

# «Человеческий капитал», «человеческий потенциал» и трудовое право: опыт междисциплинарного подхода

А. М. Лушников

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
Российская Федерация, 150003, Ярославль, ул. Советская, 14

**Для цитирования:** Лушников, Андрей М. 2024. «Человеческий капитал», «человеческий потенциал» и трудовое право: опыт междисциплинарного подхода.» *Ежегодник трудового права* 14: 141–155. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.108>

В статье дан авторский анализ многообразия подходов к концепции «человеческого капитала», которая сложилась в рамках экономической науки. Отмечены ее положительные характеристики, возможность применения для разрешения проблем теории и практики, связанных с трудовым правом. В то же время критикуется условность данного термина, его многозначность, недостаточная адаптация к правовым реалиям. Более позитивно оценивается понятие «человеческий потенциал», его большая объективность и соотносимость с эмпирическими данными. Для подтверждения авторской позиции рассмотрены воззрения на данную проблематику ученых-экономистов, причем как зарубежных (прежде всего Г. Беккера), так и отечественных. В статье предложена авторская версия соотношения понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Под первым понимаются затраты на социальную сферу или «вложения в человека» бюджетных средств всех уровней и средств домохозяйств. Это финансирование, направленное на развитие образования, получение профессиональных навыков, знаний, умений, содержание работников в период нетрудоспособности, социальная поддержка семьи, обеспечение жильем, медицинское обеспечение, развитие культуры. Такая постановка вопроса позволяет говорить и об отдаче на инвестиции «человеческого капитала», т. е. о соотношении вложений и последующего дохода (отрицательного, нейтрального или положительного). Это все равно останется метафорой (а эквивалентность вложений и отдача от них всегда будет относительной), но не полностью оторванной от жизни. «Человеческий потенциал», соответственно, рассматривается как потенциальные способности человека реализовать себя, участвовать в экономической жизни общества. Он включает в себя талант, моральные и деловые качества, образование, профессиональные знания, навыки и умения, а также опыт работы, состояние здоровья. Данный потенциал не измеряется в рублях или иной валюте, но в него инвестируется «человеческий капитал», относительно которого считается отдача. При этом выражено сомнение в необходимости внедрения в доктрину трудового права «человеческого капитала».

*Ключевые слова:* человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал, квалификационный потенциал, социальный капитал, культурный капитал.

## 1. Введение

В литературе широкое распространение получила концепция «человеческого капитала». Последний преподносится как важнейший фактор развития рыночной экономики наряду с финансовым капиталом (деньгами) и физическим капиталом

(товарами). Объявляется он и важнейшим фактором производства наравне с оборудованием и землей. Концепция это экономическая, однако с некоторой претензией на междисциплинарное значение, особенно в части взаимодействия с социологией, правом, политологией. При этом не вызывает сомнений то, что подход к «человеческому капиталу», выработанный учеными-экономистами, может быть интересен и специалистам по трудовому праву. Особенно это касается таких институтов, как подготовка кадров и заработная плата. Разделы и фрагменты, посвященные «человеческому капиталу», есть практически во всех современных учебниках по экономике, причем как зарубежных, так и отечественных. Между тем в рамках науки трудового права этому пока не уделяется должного внимания. В этой связи в данной статье поставлена задача определить общие подходы к концепции «человеческого капитала» и ее применимость при разрешении теоретических и практических проблем трудового права. Смежным, но не тождественным понятием является «человеческий потенциал», содержание которого также будет рассмотрено в данной статье. Предложена авторская попытка определения соотношения этих понятий.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Концепция «человеческого капитала»

Начнем с того, что «человеческий капитал» как метафора был тесно связан с «экономическим империализмом». Последний представляет собой научную программу, построенную на переносе методологических подходов, выработанных в рамках экономической науки, на другие сферы гуманитарного знания. Наиболее ярким проявлением «экономического империализма» в интересующей нас сфере является появление так называемого экономического анализа права, о котором мы неоднократно писали ранее (Лушников 2019, 54–62). Даже само понятие «человеческий капитал» стало следствием нехитрой интеллектуальной манипуляции, когда стандартное для экономики понятие «капитал» было распространено на нестандартную для него сферу. Этой сферой первоначально стало образование и уровень квалификации человека.

Пионерами исследования данной проблемы стали американские экономисты Т. Шульц (1902–1998; применил термин «человеческий капитал» в работах 1960 и 1961 гг.), Дж. Минцер (1922–2006; впервые употребил этот термин в своей статье 1958 г.), а затем Г. Беккер (1930–2014), которые обратились к данной проблеме в начале 60-х годов XX в. Они почти одновременно и выдвинули концепцию «человеческого капитала», получившую затем широкое развитие и распространение, в том числе в России (Капелюшников 2012; 2016; Шестакова 2018). Примечательно, что Т. Шульц и Г. Беккер впоследствии стали лауреатами Нобелевской премии по экономике, в том числе за исследование заявленной проблематики.

Особенно на данном поприще преуспел Г. Беккер. В 1962 г. вышла его новаторская статья «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ», а в 1964 г. — книга «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ», которая неоднократно переиздавалась (1975, 1993) (Беккер 1993; 2003, 49–208; Becker 1993). Эта книга традиционно признается его главным вкладом в развитие

экономической науки. К данной проблематике ученый обращался и в дальнейшем. Это, в частности, статья 1967 г. «Человеческий капитал и личное распределение дохода: попытка анализа» и ряд других статей (Becker 1985). Его вклад в теорию капиталовложений в человеческий фактор состоял в систематизации эмпирического материала, рассматриваемого в рамках данной теории. Тем самым он способствовал усилению ее теоретического обоснования с позиций микроэкономического анализа, а также попытался значительно расширить возможности ее практического применения.

