

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛИЗМА

Г ЛЮЛЬЧЕНКО

Продвижение советского общества по пути совершенствования социализма характеризуется усилением взаимодействия всех факторов общественного развития, всех сторон жизни общества, появлением качественных изменений в системе общественного производства, ускорением экономического и социального развития. «Главным двигателем прогресса, его душой был, есть и остается человек», — говорил М. С. Горбачев на XXVII съезде КПСС» (4, с. 8).

Социалистическое общество — это общество людей труда. В таком обществе, как предвидел К. Маркс, политическая экономия труда одерживает победу над политической экономией собственности, политическая экономия рабочего класса — над политической экономией буржуазии (1, с. 9). Политическая экономия нового строя направлена прежде всего на изучение отношений, в конечном счете связанных с общественным трудом, человеком труда, с его активизацией в общественном производстве и обществе, его потребностями, интересами, его гармоничным и всесторонним развитием, превращением ассоциированных тружеников в подлинных хозяев общественного производства, богатства общества.

XXVII съезд КПСС разработал программу ускорения экономического и социального развития общества, в которой одно из ведущих мест занимает концепция человеческого фактора. Ее реализация предполагает не только ускорение научно-технического прогресса, совершенствование хозяйственного механизма, развитие людей труда как первой производительной силы общества, но и активизацию трудящихся как носителей и участников производственных и других общественных отношений, усиление внимания во всех сферах деятельности к социальной стороне производства, технического прогресса, глубокие преобразования в сфере труда, жизни и быта трудящихся, отход от технократических подходов к этим вопросам.

Хотя в 70—80-е годы значительно активизировались исследования социально-экономических проблем общественного труда, воспроизводства трудовых ресурсов в нашей стране, в том числе и в Литовской ССР, некоторые методологические, теоретические и практические их аспекты ждут своего решения, особенно в свете решений XXVII съезда КПСС, XIX съезда КП Литвы, Программы КПСС в новой редакции. В научной литературе не достигнуто единства мнений по таким вопросам, как классификация понятий и категорий труда; характеристика общих и специфических закономерностей развития общественного труда; влияние НТР на содержание и характер труда; потребности, связанные с трудовой деятельностью; структура и взаимодействие экономических законов, выражающих отношения по поводу участия людей в труде (5, с. 7—8). Недостаточно разработаны теоретические вопросы воплощения принципа «от каждого по способностям», определения качества труда,

рабочей силы, трудового потенциала, сбалансированности рабочих мест и работников, воздействия научно-технического прогресса на воспроизводство трудовых ресурсов, что сдерживает развитие системы управления трудом, повышение его эффективности.

Дискуссионная и недостаточно разработанная проблема — так называемые трудовые отношения людей. В данной статье ставится задача раскрыть содержание категории «трудовые отношения», определить ее место в системе общественного производства, производственных отношений социализма, охарактеризовать некоторые направления их совершенствования на уровне трудового коллектива на основе проведенных исследований, в свете решений XXVII съезда КПСС.

Термин «трудовые отношения» использовался в трудах основоположников марксизма-ленинизма, о чем будет сказано ниже. Тем не менее в советской экономической литературе он применяется сравнительно редко, в разном толковании, его содержание раскрывается недостаточно или совсем не раскрывается. Наиболее часто термин «трудовые отношения» используется в юридической литературе (11, с. 341). Однако трудовые отношения характеризуются, во-первых, как индивидуальные трудовые правовые отношения между работниками и предприятиями, организациями по поводу условий применения труда; во-вторых, как коллективно-трудовые правовые отношения относительно организации трудовой деятельности, регулирования условий труда, социалистического соревнования, жилищно-бытового и культурного обслуживания и т. п.; в-третьих, структура и содержание трудовых правовых отношений отражают отношения преимущественно на уровне предприятия; в-четвертых, правовая характеристика трудовых отношений по их объектам хотя и совпадает в известной мере с встречающимися в экономической литературе характеристиками, но не дает представления о трудовых отношениях на уровне общества, не может быть признана полным отражением в правовой форме их социально-экономического содержания.

