

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ ЗНАЧИМОСТИ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ

С. НИКИТИНА

С первых дней Советской власти одним из центральных вопросов экономической и социальной политики партии и правительства был вопрос об изменении характера, методов поддержания и укрепления дисциплины труда, повышении ее роли в формировании социалистических производственных отношений, в развитии производительных сил, повышении эффективности общественного производства, в победе нового строя.

В. И. Ленин дал научный анализ дисциплины труда в таких работах, как «Очередные задачи Советской власти», «Великий почин», «Как организовать соревнование», «От разрушения векового уклада к творчеству нового», «О трудовой дисциплине», что легло в основу экономической политики партии еще в 20-е годы.

В работах В. И. Ленина выявляются две стороны дисциплины труда: производственно-техническая и социально-экономическая. С производственно-технической стороны дисциплина труда отражает отношения людей в процессе совместного кооперированного труда по согласованию действий людей для обеспечения непрерывности производственного процесса, соблюдения технологии производства, безусловного выполнения плана с наименьшими затратами, производства высококачественной продукции, повышения эффективности использования факторов производства. «Техника предписывает безусловно строжайшую дисциплину, величайшую аккуратность при соблюдении указанной ему доли работы, под угрозой остановки всего дела или порчи механизма, порчи продукта», — отмечал В. И. Ленин (1, с. 109).

Производственно-техническая сторона дисциплины труда характеризует совместный труд людей — производителей материальных благ как главную производительную силу общества и находится под воздействием развития и организации производительных сил, научно-технического прогресса, таких общих экономических законов, как закон пропорционального развития, законов разделения и кооперации труда, экономии времени, повышения производительности труда, соответствия факторов производства. В условиях социалистического хозяйства значимость производственно-технической стороны дисциплины труда возрастает: на нее оказывают влияние не только общие экономические законы, специфически действующие при социализме, но и ряд экономических законов социализма, и прежде всего основного экономического закона — закона планомерного развития народного хозяйства, законов социалистического накопления, общественного воспроизводства, неуклонного роста производительности труда и др.

Здесь имеется в виду то, что дисциплина труда становится важным фактором, средством динамичного, сбалансированного, планомерного, непрерывного расширенного воспроизводства материальных благ, рабочей силы, повышения эффективности общественного производства,

условием ускорения научно-технического прогресса, интенсификации производства, реализации преимуществ свободного совокупного общественного труда.

На XXVII съезде КПСС отмечалось, что «продвижение вперед станет тем быстрее, чем выше будут дисциплина и организованность, ответственность каждого за порученную работу, за ее результаты» (2, с. 4). В Программе КПСС подчеркивается, что «необходимо обеспечить снижение трудоемкости изделий, сокращение потерь рабочего времени, внедрение новейшей техники и технологии, укрепление порядка и дисциплины, совершенствование нормирования...» (3, с. 4).

Производственно-техническая сторона дисциплины труда как средство достижения целей общества, показатель и фактор развития производительных сил в то же время находится в тесной взаимосвязи и взаимозависимости с социально-экономической стороной дисциплины труда, с производственными и иными общественными отношениями, является фактором и результатом их функционирования, развития.

С социально-экономической стороны дисциплина труда характеризует определенную совокупность отношений прежде всего по поводу участия в труде, отражающих, характеризующих методы установления и поддержания дисциплины труда, новое, специфическое содержание дисциплины труда, тип отношений между людьми по поводу взаимодействия в процессе производства, социально-экономические способы, а также частично отношения по поводу воспроизводства трудовых ресурсов: отношения по поводу использования человеческого фактора, в некоторой степени его распределения, перераспределения. В. И. Ленин впервые раскрыл и охарактеризовал на основе опыта Советской России социально-экономическую сторону дисциплины труда при социализме, показал ее значение для нового общества, ее коренное отличие от дисциплины труда в эксплуататорском обществе, ее преимущества и необходимость сознательного формирования, укрепления.

Социалистическая дисциплина труда — это дисциплина добровольная, сознательная, свободная от эксплуатации работников — ассоциированных собственников средств производства и произведенного продукта, служащая интересам трудящихся и общества в целом. Дисциплина труда является важным элементом трудовых отношений, выражает социалистическое отношение работников к труду, к средствам производства, между собой; характеризует реализацию всеобщности труда, степень производственной активности; коллективистские отношения — отношения товарищеской взаимопомощи и поддержки в процессе труда; особенности социалистической кооперации и разделения труда (дисциплина труда является проявлением непосредственно общественного характера труда).

