

Сталина БЕЛОЗЕРОВА

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В статье рассматриваются особенности формирования и регулирования трудовых отношений на различных этапах развития отечественной экономики. Характеризуются принципы возмещения трудовых затрат в условиях инновационной модели развития.

Ключевые слова: государственное регулирование, мотивация, стимулирование, трудовые отношения, экономика инноваций

Задача перехода экономики на инновационный путь развития предопределила необходимость совершенствования системы управления социально-экономическим развитием страны. Успех этого развития, помимо прочего, будет зависеть от избрания форм влияния государства на регулирование социальных процессов, в т.ч. связанных с совершенствованием трудовых отношений, поскольку от заинтересованности работников в проведении преобразований во многом зависит успех модернизации.

Особенности трансформации отношения к труду на разных этапах экономического развития

Изучение исторического опыта доказывает, что общество в сложные периоды экономического развития преодолевало кризисные ситуации *благодаря регулированию социальных процессов в трудовых отношениях*. При этом наряду с мерами положительного воздействия на интересы работников нередко использовалось принуждение в исполнительской дисциплине.

В отдельные периоды это принуждение сопровождалось увеличением границ рабочего дня, ростом интенсивности труда, отменой отпусков и даже введением «трудовой повинности». И лишь достигнув намеченных рубежей в экономике либо сталкиваясь с нарастанием необратимых социальных последствий, связанных со снижением работоспособности, государство принимало *меры регулирующего характера*¹.

¹ Регуляторами социальных процессов служили своеобразные «индикаторы» — фактические отклонения от средненормативных показателей, сложившихся в сфере социально-трудовых отношений. Если отклонения носили массовый характер и наблюдались на

Вместе с тем отдельные периоды, для которых были характерны методы экономического принуждения, характеризовались очень высокими результатами труда. Поэтому анализ системы мер экономического и социального характера в эти периоды представляет определенный интерес.

Начнем с того, что трудовая деятельность на любом предприятии (если оно не создается вновь) *является продолжением* формировавшихся на нем в течение длительного времени традиций. Особенно ярко такое влияние проявилось в первые годы национализации промышленности после революции 1917 г. Став хозяевами заводов, рабочие прежде всего реализовали достигнутую победу над капитализмом путем облегчения своего труда. По требованиям самих рабочих была уменьшена скорость механизмов на 10–20%. Примерно в той же пропорции был сокращен рабочий день, уничтожены сдельные расценки, повышавшие интенсивность труда. Практически была уничтожена дисциплина труда. Производительность упала в десятки раз по сравнению с «дореволюционным» временем².

Таким образом рабочие реализовали сформировавшиеся в предшествующие годы надежды на избавление от эксплуататорского труда. В это же время в условиях гражданской войны и хозяйственной разрухи требовались меры по наращиванию выпуска продукции. Однако из-за снижения мотивации рабочих и острой нехватки рабочей силы — производство было затруднено. Многие цеха останавливались «по причине мобилизации рабочих в Красную Армию и неспособности прибывающего сельского населения работать на сложном промышленном оборудовании»³. В соответствии с декретом Совнаркома государство вступило на путь *трудовой мобилизации*⁴.

Однако введение трудовой повинности не дало положительных результатов. Мобилизованные на трудовой фронт крестьяне не обладали достаточной профессиональной подготовкой, а мобилизованное в рамках «трудовой повинности» население не стремилось к высокопроизводительному труду.

Для изменения ситуации государство в директивном порядке вводит жесткие регулирующие меры: увеличивает рабочий день до 9–12 часов, сокращает отпуска, повышает интенсивность труда.

Но возросший рост напряженности труда при увеличении границ рабочего дня и отсутствии отпусков — проявился *в росте заболеваемости*. Одновременно увеличение продолжительности рабочего дня со стороны рабочих сопровождалось возникновением «самокомпенсирующих» процессов в виде неявок и прогулов, при этом резко снизилась мотивация к труду. В целом это сказалось на падении производительности труда.

