

Сталина БЕЛОЗЕРОВА

О ХАРАКТЕРЕ РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Переход промышленности на основы реиндустриализации сопровождается формированием новых социальных отношений. Это требует, с одной стороны, согласования интересов всех участвующих сторон: государства, собственников (акционеров) и работников; с другой — новых принципов в системе организации заработной платы на основе индивидуальной оценки труда и выполняемых функций работника. Названные трансформации предполагают соответствующие изменения в законодательстве. Определенный опыт в сфере подобного регулирования на этапе перехода на новые технологии накоплен развитыми странами. Этот опыт «социального регулирования» следует изучать и применять с учетом специфики социально-экономического развития России.

Ключевые слова: интересы, машиностроение, металлообработка, промышленность, регулирование, реиндустриализация, социально-экономические отношения, технологии

Технологическое перевооружение экономики требует комплексного совершенствования ее структуры. При этом в особом внимании нуждается комплекс мер по развитию промышленности. Такие меры обозначены в докладе Председателя Правительства РФ Д.А. Медведева, представленном Государственной Думе 19 апреля 2016 г.¹. В числе главных задач подъема экономики в период 2016–2018 гг. названа «...необходимость создания Фонда развития промышленности». На базе данного Фонда Минпромторг РФ намерен создать Центр обратного инжиниринга, ориентированного на разработку отечественных аналогов импортного оборудования. Минпромторг совместно с Центробанком РФ планирует использовать Фонд развития промышленности для *поддержки лизинга* промышленного оборудования. Кроме того, предусматривается одно-временное привлечение средств из других источников с использованием их для рефинансирования предприятий.

¹ Отчет о работе Правительства в 2015 г. / Российская газета, 20 апр. 2016 г. С. 2–3.

Обновление технологий в промышленной политике России

Для поддержки и развития промышленного производства Правительство РФ определило пять направлений, позволяющих быстро добиться намеченных результатов:

- оптимизация бюджетной политики;
- поддержка несырьевого сектора;
- улучшение деловой среды;
- повышение качества самого государства;
- развитие социальной сферы.

Эти меры, по мнению Правительства, позволят ускорить организацию работ по обновлению технологий. Однако в разрабатываемых мероприятиях необходимо обозначить первоочередные меры. На наш взгляд, в сфере технологических преобразований приоритет должен принадлежать в первую очередь модернизации металлообработки и машиностроения. Именно здесь в короткие сроки предстоит перейти от сложившегося станкостроения к созданию и освоению машинообрабатывающих центров. А это не представляется возможным без *радикальной смены традиционных технологий*.

Обеспечение предприятий металлообработки и машиностроения современным оборудованием в виде машинообрабатывающих центров позволит оснастить современным оборудованием предприятия других отраслей, осуществив их техническое перевооружение. Однако этот процесс значительно осложнен тем, что в условиях господства частной собственности и сложившейся олигархической структуры корпораций при модернизации возникают противоречия в реализации интересов участвующих сторон. Прежде всего по причине несоответствия роста затрат на техническое перевооружение интересам акционеров в получении прибыли.

Очевидно, что реиндустриализация требует больших финансовых затрат. А значит, при проведении модернизации резко снижается доходность предприятия. Сомнения вызывают и надежды на активный приток иностранных инвестиций в модернизирующийся реальный сектор экономики, поскольку возрождение российской промышленности и доведение ее до уровня развитых стран вряд ли входит в интересы иностранных инвесторов.

Не случайно привлеченные к промышленному производству иностранные компании предпочитают завозить детали и создавать «сборочные» предприятия без передачи технологий в производстве продукции. А правительства развитых стран под разными предлогами (в т.ч. связанными с событиями на Украине) ограничивают продажу передовых технологий российским компаниям. Все это позволяет предположить, что проведение масштабной модернизации *немыслимо при минимизации участия государства*.

