ресурсы» и связанная с этим неопределенность данного понятия, которое, как мы показали, не имеет собственного, только ему присущего экономического содержания, позволяет поставить вопрос о том, следует ли признавать за трудовыми ресурсами качество экономической категории. Мы отвечаем на этот вопрос от-

¹³ Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. М., 1974, с. 366.

¹⁴ См., например: Осипов В. Н. Метод оценок возможных уровней использования трудовых ресурсов: Автореф. канд. дис. Л., 1979, с. 9—10.

¹⁵ В настоящее время, по расчетам Ф. Н. Гребнева, число совместителей в народном хозяйстве страны приближается к двум миллионам. — См.: Гребнев Ф. Н. Социально-экономические проблемы совместительства в отраслях непродовольственной сферы: Автореф. канд. дис. Л., 1979, с. 2.