большинстве промышленных предприятий, при этом снижалась эффективность труда, то государство предпринимало корректирующие меры («Метод ЦИТа» по выявлению и использованию резервов в машиностроении. В кн. «ЦИТ и его методы НОТ». М.: Экономика, 1970. С. 187–192).

² Струмилин С.Г. Рационализация труда и сверхурочные работы // Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. С. 51.

³ Рыков А.И. Избранные произведения. М.: Политиздат, 1990. С. 27.

⁴ Декрет Совнаркома от 20 января 1920 г. «О порядке всеобщей трудовой повинности».

Правительство вынуждено было принять меры по отмене трудовой повинности, восстановить 8-часовой рабочий день. В 1922 г. были изданы новые законы о труде, рабочим устанавливалось право на отпуск с 10 до 13 дней⁵. При этом неявки уменьшились с 27–30 дней до 5–7 дней в год, а прогулы — с 20–24 дней до 10 дней в год. Заболеваемость снизилась с 17 до 10 дней, а отпуск возрос с 5 до 13 дней⁶. Более того, в этот период восстанавливаются расценки и денежные премии. Это положительно повлияло на отношение к труду. В результате *производительность труда в этот период возросла почти в 2,5 раза*.

Следует отметить, что в этот период в формировании новых (не капиталистических) трудовых отношений практиковался учет показателей, характеризующих *индивидуальные условия работы и способности работника*. В его индивидуальную тарифную карточку включались надбавки: за «изношенность станка», за «худое сырье», за «худое питание», за «интенсивность сдельной работы». Кроме того, в карточку рабочего вводились индивидуальные коэффициенты доплат за «квалифицированность труда», «тяжесть», «вредность», «выучку», «техническую приспособленность» работника и его дисциплинированность⁷.

С целью дальнейшего роста производительности труда, по предложению Председателя Наркомата рабоче-крестьянской инспекции СССР В.В. Куйбышева, вводятся поощрительные формы оплаты труда. В результате повысилась заинтересованность рабочих в увеличении норм выработок. Уже в 1924 г. им был резко поставлен вопрос о росте заработной платы для решения задач производительности труда. Он это обосновал «как одно из важнейших средств, направленных на повышение производительности труда и заинтересованности рабочего в улучшении работы предприятий»⁸.

Таким образом было введено признание «личного интереса» и утверждался приоритет живого труда в достижении экономического восстановления страны. В трудовых отношениях повысилось значение показателей индивидуального труда с учетом квалифицированности и работоспособности. Решение этих вопросов нашло отражение в создании поощрительных вознаграждений для индивидуальных работников и систем оплаты для коллективных групп в цехах, на предприятиях и в учреждениях⁹.

Следующий этап в изменении отношения к труду можно было бы связать с *развитием коллективного и кооперативного труда*, когда индивидуальные и производственные интересы нашли максимальное совпадение. Утверждению коллективных начал способствовал переход к коллективным и кооперативным формам собственности. Тесная связь

⁵ Решение партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 1. М.: Политиздат, 1964. С. 8.

⁶ Белозерова С.М. Социальные процессы в сфере труда и проблемы социальной политики. М.: ИЭ РАН, 2008. С. 73.

⁷ Кузнецова А.П. Социальные показатели и формирование наемного труда в России. М.: ТОО СИМС, 1998. С. 7.

⁸ Пленум ЦК ВКП (б) «О политике заработной платы», 1924 г. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и Пленумов ЦК. Т. 3. М.: Политиздат, 1970. С. 131.

⁹ ЦИТ и его методы НОТ. М.: Экономика, 1970. С. 25.

с отношениями коллективной собственности содействовала упрочению коллективизма. Это в его истоках зародился «соревновательский дух» и стал новым источником прироста производительности труда. В резолюциях партийных органов того времени новое направление рассматривается как специфический советский метод «повышения интенсивности и целесообразности труда».