Беккер определил человеческий капитал как имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Похожее определение до сих пор присутствует в учебной литературе. Так, он определяется как «запас полезных и ценных навыков и знаний, накопленных людьми в процессе образования и обучения» (Самуэльсон и Нордхаус 2008, 482). Инвестициями в него могли быть, в частности: образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск и предоставление информации. В первом приближении отметим, что этот «человеческий капитал» близок по содержанию к квалификации работника как уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ<sup>1</sup>).

Согласно подсчетам Беккера, инвестиции в человеческий капитал в США приносили более высокую норму процента, чем инвестиции в техническое переоснащение производства или в ценные бумаги. В основе своей эта идея вполне здравая, но не новая. Так, о важном значении развития человеческой личности и его качеств для экономики упоминали такие известные ученые прошлого, как А. Смит, Дж. С. Милль, К. Маркс и др. (Лушников 2022, 31–207). Британский экономист А. Маршалл (1842–1924) прямо писал: «Самый ценный капитал — это тот, который вложен в людей, а из этого капитала самый дорогостоящей его частью является та, которая составляет результат забот и влияния матери» (цит. по: Коуз 2015, 137)). Заметим, речь идет о человеческих отношениях, а не о вложении одного капитала в другой, и тем более не о денежной оценке «забот и влияния матери». Тот же А. Маршалл очень удачно связал самореализацию человека через труд с возможностью стать «джентльменом» (т. е. жить благополучной, комфортной и здоровой жизнью). Еще в 1873 г. в докладе «Будущее трудящихся классов», прочитанном в Кембриджском клубе реформ, он сказал: «Вопрос не в том, будут ли все люди в конечном счете равными — ибо этого наверняка не будет, — а в том, не может ли прогресс продолжаться неуклонно, пусть даже и медленно, до тех пор, пока каждый человек, по крайней мере по роду занятий, не станет джентльменом. Я думаю, это возможно и что так оно и будет» (Маршалл 2006, 75). Именно высокий уровень образования и культуры, профессиональная подготовка и позволяли «стать джентльменом по роду занятий».

Г. Беккер посмотрел на эту проблему в несколько ином ракурсе. Первоначально его интересы заключались в оценке экономической отдачи от образования, важность которого была очевидна практически для всех юристов и экономистов. Соответственно, «человеческий капитал» связывался им с уровнем полученных знаний. Последние при этом делились на общие знания (составляющие общий челове-

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативные правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.10.2023).

ский капитал), специальные знания (специальный человеческий капитал) и другие виды знаний (прочий человеческий капитал). Общие знания производились такими «фирмами», как школы, колледжи и университеты. Напротив, специальные знания, требующиеся конкретному работодателю, последним и оплачивались. Получались они либо на конкретном рабочем месте, либо для выполнения трудовой функции на конкретном рабочем месте.

Беккер показал, что общее образование (и полученные в его результате общие знания) повышает в целом уровень мастерства индивида, а следовательно, его предельную производительность в разнообразных областях производства. Однако отдельный работодатель (или руководитель организации, как его представитель), использующий наемный труд, может рассматривать себя в положении человека, которому предлагают оплатить общественное благо, не имея гарантий, что работник будет использовать свое возросшее мастерство в конкретной работе, которую ему поручат. Исходя из этих соображений, Беккер обосновывал более чем сдержанное отношение работодателей к системе общего образования в расчете на его оплату самим учащимся, его родителями или каким-либо общественным институтом, например, государством, муниципалитетом, церковью, общиной. После этого работодатели без всяких затрат со своей стороны могли заключить трудовые договоры с уже подготовленными работниками.

Действительно, постоянные призывы к работодателям активнее участвовать в работе вузов не приводили ранее и не приводят сейчас к положительным результатам, причем практически во всех странах. Достаточно удачным в данном контексте можно признать опыт СССР, и связан он с созданием заводов-вузов (высших технических учебных заведений). Первые попытки в этом направлении предпринимались еще в 1930 г., однако во всесоюзном масштабе этот процесс начался в 1960 г. Всего в советский период было создано 8 заводов-вузов, работали они при крупных предприятиях, обучались там непосредственно работники этих предприятий, причем время практической работы и теоретической подготовки было примерно одинаковым. Представляется, что это был удачный синтез общего и специального обучения.

С другой стороны, Беккер показал прямую заинтересованность работодателей в специальном обучении работника (и в получении им специальных знаний), которое способствует росту производительности труда последнего при выполнении конкретной трудовой функции. Это, в свою очередь, позволяет самому работодателю получать ту долю прибыли, которая возникает в результате этого роста. Естественно, что сотрудничество вузов с конкретными работодателями в деле повышения квалификации работников этих организаций было достаточно распространено, особенно в США и Японии в 70–80-е годы XX в. С этим связана концепция «обучения на рабочем месте», получившая широкое распространение в странах Запада. Аналогичная ситуация складывается и с получением работником других видов знаний (обучение в процессе работы и др.). Беккер применил теорию человеческого капитала к проблеме неравенства доходов, подчеркнув значение инвестиций в обучение и образование для эволюции возможностей получения дохода на протяжении жизненного цикла, в отличие от простого сопоставления размеров дохода между людьми в определенный период (Беккер 2003, 50–51). Вывод получился банальный, но верный.