Связь дисциплины труда с воспроизводством трудовых ресурсов иная. Дисциплина труда выступает как условие, причина и показатель использования и перераспределения трудовых ресурсов; с другой стороны, дисциплина труда находится под воздействием условий воспроизводства трудовых ресурсов во всех его фазах, и ее регулирование в значительной степени связано с регулированием условий воспроизводства трудовых ресурсов на разных уровнях хозяйствования.

Главные объективные факторы изменения характера содержания трудовой дисциплины — это переход средств производства в руки трудящихся, ликвидация эксплуатации, изменение характера труда, установление планомерной кооперации и разделения труда, действие экономических законов социализма (основного экономического закона, закона планомерного развития производства, закона распределения по труду, закона перемены труда, закона социалистического накопления, социалистического закона народонаселения и др.), а также динамичное

и пропорциональное, сбалансированное развитие крупного машинного производства, ускорение научно-технического прогресса.

Дисциплина труда является производным производственным отношением, ее характер зависит от первичных производственных отношений и достигнутого уровня развития производительных сил.

Экономическая категория дисциплины труда в единстве двух ее сторон представляет характеристику типа, способов и метода обеспечения взаимозависимости, взаимосвязи людей в процессе производства. Вместе с этим дисциплина труда может быть объектом управления и представляет собой элемент механизма управления трудом на разных уровнях хозяйствования.

Дисциплина труда — сложное понятие, включающее трудовую, производственную, технологическую, плановую, государственную дисциплину и другие ее виды. Под трудовой дисциплиной понимается и совокупность экономических отношений, и поведение работников в производственном процессе, отражающее их отношение к труду, к средствам производства, к месту приложения труда, к рабочему месту; степень соответствия поведения работающих требованиям внутреннего распорядка дня, социально-экономическим требованиям общественного производства. Показателями состояния трудовой дисциплины являются регулярность и всеобщность участия в труде, степень добросовестности, ответственности, активности в труде, участие в управлении производством, а также характер взаимоотношений с участниками производства (с администрацией, в коллективе), повышение квалификации, образовательного уровня, соответствие поведения работников нормам и требованиям трудового права. Таким образом, трудовая дисциплина имеет не только производственно-техническое, социально-экономическое, но и социальное содержание.

Требования к трудовой дисциплине и методам ее поддержания меняются по мере экономического и социального развития общественного производства и общества в целом, его трудовых коллективов и личностей. На современном этапе на первый план выдвигаются показатели, определяющие не столько формальное соблюдение правил и требований, сколько показатели, характеризующие во все большей степени так называемую самодисциплину труда, степень сознательности, активности, ответственности в труде, повышение качества труда, превращение трудовой дисциплины во все более важную сторону социалистического образа жизни. «Неотъемлемая черта коммунистического уклада жизни, — говорится в Программе КПСС, — высокий уровень сознательности, общественной активности, дисциплины и самодисциплины членов общества, при котором соблюдение единых общепринятых правил коммунистического общежития превратится во внутреннюю потребность и привычку каждого человека» (3, с. 4).

Трудовая дисциплина как подсистема дисциплины труда, как объект управления в системе управления трудом является объектом экономической и социальной политики партии, целенаправленной деятельности отраслевых и территориальных органов управления, отдельных трудовых коллективов, а также профсоюзных и других общественных организаций трудящихся. Степень соответствия деятельности по экономическому и социальному управлению трудовой дисциплиной объективным требованиям общественного производства и интересам общества, коллективов и личностей определяет экономическую и социальную эффективность трудовой дисциплины.

Экономическая эффективность трудовой дисциплины характеризует степень использования рабочего времени, рабочей силы, средств производства, качество труда; уровень занятости трудовых ресурсов в общественном производстве; темпы роста производительности труда в зависимости от состояния трудовой дисциплины, экономию живого и ове-

ществленного труда; степень подвижности и устойчивости, текучести кадров; выполнение норм выработки, государственного плана; уровень развития производственной активности.

Социальная эффективность трудовой дисциплины характеризует степень соответствия поведения людей требованиям социалистического характера труда, социалистических взаимоотношений в коллективе и с администрацией, степень развития социалистического и коммунистического отношения к труду, социальную активность, степень соответствия поведения моральным, правовым нормам общества и коллектива.