Для изменения ситуации нужны новые подходы к формированию государственной экономической политики России. Необходимы не только программы по обновлению предприятий, но и *законодательные основы их преобразований с учетом интересов собственников*. Таким образом, преодоление технологической отсталости отечественной промышленности требует не только участия государства в инвестировании этого процесса, но и формирования адекватного решения данной задачи с помощью специального законодательства. Оно необходимо прежде всего в области промышленной политики.

Негативные последствия игнорирования данного требования убедительно демонстрирует практика работы отечественных предприятий, пытающихся выпускать современную продукцию. В качестве примера можно привести активное участие государства в выпуске обновленной продукции на «АвтоВАЗе» и авиационных предприятиях по выпуску самолетов «Сухой-Суперджет». Здесь адресная государственная поддержка в выпуске конкурентной продукции проявилась в создании новых промышленных материалов и внедрении передовых технологий в металлургии, химии, производстве и применении композитных материалов. Однако отсутствие необходимой законодательной базы, способствующей массовому внедрению инноваций, затруднило переход предприятий сопряженных обрабатывающих отраслей к освоению новых технологий. А это повысило стоимость продукции и «АвтоВАЗа», и самолетов «Сухой-Суперджет», понизив их конкурентоспособность.

Но причина такого результата не только в несовершенстве законодательства. Главные проблемы обозначились в отсталости развития ряда ведущих отраслей. При этом любая модернизация требует определения приоритетов в обновлении их технологий. При выборе приоритетов основное внимание следует уделить отраслям, от которых в первую очередь зависит развитие промышленности. По нашему мнению, это прежде всего металлообработка и машиностроение, металлургия, ряд отраслей химического производства (в т.ч. производство полимеров, керамзитов, позволяющих изменять традиционные свойства металлов и получать новые качества деталей в металлообработке и машиностроении). Не следует забывать и об электронике и ее производных высокоточных видов продукции. К сожалению, развитию этих отраслей не нашлось места в проектах перспективного развития до 2020-х гг. А ведь именно *от них зависит преодоление технологической отсталости* и перспективы реиндустриализации.

Формирование новых социальных отношений, основанных на согласовании интересов

В условиях сложившихся в России отношений собственности обновление предприятий различных отраслей — процесс сложный. Государственная политика должна обеспечивать *согласование интересов* всех участвующих сторон: государства, собственников (акционеров) и работников. В решении этой задачи можно использовать опыт развитых стран, которые при переходе к постиндустриальному производству прошли *долгий путь формирования новых социальных и экономических отношений*. В этот период был принят ряд новых законов и нормативных документов, регулирующих отношения на предприятиях, содействующих освоению новых технологий.

В целом международный опыт формирования промышленной политики начала третьего тысячелетия позволяет говорить о том, что главное внимание должно уделяться вопросам повышения национальной конкурентоспособности и роста производительности труда *посредством новых методов работы с человеческим капиталом*. Реализация таких мер возможна лишь в условиях активного государственного регулирующего воздействия на социальные отношения в сфере производства.

Необходимость усиления государственного регулирования обусловлена прежде всего сжатыми сроками в выполнении поставленных задач, отсталостью материально-технической базы промышленности и слабой заинтере-

сованностью собственников и менеджмента в модернизации предприятий. Особое внимание должно быть уделено разработке механизмов использования экономических и социальных стимулов для внедрения новых технологий, для повышения качества рабочей силы, а также для согласования интересов собственников и работников в проведении преобразований. Данные проблемы в директивном порядке не решить.

Поэтому на начальном этапе реиндустриализации наряду с привлечением инвестиций и финансов следует предусмотреть обеспечение *включенности всех структур управления и работников в преобразование предприятий*. А это, как показал опыт развитых стран, требует формирования экономических и социальных отношений, учитывающих изменения в содержании трудовых процессов и новых функций работников.