В экономической литературе нередко понятие «трудовые отношения» используется в правовом, технико-экономическом, организационном аспектах, хотя в последние годы значительно возрос интерес к их социально-экономическому содержанию, политико-экономической трактовке. Среди различных взглядов советских экономистов по вопросу социально-экономического содержания трудовых отношений все же можно выделить некоторые направления. Одни трудовые отношения отождествляют с общественной формой труда, со всеми отношениями людей по поводу их участия в общественном труде; другие, хотя и считают трудовые отношения составной частью производственных отношений, но не раскрывают их содержания, структуры. Нередко трудовые отношения трактуются расширительно, в них включаются отношения производства и распределения материальных благ. Так, в книге «Система управления трудом в развитом социалистическом обществе» отмечается, что «главным содержанием трудовых отношений при социализме являются отношения, непосредственно связанные с установлением сфер приложения и меры участия каждого в общественном труде и определением меры вознаграждения за этот труд» (8, с. 10). Далее здесь утверждается, что трудовые отношения являются отношениями людей по их участию в общественном труде, но последние не раскрываются как объект управления, что, видимо, затрудняет выявление основных направлений управления ими (8, с. 20). Во втором издании этой книги трудовые отношения как отношения людей по их участию в труде выдвигаются в качестве подсистемы в системе управления трудом, ее объекта наряду с трудом как целесообразной деятельностью, развитием человека труда и трудовых коллективов, расширенным воспроизводством рабочей силы (9, с. 9). Наиболее серьезной попыткой политико-экономического анализа трудовых отношений является работа «Труд и трудовые отноше-

ния» (10). Здесь трудовые отношения рассматриваются как составная часть общественной формы способа труда, как производственные отношения, имеющие исторический, объективный характер. «Способ труда,— утверждают авторы,— определяет необходимость образования системы трудовых отношений и в то же время определяет известное отношение к труду как одну из предпосылок реализации этой необходимости в практической деятельности людей» (10, с. 82). Авторы пришли к выводу, что система трудовых отношений как общественно-экономическая форма способа общественного труда, как его общественное устройство представлена следующими элементами: отношения людей по поводу их участия в необходимом и прибавочном продукте (основное отношение); отношения людей по поводу распределения факторов производства и способа их соединения; отношения людей по поводу управления трудом, определения целей и результатов процесса труда, координации технологических связей, определения и реализации перспектив преобразования способа труда (10, с. 92—97). Как видно из изложенного, трудовые отношения рассматриваются, главным образом, как отношения на уровне общества, как отношения людей преимущественно в сфере материального производства. Трудовые отношения, по мнению авторов, почти не включают отношения по поводу характера труда, а сами являются их основой. Они включают отношения собственности на факторы производства, их распределения. Трудовые отношения здесь характеризуются как «своеобразное ядро всех экономических отношений» (10, с. 92). Отношение к труду рассматривается вне трудовых отношений как категория, непосредственно связанная со способом труда, воздействующая на трудовые отношения и означающая необходимость объективно обусловленной оценки процесса труда всеми членами данного общества (10, с. 81). Многие из этих идей развиваются и в статье В. Борисова «Способ труда и трудовые отношения» (6).

Некоторые авторы, признавая социально-экономическое содержание трудовых отношений, считают, что они имеют две стороны — производственно-техническую и социально-экономическую, которая является главной (12, с. 29). Другие в состав трудовых отношений включают и социально-психологические отношения. Таким образом, цельного и полного, четкого представления о трудовых отношениях как социально-экономической категории и их месте в системе производственных отношений в советской экономической литературе нет. Это, очевидно, является следствием как недостаточной разработанности методологических и теоретических основ общественного труда, так и сложности, комплексности трудовых отношений.