Укрепление трудовой дисциплины, изменение ее характера — закономерность социалистического труда, обусловленная многими объективными и субъективными условиями и причинами. Это и определенный объективный прогрессивный процесс диалектического развития дисциплины труда в единстве ее сторон, элементов; это и результат сознательной целенаправленной деятельности общества, коллектива и личности по укреплению дисциплины труда, управления ею на основе учета требований и уровня развития общественного производства, производственных и других общественных отношений базиса и надстройки. Это и набор приемов, методов, способов по организации, учету, стимулированию работы по укреплению трудовой дисциплины, определенный хозяйственный механизм управления ею на разных уровнях хозяйствования, дополненный определенной системой воспитания, подготовки кадров, организации социальной инфраструктуры.

Уровень трудовой дисциплины при социализме прямо или косвенно зависит от технического уровня и организации, условий производства и труда; от уровня планирования; материального и морального стимулирования; от культурно-технического, образовательного уровня трудящихся; организации системы учета, контроля и хранения материальных ценностей; от уровня и содержания работы с кадрами, в частности, от специфической работы по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, достижению сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов в отраслевом и территориальном аспектах; от организации социалистического соревнования и развития других форм производственной и общественной активности. В значительной степени состояние трудовой дисциплины зависит от состояния других элементов дисциплины труда (плановой, государственной, технологической, договорной, производственной) и в свою очередь оказывает обратное влияние на них.

Хотя общей тенденцией развития народного хозяйства, экономических отношений является укрепление трудовой дисциплины, тем не менее требования к дисциплине труда, в том числе и к трудовой, возрастают, качественно меняются. Это обусловлено укрупнением и усложнением общественного производства, возрастанием ущерба от ее нарушений, новыми требованиями к качеству труда, рабочей силе, ускорением научно-технического прогресса.

Ущерб от нарушения трудовой дисциплины проявляется в виде ущерба от потерь рабочего времени, ущерба от возрастания абсолютных и относительных размеров текучести кадров вследствие увольнений из-за нарушений трудовой дисциплины, ухудшения использования средств производства, снижения производственной активности трудящихся, ущерба, наносимого социальному развитию общества, трудовых коллективов и личностей. Уволенные нарушители дисциплины, по данным НИИТруда, при перемене места работы в среднем не работают примерно 100 дней. Эти потери в 1,5 раза превышают учетные потери рабочего времени из-за прогулов в промышленности страны.

Анализ статистических данных о состоянии трудовой дисциплины в промышленности, строительстве страны и Литовской ССР свидетельствует о том, что в 70-е годы происходило относительное, а в строи-

тельстве и абсолютное сокращение численности прогульщиков, потерь рабочего времени из-за прогулов. Однако состояние трудовой дисциплины в строительстве было примерно в 2 раза хуже, чем в промышленности.

В конце 70-х годов темпы сокращения потерь рабочего времени из-за прогулов и численности прогульщиков снизились, стабилизировались, и в то же время повысилось экономическое значение экономии рабочего времени. Курс на ускорение интенсификации общественного производства, экономического и социального развития общества и трудовых коллективов, возрастание дефицита трудовых ресурсов потребовали принятия новых мер по укреплению трудовой дисциплины. Это выразилось в принятии нового постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» в декабре 1979 г., в котором была намечена комплексная система мер по укреплению трудовой дисциплины.

С 1981 г. стало происходить абсолютное и относительное сокращение числа прогулов, частоты прогулов на одного прогульщика, ускорилось сокращение потерь рабочего времени.

Анализ материалов промышленности Литовской ССР свидетельствует, что в 1984 г. потери рабочего времени из-за прогулов сократились почти в 2 раза по сравнению с 1970 г., и темпы их сокращения в последние годы ускорились.

Вместе с этим данные свидетельствуют, что прогульщики, несмотря на абсолютное и относительное сокращение их численности, являются довольно устойчивой группой, и их поведение сравнительно мало меняется. Многие из них часто нарушают трудовую дисциплину, и потери рабочего времени из-за прогулов на каждого из них многократно превышают средние показатели на одного рабочего. Экономический ущерб от прогулов на одного прогульщика растет. При этом следует иметь в виду, что по расчетам прогулы и другие нарушения дисциплины вызывают и внутрисменные простои, которые составляют примерно 8—10%.

По данным учета, в промышленности Литовской ССР состояние трудовой дисциплины лучше, чем в промышленности страны, но здесь наблюдаются те же тенденции в развитии трудовой дисциплины и в текучести кадров. Это свидетельствует как об эффективности принятия общих мер по укреплению трудовой дисциплины, так и о наличии общих причин ее нарушения. Вместе с этим повсеместно растет так называемая текучесть кадров, т. е. абсолютно и относительно увеличивается число уволенных за нарушения трудовой дисциплины. Как свидетельствует практика, многие предприятия идут по пути увольнения нарушителей, не принимая других мер по укреплению дисциплины. Этот путь является малодейственным в деле перевоспитания недисциплинированных работников, ведет к большим потерям рабочего времени, так как прогульщики и другие нарушители трудовой дисциплины в среднем в 3 раза дольше трудоустраиваются и быстро опять увольняются. Потеря же одной минуты рабочего времени в масштабах производства страны в настоящее время соответствует потерям результатов труда 200 тыс. человек в течение дня (4, с. 57).

