

Сталина БЕЛОЗЕРОВА

## ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ТРЕБУЮТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

*Важнейшим фактором обеспечения роста экономики являются преобразования в промышленности. Решение этой задачи требует изменения мер государственного регулирования как на федеральном уровне, так и на уровнях субъектов Федерации. Характер этих мер зависит от природы изменений, происходящих в промышленности. При модернизации, предполагающей сохранение индустриального труда, регулируются прежде всего трудовые отношения. В них сохраняются традиционные функции работников по обеспечению производственного процесса (токарей, фрезеровщиков, механиков и др.). При этом на первое место выдвигаются компенсационные надбавки, связанные с ростом интенсивности труда либо его продолжительностью. Инновационная переориентация экономики сопровождается более широким подходом к регулированию трудовых отношений. Важнейшим фактором здесь становится функциональная занятость работника. В новых технологиях работник не только производит продукцию, но и одновременно управляет процессом производства. Это означает, что в условиях освоения новых технологий возникает потребность в регулировании социально-экономических отношений. Необходимо учитывать, что в условиях новых технологий резко усложняются функции работника. Работник становится не только организатором внедрения новых технологий, но и основным специалистом по управлению техпроцессом на своем участке производства. Новые функции работника требуют не только новой оценки труда, но и регулирования новых социально-экономических отношений, возникающих на основе изменений в технологии производства и управления им.*

**Ключевые слова:** инновации, интересы, кадры, мотивация, оборудование, обучение, промышленность, работоспособность, социальное регулирование, социально-экономические отношения, стимулирование, стратегия, управление

Важнейшим условием развития бизнеса является стабильность нормативно-законодательного регулирования. Вместе с тем специфика сегодняшнего дня требует корректировки в системе и механизмах государственного регулирования экономики. Коррекция в регулировании процессов развития в равной мере необходима как частному бизнесу, так и государственным предприятиям. При этом коррекция эта должна происходить как на федеральном, так и на региональном уровне. На майской

встрече с членами Российского союза предпринимателей (РСПП) премьер-министр Дмитрий Медведев сообщил о подготовке предложений Правительства по механизмам возобновления роста экономики, в т.ч. за счет государственной поддержки предпринимательства<sup>1</sup>.

Новые технологии требуют больших финансовых затрат для приобретения оборудования и специально обученных кадров. А это означает, что в большинстве случаев технологическая перестройка не под силу малым предпринимателям. В этих условиях реализация стратегических задач в преобразовании предприятий непосредственно связана с федеральной и региональной политикой регулирования, направленной на инновационную переориентацию российской экономики. Так, уже сегодня руководители некоторых регионов самостоятельно приобретают новые технологии и обучают кадры для своих производств. В качестве примера можно использовать опыт работы по модернизации производства и совершенствованию социальной политики НПО «САТУРН» (г. Рыбинск).

Предприятие перешло на новые технологии в 2008 г., при этом сформировалась новая социальная политика с совершенствованием стимулирования труда. Следует отметить, что в условиях инноваций коренным преобразованиям подлежит вся система экономического стимулирования. Без освоения новых технологий не удастся добиться изменений в материально-вещественной базе производства, чтобы выйти по качеству продукции на уровень международных требований.

### *Необходимость новой системы социально-трудовых отношений*

Преобразования в промышленности потребуют не только освоения новых технологий, но и подготовки соответствующих кадров. Кроме того, необходимо сформировать эффективную, отвечающую императивам перехода к инновационной экономике систему регулирования производственных и трудовых отношений. Необходимость такого регулирования обусловлена прежде всего интересами действующих сторон: государства, работника и работодателя. Это связано с характером преобразований и формированием новых производственных отношений, возникающих в новых производствах при освоении новых технологий.

От взаимодействия работников и их заинтересованности в проведении преобразований во многом будет зависеть успех всей политики модернизации и освоение инноваций. Необходимость совершенствования социальных и экономических отношений требует определения эффективных форм государственного регулирования.