С одной стороны, новое содержание труда и исполнительская деятельность работника обусловлены высоким уровнем автоматизации технологий, сложными системами программного управления, предполагающими концентрацию внимания, навыков коррекции и ответственности в регулировании технологий для достижения высоких результатов производства. С другой — перемены в содержании труда сопровождаются новым уровнем требований со стороны работника и со стороны работодателя. А это вызывает необходимость создания иных принципов оценки труда и *компенсаторных условий* нежеле, которые применяются для индустриального труда. Именно эти условия, а не управляющие начальники вертикальной структуры, побуждают работника к творческому участию в преобразованиях. Таким образом, «вертикаль» управления уступает место «горизонтальной структуре» управления, в рамках которой многократно возрастает влияние персонала подразделений предприятия на эффективность производства.

В новой системе отношений работник часто выступает в роли «партнера», что прежде всего повышает его ответственность, меняет социальный статус, способствуя преодолению «отчужденности» от собственности. Обеспечивается и доступ работника к информации и управлению, а также повышается его интерес к эффективности производства. Такие изменения в социальном статусе работника предполагают новые правила не только в оценке индивидуального труда, но и в социальном регулировании и в системе экономического стимулирования.

Формирование новой системы оценки сложного труда

Если в индустриальном производстве основная оценка труда работника происходит на основе тарифного оклада в зависимости от его квалификации, то в условиях реиндустриализации используется предварительная *качественная оценка личности* (на основе тестов) с определением ее творческого потенциала. Для квалифицированных категорий работников оценивается возможный «индивидуальный» вклад в достижение цели. Наряду с функциями работника и стандартами исполнения техпроцесса используется система оценочных баллов по «творческому потенциалу работника» в решении производственных задач.

Таким образом, преобразования промышленности требуют формирования системы *новых трудовых отношений*, корректировки политики в сфере труда, в т.ч. решение комплекса задач по формированию новых принципов в системе организации заработной платы на основе индивидуальной оценки

труда и выполняемых функций работника. При выработке основных направлений социальной политики должны быть увязаны экономические и социальные интересы человека с интересами промышленных предприятий и интересами государства в развитии национальной экономики. Недоучет социальной составляющей в модернизации производства, управления и трудовых отношений *может свести на нет усилия по модернизации и подъему экономики предприятий*. Соответственно, должны проектироваться новые правила оценки и оплаты сложного труда с учетом:

- новой роли работника;
- его влияния на результат;
- необходимости обеспечения затрат для поддержания соответствующего уровня работоспособности и условий для его дальнейшего развития.

Оценка сложного труда в условиях реиндустриализации должна проводиться на основе оценки стоимости жизни работника (а не прожиточного минимума) с учетом содержания труда, «интеллектуалоемкости» выполняемых функций и степени ответственности за результаты производства.

Для поддержания работоспособности важно гарантировать индивидуальные социальные доплаты либо увеличить затраты из прибыли на социальную деятельность предприятий. При этом следует сосредоточиться не на «профилактике заболеваний», а на разработке мероприятий рекреационного характера. Это связано с тем, что в современных производствах многократно возрастают нагрузки на нервную и сердечно-сосудистую системы. А значит, необходимо развитие восстановительной медицины по охране здоровья работающего персонала.

С этой целью в нормативных документах следует уделить особое внимание вопросам контроля напряженности труда, связанным с изменением функций работника и новым содержанием труда. Наши исследования на предприятиях за период 1998–2008 гг. показали, что по мере перехода от физического труда к интеллектуальному произошел рост числа сердечно-сосудистых заболеваний с 12% до 55% и выше, а по некоторым категориям работников составил 60%. Одновременно в условиях ИКТ обозначился рост онкологии и нервно-психических заболеваний с 13% до 31%.

Наблюдения в машиностроении, металлургии, химической и текстильной промышленности показали, что в новых технологиях требуются иные подходы к восстановлению здоровья и возмещению затрат труда нежели в индустриальном производстве. Исследования выявили и несоответствие действующей тарифной системы реальным функциям работника в условиях новых технологий.

Технологическая отсталость и устаревшие экономические и социальные отношения снижают интерес молодых кадров к занятости в промышленности. Радикальные перемены в технологиях и трудовых отношениях помогут повысить привлекательность труда. 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. Параллельно внедрялись новые принципы социальной политики, совершенствовалась система стимулирования труда.