Мобилизация трудового энтузиазма принимала государственный характер. Постепенно все формы собственности (коллективной и кооперативной) на практике приняли форму *абсолютной государственной собственности*. Абсолютизация государства проникла во все формы трудовых отношений, приоритет государственных интересов занял главенствующее положение, а форма привлечения к труду приняла обязательный характер. Это было закреплено Конституцией СССР 1936 г. Одновременно были установлены нормы в регламенте труда и нормы отпуска для разных профессий, что значительно повысило работоспособность. В условиях дальнейшего развития индустриального производства и последующего роста технической вооруженности труда произошло смещение акцента с результатов учета индивидуального труда к учету достижений высоких показателей коллективов предприятий, при этом за пределами внимания оставались индивидуальные интересы самого работника.

Вместе с тем, следует отметить, что в сложные периоды своего развития, как и в экстремальных ситуациях периода 1941–1945 гг., правительство принимало меры по изменению границ рабочего времени и повышению интенсивности труда. Однако на характере трудовых отношений и снижении мотивации это не проявлялось. Более того, значительно возросли личные инициативы в повышении производительности труда и решении производственных задач.

Особенно это характерно для периода 1941–1945 гг. и восстановительного периода 1945–1955 гг. В этих периодах отмечается высокий рост напряженности труда, увеличивается заболеваемость, но при этом не отмечается прогулов и неявок. Постепенно условия труда нормализуются, восстанавливается предоставление отпусков.

В дальнейшем государство принимает меры к улучшению положения человека на производстве и формально многие мероприятия были как бы направлены на улучшение условий труда, усилению охраны здоровья, но в то же время в государственных мерах *приоритет принадлежал «интересам производства»*.

Достаточно сослаться на переход на 7-часовой рабочий день в 1957 г. Сокращение продолжительности рабочего дня предусматривало сохранение набранных темпов работы — без снижения производительности труда на 8-часовой рабочий день. Такой же переход был осуществлен и на 5-дневную рабочую неделю в 1967–1968 гг. Он предусматривал сохранение заданий 6-дневной рабочей недели и повышение производительности труда в течение 41 часа.

Таким образом государство постоянно искало пути повышения производительности труда, принимая завуалированные меры, направленные на интенсификацию условий работы. При этом особенно уже-

сточались меры «в контроле за заработком». Это не могло не проявиться на поведении человека, его дисциплине и мотивации.

Реакция работников промышленных предприятий выразилась в снижении социальной активности, *падении прироста часовой выработки*. Рост промышленной продукции в последующие годы фактически обеспечивался в условиях 6-дневной рабочей недели с продолжительностью рабочего дня 8–9 часов. Это содействовало падению часовой выработки, росту потерь по заболеваемости и проявлялось в снижении мотивации.

Снижению мотивации содействовал и *созданный в 1964–1965 гг. механизм стимулирования*.

К середине 1970-х гг. он принял гипертрофированные формы давления на интересы человека с мизерным вознаграждением за достигнутые результаты. На предприятиях разрабатывалось до 30–35 положений о стимулировании производительности труда и качества продукции. Формализм в оплате породил и *формальные отношения в труде*. Участились приписки. Многие процессы в организации производства и оплате труда приняли теневой характер. Личные интересы работников все сильнее отдалялись от производственных и государственных интересов.

Попытки в конце 1970-х гг. увязать процессы планирования с совершенствованием хозяйственного механизма и укреплением дисциплины на производстве не принесли успехов.

Лишь с середины 1980-х гг. принимаются меры по изменению социально-экономических условий развития промышленности и интенсификации производства во взаимосвязи с совершенствованием форм управления (в т.ч. организации и стимулирования труда). Но одновременно возникли *противоречия в реализации мер государственного регулирования*.