Большое распространение, как в учебниках, так и в научной литературе, получил подход, согласно которому социально-трудовые отношения представляют собой «комплекс взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и государством, выступающего в роли законодательной и исполнительной власти по регулированию использования рабочей силы или качества трудовой жизни»<sup>2</sup>. В целом с таким

<sup>1</sup> Импорту добавили срок: Дмитрий Медведев дал команду готовить продление продэмбарго / Российская газета, 30 мая 2016 г. № 6983 (115). С. 3.

<sup>2</sup> Экономические исследования Института: итоги и перспективы. Материалы круглых столов. М.: Институт экономики РАН, 2000. С. 277–280.

определением можно было бы согласиться. Однако на формирование этого комплекса взаимоотношений влияет целый ряд условий, связанных с характером используемого труда, уровнем применяемых технологий, качеством производственной среды. Не меньшее влияние оказывают заданные регламентом технологий функции работника и его статусное положение на производстве. С учетом влияния этих условий в трудовых отношениях устанавливается продолжительность труда и отдыха, в т.ч. регламент рабочего дня, продолжительность отпуска; определяется степень возмещения трудовых затрат в виде заработной платы и компенсаций при отклонении условий труда от нормы. Большое значение в формировании трудовых отношений придается социальным условиям, необходимым для повышения социальной активности восстановления здоровья (в т.ч. развития восстановительной медицины и формирования системы социальных выплат для сохранения здоровья и поддержки работоспособности).

Основу трудовых отношений определяют статьи (положения) Конституции РФ и действующее законодательство в сфере труда. Вместе с тем большое влияние на формирование трудовых отношений оказывают содержание трудового процесса, степень физической и интеллектуальной нагрузки работника, уровень технической оснащенности рабочего места, качество производственной среды и наличие факторов риска, а также взаимосвязь между участниками и организаторами производства по поводу отношений собственности.

Особое значение приобретает поиск эффективных форм государственного регулирования социальных процессов, связанных с трансформационными переменами в экономике предприятий и включенностью работников в преобразования. Ведь в современных условиях изменения содержания труда обуславливаются, помимо прочего, внедрением в производственный процесс инноваций, переходом на сложные формы управления технологическим процессом. А значит, в переходном периоде необходимо предусмотреть меры по формированию новых социально-экономических отношений, содействующих включенности работника в процесс инновационной переориентации российской экономики.

Различные условия экономического, технического, социального развития страны на разных исторических этапах предопределяли характер изменений социальных процессов в сфере труда, соответственно менялся характер регулирования трудовых отношений. При этом учитывались объективные зависимости в использовании труда, которые прямо и косвенно оказывали влияние на поведенческий тип работника. В широком понятии «система комплекса условий», формирующая отношение к труду, включает всю совокупность элементов (технических, экономических, эргономических, социальных, инновационных и др.), влияющих на процесс организации труда и управленческие решения.

В связи с этим некоторые специалисты, отталкиваясь от базовых положений теории управляющих систем, предлагают выделять «производные и функциональные подсистемы», рассматривая предприятия как «социотехническую систему сложного рода»<sup>3</sup>. При этом предлагается

---

<sup>3</sup> Белозерова С.М. О закрытости части информации по проблемам труда. Экономические исследования Института: итоги и перспективы. Материалы круглых столов. М.: Институт экономики РАН, 2000. С. 233.

учитывать форму собственности предприятия, поскольку в зависимости от нее будет формироваться функциональная система управления как относительно производства, так и по отношению к работнику. Если принять эту точку зрения, то целесообразно выстроить иерархию интегрированных подсистем, прямо и косвенно связанных с человеком в выпуске продукции, стимулировании труда и инноваций, безопасности условий труда, социальной защищенности и т.д. Любая подсистема предполагает взаимовыгодное сотрудничество, максимальную отдачу физических и интеллектуальных способностей в достижении результативности труда. На основе полной интегрированности межфункциональных связей формируется сложная, не только социотехническая, но и многомерная социально-экономическая система, обусловленная интересами развития общества.