Отметим, что именно Беккер первым осуществил статистически относительно корректный подсчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например от высшего образования, он проделал следующую манипуляцию: пожизненный заработок тех, кто окончил университет, сравнивался с пожизненным заработком тех, кто получил только среднее образование. К числу издержек обучения, наряду с прямыми затратами (плата за обучение, за проживание в общежитии и т. д.), традиционно относят в качестве главного элемента «упущенную выгоду», т. е. доход, недополученный учащимся за годы учебы (если бы он, например, работал по трудовому договору). Эти потерянные заработки измеряли ценность времени учащихся, затраченного на обучение, и являлись альтернативными издержками его использования.

Таким образом, было показано, что образование прибыльно с точки зрения индивида в том случае, если реальная стоимость затрат (издержек) на образование меньше, чем полученная вследствие завершения образования прибыль за счет увеличения последующей заработной платы. В той степени, в какой заработная плата отражает реальные предельные продукты труда, вложения в «человеческий капитал» являются действительными инвестициями с точки зрения общества. Такая методика подсчета позволяет определить, что и в начале XXI века средняя в США заработная плата тридцатилетнего работника — мужчины, занятого полный рабочий день, была на 55 % больше при наличии у него высшего образования по сравнению с тем, у кого было только среднее образование. Этот разрыв со временем только возрос, так как в 1979 г. он составлял всего 25 % (Самуэльсон и Нордхаус 2008, 483). В настоящее время данная тенденция сохраняется, хотя разрыв и перестал расти такими темпами.

Соответственно, ключевая идея Беккера состояла в доказательстве экономической целесообразности крупных вложений капитала (как частного, так и на государственном уровне) в человеческий фактор (т. е. одного «капитала» в другой капитал, о чем далее). Как уже упоминалось выше, ученый на эмпирическом материале показал, что крупные затраты на образование и подготовку будущих специалистов, медицинское обслуживание, в разного рода социальные программы, охрану труда, направленные на сохранение, поддержание на должном уровне и воспроизводство кадров, равноценны и даже более прибыльны, чем инвестиции в создание и приобретение новых машин, оборудования и технологий. Более того, Беккер обосновал возможность подсчитать прибыльность этих инвестиций с позиций как отдельного индивида, так и общества в целом. В частности, в США, по его подсчетам, отдача от высшего образования на 10–15 % превышала прибыльность большинства фирм.

Кроме того, ученый одним из первых исследовал и попытался выразить количественно связь между способностями и образованием, провел различие человеческого капитала вообще и специфического человеческого капитала фирмы, дал объяснение ряду других эмпирических наблюдений. Так, например, с позиций теории человеческого капитала была объяснена большая мобильность более молодых работников, в частности их готовность перейти на работу, связанную с переездом в другую местность. Данная проблема имела ранее традиционное объяснение (инертность представителей старшего возраста, уменьшение восприимчивости к новым трудовым навыкам и т. п.). Беккер же предположил, что это явление объясняется тем, что работники более старшего возраста располагают меньшим

временем, чтобы получить прибыль от перемещения на новое место работы. На наш взгляд, значение имеют все вышеназванные факторы, что не умаляет значения предложенного американским ученым объяснения.

В заслугу сторонников концепции «человеческого капитала» стоит отнести постановку вопроса о формировании системы стимулов для работодателя в целях интенсификации финансовых вложений в социальную сферу, прежде всего в образование. Это связывалось с системой налоговых льгот и преференций, позволяющих уменьшить затраты при вложении средств «в человека».

## ***2.2. «Человеческий капитал»: расширенное толкование и противоречивость трактовок***

Постепенно экономисты расширяли трактовку «человеческого капитала». Если сначала под ним понимались совокупные инвестиции в повышение уровня образования и профессионализма работников, то затем трактовка «человеческого капитала» расширилась до финансирования жизнедеятельности людей (не только образования, но и здравоохранения, культуры и др.). Юристы предположили бы, что это объем затрат на социальную сферу как бюджетных средств, так и средств домохозяйств. Этим можно обозначить отход от «человеческого капитала» как аналога квалификации работника к его более широкому пониманию. Однако дальше началась достаточно необычная трансформация, когда акцент стали делать уже на отдаче от этих инвестиций, т. е. опять же «человеческого капитала». Отсюда двойственный подход. Первоначально «человеческий капитал» трактовался именно как инвестиции, а затем и как результат этого инвестирования (собственно навыки, знания, умения и др., которые дают экономический эффект).

Соответственно, современные экономисты пишут не только об «индивидуальном человеческом капитале», но и «семейном человеческом капитале» (совокупность позитивных связей внутри семьи, дающих экономический эффект), «человеческом капитале фирмы», «национальном человеческом капитале» и др. Концептуально такой подход к важности «человеческого фактора» и необходимости инвестировать в него можно только приветствовать, однако в целом данное учение представляется весьма проблематичным по целому ряду причин.

1. Начнем с того, что сам термин «человеческий капитал», на наш взгляд, является неудачным и слишком условным. И дело не только в том, что человек низводится до еще одного материального средства производства наравне с собственно «не человеческим» (физическим) капиталом. Скорее это стало следствием достаточно странного стремления «экономических империалистов» объявить все подлежащее накоплению капиталом, что приводит к курьезной ситуации, когда в общественной жизни вообще ничего, кроме капитала, не остается. При таком подходе недалек тот день, когда любовь назовут «сердечным капиталом», дружбу — «душевным капиталом», уважение — «корректным капиталом», веру — «духовным капиталом» и др. По этому поводу современный американский философ и лингвист Н. Хомский (р. 1928) остроумно заметил: «В наше время, чтобы слова звучали серьезно, необходимо в каждой фразе употреблять слово “капитал”, — хотя именно это как раз и является несерьезным. Вот почему я говорю о “человеческом капитале”. Это является частью нашей больной идеологии» (Хомский 2003, 249). Примечательно,



что есть немало экономистов, которые критикуют «капитал», в том числе «человеческий». Так, некоторые отечественные экономисты в своих суждениях о «человеческом капитале» весьма категоричны: «Применять его как научную категорию, как научный термин со строгим смыслом в самых разнообразных сочетаниях будет означать размазывание, затирание научного значения этого понятия. Понять и научно объяснить что-либо будет уже невозможно. Это не развитие и углубление науки, а по сути, ее ликвидация» (Воейков и Анисимова 2018, 13).

