

Редукция индивидуального труда как критерий полезности образовательных услуг

© 2009 М.Ф. Гуськова

Московский государственный институт электроники и математики (ТУ)

Анализируется редукция индивидуального труда как критерий полезности образовательных услуг, рассматривается измерение ценности различных видов труда.

Ключевые слова: количество, качество и стоимость труда, ценность блага, дифференциация заработной платы.

Происходящие в мире и России изменения в области образования, направленные на решение глобальной задачи создания условий вхождения человека в социальный мир, его продуктивную адаптацию в этом мире, вызывают необходимость постановки вопроса обеспечения образованием более полного, личностно и социально интегрированного результата. В качестве такого интегрального результата образования выступает понятие “компетентность”. Это означает формирование новой парадигмы результата образования.

Категория компетенции содержательно наполняется собственно личностными составляющими. Компетентность трактуется как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека, проявляющийся в результатах деятельности, в результатах затрат компетентного труда.

Поскольку практическим результатом профессионального образования является способность затрачивать труд различной результативности, то возникает проблема сравнения результативности труда.

Критерием качества образовательного процесса, таким образом, может выступать коэффициент редукции труда.

Под редукцией труда понимается приведение видов труда разной сложности к единому измерителю посредством введения коэффициентов сложности, тяжести труда, как свидетельствуют энциклопедические словари.

В данном случае нас интересует измерение ценности различных видов труда.

Ценность труда, согласно разработанной и используемой нами методологии, зависит от двух составляющих: от полезности труда и от затрат труда. Возникают две проблемы: проблема оценки качественного результата применения труда и проблема оценки количества применяемого труда.

В данной работе привлекается внимание к учету компонентов этих оценок, связанных тем

или иным способом со всеми пятью уровнями хозяйствования (экономика человека, семьи, предприятия, национальной и мировой экономики).

Экономическая ценность труда органически связана с решением главной задачи экономики на всех уровнях хозяйствования, состоящей в максимизации удовлетворения потребностей имеющимися ресурсами.

О ценности труда как интимного процесса можно судить только по результату труда, по ценности созданного им товара или услуги (блага). Ценность же блага вообще понимается нами как результирующая характеристика двух сторон блага - полезности и стоимости. Причем с первой стороной имеется прямопропорциональная связь, а со второй - обратнопропорциональная:

$$\text{Ценность блага} = \text{Полезность блага} / \text{Стоимость блага.}$$

Данное соотношение составляющих характеристик ценности блага можно распространить (применить) к соотношению составляющих характеристик ценности труда:

$$\text{Ценность труда} = \text{Полезность труда} / \text{Стоимость труда.}$$

Таким образом, о ценности труда можно получить развернутую характеристику, выявив его связь с двумя сторонами блага - с полезностью и стоимостью.

Связь ценности труда с полезностью блага дает качественную характеристику результата труда, а связь ценности труда со стоимостью блага - количественную характеристику применяемого труда.

Данный вывод хорошо коррелируется с положениями классической экономической школы. Качественная характеристика труда связана с потребительной стороной товара, количественная - с меновой.

Как известно, о сущностных характеристиках как абстрактных величинах можно судить только по характеристикам форм их проявления на поверхности экономической жизни.

Ценность блага в рыночной экономике проявляется в форме спроса на товар, полезность - в форме качества товара, а стоимость - в форме цены товара. Ценность блага как экономическая категория выражает отношения между продавцом и покупателем блага по поводу удовлетворения потребностей имеющимися ресурсами.

Соответственно, ценность труда проявляется в форме спроса на труд, полезность - в форме качества труда, а стоимость - в форме цены труда. Ценность труда как экономическая категория выражает отношения между продавцом и покупателем блага по поводу удовлетворения потребностей за счет одного ресурса - труда.

Учитывая связь между ценностью блага и ценностью труда, можно выявить прямые и обратные связи составляющих их характеристик.

Результатом качества труда выступает качество продукции, а количество затраченного труда предопределяет соответствующим образом цену. О качественной характеристике труда, таким образом, можно судить по уровню качества произведенной продукции, а о количественной характеристике - по цене продукции.