### ***Влияние внешних и внутренних факторов на трудовые отношения***

Предприятие в качестве социотехнической системы сложного рода, как и любая другая система, представляет сложный и единый организм. Характеризуясь определенной численностью занятых работников, предприятие подвержено влиянию внутренних и внешних факторов экономической и даже политической среды, которые оказывают давление на взаимоотношения в производстве и поведение работников. Влияние внутренних факторов на формирование трудовых отношений обусловлено прежде всего правовыми положениями в отношении статуса работника. В современных условиях положение работника определяется характером акционирования, степенью государственного участия, развитостью производственной демократии. При этом важно учитывать уровень применяемых технологий, состояние оборудования, использование стимулирующих механизмов, условия и степень комфортности производственной среды, а также степень удовлетворения личных интересов работника в реализации индивидуальных ожиданий.

Внешние факторы — это условия деятельности предприятий в качестве субъектов рынка с учетом принятых законов РФ, нормативных актов и распоряжений федеральных органов в области деятельности предприятий, организации труда и заработной платы, охраны труда и безопасности работ (в т.ч. региональных, федеративных образований, автономных республик). Внешние факторы, влияющие на деятельность предприятия, и складывающиеся в его рамках трудовые отношения обусловлены финансовой, инвестиционной, таможенной и налоговой политикой, проводимой государством. Государству принадлежит главная роль в решении задач инвестирования и освоения новых технологий. Речь прежде всего идет о формировании институциональных основ для предоставления дешевых кредитов для оборотных средств, необходимых для обновления производства и т.д. Некоторые регионы эти проблемы решают самостоятельно (Новосибирская, Омская и др. области).

Не меньшее значение в инновационном развитии имеет проведение государственной политики по защите интересов работника в области качества жизни, безопасности труда, сохранения его работоспособности и обеспечения условий для его дальнейшего развития. Создание благо-

приятной экономической социально-правовой среды, максимально учитывающей интересы работника и предприятия, — процесс длительный и сложный. Быстрое реформирование этой сферы проходило в отсутствие необходимых законов; слабой разработки многих правовых документов «рамочного» характера для правил поведения между хозяйствующими субъектами и финансовыми структурами, работниками и работодателями, а также в отсутствии правил поведения в трудовых и производственных отношениях. В рыночных условиях продолжали действовать правила советской системы, что противоречило требованиям рыночных отношений.

В таком несовершенстве действующей системы экономической среды и правового поля переходной экономики оказался человек, как исполнитель трудового процесса с его гражданскими правами, профессиональными способностями и свободой выбора. Встроенный в систему новых экономических отношений, он резко реагировал на сбой в деятельности предприятия, обусловленный воздействием внутренних и внешних факторов. Причем реакция на отклонения от нормы сопровождалась не только протестным поведением, но и увольнениями по собственному желанию. К числу причин, вызывающих протестное поведение, рабочие относили: несправедливое распределение собственности, низкую зарплату, задержки в выплате зарплаты, невнимание администрации к условиям труда и другим составляющим процесса организации жизнедеятельности человека, характерных для прежнего производства<sup>4</sup>. Все это проявлялось в снижении мотивационного механизма, оттоке кадров, падении производительности труда и длительной незаполняемости вакансий.

Формирование трудовых отношений обусловлено не только влиянием внешних и внутренних факторов, воздействием их на отношение к труду. В равной мере модель этих отношений связана с функциональной деятельностью самого человека, с созданием условий, обеспечивающих мобилизацию его социальной активности. В связи с этим определенный интерес представляет опыт формирования социальной активности на разных этапах экономического развития в прежней советской системе. Этот опыт показывает, что даже в условиях разрухи и технической отсталости на ранних этапах развития страны удавалось преодолеть не только безработицу, но и негативное отношение к труду. В отдельные периоды страна достигала высоких производственных показателей на основе энтузиазма рабочих.

