

УДК 331.104.2, 331.215.4

М.В. Малаховская, О.М. Никулина

**НЕОБХОДИМОСТЬ УЧЕТА ЦИКЛИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА  
ПРОЯВЛЕНИЯ КРИЗИСА ТРУДА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОПЛАТЫ КАК КОМПОНЕНТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ**

*В связи с переходом к рыночным отношениям в России в большинстве сфер деятельности, включая и трудовую, произошли существенные изменения принципиального характера. В результате действия законов конкуренции возникла потребность рационального использования всех ресурсов предприятий и повысились требования к наемным работникам. Особое значение приобретает теоретическое осмысление факторов, обуславливающих изменение трудовых отношений, изучение признаков кризиса труда, как этап в его объективном развитии, изучение мирового опыта перехода к эффективным в этих условиях способам управления трудом.*

Ключевые слова: *отчуждение труда, признаки кризиса труда, циклический характер движения трудовых отношений, преодоление отчуждения труда, кризис труда.*

Необходимым условием выбора эффективного направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики является анализ современного состояния факторов мотивации деятельности, в том числе факторов *отчуждения труда*, факторов и *признаков кризиса труда*, противоречий социально-трудовых отношений и противоречий использования ресурса труда в национальном хозяйстве России.

С одной стороны, понятно, что существование противоречий в системе социально-трудовых отношений является следствием кризисных явлений в трансформационных экономиках. С другой стороны, эти противоречия являются свидетельством объективных накопленных диспропорций, возникающих вследствие *циклического характера движения самих трудовых отношений*.

Являясь сложным социально-экономическим процессом, труд рождает систему отношений, обусловленных изменением к различным научным дисциплинам: экономике, психологии, этике, юриспруденции и др. Следовательно, диспропорции социально-трудовых отношений вряд ли могут быть сглажены на основании достижений только, например, психологии. Однако каждая отрасль науки может и должна внести свой собственный вклад в поиск инструментов управления сферой труда. Но этот вклад должен одновременно учитывать междисциплинарность изучаемого предмета. Так, совершенствование оплаты труда на основе расширительного подхода, выделяющего компонентный, инструментный и функциональный состав организации оплаты труда и устанавливающего взаимное соответствие между названными элементами, позволяет не только расширить представление о противоречиях мотивации (противоречия экономического поведения) как складывающихся

на основе субординации из ролей потребителя, покупателя, продавца, собственника, производителя, инвестора, страхователя, организатора деятельности и др., но и наметить системный подход к инструментам регулирования трудовых отношений.

Между движением хозяйственной системы и другими (политической, культурной) системами общественного развития существуют опосредующие связи при создании условий труда, организации и оплаты труда, выхода покупателя и продавца на рынок труда. Движение совокупности систем общественного развития напрямую воздействует, в частности, на хозяйственную систему, находящуюся внутри.

Таким образом, возможность исследования факторов управления трудом должна быть реализована системой экономических дисциплин (экономическая теория, экономическая социология, экономическая психология, хозяйственная этика и т.д.). На современном этапе развития экономических отношений в России вопросы *преодоления отчуждения труда* не могут быть неинтересны для науки, потому что произошел возврат к отношениям найма, рыночным трудовым отношениям. Безусловно, отчуждение труда не может существовать в той самой неизменной форме, соответствующей выявленной в концепции К. Маркса. Изменились сами трудовые отношения, изменилась хозяйственная среда, и рабочая сила обладает иными качествами. Однако при всем этом проблему мотивации невозможно решить без преодоления отчуждения труда. Обеспечение мотивации наемных работников и состоит в преодолении отчуждения труда и в решении вопроса о статусообразовании для наемного работника.