Анализ опыта НПО «САТУРН» показывает, что эффективные преобразования предполагают формирование системы, которая заинтересовывает самих собственников и работодателей проводить модернизацию.

Не меньшее значение имеет и разработка мер по повышению привлекательности труда и интереса человека к работе на промышленных предприятиях, подлежащих инновационным преобразованиям.

На современном этапе, в решении задач по инновационному развитию, основное внимание уделяется оценке ресурсных возможностей (территорий, корпораций, предприятий) и определению ключевых проблем с учетом проектируемых инноваций. При этом за пределами внимания проектировщиков остаются социально-экономические особенности формирования трудового потенциала, качественное состояние технических, технологических, экономических и социальных условий, непосредственно влияющих на интересы человека, его мотивацию.

Зарубежный опыт реиндустриализации

Обращаясь к зарубежному опыту, отметим, что практически повсеместно на первых этапах модернизации предприятий в развитых странах отмечалось падение производительности труда, снижение мотивации к труду и нежелание работников участвовать в экономическом росте своих компаний. Несмотря на высокую оплату труда и новое содержание функций работника, наблюдалось катастрофическое усиление «отчуждения» труда.

Главная причина этого заключалась в *недоучете глубоких перемен*, произошедших в положении человека на производстве: на предприятие пришел наемный работник нового типа, не просто исполнитель, а осуществляющий руководство технологическим процессом, умеющий принимать решения на основе поступающей информации, с высокой степенью ответственности за результаты производства. Повышение интеллектуалоемкости трудовых функций потребовало не только нового уровня оплаты, но и нового уровня взаимоотношений с руководством предприятий. Соответственно, возникла потребность в новом типе социальных отношений с перераспределением властных полномочий в управлении предприятием: «собственность на знания» в обмен на право «участия в экономической власти». Для этого необходимо было создание условий, в которых работник не только мог принимать участие в управлении, но и был бы заинтересован в результатах производства.

Вовлечение работников в управление и возросшие возможности их влияния на результаты производства привели к формированию новой системы организации оплаты труда, при которой работник стал получать соответствующее вознаграждение от доходов предприятия. На этой основе сформировались гибкие системы материального стимулирования (участие в «доходах», «прибылях», «акционерном капитале компаний» и др.).

Таким образом, общим для всех развитых стран стала нацеленность государственной политики на углубление «социализации отношений» путем вовлечения работников в управление производством с использованием гибких форм стимулирования. Кроме того, многие компании и корпорации стали широко применять прогрессивные формы с использованием гибких форм организации рабочего времени и стимулирования «свободным временем».

По сути, в этот период было положено начало «социальной революции» в организации труда и развитии производственной демократии. Причем там, где происходил переход к постиндустриальному развитию, регулирование социальных процессов имело свои особенности, обусловленные моделями экономического роста, национальными, историческими и культурными

традициями. А различные формы участия наемных работников были закреплены национальным законодательством².

В Англии, например, система участия в прибылях законодательно закреплена в финансовых актах (1978–1991 гг.), в которых, в частности, предусматривалась прямая выплата работникам в виде бонусов (наличными) из прибыли предприятия. В 1990-х гг. долевое «участие в прибылях» на английских предприятиях охватывало почти 80% рабочих.

Наибольшее разнообразие в использовании финансовых форм производственной демократии с участием работников отмечается во Франции. Основные законы в этом направлении были приняты в 1959–1967 гг., а последние законодательные акты – в 1986 г., 1993–1994 гг. Они предусматривали налоговые льготы для участвующих сторон и большую гибкость в оплате и организации труда и были ориентированы на улучшение положения работников и ускорение процессов модернизации.

В США развитие социально-трудовой сферы было возведено в ранг общенациональных приоритетов. На этой основе сформировалась новая трудовая политика. Она предусматривала децентрализацию управления, доведение информации до рабочих мест, вовлечение рабочих в управление и их участие в формировании доходов предприятий. Активность рабочих стимулировалась долевым участием в акционерном капитале компаний в виде «рабочей собственности».