В 1983 г. были приняты постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» и постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины», в соответствии с которыми повышается ответственность руководителей трудовых коллективов, трудящихся, партийных и других общественных организаций, государственных органов за состояние дисциплины труда, организацию достоверного учета потерь рабочего времени. По-

ставлены задачи создания экономических и организационных условий бесперебойной и высокопроизводительной работы трудовых коллективов, условий для поощрения добросовестных работников и повышения ответственности нарушителей дисциплины труда, повышения роли местных органов по труду и бюро по трудоустройству населения в деле рационального использования трудовых ресурсов, укрепления дисциплины и сокращения текучести кадров.

Действенность новых постановлений проявилась в 1984 и 1985 гг. Это выразилось и в улучшении состояния трудовой дисциплины, и в значительной эффективности некоторых мер. Так, определенный результат был получен от уменьшения очередного отпуска на число дней прогулов. По данным НИИТруда таким образом в 1984 г. удалось компенсировать 50—70% потерь рабочего времени из-за прогулов.

Важной и эффективной мерой по укреплению трудовой дисциплины является работа по борьбе с пьянством и алкоголизмом. По некоторым данным, от 5 до 25% рабочих нарушают трудовую дисциплину и общественный порядок на почве злоупотребления алкоголем (5, с. 53). По данным опросов, 11% взрослого населения (среди мужчин — 20,6%) употребляет алкоголь несколько раз в неделю, 19% (среди мужчин — 31%) — не менее 1 раза в неделю (5, с. 51). Чаше других злоупотребляют алкоголем работники материального производства. Комплексная работа по укреплению трудовой дисциплины обязательно должна включать меры по борьбе с пьянством не только работающих, но и подростков, пенсионеров, мужчин, женщин.

Важным направлением по укреплению дисциплины труда является работа по повышению уровня механизации труда, улучшению организации и условий труда, развитию системы материального поощрения. На предприятиях с относительно неблагоприятными условиями труда, большими потерями рабочего времени продолжается ухудшение состояния трудовой дисциплины, растет текучесть кадров. Результаты многих исследований свидетельствуют о довольно тесной связи между дисциплиной труда и технологической спецификой производства: как правило, нарушителей трудовой дисциплины больше среди рабочих, занятых тяжелым физическим трудом (6, с. 140). Тяжелый физический труд является обычно малоквалифицированным, малосодержательным, что отрицательно сказывается на мотивации труда. Поэтому выполнение программ интенсификации производства, сокращения ручного труда, аттестации рабочих мест — объективная предпосылка укрепления дисциплины труда.

Замечено и другое: чем больше потери рабочего времени по не зависящим от рабочих причинам, тем больше и потери рабочего времени, зависящие от поведения рабочих. При высокой организации рабочего процесса нарушения дисциплины выступают как отклонения от нормы. Их замечают, обсуждают, они вызывают потери в зарплате, особенно в условиях бригадной организации труда.

Материалы анализа свидетельствуют, что динамика потерь рабочего времени вследствие прогулов и текучести кадров, как правило, совпадает как по годам, так и по отраслям приложения труда. За 1970—1984 гг. потери рабочего времени в расчете на одного рабочего промышленности Литовской ССР сократились в 3,6 раза, потери от прогулов — в 1,96 раза, уровень текучести рабочих кадров снизился в 1,62 раза. Совершенствование материально-технического снабжения, организации производства и труда, учета потерь рабочего времени — важное условие повышения эффективности труда и укрепления дисциплины труда.

В числе различных форм воздействия на работника заметную роль играют распределительные отношения, состояние нормирования, тесно увязанные с контролем за результатами труда. На ряде предприятий жесточайший контроль за использованием рабочего времени, состоянием

трудоу дисциплины в разных ее проявлениях, что способствует укреплению дисциплины, сокращению потерь рабочего времени. На одном из львовских предприятий контроль за состоянием трудовой дисциплины, порядка и организованности осуществляется с помощью автоматической системы контроля исполнения документов (АСКИД). Выполнение задания учитывается с помощью коэффициента исполнительности, от величины которого зависит размер премий. Используется и система комплексной оценки результатов деятельности (КОРД) (7, с. 174). Автоматическая система учета использования рабочего времени функционирует на Вильнюсском заводе электросварочного оборудования. По наблюдениям, на этом предприятии в бригадах число прогулов уменьшилось примерно в 2 раза, целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени — в 1,5—3 раза.