В контексте трансформации всех типов общественных отношений в переходной экономике России усугубляются системные кризисные явления в сфере труда, но упрощается разрешение кризиса труда в том плане, что найденные в ходе трансформации хозяйства новые формы организации труда укрепляют себя в период становления новых хозяйственных отношений. *Основными признаками современного кризиса труда* в российской экономике являются девальвация трудовых ценностей, потеря абсолютным большинством работников смыслообразующей функции труда, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания [1]. Кроме того, признаками кризиса труда на уровне национальной экономики выступает и «умирание» части профессий и занятий, неспособность части работников (в силу разных обстоятельств) к мобильности в новом профессиональном пространстве. Следует признать, что *кризис труда*, представляющий собой состояние обострения проявлений отчуждения труда и заключающийся в утрате его смыслообразующей функции на индивидуальном и общественном уровне воспроизводства работника, не является феноменом только трансформационных отношений, а имеет, по нашему мнению, причины более глубокие, превращающие его в циклическое явление хозяйственной практики в процессе развития трудовых отношений.

Подтверждает этот вывод то, что кризис труда представляет собой *циклическое явление хозяйственной практики* не только в трансформационных экономиках, а проявляется и в экономиках других стран периодически и ре-

гулярно под влиянием, в частности, НТП, так как происходят процессы систематического изменения содержания труда. Во многих странах Центральной и Восточной Европы (например, Венгрии) наблюдалось масштабное сокращение работников [2. С. 130].

Признаки кризиса труда являются циклическими в его развитии, так как, преодолеваясь в одних условиях, они объективно воспроизводятся в других, если наемный труд как общественная форма сохраняется. Причины кризиса труда лежат на стороне соединения средств производства и рабочей силы, поэтому являются имманентными, их нельзя преодолеть до момента, пока труд не перестанет быть отчуждаемым и наемным. Труд в состав факторов производства введен уже в концепции К. Маркса как товарная, отчуждаемая форма, в отличие от более широкой категории деятельности, которая К. Марксом применительно к трудовой теории стоимости детально не рассматривалась. В этом смысле труд рассматривался К. Марксом как деятельность для других, следовательно, для себя – как ценность, имеющая значение только как меновый объект. Труд в концепции К. Маркса – всегда отчуждаемая деятельность, деятельность для других. Категория «деятельность», в свою очередь, включает и труд как отчуждаемую деятельность, но является более широким понятием. Этот аспект на сегодня не является широко обсуждаемым в науке. Следовательно, организации труда и его оплаты, рассматриваемой как способ разрешения имманентного противоречия труда, должна быть свойственна двунаправленность, обусловленная характером товарных отношений (труд для себя и труд для других). Продукт труда, произведенный работником, всегда удовлетворяет потребности других. Потребности же самого наемного работника удовлетворяются в большинстве своем лишь доходом от трудовой деятельности. Сторонники марксистской концепции трудовых отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т. е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Этим определяется характер труда (непосредственно-общественный и опосредованно-общественный).

В советский период предполагалось, что наем является лишь формальным способом обнаружения факта вхождения в состав совокупного работника. При этом в экономике советского периода уже предпринимались попытки преодоления отчуждения труда на основе предоставляемых гарантий. Заработная плата рассматривалась как доля в совокупном доходе, в отличие от заработной платы сегодня, которая по содержанию прежде всего является долей в издержках предприятия. Однако в современной экономике изменениями в социальной структуре, изменениями отношений собственности и прав собственности был порожден разрыв в первую очередь воспроизводственной функции, за счет чего усилились факторы отчуждения труда и противоречия социально-трудовых отношений. Противоречия содержания и формы труда выступают как взаимная обусловленность двух компонентов: во-первых, эта связь компонентов состоит в том, что работник накапливает знания, умения, навыки, которые шире возможностей производственной системы, в которую он погружен, и возникает противоречие между уровнем развития работника или рабочей силы и средствами производства. То есть произ-

водственная система препятствует развитию работника по причине того, что она ориентирована на принцип сопряженности ресурсов и зависимость качества труда от продаж и общей ситуации на рынке. Во-вторых, возможно обратное давление компонентов друг на друга, когда развитие производственной системы предъявляет к профессиональным, физическим, психологическим, психическим и социальным качествам работника требования, которым он не может в силу объективной ограниченности своих способностей соответствовать.