Антрополог Х. Вайс не без иронии и с отсылкой к Ф. Ницше критикует «человеческий капитал» за то, что он оказывается «слишком человеческим». Ученый считает примитивными завязку этого «капитала» только на инвестиции, а также ожидания, что благополучие человека будет строго пропорционально этим инвестициям, что вложенные деньги обязательно конвертируются в новый статус. Между тем вывеска «равной отдачи за равные вложения» скрывает реальные привилегии и рост неравенства. По мнению Вайса, материя «человеческого капитала», как совокупность качеств и достижений обесценивается в процессе накопления и приводит к обеднению самой нашей человечности. Социальные отношения, вкусы и способности, переведенные в измеримые единицы, ведут к конвертации «человеческого капитала» в материальный капитал, причем эквивалентность конвертации не возрастает, а уменьшается под влиянием факторов власти и эксплуатации. Концепция «человеческого капитала» с его вычисляемостью и эквивалентностью затратам не учитывает фактор семейного воспитания (в том числе любви и преданности) и влияния среды, вгоняет людей в долги по образовательным кредитам, порождает несбыточные надежды (Вайс 2021, 113–148).

Представление о мнимой «эквивалентности» отдачи человеческого капитала повлекло и убежденность экономистов в том, что зарплата должна устанавливаться только игрой рыночных сил, которые и определяют эту эквивалентность, а любое централизованное нормирование, в том числе установление минимального размера оплаты труда, — контрпродуктивно. Отсюда категорическое утверждение Г. Беккера о том, что при превышении минимального размера оплаты труда работы лишатся тысячи людей. Сомнительность этого утверждения очевидна, притом что многие экономисты вообще говорят о благотворном влиянии на занятость и экономику установления минимального размера оплаты труда (Куиггин 2016, 163–192; Самуэльсон и Нордхаус 2008, 173–174).

2. В этой связи вызывает вопросы содержательное наполнение этого самого «капитала». Если поставить вопрос ребром, то он будет звучать так: «...является ли капиталом сам человек или он выступает только в роли материального носителя нематериальных экономических благ?» (Соболева 2007, 16). Если доигрывать ситуацию до конца, то остается непонятным: человек без «человеческого капитал» остается человеком или превращается в пустой материальный носитель вроде флеш-карты без информации? И напротив, возможно ли использовать «человеческий капитал», не затрагивая личность его носителя? Внятного ответа от экономистов — сторонников этой теории — нет.

3. С этим связаны и «инвестиции в человеческий капитал»: в обучение и воспитание; повышение трудовой квалификации; заботу о здоровье; в географическую мобильность и миграцию; в поиск информации о ценах и доходах. Почему воспитание детей превратилось именно в «инвестицию», понять достаточно

сложно, но необходимость научиться «продавать себя», т. е. свой «человеческий капитал» (и не только для представительниц древнейшей профессии) на рынке труда стало почти общим местом уже не только в экономической публицистике. При этом продолжается известная путаница, отмеченная выше: если «человеческий капитал» считать «особым видом капиталовложений» (как изначально считалось), то во что он вкладывается? По терминологии Всемирного банка, «человеческий капитал» — это затраты семей на питание, одежду, жилье, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели. Получается, что он тоже вкладывается, но уже в «другой» «человеческий капитал». В этой ситуации инвестиции и объект их инвестирования могут совпасть, а множественность капиталов только запутывает ситуацию, о чем уже упоминалось выше.

Так что же такое этот «другой» «человеческий капитал»? Это совокупность знаний, умений, профессиональных навыков (как результата специального образования или профессионального обучения), а в расширенном виде — мотивация и опыт работы. По смыслу — это квалификация работника, дополненная его деловыми качествами. Они являются источниками будущих денежных доходов и, что несколько неожиданно, — опять же, в расширенном виде, «психических доходов», т. е. чувства удовлетворения. Если этот «капитал» не дает экономической отдачи, то он отрицательный, если дает — положительный, если вложения только окупаются, то пассивный.

Можно предположить, что для трудови́ков стоит вернуться к трактовке «человеческого капитала» как квалификации работника и профессиональным стандартам (ст. 195.1 ТК РФ) как «знания, умения и способности работника организации» определяют «человеческий капитал» и экономисты — специалисты по кадровому менеджменту (Армстронг 2004, 64). В этой связи они пишут даже о стратегии управления человеческими ресурсами, а не каким-то капиталом (Армстронг 2002). Экономическая мотивация связана скорее с институтом оплаты труда, а «чувство удовлетворения», в том числе глубокого, — вообще не экономический и не правовой феномен. Как его измерить в денежном эквиваленте — очень большая загадка. Более того, человек, получающий удовлетворение от конкретной работы, может отказаться от повышения в должности, перевода на более высокооплачиваемую работу или от перехода в другую организацию. В данном случае одна составляющая «человеческого капитала» вступит в конфликт с другой.