Вопрос о трудовых отношениях как экономической категории и ее месте в системе производственных отношений предполагает раскрытие содержания, структуры таких категорий, как общественная форма труда, отношения по поводу участия людей в общественном труде, характер, содержание, условия труда во взаимосвязи со способом труда, относительно которых продолжается острая дискуссия в экономической, философской литературе. Нередко при этом отождествляются все производственные отношения с отношениями людей по поводу их участия в общественном труде (12, с. 41). Несомненно, что отношения по поводу участия людей в общественном труде, общественная форма труда относятся к сущностным отношениям, тесно связанным с отношениями собственности на средства производства, произведенный продукт, с отношениями по поводу формы производимого продукта, движения, направленности, организации общественного производства, воспроизводства трудовых ресурсов, распределения, потребления материальных благ. В любом обществе труд и связанные с ним отношения играют важную, определяющую роль, но лишь в условиях социализма они становятся ясными, незамаскированными, охватывают практически все трудоспо-

собное население, приобретают принципиально новые черты, неизмеримо возрастает их экономическая и социальная значимость в обществе, в жизни трудовых коллективов, личностей. Однако это не значит, что в методологическом плане не следует выделять отношения, непосредственно связанные с трудовой деятельностью людей, их участием в труде в системе производственных отношений. Вычленение отношений по поводу общественной формы труда, участия людей в труде позволяя установить их специфическое содержание, структуру, формы проявления, субординацию, связи с экономическими законами, тенденции, закономерности развития, обуславливающие их факторы, что, в свою очередь, способствует повышению уровня управления ими, их эффективности. Общественная форма труда тесно связана с характером труда, но, на наш взгляд, характеризует прежде всего уровень, степень, формы обобществления труда, является социальной предпосылкой и результатом отношений людей по их участию в труде. Она непосредственно обусловлена достигнутым уровнем развития производительных сил, отношениями собственности на средства производства. Общественная собственность определяет формирование общественного труда, планомерно организованного в масштабах общества, открывает простор и придает новый характер развитию реального обобществления труда, планировки и разделения труда, служит основой для возникновения новых отношений по поводу участия людей в труде, нового характера труда и в свою очередь утверждается и развивается на базе функционирования ассоциированного труда. «Отношение к собственности формируется, прежде всего, теми реальными условиями, в которые поставлен человек, возможностями его влияния на организацию производства, распределение и использование результатов труда», — говорил М. С. Горбачев на XXVII съезде КПСС (4, с. 9).

Отношения по поводу участия людей в общественном труде, на наш взгляд, включают так называемые трудовые отношения, но не ограничиваются ими, представляют более широкую совокупность отношений, охватывающих отношения труда во всех фазах общественного производства, в том числе и отношения воспроизводства трудовых ресурсов.

К. Маркс, анализируя проблемы отчужденного труда в работе «Экономически-философские рукописи 1844 года» (2), отмечал, что сущность трудовых отношений заключается в «отношении рабочего к производству» (2, с. 90). При этом К. Маркс подчеркивал, что в капиталистическом обществе рабочий отчужден не только от производимых продуктов, средств производства. Это отчуждение проявляется «и в самом акте производства, в самой производственной деятельности» и означает, что труд для рабочего является чем-то внешним, что рабочий в своем труде не утверждает себя, а отрицает, не развивает свою физическую и духовную энергию, а изнуряет себя. Его труд не добровольный, а вынужденный, принудительный. Труд для рабочего не удовлетворение потребности в труде, а только средство удовлетворения других потребностей. Внешний характер труда проявляется в том, что этот труд принадлежит не ему, а другому (2, с. 91). Отношение рабочего к своей деятельности как к чему-то чуждому характеризует «самоотчуждение» в труде. Отчуждение в труде также означает, что жизнедеятельность, сознательное существование человека превращается в средство поддержания своего существования, а самодеятельность, свободная деятельность принадежится до степени простого средства физического существования. Отчуждение в труде порождает и взаимоотношение людей, особое отношение других людей к производству рабочего и его отношение к другим людям, отчуждение от их труда и предмета труда. Отчуждение труда, являясь порождением отношений частной собственности, в свою очередь их воспроизводит. Отношения труда и собственности на средства производства, считал К. Маркс, определяют сущность