Происходящие в современных условиях трансформации в экономике страны, средствах и предметах труда требуют повышения профессионального уровня работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности. Главные факторы, изменяющие содержание труда: развитие средств производства, НТП, преобразование техники и технологии производства; расширение общественного разделения труда. Статистика и практика развития экономик индустриальных стран показывают регулярную повторяемость сходных процессов в национальных хозяйственных системах: накопление диспропорций во взаимосвязях «содержание труда – квалификация работников – оплата труда» периодически порождает всплеск активности профсоюзов, забастовочного движения и локаутов нанимателей. Восстановление баланса в указанной взаимосвязи не является достигнутым раз и навсегда состоянием пропорциональности, а становится решением проблемы на определенное (более или менее продолжительное) время. Поэтому кризис труда можно считать этапом циклического движения в содержании труда. Подтверждением этому служит показатель занятости: в Голландии имеют работу 74,4 % населения в трудоспособном возрасте, в Испании – 54,8 %, в Великобритании – 88,7 %, а в Италии – 41,9 %. Кроме этого, региональные различия по странам Европейского союза скрываются и за средним показателем безработицы – 7,8 % в 2002 г. На юге Испании доля безработных к общей численности лиц, имеющих работу, достигает 30 %, а в ряде областей Южной Италии – 60 % [3. С. 54].

На изменение содержания труда оказывает влияние и продолжающийся процесс автоматизации производства. Он освобождает работника от выполнения механических функций, усложняя задачу осмысления информации. Важными становятся задачи обслуживания и наладки оборудования, обеспечения непрерывности работы системы агрегатов, ввод информации в компьютерные программы и т.д. Компьютеризация и автоматизация позволяют передавать технике не только физические, но и сложные интеллектуальные операции, оставляя работнику неалгоритмизируемые, т. е. творческие виды деятельности. Все это повышает интеллектуальное содержание труда, требования к степени ответственности и уровню квалификации работников.

Помимо содержания труда как фактора циклического развития трудовых отношений в процессе трансформации можно выделить еще организацию труда как социальный процесс с точки зрения двух сторон: изменения субъектов форм собственности и деления функций между участниками. В связи с этим признаки кризиса труда могут проявить себя не только в экономике на-

шей страны, но и во всех переходных экономиках. К числу этих признаков в условиях трансформационной экономики можно отнести смещение представлений о ценностях, изменение специализации экономики, изменение распределения объектов собственности и прав собственности в экономике, криминализацию источников доходов, неравенства в оплате труда. То есть процессы спецификации прав собственности, изменения в производственной специализации, происходящие под влиянием встраивания в общественное разделение труда на мировом экономическом уровне, не могут не отразиться на труде, а он, в свою очередь, является основной формой реализации экономического статуса для подавляющего большинства работников, что находит свое отражение в структуре доходов домохозяйств (на примере Томской области [4. С. 6]: предпринимательство – 17,7 %; оплата труда и социальные трансферты – 52,4 %; доходы от собственности – 9,3 %; другое – 20,6 %).

Кроме того, противоречием оплаты труда и свидетельством кризиса труда в экономике является неисполнение заработной платой своих функций. При невозможности обеспечить себя и свою семью работник вынужден находить иные способы зарабатывания средств к существованию и воспроизводству рабочей силы, что свидетельствует о неисполнении воспроизводственной функции заработной платы. Статистическое значение прожиточного минимума за IV квартал 2009 г. в Томской области составило 6046,00 руб. при минимальной начисленной среднемесячной заработной плате по Томской области на одного работника 4512,00 руб. [5]. Численность населения, имеющего среднедушевые доходы ниже прожиточного минимума к 2006 г., составляет 14,5 % к общей численности населения [4. С. 19]. Помимо этого, преградой к реализации воспроизводственной функции заработной платы являются задержки в ее выплате. Наряду с обесцениванием рабочей силы шел процесс углубления неоправданной дифференциации заработной платы: коэффициент фондов (соотношение дохода 10 % наиболее и наименее обеспеченного населения) с каждым годом растет: в 2004 г. его величина составила 12,7 раза, в 2005 г. – 12,8 раза, в 2006 г. – 13,6 раза. Численность населения, имеющего среднедушевые доходы ниже среднедушевого дохода в целом по региону, составила в 2005 г., так же как и в 2004 г., 63,8 %, в 2006 г. – 64,2 % к общей численности населения [4. С. 19]. Для преодоления кризиса труда необходимо осуществить выполнение воспроизводственной функции заработной платы на основе равенства минимальной заработной платы и прожиточного минимума.