### ***Особенности формирования социальной активности на разных этапах развития страны***

Проследим эволюцию экономических и социальных отношений в сфере труда и механизмов их регулирования в отечественной промышленности с 1920 г. по настоящее время. Такой анализ важен для понимания происходящих изменений в процессах использования труда, для выявления принципов регулирования трудовых отношений в условиях

---

<sup>4</sup> «Метод ЦИТ» по выявлению и использованию резервов в машиностроении. ЦИТ и его методы НОТ / под ред. А.В. Сметанина. М.: Экономика, 1970. С. 189–191.

трансформации собственности. Не менее важно определить направления эволюции трудовых отношений в условиях перехода к экономике инноваций. Ведь при переходе к новым технологиям кардинально изменяется содержание трудового процесса и меняется роль человека в производственном процессе.

Необходимо учитывать, что современные социально-трудовые отношения появляются из базисных экономических отношений прежней советской системы хозяйствования. В условиях реформирования экономики они оказались наиболее устойчивыми и практически не изменились даже при отмене общественной собственности. Более того, они продолжают сохранять установки и традиции, которые господствовали на предприятиях и поддерживались государством на протяжении многих десятилетий в прошлой системе.

Изучение исторического опыта показало, что государство на разных этапах, в сложные периоды становления и экономического развития преодолеvalo кризисные ситуации благодаря именно регулированию социальной составляющей трудовых отношениях. При этом наряду с мерами стимулирующего воздействия на интересы работников нередко использовало жесткую принудительность в исполнительской дисциплине. В отдельные периоды это 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, проявляющихся в снижении работоспособности, государство принимало ответные меры регулирующего характера, которые выступали в роли ограничителей и в результате содействовали охране здоровья человека, восстановлению способности к труду.

Регуляторами социальных процессов служили своеобразные «индикаторы», отражающие фактические отклонения от средненормативных показателей, сложившихся в сфере социально-трудовых отношений. Если отклонения носили массовый характер и наблюдались на большинстве промышленных предприятий (и при этом снижалась эффективность труда), то государство предпринимало корректирующие меры<sup>5</sup>.

Вместе с тем отдельные периоды экономического подъема характеризовались очень высокими результатами труда. Система мер экономического и социального характера, оказавшая в эти периоды влияние на положительную трансформацию отношения к труду, заслуживает, на наш взгляд, особого внимания.

Исключительное значение в этой связи имеют первые годы национализации промышленности. Став хозяевами заводов, рабочие прежде всего реализовали достигнутую победу над капитализмом путем совершенствования организации своего труда. Таким образом, рабочие как бы воплощали свои надежды на новую организацию труда. Для изменения ситуации по увеличению выпуска продукции на предприятиях государство в директивном порядке вводит регулирующие меры: увеличивает рабочий день, сокращает отпуска. Однако возросший рост напряженности труда, при увеличении границ рабочего дня и отсутствии отпусков, проявился в росте заболеваемости.

<sup>5</sup> См.: Струмилин С.Г. Рационализация труда и сверхурочные работы. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. С. 51.



Правительство вынуждено было восстановить 8-часовой рабочий день. В течение 1922–1928 гг. были изданы новые законы о труде, рабочим устанавливалось право на отпуск с 10 до 13 дней<sup>6</sup>. При этом неявки уменьшились с 27–30 дней до 5–7 дней в год, заболеваемость снизилась с 17 до 10 дней, а отпуск возрос с 5 до 13 дней<sup>7</sup>. 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.