отношений в обществе, находят в них свое определенное развернутое выражение и сами тесно взаимосвязаны. Эти идеи получили дальнейшее развитие в последующих работах основоположников марксизма-ленинизма, и прежде всего в первом томе «Капитала». Здесь К. Маркс раскрывает двойственный характер труда как процесса создания потребительной стоимости и процесса, совершающегося в специфических условиях капиталистического производства, т. е. процесса создания и уведения стоимости, производства прибавочной стоимости, процесса эксплуатации рабочего класса, в котором рабочий работает под контролем капиталиста, а продукт труда составляет собственность капиталиста. Здесь подробно раскрывается и система трудовых отношений капитализма в сфере производства как отношений эксплуатации, отчуждения и самоотчуждения, необходимого и прибавочного времени, рабочего дня, капиталистического применения машин, занятости и безработицы; показывается неизбежность усиления противоречий между факторами производства, трудом и капиталом, обобществления производства; этот анализ доводится до выявления исторической тенденции капиталистического накопления.

Из изложенного можно сделать следующие выводы: К. Маркс разделял отношения собственности на средства производства, произведенный продукт и трудовые отношения, хотя и видел их тесную взаимозависимость; критерием разграничения этих отношений, видимо, является специфика объектов, субъектов и сферы этих отношений; К. Маркс трудовые отношения относил к сфере непосредственного труда, фазе производства и различал в них объекты и субъекты отношений. Главным объектом трудовых отношений он считал отношение рабочего, личного фактора производства, к производству, которое проявляется в отношении к труду как к средству существования, как к сфере проявления самостоятельности, самовыражения, самоутверждения, развития человека труда; в отношении рабочих к социальной природе труда (на кого человек трудится), в отношении к другим участникам труда и трудовых отношений и в обратном отношении последних к труду данных индивидов; в отношении работников к условиям потребления их рабочей силы. Субъектами трудовых отношений являются трудящиеся (а при капитализме и капиталисты), их социальные группы, совокупный работник в лице трудовых коллективов, других объединений трудящихся вплоть до общества в целом. Главной чертой трудовых отношений при капитализме является отчуждение в труде, проявляющееся в разных явлениях, формах, во всех элементах трудовых отношений, связанное с отчуждением факторов производства, продукта труда.

Исходя из марксовской методологии анализа трудовых отношений, мы сделали попытку раскрыть их содержание, специфику в условиях социалистического производства, выявить их место в системе производственных отношений. На наш взгляд, трудовые отношения складываются на разных уровнях общественного производства: на уровне общества, отрасли, региона, трудовых коллективов и их подразделений вплоть до рабочего места. Трудовые отношения общества выражают существенные связи между индивидами, коллективами, социальными группами и обществом по поводу формирования и реализации социально-экономических условий применения рабочей силы непосредственно в общественном производстве, характера участия трудящихся в процессе труда. Это отношения по поводу условий, целей, масштабов, характера, форм и методов привлечения людей к участию в общественном труде, их соединения со средствами производства, размещения и перераспределения их в общественном производстве. Это отношения и по поводу социально-экономических условий потребления рабочей силы, ее развития, необходимого и прибавочного труда, формирования и реализации отношения к труду, к производству, стимулов труда. Трудовые отноше-

ния на уровне общества в значительной степени являются формой реализации характера труда, выражают некоторые социально-экономические черты кооперации, разделения труда, но не включают те отношения по поводу труда и его результатов, которые складываются за пределами сферы применения труда. В частности, они, на наш взгляд, как социально-экономическая категория не включают отношения распределения материальных благ, некоторые процессы воспроизводства рабочей силы, а также технологические, организационные, технико-экономические, социально-психологические отношения. Трудовые отношения связаны и частично включают отношения по поводу общественной формы труда, а в значительной мере — отношения по поводу участия людей в труде, складывающиеся непосредственно в сфере труда. Критериями выделения трудовых отношений в системе производственных отношений являются: сфера трудовой деятельности, человек труда, трудовой коллектив, совокупный работник, специфические объекты трудовых отношений.