Экономическую ценность единицы труда в конечном счете можно определить вкладом в удовлетворение потребностей единицы этого ресурса (труда). А вклад единицы труда в решение главной задачи экономики может проявиться в двух видах:

1) в повышении качества единицы созданного товара. Товар более высокого качества может удовлетворить либо больше единичных потребностей, либо более интенсивно удовлетворить одну (единичную) потребность;

2) в снижении затрат труда на единицу товара за счет более высокой производительности труда. В связи с этим цена единицы товара снижается. Результат проявляется на всех уровнях хозяйствования. Например, отдельный покупатель и семья могут купить на располагаемый доход больше товаров и удовлетворить больше потребностей. На микро- и макроэкономическом уровнях из имеющихся ресурсов можно произвести больше товаров и удовлетворить больше потребностей. То же самое происходит и на глобальном уровне хозяйствования.

Соизмерение различных видов труда - предпосылка исчисления полных затрат труда и экономического обоснования дифференциации заработной платы (тарифных ставок).

Редукция труда используется на практике чаще всего для осуществления принципа распределения по труду в соответствии с его количеством и качеством. Без учета качественных различий в труде отдельных категорий работников и сопоставимости их затрат невозможно правильно осуществлять принцип равной оплаты за равный труд. При этом важно не только опреде-

лить затраты труда для выполнения определенной работы, но и оценить качество данного труда и приравнять его к известному количеству труда другого качества.

В теоретическом плане редукция труда имеет непосредственное значение для определения соотношения стоимости благ как результата затрат труда различного качества.

К.И. Куровский дает следующее определение: "Редукция труда - это объективно обоснованное сведение труда разнокачественного к труду однородному; это определение величины абстрактного труда, содержащейся в том или ином конкретном виде"¹.

Проблеме редукции труда уделяли внимание многие российские ученые: Я.И. Гомберг, К.И. Куровский, П.С. Мстиславский, С.Г. Струмилин, А.Я. Боярский, И.И. Дорошин и др. Краеугольным камнем всех концепций редукции труда является теория трудовой стоимости К. Маркса, его учение о двойственном характере труда, содержащегося в товаре.

Вследствие того, что различные виды конкретного труда качественно различаются, а абстрактный труд - это труд, сведенный к единому качеству, данная постановка вопроса означает постановку проблемы редукции - сведения качественно различных видов труда к определенному количеству однородного труда.

Согласно теории трудовой стоимости, величина стоимости определяется затратами абстрактного труда в их общественно необходимом количестве. Соизмерение различных видов конкретного труда возможно именно благодаря тому, что они наряду с многообразными отличительными качественными особенностями обладают общим свойством - качеством абстрактного труда.

"Всякий труд, - указывал К. Маркс, - есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, - и в этом своем качестве одинакового, или абстрактно человеческого, труд образует стоимость товаров. Всякий труд есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своем качестве конкретного полезного труда он создает потребительные стоимости"².

Конкретный труд - это процесс труда с материально-технической стороны, процесс воздействия человека на природу и ее силы. Абстрактный труд характеризует общественную сторону труда, выражает производственные отношения между людьми.

Абстрактный труд характеризует не просто равенство различных видов труда как труда, а общественное равенство или общественную од-

¹ Куровский К.И. Проблема измерения качества труда (вопросы редукции). М., 1977. С. 48.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 55.

нородность этого труда, получающую в условиях товарного производства выражение в специфической форме продуктов труда как стоимостей. При этом проявляется абстракция двух порядков: во-первых, абстракция общечеловеческого труда, т.е. абстрагирование от общественной формы труда и анализ лишь отношения человека к природе; во-вторых, абстракция труда (наряду с общечеловеческим его характером) как общественного, предполагающая уже наличие общественной связи между людьми³.

Абстрактный труд, по мнению К. Маркса, имеет соответствующую его содержанию определенную форму. Такой формой выступает средний общественный труд, или труд средней рабочей силы, характерный для данного общества. Отдельные виды конкретного труда отличаются при этом разной долей содержания среднего общественного труда.