С одной стороны, государство провозглашало осуществление научно-технической реконструкции народного хозяйства и преобразование материально-технической базы промышленности, предоставив предприятиям инициативу, предприимчивость на основе введения хозрасчета. С другой — в условиях планового ведения хозяйства и централизованной системы распределения оно вынуждено было ограничивать рост заработной платы. Это нашло отражение в знаменитом Постановлении № 1115 (1986)¹⁰, которое, отражая интересы государства, сохраняло методы прямого административного воздействия на управление экономикой предприятий.

Таким образом при реализации прав предприятий в стимулировании труда и наращивании выпуска продукции, они были *ограничены* действующими принципами планомерности производства в пределах заданных показателей. Это проявлялось в «затоваривании» производств и отражалось в зарплатах рабочих, что непосредственно затрагивало их интересы.

¹⁰ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

Выход был найден в «новом хозяйственном механизме», основанном на *хозрасчете* (1987 г.)

В нем предусматривалось расширение прав предприятий в сбыте продукции, введение прогрессивных форм организации труда и участие работников в решении производственных задач. Такие меры повысили интерес к труду. Возросшая социальная активность рабочих вызвала к жизни развитие коллективных форм организации и оплаты труда, а также развитие демократии на производстве в виде органов самоуправления. Это привело к *повышению мотивации* рабочих к достижению высоких результатов труда.

Наиболее активно новые формы производственной демократии (на первых этапах) создавались в производственных кооперативах, «дочерних» предприятиях крупных промышленных объединений. Развитие нового хозяйственного механизма требовало *новых экономических отношений* (например, создания свободного рынка для сбыта продукции государственных предприятий). А поскольку правовой среды для этих отношений не было создано, новые формы производственной демократии постепенно утратили свои качественные преимущества, превратившись в «каналы» оттока государственных средств из головных предприятий и в источники укрепления позиций теневой экономики.

Отмечая последнюю фазу в развитии трудовых отношений в предреформенный период (примерно со второй половины 1980-х гг. до середины 1992 г.), отметим *повышение социальной активности* в трудовых отношениях. Известное распространение опыта «бригадной организации труда», «коллективного подряда», работы на «единый наряд» и других форм прежде всего характеризовалось возросшим коллективизмом, вовлечением работников в самоуправление, *повышение самодисциплины и самоконтроля*.

В бригадах избавлялись от «лишних» рабочих рук и формально занятых специалистов. В то же время поощрялись достижения индивидуального труда (на основе «бригадных» коэффициентов). Это не только повышало интерес к труду, но и проявлялось на инициативе в совмещении операций, зон обслуживания и должностных обязанностей, поскольку позволяло увеличить заработок за счет высвобождающихся работников. Следует отметить, что в этот период (1988–1990 гг.) в промышленности увеличивается интенсивность труда и *отмечаются наибольшие темпы прироста «дневной» выработки*. Но одновременно *растут потери* по заболеваемости и травматизму. Однако это не снижает мотивации к труду, поскольку растут заработки рабочих.

Дальнейшее развитие коллективизма распространялось на всю производственную систему. Требовалось решать проблемы обновления фондов, технологий, качественного роста рабочей силы, новых подходов к оплате труда в смежных производствах и т.д. Вместе с тем наметившаяся демократизация отношений в виде начал самоуправления в условиях хозрасчета, как и коллективные формы организации труда, вступили в противоречие с традиционными методами руководства административно-командной системы. Администрация предприятий *не была заинтересована* в расширении полномочий коллектива, в т.ч.

в области финансовой деятельности. Административные ограничения самоуправления хозрасчетных бригад цехов подразделений в итоге привели к росту формализма, отстраненности коллективов от принятия решений.