Трудовые отношения социализма на уровне общества характеризуют отношения по поводу способов, форм и методов превращения ассоциированных трудоспособных собственников средств производства в ассоциированных тружеников, соединения факторов производства, обеспечения полной и рациональной занятости трудоспособного населения, т. е. реализации всеобщности труда. Кроме этого, они включают отношения по поводу участия трудящихся в необходимом и прибавочном труде, в труде на себя и общество, развития и реализации потребности в труде, новых стимулов труда, формирования нового отношения к труду, преодоления остатков самоотчуждения в труде, превращения работников в подлинных хозяев производства, повышения их роли в управлении трудом, производством. Важным объектом трудовых отношений является становление и развитие отношений коллективизма, взаимной помощи и поддержки в труде, производственной активности, социалистической соревнования; укрепление и развитие социалистической дисциплины труда, обеспечение всестороннего развития и полного использования человеческого фактора в труде, повышение социальной экономической эффективности общественного труда; улучшение условий потребления рабочей силы. Если при капитализме общая форма и главная черта трудовых отношений — отчуждение в труде, капиталистическая эксплуатация, обострение противоречия между трудом и капиталом, а результат этого — усиление господства капитала, ухудшение условий применения труда, то при социализме основным является становление труда как первой жизненной потребности, коллективистская форма трудовых отношений, направленных в конечном счете на развитие общественной формы свободного труда, формирование коммунистического характера труда, укрепление и развитие общественной собственности на средства производства, развитие производства в интересах тружеников, достижение высшей производительности, эффективности труда и мирового уровня качества результатов труда, всестороннее развитие членов общества.

В экономической литературе постоянно обсуждаются вопросы соотношения характера, содержания и условий труда, их место в общественном производстве. При этом одни авторы категорически противопоставляют в методологическом плане эти категории, другие — смешивают, объединяют; третьи, и в последнее время все чаще, пишут как об обособленности, так и об усилении взаимовлияния этих категорий. Несомненно, что категории содержания и условий труда в значительной степени характеризуют способ труда, связаны с его материально-вещественной и организационной основой, а в ряде случаев — с социально-психологическими, социально-физиологическими факторами и отношениями. Вместе с этим нельзя не видеть, что многие черты характера

труда, трудовых отношений во многом зависят от социальной направленности условий применения достижений науки и техники, содержания и условий труда, уровня их развития. С другой стороны, характер труда и его общественная форма, трудовые отношения обуславливают направленность социальных последствий применения машин, новой техники и технологии, изменения содержания и условий труда. Социалистическому труду должны быть присущи специфические содержание и условия труда. На наш взгляд, трудовые отношения, включая отношения по поводу применения труда, предполагают и отношения по поводу социальной направленности технического прогресса, содержания и условий труда, в том числе формирования творческого содержания труда, повышения его привлекательности, сокращения применения ручного малоквалифицированного, тяжелого труда, труда во вредных условиях, регулирования социально-экономических последствий научно-технического прогресса в сфере труда. На эти вопросы было обращено особое внимание на XXVII съезде КПСС, XIX съезде КП Литвы; по ним были приняты соответствующие решения. Основную роль в глубоких преобразованиях труда, как отмечал М. С. Горбачев в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду КПСС, «... призвана сыграть техническая реконструкция народного хозяйства — механизация, автоматизация, компьютеризация и роботизация, которая... должна иметь четкую социальную направленность» (4, с. 11). Ускорение технического прогресса, совершенствование организации труда и производства должны быть направлены и на оздоровление, улучшение условий труда, стирание существенных различий, усиление социальной однородности условий применения труда в разных отраслях, регионах, на предприятиях. В первую очередь, как наметил XXVII съезд КПСС, будут сокращаться тяжелые, монотонные работы, до 2000 г. более чем вдвое уменьшится доля ручного труда, свыше 20 млн. человек будет высвобождено из сферы малоквалифицированного труда, что позволит сделать его более привлекательным, приносящим удовлетворение, более эффективным. Вместе с этим возрастет значение и отношений по переподготовке, перераспределению трудовых ресурсов в сфере труда; повысится значимость отношений по использованию работников по их способностям, знаниям, квалификации, по регулированию и использованию рабочего и свободного времени, производительности и интенсивности труда, по формированию способности к социалистическому и коммунистическому труду и др. Все это в значительной мере является также объектом трудовых отношений на разных уровнях хозяйствования.