4. Нам видится почти неразрешимой проблемой более или менее адекватная денежная оценка «человеческого капитала». Еще раз повторим, что полной поддержки заслуживает призыв сторонников концепции «человеческого капитала» наращивать инвестиции в человека, т. е., по сути, в социальную сферу, увязывание этого процесса с формированием и развитием инновационной экономики и экономики знаний. «Человеческий капитал» признается интенсивным производственным фактором развития экономики, общества и семьи, оздоровления среды обитания. Очевидно и то, что вложения «в человека», по меньшей мере до начала XXI в., считались существенно эффективнее вложения в материальную базу. Однако в последние годы и опять же экономисты все чаще стали писать об уменьшении значимости «человеческого капитала» и даже о «закате эпохи труда» (Корнилов 2020).



В этой связи попытка определить стоимость человеческого капитала и его долю в национальном богатстве, а также эквивалентность отдачи затратам — очень большой вопрос. Подчеркнем, речь идет не о размере вложенного в социальную сферу «человеческого капитала», а о результате этого вложения и тоже «человеческом капитале» (интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд, качество жизни). Как измерить стоимость национального интеллекта, самоощущения качества жизни и др.? Действительно, доля заработной платы в структуре затрат на производство товаров и оказание услуг — только ориентир. Между тем на рубеже нашего века мировой «человеческий капитал» оценивался в 365 трлн долларов, из которых на США приходилось 95 (26 % мирового «человеческого капитала»), Россию — 30 (8 %), Китай — 25 трлн (7 %). При этом в национальном богатстве США и Китая его доля составляла по 77 %, а России — только 50 % (из относительно развитых стран меньше было только в нефтедобывающих государствах — членах ОПЕК). При этом число методик подсчета очень велико, что признается всеми исследователями (Кендрик 1978), а за основу обычно берутся затраты на воспитание детей до трудоспособного возраста. Репрезентативность этих цифр вне валовых и подушных затрат на социальную сферу весьма условна. При этом нас не может не радовать утверждение о том, что ценность человеческого капитала в США в 5–10 раз больше, чем ценность всего физического капитала (Бриньолфсон и Макафи 2017, 164). В этой связи несколько смущает разброс цифр и экзотичность методики подсчета, но само соотношение можно только приветствовать. Кроме того, в данном случае мы выйдем за пределы трудового права и даже права социального обеспечения.

### **2.3. «Человеческий потенциал» и «человеческий капитал»**

Начнем с того, что в социологии и по терминологии Международной организации труда (МОТ) выделяется «человеческий потенциал» как возможность самореализации и развития. Это иное понятие, чем «человеческий капитал» или «человеческие (трудовые) ресурсы». Практически все экономисты и социологи рассматривают их соотношение, расставляя различные акценты (Давыдов и Быстрицкая 2013; Колосова, Разумова 2012; Медведева 2016; Таксанбаева 2006, 90–91). Условно говоря, согласно компромиссной позиции, человеческий потенциал определяется как источник, предпосылка, а человеческий капитал — как результат реализации этих предпосылок. Нам такая позиция кажется более приемлемой, но по-прежнему путанной. Ситуацию несколько проясняет индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) (по другой терминологии — индекс человеческого развития). Он вычисляется ООН с 1990 г., а с 1994 г. сведения о нем публикуются по материалам более 100 стран (на дату последней доступной нам информации, 15 декабря 2020 г., по 187 странам). Его разработали пакистанский экономист М. уль-Хак (1934–1998) и индийский экономист А. Сен (р. 1933).

Этот индекс включает в себя: 1) долгую и здоровую жизнь (ожидаемая продолжительность жизни); 2) получение знаний (образование); 3) поддержание достойного уровня жизни (показатели покупательной способности на душу населения). Очевидно, что получение знаний (образование) явно совпадает с критерием «человеческого капитала», да и остальные показатели индекса завязаны на финан-

сирование социальной сферы. При этом достаточно долгое время первое место по ИРЧП удерживает Норвегия, а Россия за 10-е годы XXI в. переместилась с 66 места на 52 (на 2017 г. была даже на 49). В нашей стране с 2002 по 2010 г. «человеческий капитал» также увеличился более чем в 2 раза, а ежегодный прирост составлял около 10 % в год. По этому показателю мы тогда обошли Польшу и Румынию (Капелюшников 2012, 61).

Связь ИРЧП с уровнем экономического развития очевидна, однако она не такая линейная. Так, США на 2020 г. занимают только 17-е место (на 2017 г. были на 10-м), а первую тройку составляют Норвегия, Ирландия и Швейцария. Последние 20 мест традиционно занимают почти исключительно страны Африки (чаще всего Нигер, ЦАР, Чад, Южный Судан и др.), с редким вкраплением двух-четырех стран из Азии (обычно Йемен и Афганистан) и Америки (традиционно Гаити).

Стоит подчеркнуть, что значение «человеческого капитала» в конце XX — начале XXI в. все более уступает ИРЧП в качестве основания для международного сопоставления. Это относится в том числе к измерению качества жизни и служит полезным инструментом мониторинга долгосрочных тенденций развития человечества. Всего же число разнообразных социальных индексов достаточно велико. Так, при подготовке ООН «Доклада о развитии человечества 2004» их было выработано более двухсот.

#### **2.4. «Трудовой потенциал»**

Весьма перспективным нам кажется принятое в экономике труда выделение «трудового потенциала» как совокупной способности физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в процессе производства. Трудовой потенциал включает в себя: 1) психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и др.); 2) квалификационный потенциал (объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности); 3) социально-личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношений к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, характеризующие иерархию потребностей человека). В данном случае очевидно сходство с деловыми качествами работника, определенными в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

В формировании трудового потенциала особо велика роль государства, причем она связана как с прямым вложением средств в системы образования, здравоохранения, социальное обеспечение и др., так и с выработкой моральных ориентиров, трудовой мотивации, поведенческих стандартов и др. Особое место в данном процессе занимает централизованное определение стандартов труда и стандартов уровня жизни, которые должны обеспечиваться государством (прожиточный минимум, МРОТ, борьба с бедностью и др.) (Лебедева и Емельянов 2008; Литвинов 2019, 7–177).