Наиболее сильно разобщение между управленческой администрацией и рабочими коллективами проявилось в *начальный период реформирования экономики*: акционирования и последующей приватизации предприятий. Переход к частной (акционерной) собственности, при отстранении рабочих от управления производством — проявился в *снижении качества трудовых отношений*. Возникли противоречия в присвоении результатов труда. С одной стороны, на предприятиях усилились элитарно-корпоративные тенденции в присвоении прибыли. С другой стороны, в рабочих коллективах, при отстранении от собственности, на почве уравниловки, «бартера», «недоплат» — усилилось снижение интереса к результатам труда и росту его производительности. В итоге произошла деформация трудовых отношений.

Причины деформации социально-трудовых отношений в период реформ

Анализ деятельности предприятий в условиях реформы показал, что в новых экономических условиях произошла *глубокая деформация* экономических и социальных отношений в сфере труда. В этот же период резко сократилась социальная деятельность предприятий.

Причина этого — приостановка контроля со стороны государства за использованием труда на предприятиях, поскольку курс на переход к господству частной формы собственности предусматривал невмешательство государства в экономическую и финансовую деятельность предприятий, включая и сферу труда. Последствия такого «невмешательства» проявились в решении Минфина «Об отказе индексации оборотных средств» (февраль 1992 г.). Это решение создало трудности в производственной деятельности, ограничило выпуск продукции и снизило заработки рабочих, одновременно ухудшились взаимоотношения рабочих с администрацией предприятий.

Этому же способствовали и решения отраслевых министерств, которые в апреле — мае 1992 г. приняли временное Положение о создании фонда потребления. В разосланных инструкциях «О составе средств, направляемых на потребление» предусматривалось *объединение* фонда оплаты труда, фонда материального поощрения и фонда социального развития. Для компенсаций растущей инфляции предприятиям разрешалось вводить поправочные коэффициенты к действующей оплате труда (в размере 1,5–2 для рабочих, специалистов, руководителей).

Проведенные нами обследования предприятий показали, что в последующие годы эти коэффициенты приняли *произвольный характер и распространялись на руководителей высшего звена*. В результате, при создании «фонда потребления» были утрачены финансовые средства на «социальное развитие», «профессиональную подготовку кадров», «рекреационную деятельность» и другие социальные расходы.

Другое ошибочное решение было связано с *преобразованием* «фонда развития производства» в «фонд накоплений», который предназначался для расширения финансовых и валютных операций. Вместо обновления основных фондов и освоения новых технологий предприятия предпочитали заниматься финансовыми и валютными операциями, так называемой «не основной деятельностью». Расширение финансовой деятельности ухудшило материальное и социальное положение работников, но увеличило получение доходов на предприятиях от «не основной деятельности». Это заставило администрацию ограничить доступ работников к информации о результатах деятельности предприятий и послужило главной причиной к упразднению различных форм участия работников в управлении производством.

Названные меры способствовали утрате интереса работников к достижению высоких результатов труда. Коллективные интересы уступили место узкоиндивидуальным интересам собственников предприятий. В результате не сформировались социальные отношения, соответствующие индивидуальным интересам наемного труда. Закрытость информации от трудовых коллективов о доходах предприятий позволяла использовать теневые каналы распределения, минуя интересы работников предприятий. Все это обернулось *массовым оттоком кадров, утратой квалифицированных рабочих промышленности, снижением мотивации к труду* и незаполняемостью вакансий в производстве.

Анализ социальных процессов в использовании труда в последующие периоды экономической реформы выявил рост массовых увольнений, связанных с низкой оценкой труда, ущемлением прав работника и спадом производства, сопровождаемого невыплатами зарплаты. По мере реформирования экономики многие процессы обострились под воздействием *полного подавления индивидуальных интересов работника, снижения его социального статуса*.

Снижение этого статуса не могло не проявиться на снижении качества трудовых отношений. Ущемление экономических прав, низкая зарплата, рост интенсивности труда в условиях социальной незащищенности работников на предприятиях — снизили привлекательность труда в промышленности. И это проявилось на «непритоке» в нее молодых кадров. В этой ситуации особенно остро обозначается необходимость регулирования экономических и социальных отношений в сфере труда, решение сложных проблем в области повышения привлекательности к занятости в промышленности. Для этого нужна система преобразований во всех действующих производствах.