Несомненно, что категория трудовых отношений — комплексная, имеющая не только социально-экономическое, но и технико-экономическое, социальное содержание, в соответствии с которым формируются различные функции трудовых отношений, среди которых главными, определяющими являются социально-экономические функции. Все стороны и функции трудовых отношений тесно взаимосвязаны, взаимозависимы, и необходима специальная работа по обеспечению их соответствия на разных уровнях управления. Возникновение несоответствия между ними чревато многими экономическими и социальными последствиями.

Важное место в системе трудовых отношений занимают отношения на уровне трудового производственного коллектива — предприятия, объединения. Социалистическое предприятие — сфера, где непосредственно соединяются факторы производства, совершается трудовая деятельность, трудящиеся реализуют себя как ассоциированные собственники средств производства и ассоциированные труженики, включаются непосредственно в трудовые и другие общественные отношения.

В условиях социализма повышается роль социалистического предприятия, трудового коллектива и его членов в экономической и соци-

альной жизни общественного производства, общества; тем самым возрастает и роль трудовых отношений и их регулирования на уровне предприятия. Трудовые отношения предприятия, с одной стороны, являются отражением, результатом и условием развития исторически определенных трудовых и других общественных отношений. С другой стороны, они имеют свою специфику в условиях, факторах, масштабах, формах своего проявления, методах и путях регулирования, объектах и субъектах отношений, функциях, целях. Трудовые отношения производственного коллектива выступают как форма реализации трудовых отношений общества в специфических условиях данного предприятия. Последние определяются спецификой отрасли, местоположения предприятия, достигнутым уровнем развития техники, экономики, производственной среды, социальной сферы, масштабами производства, количественными и качественными параметрами трудового коллектива, особенностями хозяйствования данного предприятия, а также внешними условиями его функционирования. В нашей стране насчитывается более 2,5 млн. трудовых коллективов, из них более 70% — производственные. Хотя происходит процесс сглаживания различий между ними, практически нет одинаковых коллективов, одинаковых предприятий, несмотря на наличие общих принципов их функционирования, общности целей, интересов. Это обуславливает необходимость, с одной стороны, формирования специфических трудовых отношений производственного коллектива как структурного звена в системе совокупного работника отрасли, региона, общества. С другой стороны, различия между предприятиями обуславливают необходимость формирования трудовых отношений каждого отдельного предприятия. Отсюда следует, что трудовые отношения данного коллектива являются формой проявления трудовых отношений общества с учетом специфики трудовых отношений отрасли, региона, а также производственного предприятия как структурного звена народного хозяйства. Вместе с этим они отражают специфику данного предприятия, коллектива и тем самым имеют свое индивидуальное содержание, свои функции, цели, задачи.

В новой Конституции СССР не только юридически закрепляется возросшая роль трудовых коллективов в обществе, в народном хозяйстве, но и определяются некоторые трудовые отношения, которые совместно с обществом должен регулировать трудовой коллектив. Среди последних — социалистическое соревнование, трудовая дисциплина, развитие нового отношения к труду, регулирование перераспределения, текучести кадров, повышение роли трудящихся в управлении производством, укрепление социалистических взаимоотношений в коллективе, усиление ответственности социалистических стимулов труда, подготовка условий для перерастания труда социалистического в труд коммунистический и др. В Законе о трудовых коллективах, принятом в 1983 г., определены полномочия, пути, формы и принципы участия трудовых коллективов и их членов в управлении обществом и предприятием, в регулировании трудовых и других общественных отношений. XXVII съезд КПСС определил основные направления совершенствования трудовых отношений на разных уровнях хозяйствования, и прежде всего на уровне производственного коллектива. Важные направления развития трудовых отношений — повышение заинтересованности и ответственности трудовых коллективов и их членов в лучшем использовании и приумножении общественного богатства; изыскание новых форм развития самоуправления, превращения трудящихся в подлинных хозяев производства, развития их производственной активности, социалистического соревнования; удовлетворение все возрастающей потребности работников в содержательном, творческом труде, в оздоровлении и улучшении условий труда; формирование сознательного творческого отношения к труду как к первейшему общественному долгу.