В период формирования новых трудовых отношений (1920–1930 гг.) практиковался учет показателей, характеризующих индивидуальные условия работы и способности работника. В его индивидуальную тарифную карточку включались надбавки за «изношенность станка», «худое сырье», «худое питание», «интенсивность сдельной работы». Кроме того, в карточку рабочего вводились индивидуальные коэффициенты доплат за «квалифицированность труда», «тяжесть», «вредность», «выучку», «техническую приспособленность» работника и его дисциплинированность<sup>8</sup>. Для 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 начале 1924 г. им был поставлен *вопрос о росте заработной платы для решения задач производительности труда*. Рост заработной платы рассматривался «как одно из важнейших средств, направленных на повышение производительности труда и заинтересованности рабочего в улучшении работы предприятий»<sup>9</sup>.

Таким образом, был признан личный интерес и утвержден *приоритет живого труда в достижении экономического восстановления страны*. В трудовых отношениях повысилось значение показателей индивидуального труда с учетом квалифицированности и работоспособности. Это нашло отражение в создании поощрительных вознаграждений для индивидуальных работников и систем оплаты для коллективных групп в цехах, на предприятиях и в учреждениях<sup>10</sup>. Следующий этап в изменении отношения к труду можно было бы связать с развитием коллективного и кооперативного труда. Мобилизация трудового энтузиазма принимала государственный характер.

Постепенно все формы собственности (в т.ч. коллективная и кооперативная) 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

<sup>6</sup> См.: Рыков А.И. Избранные произведения. М.: Политиздат, 1990. С. 27.

<sup>7</sup> Декрет Совнаркома от 20 января 1920 г. «О порядке всеобщей трудовой повинности». Собрание распоряжений правительства за 1920 г. Управление делами Совнаркома СССР. М. 1943. С. 58–59.

<sup>8</sup> Решение партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 1. М.: Политиздат, 1964. С. 8.

<sup>9</sup> Там же. С. 9.

<sup>10</sup> Подробнее см.: Белозерова С.М. Социальные процессы в сфере труда и проблемы социальной политики. М.: ИЭ РАН, 2008. С. 73.

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 эти периоды отмечается высокий рост напряженности труда, увеличивается заболеваемость, но при этом не отмечается прогулов и неявок. Постепенно условия труда нормализуются, восстанавливается порядок предоставления отпусков.

### *Переход на 7-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю*

В дальнейшем государство принимает меры к улучшению положения человека на производстве. Однако, хотя формально многие мероприятия были направлены на улучшение условий труда и усиление охраны здоровья, приоритет в принимаемых мерах принадлежал интересам производства. Достаточно обратить внимание на условия перехода на 7-часовой рабочий день в 1957 г. Сокращение продолжительности рабочего дня предусматривало сохранение набранных темпов работы — без снижения производительности труда, рассчитанной на 8-часовой рабочий день. Такой же подход использовался и в 1967–1968 гг. при переходе на 5-дневную рабочую неделю: предусматривалось сохранение заданий 6-дневной рабочей недели и повышение достигнутой производительности труда в течение 41 часа.

Рост промышленной продукции в последующие годы фактически обеспечивался за счет сверхнормативного рабочего времени (в условиях 6-дневной рабочей недели с продолжительностью рабочего дня 8–9 часов). Это способствовало падению часовой выработки, росту потерь по заболеваемости и проявлялось в снижении мотивации.

Снижению мотивации содействовал и механизм стимулирования, созданный в 1964–1965 гг. 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<sup>11</sup>. Формализм в оплате привел и к формальным отношениям 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.

<sup>11</sup> ЦИТ и его методы НОТ. М.: Экономика, 1970. С. 96–99.



Последующие попытки государства в конце 70-х гг. увязать процессы планирования с совершенствованием хозяйственного механизма и укреплением дисциплины на производстве не принесли успехов. Лишь с середины 80-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. Однако при этом 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 в развитии предприимчивости на основе введения хозрасчета.

С другой стороны, в условиях планового ведения хозяйства и централизованной системы распределения оно вынуждено было ограничивать рост заработной платы. Это нашло отражение в знаменитом Постановлении № 1115 (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 г. «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства»)<sup>12</sup>. Названное Постановление наиболее полно отражало интересы государства и сохраняло методы прямого административного воздействия на управление экономикой предприятий.