### 3. Выводы

В качестве первого предварительного вывода отметим следующее. Система многообразных и многоуровневых социальных отношений в современном мире делает модель «человеческого капитала» упрощенной и даже примитивной. В этой связи теряется смысл «всеобщей капитализации» человечества, когда в общественной жизни ничего нет, кроме «соединения капитала с капиталом». Обоснованное предположение о том, что траты на обучение работников могут быть значительно эффективнее, чем на обновление материальной базы, можно сделать и без всякой ссылки на «человеческий капитал». Например, ровно такие же рекомендации вытекают из анализа возрастающего значения технологий в социально-экономическом развитии (Бриньолфсон и Макафи 2017, 267–296). Примечательно, что современные экономисты все чаще пишут о падении стоимости «человеческого капитала», о чем уже упоминалось выше.

Несколько более удачной представляется конструкция «социального капитала», связанная с членством и сотрудничеством внутри группы, к которой принадлежит человек. Так, французский социолог и философ П. Бурдьё весьма своеобразно использовал слово «капитал», в том числе писал о «распределении специфического капитала юридической власти» (Бурдьё 2001; 2014). Кроме того, он показал, как происходит накопление преимуществ, когда люди используют полученные от своих семейств ресурсы для получения более значительных относительных преимуществ при помощи образования и культуры. Никакой «эквивалентности» от вложений здесь не прослеживается, а эффективность такого «капитала» в значительной части определяют уже не экономические факторы.

Однако учеными «социальный капитал» не отождествляется с товаром, а отражает потенциал межчеловеческого взаимодействия. Многообразны и подходы к нему: сетевой, ресурсный, коммунитарный, институциональный и синергетический. Отечественные специалисты отмечают сложность его соизмеримости в связи с трудностью оценки субъективно воспринимаемых явлений. Однако в связи с социальной сплоченностью (Роик 2017, 379–381) проблема социального капитала может быть поставлена, причем вне контекста выставляемого на рынок «человеческого капитала». Напомним, что Ф. Ницше главное отличие общества от животного мира видел в наличии «капитала духа и воли». В католической мысли капитал, да и вся человеческая деятельность вообще выливалась в «экономию спасения» (Бенетон 2002, 39–66).

Также более адекватной выглядит конструкция «культурного капитала», которая, на наш взгляд, не дополняет «человеческий капитал» (единый по критериям для всех времен, стран и народов), а даже противостоит ему, являясь демонстративно неполиткорректной. В этой связи показательно исследование Л. Харриса (Харрис 2016). Отметим, что о продаже «культурного капитала» или его экспроприации нам читать еще не приходилось.

Второй, главный, вывод заключается в следующем. Стоит разделять две смежных, но не тождественных категории. Первую из них можно именовать «человеческим капиталом». Под ним традиционно понимаются затраты на социальную сферу или «вложения в человека» бюджетных средств всех уровней и средств домохозяйств. Эти затраты вполне согласуются с выделением социального законодательства (трудового, социально-обеспечительного, семейного, жилищного, медицинского, об образовании, о культуре). Речь идет о вложениях в образование,

профессиональные навыки, знания, умения, содержание работников в период нетрудоспособности, поддержание семьи, обеспечение жильем, медицинское обеспечение в развитие культуры (Тарусина, Лушников и Лушникова 2017, 28–43). В этой связи можно говорить и об отдаче на инвестиции «человеческого капитала», т. е. соотношении вложений и последующего дохода. Это все равно останется метафорой (а эквивалентность вложений и отдача от них всегда будет относительной), но не полностью оторванной от жизни.

Вторая категория, «человеческий потенциал», рассматривается как потенциальные способности человека реализовать себя, участвовать в экономической жизни общества. Это талант, моральные и деловые качества, образование, профессиональные знания, навыки и умения, а также опыт работы, состояние здоровья. Моральное удовлетворение лучше оставить за скобками. Этот потенциал не измеряется в рублях или долларах, но в него инвестируется «человеческий капитал», относительно которого считается отдача. Исследованием человеческого потенциала должны заниматься преимущественно социологи, демографы, антропологи, философы, специалисты в области медицины, историки и др. Его экономическая составляющая велика, но количественное выражение крайне проблематично.

Более специфическим и приемлемым для трудового права можно признать «трудовой потенциал», который по содержанию ближе к «человеческому потенциалу», но менее формализуем.

Наконец, стоит подчеркнуть, что многие ведущие экономисты современности крайне настороженно относятся к конструкции «человеческого капитала». Эту настороженность стоит проявлять и юристам.