В Скандинавских странах большой популярностью стали пользоваться органы рабочего представительства («советы», «комитеты»), которые были созданы совместно с профсоюзами в 1980–1990-е гг. Они расширили свои права в «соучастии» по принятию управленческих решений совместно с профсоюзами. Принятые законы в сфере экономического и социального развития предприятий затрагивали такие вопросы, как финансовая политика, производственное планирование, переподготовка рабочей силы, использование гибких форм рабочего времени и организация оплаты труда.

Государственное регулирование социальных процессов

Опыт развитых стран в области регулирования экономических и социальных отношений доказывает *важность функции государства и предприятий* по регулированию процессов, влияющих на поведение человека, его менталитет, повышение социальной активности. Эти функции в результате рыночных реформ в России были практически полностью утрачены. Однако нацеленность нашего общества на новую модель экономического развития делает необходимым решение комплекса проблем, связанных с накоплением человеческого капитала и развитием человека.

Данные проблемы имеют разный уровень регулирования на разных «этажах» власти и управления (федерального, регионального, муниципального уровней), требуя единой государственной политики в формировании нравственных и гражданских качеств личности, создания необходимых условий по повышению качества населения.

Регулирование социальных процессов требует анализа сложившихся социальных отношений в сфере труда по поводу «условий найма», «про-

² Справочные материалы международного отдела НЦ ВЦСПС, архив НЦ ВЦСПС. 1990 г. Тема 16.4.5. С. 97–109.

должительности труда», «безопасности работ», «интенсивности работы», «адекватности оплаты затратам труда» и других условий, от которых непосредственно зависит мотивация труда, сохранение работоспособности и развитие рабочей силы.

Кроме того, социальная политика в сфере труда (как в старых производствах, так и в модернизируемых предприятиях) требует корректировки ценностных ориентаций, формирования определенного «инновационно ориентированного» стиля трудовых отношений. Следует исходить из того, что рабочая сила представляет собой общенациональный ресурс. А значит, трудовые отношения должны строиться на сочетании интересов рыночного и государственного характера. Долевое участие во вложениях средств в улучшение условий труда, инвестиции в реконструкцию предприятий и переподготовку кадров со стороны работодателей должны сочетаться со снижением налогов на прибыль, созданием льготных условий для закупки оборудования, оказанием содействия в продвижении продукции на рынки и т.п. мерами со стороны государства.

И напротив, если работодатели извлекают прибыль за счет роста интенсивности труда, применяют принципы «принуждения» в организации «совместительства» и «дополнительных обязанностей» вопреки действующему законодательству, то должен использоваться механизм санкций по возмещению потерь государству, связанных с эксплуатацией труда и износом рабочей силы. Причем речь должна идти не о контроле мероприятий по охране и безопасности труда (как это принято сейчас), а о *государственном контроле использования рабочей силы*.

* * *

Реализация такой политики требует внесения дополнений и изменений в действующее законодательство. Как мы уже неоднократно писали, необходимо разработать и принять Федеральный закон «О заработной плате». Для обеспечения воспроизводственных затрат этот закон необходимо дополнить Положением «О социальном пакете» или «О социальных доплатах». Для поддержания работоспособности требуется закон «О социальном восстановлении» или «О социальной деятельности предприятия». В связи с трансформацией функций работника в новых технологиях целесообразно внести поправки в Закон «Об охране труда». Для нейтрализации возросшей напряженности труда необходимы меры по развитию «восстановительной медицины». В целях развития демократизации экономических и социальных отношений необходимы законы «О доступе к информации», «Об участии работников в управлении производственным процессом» и др. нормативные акты. Только комплексный подход к формированию новых экономических и социальных отношений на основе государственного регулирования позволит перейти российской промышленности к новой модели экономического развития страны с учетом достижений мировой практики в освоении пост-индустриальных технологий.