Из сказанного следует, что организация оплаты труда является, по существу, компенсационным способом разрешения противоречия отчуждения труда. Внутреннее противоречие труда – это противоречие содержания и формы (квалификации и должности, способностей и требований штатно-должностной инструкции и т.п.). Любая деятельность сопряжена с определенными издержками. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Неэффективная организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой

сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда. Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплатой за сверхурочные работы и т.п., тем более что общество, устанавливая такие льготы, это санкционирует.

Помимо компенсационных способов разрешения противоречия труда или преодоления отчуждения труда можно выделить и созидательные, т. е. препятствующие возникновению отчуждения труда. Созидательные способы, с одной стороны, могут формироваться только на уровне национальной экономики, а с другой – могут возникать и на предприятии через изменения в содержании труда (расширение и обогащение труда решают частично задачу предотвращения отчуждения). Предметом нашего рассмотрения являются компенсационные способы преодоления отчуждения труда, зависящие от эффективности управляющей системы и, на основании обратной связи, определяющие ее эффективность в отношении труда и производства, которые возникают и реализуются на уровне предприятия. Оплата труда не может быть созидательным способом преодоления отчуждения труда, так как в соответствии с разделяемой нами позицией Ф. Герцберга заработная плата, превышающая прожиточный минимум, включается в состав гигиенических факторов и не дает удовлетворенности трудом, не снимая при этом неудовлетворенности им. Исходя из этого, она может стать только компенсационным способом, а созидательным способом является само содержание труда.

Если признаки кризиса труда существуют и в других национальных хозяйственных системах и проявляются там в аналогичных формах, то они порождают изменения, в частности, в организации и оплате труда, аналогичные нашим, российским, изменениям. Переход к новым технологиям в развитых странах (Голландии, Испании, Италии) сопровождался серьезными социальными последствиями, обусловленными безработицей, увеличением интенсивности и нервно-психологической напряженности труда, выражающими собой общие признаки кризиса труда. Так, например, проведенная быстрыми темпами модернизация экономики, свертывание устаревших производственных мощностей вызвали резкое сокращение занятости в Германии (в обрабатывающей промышленности на 80 %). В целом к 1999 г. население Восточной Германии сократилось на 1,144 млн. чел. Восточные земли, где сосредоточена четверть рабочей силы страны, стали местом проживания половины безработных немцев [3. С. 54].

Выход из кризисных ситуаций в сфере труда в других национальных хозяйственных системах сопровождался дестабилизацией трудовых отношений, так как затронул жизненные интересы многих групп работников. Противодействие инновациям исходило не только со стороны работников, занятых примитивным трудом или утрачивающих компенсации за вредные условия труда, но и от высококвалифицированных специалистов устаревающих профессий. Доля лиц с низким уровнем образования на Средиземноморском по-

бережье Франции, в южных районах Италии и Испании колеблется от 40 до 65 % к общей численности населения в возрасте 25–65 лет [3. С. 55]. Большое значение в американской практике, например, стало придаваться отбору и тестированию кандидатов на должности; расширению конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей; подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров; оценке индивидуальных результатов труда; практике оценки кадров; анализу организации труда и рабочих мест, аттестации служащих [3. С. 56].

Таким образом, очевидно, что существует необходимость в разработке и применении модели организации оплаты труда наемных работников, представляющей совокупность сравнительно универсальных инструментов преодоления общих проявлений отчуждения труда, рассчитанной на весь круг работников предприятий, ориентированной на учет объективности циклическости развития трудовых отношений.

#### *Литература*

1. Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. №1.
3. Гоффе Н. Социальная составляющая экономического развития: региональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. 2006. №5.
4. Денежные доходы и уровень жизни населения Томской области: Статистический сборник / Томскстат-Т. Томск, 2007.
5. <http://tomsknet.ru/news/view/19716/>