## Библиография

- Армстронг, Майкл. 2004. *Практика управления человеческими ресурсами*. Санкт-Петербург: Питер.
- Армстронг, Майкл. 2002. *Стратегическое управление человеческими ресурсами*. Москва: ИНФРА-М.
- Беккер, Гэри С. 1993. «Человеческий капитал (главы из книги).» *США: экономика, политика, идеология* 11: 109–119; 12: 86–105.
- Беккер, Гэри С. 2003. *Человеческое поведение: экономический подход*. Москва: ГУ ВШЭ.
- Бенетон, Филипп. 2002. *Введение в политическую науку*. Москва: Весь мир.
- Бриньольфон, Эрик, и Эндрю Макафи. 2017. *Вторая эра машин. Работа, прогресс и процветание в эпоху новейших технологий*. Москва: АСТ.
- Бурдьё, Пьер. 2001. *Практический смысл*. Санкт-Петербург: Алетейя.
- Бурдьё, Пьер. 2014. *Социальное пространство: поля и практики*. Санкт-Петербург: Алетейя.
- Вайс, Хадас. 2021. *Мы никогда не были средним классом. Как социальная мобильность вводит нас в заблуждение*. Москва: ИД ВШЭ.
- Воейков, Михаил И., и Галина В. Анисимова. 2018. *Политическая экономия неравенства*. Москва: ЛЕНАНД.
- Давыдов, В. В., и Анна Ю. Быстрицкая. 2013. «Взаимосвязь понятий “человеческий капитал” и “человеческий потенциал”.» *Издание (Известия) Юго-Западного государственного университета (Курск)* 2: 78–81.
- Капелюшников, Ростислав И. 2016. «Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений.» *Вопросы экономики* 10: 129–143.
- Капелюшников, Ростислав И. 2012. *Сколько стоит человеческий капитал России?* Москва: ВШЭ.
- Кендрик, Джон. 1978. *Совокупный капитал США и его функционирование*. М.: Прогресс.
- Колосова, Риорита П., и Татьяна О. Разумова. 2012. «Человеческое развитие и эффективная занятость.» *Уровень жизни населения регионов России* 4: 116–120.

- Корнилов, Александр М. 2020. «Цифровая трансформация экономики и закат эпохи труда.» *IV Российский экономический конгресс. Т. XXI. Междисциплинарные исследования в экономике*. Москва: 77–79.
- Коуз, Рональд. 2015. *Очерки об экономической науке и экономистах*. Москва; Санкт-Петербург: Изд-во Института Гайдара.
- Куиггин, Джон. 2016. *Зомби-экономика: Как мертвые идеи продолжают блуждать среди нас*. Москва: ИД ВШЭ.
- Маршалл, Томас Х. 2006. *Избранные очерки по социологии*. Москва: ИНИОН.
- Медведева, Татьяна А. 2016. *Расширенный системный подход к социально-трудовым отношениям*. Москва: ТЕИС.
- Лебедева, Лариса Ф., и Евгений Ф. Емельянов. 2008. «Государство и формирование трудового потенциала в XXI веке (опыт США).» *Труд за рубежом* 3: 3–21.
- Литвинов, Владимир А. 2019. *Проблемы уровня жизни в современной России*. Москва: Изд-во ЛКИ.
- Лушников, Андрей М. 2019. *Право и экономика*. Москва: Проспект.
- Лушников, Андрей М. 2022. *Правовая и экономическая мысль в ретроспективе (XVIII — начало XX вв.): плечи гигантов*. Москва: Проспект.
- Роик, Валентин Д. 2017. *Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России*. Москва: Проспект.
- Самуэльсон, Пол Э., и Вильям Д. Нордхаус. 2008. *Экономика*. Москва: И. Д. Вильямс.
- Соболева, Ирина В. 2007. *Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития*. Москва: Наука.
- Таксанбаева, Майраш С. 2006. *Социальные интересы работников и использование трудового потенциала*. Москва: Наука.
- Тарусина, Надежда Н., Андрей М. Лушников и Марина В. Лушникова. 2017. *Социальные договоры в праве*. Москва: Проспект.
- Харрис, Лоуренс. 2016. *Евреи, конфуцианцы и протестанты: культурный капитал и конец мультикультурализма*. Москва: Мысль.
- Хомский, Ноам. 2003. *Классовая война. Интервью с Давидом Барзамьяном*. Москва: Практис.
- Шестакова, Ирина Г. 2018. «Человеческий капитал в цифровую эпоху.» *Научный журнал НИУ ИТМО, серия «Экономика и экологический менеджмент»* 1: 63–66.
- Becker, Gary S. 1985. "Human capital, effort, and the sexual division of labor." *Journal of Labor Economics* 3 (1) (January): 33–58.
- Becker, Gary S. 1993. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3<sup>rd</sup> ed. Chicago: University of Chicago Press.

Статья поступила в редакцию 21 апреля 2023 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Лушников Андрей Михайлович — д-р юрид. наук, д-р ист. наук, проф.; [amlu0909@yandex.ru](mailto:amlu0909@yandex.ru)

## “Human capital”, “human potential” and labor law: The experience of an interdisciplinary approach

A. M. Lushnikov

P. G. Demidov Yaroslavl State University,  
14, ul. Sovetskaya, Yaroslavl, 150003, Russian Federation

**For citation:** Lushnikov, Andrey M. 2024. “‘Human capital’, ‘human potential’ and labor law: The experience of an interdisciplinary approach.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 141–155. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.108> (In Russian)

The article gives the author’s analysis of the variety of approaches to the concept of “human capital”, which has developed within the framework of economic science. Its positive char-

acteristics, the possibility of using it to solve the problems of theory and practice related to labor law are noted. At the same time, the conventionality of this term, its ambiguity, and insufficient adaptation to legal realities are criticized. The concept of “human potential”, its greater objectivity and correlation with empirical data, is assessed more positively. To confirm the author’s position, the views on this issue of scientists-economists, both foreign (primarily G. Becker) and domestic, are considered. The article proposes the author’s version of the relationship between the concepts of “human capital” and “human potential”. The first refers to social spending or “investment in people” of budgetary funds at all levels and household funds. This funding is aimed at the development of education, obtaining professional skills, knowledge, skills, maintenance of employees during the period of disability, social support for families, housing, medical care, cultural development. This formulation of the question allows us to talk about the return on investment of “human capital”, i. e. of the ratio of investments and subsequent income (negative, neutral or positive). It will still remain a metaphor (and the equivalence of investments and the return on them will always be relative), but not completely divorced from life. “Human potential”, respectively, is considered as the potential ability of a person to realize himself, to participate in the economic life of society. It includes talent, moral and business qualities, education, professional knowledge, skills and abilities, as well as work experience, health status. This potential is not measured in rubles or another currency, but “human capital” is invested in it, relative to which the return is calculated. At the same time, doubts were expressed about the need to introduce “human capital” into the doctrine of labor law.