Таким образом, действующие принципы планомерности производства резко ограничивали права предприятий в стимулировании труда и наращивании выпуска продукции. Это проявлялось в затоваривании производств и отражалось в заработках рабочих, что непосредственно затрагивало их интересы.

Выход из создавшегося положения был найден в новом хозяйственном механизме, основанном на хозрасчете (1987 г.). Последний предусматривал 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. Все это сказалось на повышении мотивации рабочих к достижению высоких результатов труда.

### ***Новый хозяйственный механизм и развитие социальной активности***

Наиболее активно новые формы производственной демократии стали создаваться в производственных кооперативах, дочерних предприятиях крупных промышленных объединений. Однако постепенно они утратили свои качественные преимущества, превратившись в каналы оттока государственных средств головных предприятий и источники теневой экономики, поскольку для них не предусматривалось выделения различных фондов материально-технического снабжения из государственных

---

<sup>12</sup> URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_16591/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16591/).

ресурсов. В равной мере не существовало и свободного рынка для сбыта их продукции. *Развитие нового хозяйственного механизма требовало новых экономических отношений и новой правовой среды для них.*

Выделяя последнюю фазу в развитии трудовых отношений в предреформенный период (примерно со второй половины 80-х гг. до середины 1992 г.), следует отметить *повышение социальной активности в трудовых отношениях*, особенно наглядно проявившихся в рамках коллективной организации труда. Известное распространение опыта бригадной организации труда, коллективного подряда, работы на единый наряд и других форм характеризовалось возросшим коллективизмом, вовлечением работников в самоуправление, повышением самодисциплины и самоконтроля.

Именно в условиях коллективной организации труда обозначились процессы по переходу на *эффективный труд*. В бригадах в первую очередь 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 инициировало совмещение операций, зон обслуживания и должностных обязанностей, поскольку позволяло увеличить заработок за счет высвобождающихся работников. В этот период (1988–1990 гг.) в промышленности увеличивается интенсивность труда, отмечаются наибольшие темпы прироста дневной выработки, одновременно растут потери по заболеваемости и травматизму. Однако это не снижает мотивации к труду, поскольку растут заработки рабочих.

Дальнейшее развитие коллективизма простиралось уже за рамки бригад и распространялось на всю производственную систему. Требовалось решать проблемы обновления фондов, технологий, качественного роста рабочей силы, формировать новые подходы 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, оказалась *в противоречии с традиционными методами руководства административно-командной системы*. Администрация предприятий не была заинтересована в широком распространении полномочий коллектива, в т.ч. и в области финансовой деятельности. Административные ограничения самоуправления хозрасчетных бригад цехов подразделений в итоге привели к росту формализма и отстраненности коллективов от принятия решений.

Наиболее сильно разобщение между управленческой администрацией и рабочими коллективами проявилось в 1992 г., т.е. в начальный период реформирования экономики (акционирования и последующей приватизации предприятий). Переход к частной (акционерной) собственности при отстранении рабочих от управления производством проявился в снижении мотивации к высокопроизводительному труду. 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 бартера и недоплат, усилилось снижение интереса к результатам труда и росту его производительности. В итоге произошла *деформация трудовых отношений*.

В условиях реформы внимание специалистов к практике регулирования социальных и экономических отношений на предприятиях промышленности было значительно ослаблено. Иначе и не могло быть в условиях ухода государства из сферы труда. В самом начале 1992 г. государство отказалось от регулирования процессов в этой области, что было закреплено в Меморандуме «Об экономической политике Российской Федерации» (10 марта 1992 г.)<sup>13</sup> и послужило утрате интересов государства к реальным изменениям на предприятиях.