“Труд, как он представлен в меновых стоимостях, - подчеркивал К. Маркс, - мог бы быть назван всеобщим трудом. Эта абстракция всеобщего человеческого труда существует в среднем труде, который в состоянии выполнить каждый средний индивидуум данного общества, это - определенная производительная затрата человеческих мышц, нервов, мозга и т.д.”⁴

Развивая данное положение в “Капитале”, К. Маркс отмечает, что общественно необходимый труд и величина стоимости определяются затратами рабочей силы “при среднем в данном обществе уровне умелости и интенсивности труда”, расходом рабочей силы, которой в среднем располагает человек. Абстрактный труд - труд среднего в данном обществе работника, обладающего средними физическими и умственными способностями, средними значениями, средним опытом и т.д.

Различается труд простой и сложный. При этом сложность труда отождествляется с его квалифицированностью, т.е. со степенью подготовленности работника к выполнению того или иного вида труда. Уровень квалификации определяется объемом знаний, опытом, умением и навыками, необходимыми для выполнения соответствующей работы. Чем сложнее и разнообразнее труд, тем выше требуется квалификация для его выполнения. Квалификация зависит при этом и от характера используемых средств производства, сложности технологического процесса, условий труда, степени самостоятельности выполняемой работы, ответственности и т.д.

Однако квалификацию работника нельзя непосредственно отождествлять со сложностью труда. Квалификация работника представляет лишь потенциальную возможность для выполнения труда определенной сложности. Качество, сложность

труда могут быть разными при номинально одинаковой квалификации. Поэтому различают номинальную и реальную квалификацию.

Простой труд - это труд работника, получившего минимальную предварительную подготовку, обладающего наименьшей в данном обществе квалификацией, которая проявляется в труде наименьшей сложности.

Сложный труд, являясь качественной категорией, получает и количественное выражение, в том числе путем его редукции к простому труду.

Под интенсивностью труда обычно понимают степень его напряженности, характеризующуюся затратами в единицу рабочего времени нервной и мускульной энергии работника. Это уровень умственных и физических усилий работающего, величина физиологических затрат рабочей силы в единицу времени.

Анализируя интенсивность труда как экономическую категорию, необходимо отметить, что труд той или иной интенсивности также имеет двойственный характер: более напряженный труд, с одной стороны - это труд конкретный, который создает в единицу времени большее количество потребительных стоимостей; с другой стороны, этому труду соответствует большее расходование средней рабочей силы, или абстрактного труда, что находит свое выражение в создании им большей по величине стоимости.

Основными факторами, подлежащими учету при редукции труда, являются: квалификация работника и сложность его труда; условия функционирования рабочей силы (включая условия труда) и соответствующая им интенсивность труда; производительность труда.

В экономической литературе имеются различные рекомендации относительно методов исчисления коэффициентов редукции труда. Исходя из того, что сложный труд в единицу времени создает большую стоимость, чем простой труд, основным вопросом теории редукции является вопрос об источниках более высокой стоимости, создаваемой квалифицированным трудом по сравнению со стоимостью, создаваемой простым трудом.

К.И. Куровский сводит все многообразие подходов к данной проблеме к нескольким направлениям и их разновидностям.

“Социальные” концепции редукции труда. Редукция по факторам производительности. Эти концепции возникли в XIX в. (их представителями были Дж. Милль, Мак Кулох, Торренс и другие ученые). К “социальным” концепциям относятся концепции редукции труда по цене рабочей силы, или “стоимости труда”, по соотношению спроса и предложения, субъективно-психологическая концепция и др.

В концепции редукции по цене рабочей силы утверждается, что создаваемая разными видами труда стоимость пропорциональна его оплате.

³ Куровский К.И. Указ. соч. С. 18.

⁴ Маркс. К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 13. С. 17.

Энергетическая концепция редукции труда. Согласно этой концепции, редукция труда и определение стоимости должны осуществляться на основе показателя затрат человеческой энергии (впервые концепция была выдвинута в XIX в., в дальнейшем сторонниками концепции были Л. Бух, Э. Бернштейн, С. Прокопович, В. Либкнехт). В данной концепции более сложный труд рассматривается как большая затрата энергии по сравнению с менее сложным, так как затрачивается большее количество энергии.