*Keywords:* human capital, human potential, labor potential, qualification potential, social capital, cultural capital.

## References

- Armstrong, Michael. 2002. *Strategic Human Resource Management*. Moscow: INFRA-M Publ. (In Russian)
- Armstrong, Michael. 2004. *The Practice of Human Resource Management*. St. Petersburg: Piter Publ. (In Russian)
- Becker, Gary S. 1985. “Human capital, effort, and the sexual division of labor”. *Journal of Labor Economics*. 3 (1) (January): 33–58.
- Becker, Gary S. 1993. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3<sup>rd</sup> ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1993. “Human capital (book chapters)”. *USA: Economics, politics, ideology* 11: 109–119; 12: 86–105. (In Russian)
- Becker, Gary S. 2003. *Human Behavior: An Economic Approach*. Moscow: Izdatel’skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki Publ. (In Russian)
- Beneton, Philip. 2002. *Introduction to political science*. Moscow: Ves’ mir Publ. (In Russian)
- Brynjolfson, Eric, and Andrew McAfee. 2017. *The second era of machines. Work, progress and prosperity in the era of new technologies*. Moscow: AST Publ. (In Russian)
- Bourdieu, Pierre. 2001. *Practical meaning*. St. Petersburg: Aletheia Publ. (In Russian)
- Bourdieu, Pierre. 2014. *Social space: Fields and practices*. St. Petersburg: Aletheia Publ. (In Russian)
- Chomsky, Naom. 2003. *Class war. Interview with David Barzamyam*. Moscow: Praxis Publ. (In Russian)
- Coase, Ronald. 2015. *Essays on Economics and Economists*. Moscow; St. Petersburg: Izd-vo Instituta Gaydara Publ. (In Russian)
- Davydov, V. V., and Anna Yu. Bystritskaya. 2013. “Relationship between the concepts of ‘human capital’ and ‘human potential’”. *Izдание Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta (Kursk)* 2: 78–81. (In Russian)
- Harris, Lawrence. 2016. *Jews, Confucians, and Protestants: Cultural Capital and the End of Multiculturalism*. Moscow: Mysl’ Publ. (In Russian)
- Kapelyushnikov, Rostislav I. 2016. “Does the Russian economy need human capital? Ten doubts”. *Voprosy ekonomiki* 10: 129–143. (In Russian)



- Kapelyushnikov, Rostislav I. 2012. "How much is the human capital of Russia?" Moscow: Izdatel'skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki Publ. (In Russian)
- Kendrick, John. 1978. *The total capital of the USA and its functioning*. Moscow: Progress Publ. (In Russian)
- Kolosova, Riorita P., and Tatiana O. Razumova. 2012. "Human development and effective employment." *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii* 4: 116–120. (In Russian)
- Kornilov, Alexander M. 2020. "Digital transformation of the economy and the decline of the era of labor." *IV Rossiiskii ekonomicheskii kongress. Vol. XXI. Mezhdistsiplinarnye issledovaniia v ekonomike*. Moscow: 77–79. (In Russian)
- Marshall, Thomas H. 2006. *Selected Essays in Sociology*. Moscow: Izd-vo INION Publ. (In Russian)
- Medvedeva, Tatyana A. 2016. *Expanded systemic approach to social and labor relations*. Moscow: TEIS Publ. (In Russian)
- Lebedev, Larisa F., and Evgeny F. Emelyanov. 2008. "The state and the formation of labor potential in the XXI century (US Experience)." *Trud za rubezhom* 3: 3–21. (In Russian)
- Litvinov, Vladimir A. 2019. *Problems of living standards in modern Russia*. Moscow: LKI Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2019. *Law and Economics*. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2022. *Legal and economic thought in retrospect (XVIII — early XX centuries): The shoulders of giants*. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)
- Quiggin, John. 2016. *Zombie Economics: How Dead Ideas Keep Walking Among Us*. Moscow: Izdatel'skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki Publ. (In Russian)
- Roik, Valentin D. 2017. *Labor and quality of working life: Practice and theory of regulation in Western countries and Russia*. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)
- Samuelson, Paul E., and William D. Nordhaus. 2008. *Economics*. Moscow: I. D. Vil'iams Publ. (In Russian)
- Soboleva, Irina V. 2007. *Human potential of the Russian economy: Problems of conservation and development*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Taksanbayeva, Mayrash S. 2006. *Social interests of workers and the use of labor potential*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Tarusina, Nadezhda N., Andrey M. Lushnikov and Marina V. Lushnikova. 2017. *Social contracts in law*. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)
- Shestakova, Irina G. 2018. "Human capital in the digital age." *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO, seriia "Ekonomika i ekologicheskii menedzhment"* 1: 63–66.
- Voeikov, Mikhail I., and Galina V. Anisimova. 2018. *The Political Economy of Inequality*. Moscow: LENAND Publ. (In Russian)
- Weiss, Hadas. 2021. "We have never been middle class. How social mobility is misleading us." Moscow: Izdatel'skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki Publ. (In Russian)

Received: April 21, 2023  
Accepted: July 24, 2023

#### Author's information:

Andrey M. Lushnikov — Dr. Sci. in Law, Dr. Sci in History, Professor; amlu0909@yandex.ru