Анализ деятельности предприятий в условиях реформы показал, что в новых экономических условиях произошла глубокая деформация экономических и социальных отношений в сфере труда. Кроме того, в этот период резко сократилась социальная деятельность предприятий. Основная часть утрат была связана с ошибками в экономической политике со стороны Минфина РФ и отраслевых министерств. Другая часть связана с сокращением социальных затрат по решению администрации предприятий и «сбросом» инфраструктуры в условиях выживания.

### ***О характере использования средств фонда потребления***

Дальнейшее ухудшение в системе оплаты и стимулирования труда, социальной защищенности работников было связано с реорганизацией финансовых фондов предприятий по решению отраслевых министерств. В апреле — мае 1992 г. отраслевые министерства 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).

Исследования на предприятиях показали, что в последующие годы эти коэффициенты приняли произвольный характер и предназначались для руководителей высшего звена. При создании фонда потребления были утрачены финансовые средства на социальное развитие, профессиональную подготовку кадров, рекреационную деятельность и другие социальные расходы.

Другое ошибочное решение министерств 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. Расширение финансовой деятельности ухудшило материальное и социальное положение работников, но увеличило доходы от неосновной 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.

<sup>13</sup> Меморандум «Об экономической политике Российской Федерации» от 2.07.1992 г. № 114. М.: Экономика, 1999.

Коллективные интересы работников уступили место узко индивидуальным интересам собственников предприятий, противоречащим в значительной своей части интересам наемного труда. Закрытость информации о доходах предприятий позволяла использовать теневые каналы распределения, минуя интересы работников предприятий. Многолетнее отсутствие регулирования социальных отношений в области труда обернулось массовым оттоком кадров, утратой квалифицированных рабочих, снижением мотивации к труду и длительной незаполняемостью вакансий в производстве.

В последующие годы это привело к росту массовых увольнений, связанных с низкой оценкой труда, ущемлению прав работника и невыплатам зарплаты. По мере реформирования экономики многие процессы обострились под давлением и внешних, и внутренних факторов, а главное, проявились в ухудшении социального положения работника и отстранении его от управления. Снижение социального статуса в условиях ограничения прав к информации и низкой оценки труда не могло не проявиться на снижении качества трудовых отношений. Ущемление экономических прав, низкая зарплата, рост интенсивности труда в условиях социальной незащищенности работников на предприятиях — все это снизило привлекательность труда в промышленности и проявилось в резком снижении притока молодых кадров.

#### ***Ключевые направления регулирования социально-экономических отношений***

На современном этапе развития положение в сфере трудовых отношений характеризуется постарением персонала, нарастанием дефицита квалифицированных кадров, длительной незаполняемостью вакансий, снижением мотивации к труду на промышленных предприятиях. В этой ситуации остро обозначается необходимость регулирования трудовых отношений, повышения привлекательности к занятости в промышленности.

Все это делает необходимым корректировку государственной политики в этой сфере. Требуется формирование новых принципов взаимоотношений на производстве, как на старых индустриальных предприятиях, так и на вновь создаваемых или модернизируемых. Сегодня можно вести речь о двух направлениях в практике регулирования и формирования новых взаимоотношений.

Первое направление связано с совершенствованием организации системы оплаты труда на действующих индустриальных производствах, поскольку на их долю приходится около 90% предприятий.

Второе заключается в формировании новых принципов организации и оплаты труда на предприятиях с инновационными технологиями. В современных условиях их пока около 10%. Однако с учетом задач преобразований в ближайшие годы их число значительно возрастет, что потребует радикальных перемен в сложившихся традициях социально-трудовых отношений.

На индустриальных предприятиях должна прежде всего возрасти роль компенсационных надбавок за вредные и тяжелые условия труда, интенсивность, высокий износ оборудования, сверхнормативные затраты

рабочего времени. Это связано с тем, что старение основных фондов (по данным ТПП) достигло 70–75%. Здесь сохраняются старые технологии, наблюдается значительное ухудшение производственной среды, усиливается дефицит кадров. Все это влечет за собой чрезмерную интенсификацию труда, усиление износа рабочей силы. Поэтому величина компенсационных доплат на таких предприятиях 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 20-х гг. по использованию индивидуальных коэффициентов надбавок, в т.ч. за квалификацию, плохие условия труда, интенсивность работы, износ оборудования и др.