Новые принципы регулирования взаимоотношений в сфере труда

Переход к инновационной модели развития требует государственного участия в практике регулирования и формирования новых взаимоотношений.

По нашему мнению, на *индустриальных предприятиях* должна прежде всего возрасти роль компенсационных надбавок за вредные и тя-

желые условия труда, интенсивность, высокий износ оборудования, сверхнормативные затраты рабочего времени.

Это связано с тем, что постарение основных фондов достигло 70–75%. В них сохраняются старые технологии, значительно ухудшилась производственная среда, усилился рост дефицита кадров. На этой основе возросли процессы интенсификации труда, усилился износ рабочей силы. Поэтому величина компенсационных доплат должна основываться на возмещении стоимости затрат рабочей силы (исходя из стоимости жизни работника), степени интенсивности труда и качества производственной среды. В этом отношении полезен опыт 1920-х гг. по практике «использования индивидуальных коэффициентов надбавок», в т.ч.: за «квалификацию», «плохие условия труда», «интенсивность работы», «износ оборудования» и т.д.

Для предприятий с *новыми технологиями* должны быть иные подходы к системе формирования социально-трудовых отношений.

В них прежде всего следует учитывать конкретные изменения и особенности в использовании труда, связанные с освоением новых технологий на предприятиях. Не менее важно учесть опыт прошлой социалистической системы по регулированию социальных процессов в использовании труда, оценить достижения в этой области и провалы. По этой причине особое значение приобретает поиск *эффективных форм влияния государства* на регулирование социальных процессов в условиях трансформационных перемен. А потому актуальной становится задача определения направлений содержания государственной политики, придания ей статуса *«социального регулирования»* на основе законодательства, нормативных актов, *федеральных и региональных программ* обоснования путей развития новых экономических и социальных отношений, способствующих инновационным преобразованиям.

Дальнейшее игнорирование интересов человека в сфере труда может негативно проявиться в реализации задач инновационного развития, воспроизведя *систему ошибок и просчетов*, аналогичных допущенным на начальном этапе реформ. С этой целью необходимо использовать опыт развитых стран, как на старых производствах, так и в условиях модернизации, в т.ч. по формированию новой мотивации, повышению социальной активности в условиях развития *производственной демократии*.

При этом важно иметь в виду, что производственная демократия не сводится только к расширению права участия в принятии производственных решений, а включает сложный комплекс мероприятий по обеспечению необходимых условий и стимулирования. К числу основных условий относятся:

- мероприятия по созданию новых информационных потоков с доведением их до рабочих мест;
- совершенствование управления с делегированием полномочий подразделениям и работникам;
- специальное обучение работников применительно к новым технологиям и системам управления.

Коренным преобразованиям подлежат также организация оплаты труда и системы стимулирования. В частности, для привлечения молодого персонала необходима реформа заработной платы с возвращением ей мотивационной функции. Одновременно должны формироваться новые экономические отношения, основанные на гуманизации труда и учете индивидуальных интересов работников.

Нельзя исключать и того, что для ускорения освоения новых технологий и управления современной экономики могут потребоваться *меры мобилизационного характера*. Одна из их целей — корректировка социальной политики в сфере труда. Не менее важно определить степень влияния государства и предприятий на сохранение и развитие человеческого капитала, а также создание для этого условий с учетом объявленных задач до 2020 г.

В целом государственная политика в области трудовых отношений должна защищать человека на рабочем месте независимо от форм собственности, поскольку человеческий потенциал — это главное национальное достояние. Гарантированность государством защиты работника позволит изменить ситуацию в снижении мотивации к труду, восстановить трудовую активность в сфере промышленного производства, а главное — повысить эффективность индивидуального труда в условиях предстоящих преобразований.