Проведенные в течение ряда лет кафедрой политической экономии КПИ исследования факторов и показателей отношения к труду, текущей и устойчивости кадров, трудовой дисциплины, условий труда, особенностей воспроизводства рабочей силы, трудовых ресурсов в промышленности, сельском хозяйстве Литовской ССР подтверждают насущную потребность комплексного, системного анализа трудовых отношений на уровне предприятий и других уровнях, их совершенствования в духе решений XXVII съезда КПСС. В ходе исследований нами было опрошено более 7 тыс. работающих рабочих, инженерно-технических работников, служащих, учеников разных отраслей промышленности, обработано несколько тысяч карточек и анкет уволенных и принятых работников, проанализированы результаты деятельности более 30 предприятий, а также статистические и другие материалы ряда министерств и ведомств республики (7, с. 96—102). Исследования подтверждают, что социалистический характер труда глубоко вошел в сознание людей, определяет их трудовое поведение и отношение к труду. Более $\frac{3}{4}$ опрошенных считают свой труд полезным обществу, удовлетворены его содержанием. Труд для $\frac{2}{3}$ опрошенных является не только средством к жизни, но и средством общения, поддержания товарищеских, дружеских отношений. Типичным в целом является положительный психологический климат в трудовых коллективах, удовлетворенность большинства работников взаимоотношениями в коллективе и с администрацией. Для многих положительным межличностным отношением — существенный фактор долготейшей работы на предприятии (особенно для ИТР, кадровых рабочих, женщин). Отношения в коллективе по значимости явились вторым субъективным фактором долготейшей работы. Вместе с этим выявилось, что формализм в работе с кадрами, недостаточный уровень управления трудовыми отношениями, и прежде всего работы по развитию трудовой и общественной активности, вовлечение работников в управление производством, особенно рабочих, женщин, снижает эффект труда, социальную активность. Выше $\frac{2}{5}$ опрошенных разных предприятий считают, что они не участвуют или не знают, участвуют ли в соревновании. Четыре пятых — девять десятых рабочих, более половины ИТР не участвуют в рационализаторской, изобретательской деятельности; подавляющее большинство опрошенных рабочих, более $\frac{1}{3}$ ИТР не участвуют в общественной работе. Недостаточна степень информированности работников о конечных результатах труда и их использовании. Так, более половины опрошенных рабочих деревообрабатывающих предприятий не знали, для каких целей используются фонды материального поощрения, социально-культурных нужд и жилищного строительства, как выполняется план социального развития коллектива и т. п.

Исследования показали, что важнейшими субъективными факторами потенциальной текучести на предприятиях являются степень удовлетворенности трудом (примерно на 70—90%), степень удовлетворенности профессией (примерно на 50—60%). Самые значительные факторы удовлетворенности трудом (здесь имеется в виду субъективная удовлетворенность трудом на данном предприятии) — удовлетворенность профессией (на 80—90%) и оплатой труда (на 60—70%). Немалое значение имеют условия, режим труда, организация труда и производства, участие в творческой трудовой деятельности и др. Так, примерно $\frac{2}{3}$ опрошенных работников легкой промышленности, $\frac{1}{3}$ работников деревообрабатывающей промышленности и лишь пятая—шестая часть работников консервной фабрики были полностью удовлетворены условиями труда. Почти половина работающих в неблагоприятных условиях, $\frac{2}{3}$ работающих при трехсменном режиме в легкой промышленности недовольны трудом и профессией на данном предприятии. Данные свидетельствуют, что неудовлетворенность жизненными условиями, в том числе

и оплатой труда, постепенно снижается, но среди недовольных высок уровень потенциальной текучести (их потенциальная текучесть почти в 4 раза выше, чем у тех, кто доволен оплатой труда). Среди жизненных условий, не удовлетворяющих работников, значительное место занимают жилищные условия.