Для предприятий с новыми технологиями, на наш взгляд, должны быть иные подходы к системе формирования социальных и экономических отношений. В условиях инновационно ориентированной экономики необходимо полнее учитывать изменение функций человека в содержании труда. От исполнительских функций, заданных и регламентированных в условиях индустриального производства, работник переходит к новым функциям контроля, регулирования и ответственности в сложных технологически взаимодействующих системах предприятия. Такие кардинальные перемены сопровождаются *новым уровнем требований к возмещению затрат труда, состоянию здоровья и развитию человека*. Это относится не только к формированию новой оценки и принципов оплаты труда, обусловленных изменением роли работника. Изменение содержания труда в новых технологиях требует другого уровня компенсаторных условий, значительно отличающегося от компенсаций индустриального производства. Ведь в условиях новых технологий значительно возрастают нагрузки на сердечно-сосудистую, нервную системы человека, а также повышаются требования к обновлению знаний. Следовательно, должны проектироваться новые правила обеспечения затрат для поддержания соответствующего уровня в работоспособности и сохранении здоровья работника.

В мировой практике управления производством уже несколько десятилетий учитываются изменения содержания труда в постиндустриальном производстве. Наряду с ростом оплаты труда и увеличением компенсационных доплат и выплат из прибыли в развитых странах применяется практика социального восстановления и компенсации свободным временем либо введение гибких графиков работы. В этих условиях широкое распространение получила практика развития восстановительной медицины и повышения социальных расходов предприятий на повышение качества жизни работника и обновление знаний.

Это требует перехода к новым системам оплаты и стимулирования труда, а также новой системы оценки деловых качеств работника, в основе которой лежат индивидуальные достоинства личности. В оценке труда должны учитываться степень ответственности, творческое решение задач на рабочем месте и др. параметры.

Определение эффективной занятости на промышленных предприятиях возможно лишь на основе конкретного анализа экономических и технических изменений в содержании труда, более полного учета функциональной нагрузки работника. Все это требует глубокого анализа

происходящих изменений в сфере труда, разработку новых механизмов регулирования трудовых отношений, в т.ч. использования опыта развитых стран, освоивших новые формы социального регулирования при переходе к постиндустриальному производству. С этой целью необходимо использовать опыт развитых стран по регулированию социальных процессов как на старых производствах, так и в условиях модернизации, в т.ч. по формированию новой мотивации, повышению социальной активности в условиях развития производственной демократии, привлечению работников к управлению предприятием.

Производственная демократия не сводится только к расширению права участия в принятии производственных решений. Сегодня она предполагает:

- 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 организация оплаты труда и системы стимулирования, в которых должны найти отражение варианты рабочей собственности или участия в доходах, прибылях предприятий. 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. Без осуществления этих преобразований производственная демократия останется лозунгом. Многим странам для этого потребовались десятилетия. В России такого запаса времени нет.

\* \* \*

Для ускорения освоения новых технологий и управления современной экономикой могут потребоваться меры мобилизационного характера и новые ориентиры социальной политики. Поэтому уже сегодня необходима корректировка социальной политики в сфере труда. В условиях частной собственности эти проблемы в директивном порядке не решить. Здесь необходимы рыночные и законодательные механизмы регулирования, учитывающие как российскую специфику, так и международное право.

Государственная политика в области трудовых отношений должна *защищать человека на рабочем месте независимо от форм собственности*. Гарантированность такой защиты работника позволит изменить ситуацию в сфере мотивации к труду, восстановить трудовую активность в сфере промышленного производства, а главное — повысить эффективность индивидуального и коллективного труда в условиях предстоящих инновационных преобразований.