Концепция “сложенного” труда. Редукция труда - это сведение труда более высокого качества к труду среднего качества. При этом простой труд неправомерно понимать как труд, не требующий никакой квалификации. Простой труд не лишен качества, его качество в динамике не остается постоянным. Простой труд - это труд, которому может быть обучен каждый средний индивидуум. В качестве простого труда, например, К. Маркс имел в виду “средний общественный труд”, указывая, что “в каждом процессе образования стоимости высший труд всегда должен сводиться к среднему общественному труду”.

На практике применяются различные методы расчета коэффициентов редукции: сравнение общественно необходимых затрат труда на подготовку работников с учетом их квалификационного уровня; соотношение тарифных ставок (зарботной платы) работников различных квалификационных групп; сравнительный анализ сложности функций и факторов трудового процесса (аналитический метод в технологическом варианте) и др.

В российской практике наибольшее использование получила концепция редукции труда по соотношению заработной платы, предложенная академиком С.Г. Струмилиным в 20-е гг. XX столетия. Расчеты коэффициентов редукции по этому принципу были проведены И.И. Дорошиным, Р.А. Белоусовым.

Близка к рассмотренной концепции и редукция труда на основе соотношения тарифных коэффициентов (В.С. Немчинов, И.С. Мальшев, В.А. Соболев). Положительной стороной этих подходов является простота методов расчета коэффициентов редукции, доступность используемой в расчетах информации. Однако различия в соотношении заработной платы или тарифных коэффициентов не отражают в полной мере различия в качестве труда. Связь между уровнем оплаты труда и качеством труда имеет более сложный характер. Ведь зарплата зависит и от факторов, не связанных с качеством труда, а степень дифференциации зарплаты менее выражена, чем степень различий в качестве труда. И здесь нарушается связь первичности и вторичности, поскольку редукция труда должна служить основой дифференциации оплаты труда.

Труд приобретает более высокое качество благодаря издержкам на подготовку квалифицированного работника. Чаще всего учитывают только два компонента этих затрат:

- затраты государства на систему общего и профессионального образования;
- затраты самого обучающегося.

Индивидуально-глобальный анализ позволяет более тщательно и обоснованно подойти к оценке затрат на получение квалификации работником (затрат на качество труда).

Конечно же, в первую очередь, человек использует свои собственные ресурсы. Однако это происходит не на этапе общего образования, а на этапе получения профессионального образования, повышения квалификации, т.е. на тех этапах, когда человек имеет собственные ресурсы.

На этапе общего (школьного) образования расходуются в основном ресурсы семьи и государства.

Но даже на этом этапе частично расходуются и ресурсы предприятия, на котором работают родители ученика. Предприятия расходуют ресурсы на ремонт школы, организацию экскурсий, лагерей отдыха, выделение транспорта и в других случаях. В большей мере предприятие участвует своими ресурсами в получении профессионального образования, в повышении квалификации работника.

На всех этапах образования расходуются ресурсы государства. Здесь нет необходимости вдаваться в подробности.

Есть необходимость выделить и проанализировать расходы ресурсов глобальной экономики на обеспечение качества труда работников. Двусторонние и многосторонние связи государств обеспечивают и использование совместных ресурсов на образование, на получение профессии гражданами этих государств.

Индивидуально-глобальный анализ проблемы редукции труда позволяет сделать некоторые выводы.

В обеспечении качества труда расходуются ресурсы всех уровней хозяйствования: экономики человека, экономики семьи, экономики предприятия, национальных и мировой экономик.

Для получения количественной оценки коэффициента редукции труда необходимо учесть компоненты, относящиеся ко всем пяти уровням хозяйствования.

Количественная оценка коэффициента редукции труда как критерий качества труда, в свою очередь, может быть использованной для управления образовательным процессом. И если дополнить этот критерий системой показателей, то можно давать интегрированную оценку профессиональной подготовке кадров и на этом основании - образовательному заведению.

Поступила в редакцию 07.04.2009 г.