Исследования позволяют сделать вывод, что общество и отдельные предприятия должны не только определять нормативные условия трудовой деятельности и ее стимулирования, но и учитывать силу их воздействия на сознание и поведение работников, знать сформированные, неформальные нормы, требования, стереотипы поведения, учитывать их при совершенствовании условий деятельности, так как они чаще всего обоснованы, реальны.

Анализ подтверждает, что по мере развития потребностей работников, повышения оплаты их труда возрастают другие требования к рабочему месту, месту приложения труда. Прежде всего растут требования к условиям, содержанию труда, возможностям трудиться по способностям, в соответствии с полученной специальностью, квалификацией, возможностям проявления инициативы, самостоятельности, социального роста, условиям удовлетворения социально-бытовых, социально-культурных потребностей, т. е. к производственной, социальной среде, инфраструктуре, к условиям самовыражения, самоутверждения в сфере труда, в трудовом коллективе, к характеру взаимоотношений в коллективе, более полной реализации принципа социальной справедливости. Это означает необходимость постоянной взаимосвязки, поддержания соответствия между разными функциями предприятия, трудовых отношений, их совершенствования на разных уровнях управления. Вместе с этим исследования показали, что нельзя не только недооценивать, но и переоценивать, абсолютизировать значение субъективных показателей отношения к труду, потенциальной текучести и устойчивости кадров, так как они зависят и от индивидуальных характеристик личностей, не всегда совпадают с общественно необходимыми потребностями, возможностями коллектива и общества. Мы разработали систему мер по регулированию движения, перераспределения, устойчивости и текучести кадров на уровне производственного коллектива, в основе которой лежат условия воспроизводства рабочей силы, трудовые отношения. Она свидетельствует о значительной роли предприятия, его возможностей в управлении трудом, регулировании трудовых отношений. Эти возможности еще более расширяются при переходе к новым методам хозяйствования и функционирования производственного коллектива, при реализации решений XXVII съезда КПСС по соответствующим вопросам. Интенсификация изучения трудовых отношений на разных уровнях хозяйствования повысит научный уровень управления трудом, что позволит полнее реализовать трудовой потенциал, преимущества общественного труда и будет способствовать ускорению экономического и социального развития общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. Учредительный манифест международного товарищества рабочих.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 16.
2. Маркс К. Экономические-философские рукописи 1844 года.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 42.
3. Резолюция XXVII съезда КПСС по Политическому докладу ЦК КПСС.— Правда, 1986, 6 марта.
4. Горбачев М. С. Политический доклад ЦК КПСС XXVII съезду КПСС.— Экономическая газета, 1986, № 10.
5. Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР.— М.: Политиздат, 1984.
6. Борисов В. Способ труда и трудовые отношения.— Экономические науки, 1977, № 8.

7. Люльченко Г. В. Некоторые результаты изучения отношения к труду.— В кн.: Эффективность труда в условиях перехода экономики на интенсивный путь развития. М.: Институт экономики АН СССР, 1983.
8. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе.— М.: Экономика, 1980.
9. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе.— М.: Экономика, 1983.
10. Труд и трудовые отношения.— Ярославль: Верхне-Волжское книжное издательство, 1976.
11. Трудовое право.— В кн.: БСЭ. 3-е изд., 1979, т. 15.
12. Общественная форма труда при социализме.— М.: Экономика; Будапешт: Изд-во Будапештского университета экономических наук им. К. Маркса, 1984.

Каунасский политехнический
институт им. А. Снечкуса
Кафедра политической экономии

Редколлегии вручено
в сентябре 1985 г.