В промышленности Литовской ССР в 1984 г. в бригадах работало 72,9% рабочих, или в 1,5 раза больше, чем в 1980 г. Хотя состояние трудовой дисциплины и улучшилось за эти годы, однако далеко не все возможности бригадной организации труда были использованы. По мнению работников НИИТруда, нужна целостная система управления использованием рабочего времени, его учета, особенно учета внутрисменных простоев, потерь из-за прогулов. Общественному учету должны подлежать все потери продолжительностью свыше 5 минут (а в условиях работы на конвейере, поточных линиях — свыше 1 минуты), независимо от причин. Необходимо повысить роль самих рабочих в выявлении и устранении потерь рабочего времени, чаще производить самофотографии рабочего дня. На предприятиях нет отчетности о потерях рабочего времени работников, отсутствующих свыше 3 часов на работе, а по постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» к отсутствующим на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин необходимо применять те же меры ответственности, которые установлены за прогул (8, с. 7).

Одной из действенных мер воздействия на нарушителей дисциплины является установление соответствующих компенсаций (материальные компенсации, отработки, вычет из дней отпуска дней прогулов, перевод на нижеоплачиваемую работу или более низкую должность сроком до 3 месяцев и др.). Так, введенная в промышленности Литовской ССР в 1984 г. практика отработки неявок привела к сокращению почти в 2 раза потерь времени из-за неявок с разрешения администрации по сравнению с 1980 г.

Обследования, проведенные Госкомтруда Литовской ССР на некоторых промышленных предприятиях республики летом 1985 г., свидетельствуют, что 2/3 нарушителей дисциплины были лишены премий, 40% прогульщиков сократили очередные отпуска на число дней прогула, к 40% нарушителей применили меры административного воздействия, к 30% — меры общественного воздействия, 14% было уволено.

Передовые предприятия страны и республики выступают с инициативой не увольнять, а перевоспитывать своими силами нарушителей дисциплины. Большой опыт по укреплению дисциплины труда накоплен на Вильнюсском заводе сверл, Паневежском заводе точной механики, Каунасском заводе искусственного волокна им. 50-летия Октября и на других предприятиях.

Деятельность по укреплению трудовой дисциплины предполагает, с одной стороны, работу по предупреждению нарушений, с другой — повышение эффективности мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Эта работа требует комплексного, системного подхода, научного управления дисциплиной труда на разных уровнях хозяйствования. В годы одиннадцатой пятилетки значительно активнее в деле укрепления трудовой дисциплины и сокращения потерь рабочего времени уча-

ствовали не только предприятия, общественные организации, но и министерства, ведомства, местные и республиканские органы по труду.

На XXVII съезде КПСС в числе важнейших резервов развития экономики было выделено укрепление дисциплины труда, преодоление беспхозяйственности (2, с. 4). Мобилизация этого резерва требует большой комплексной работы на разных уровнях хозяйствования, строгого соблюдения и выполнения постановлений ЦК КПСС, Советского правительства по вопросам укрепления дисциплины труда, а также углубления научных разработок и подготовки практических рекомендаций по управлению дисциплиной труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ленин В. И. Государство и революция.— Полн. собр. соч., т. 33.
2. Политический доклад ЦК КПСС XXVII съезду КПСС. Доклад Генерального секретаря ЦК КПСС товарища Горбачева М. С. 25 февраля 1986 г.— Правда, 1986, 26 февраля.
3. Программа КПСС. Новая редакция. Принята XXVII съездом КПСС.— Правда, 1986, 7 марта.
4. Что дает народному хозяйству экономия двух дней.— Коммунист, Вильнюс, 1985, № 3.
5. Занграев Г. Г. Алкогольная ситуация — объект профилактического воздействия.— Социологические исследования, 1985, № 4.
6. Бритвин В. Г. Производственно-техническая среда предприятия и поведение работника.— Социологические исследования, 1982, № 2.
7. Пинзенник В. М. Дисциплина труда как объект социального управления.— Социологические исследования, 1985, № 4.
8. В ЦК КПСС, Совете Министров СССР и ВЦСПС.— Социалистический труд, 1983, № 10.

Каунасский политехнический
институт им. А. Снечука
Кафедра политической экономии

Редколлегин вручено
в сентябре 1985 г.