

К теории современной организации труда

В статье анализируются отечественные и зарубежные подходы к теоретическим аспектам научной организации труда и концепции качества трудовой жизни в современных условиях. При этом обосновывается, что ни предмет, ни объект данных процессов не совпадают, и включение научной организации труда в концепцию качества трудовой жизни является не совсем оправданным действием. Автором формулируются предложения по внедрению НОТ работников, занятых на технологических процессах, действующих на цифровом оборудовании.

Ключевые понятия: организация труда, разделение и кооперация труда, качество трудовой жизни, глобализация, социальное партнерство, социально-трудовые отношения, коллективный договор.

Начиная с перехода Российской Федерации к рыночным отношениям, в экономике страны наблюдается снижение интереса к научной организации труда и организации труда вообще. Причин тому много. Возможно, что одна из них состоит в трудности осуществления комплекса мероприятий по совершенствованию организации труда, это, во-первых. Во-вторых, НОТ или совершенствование организации труда требует затрат и материальных, и финансовых. Последние концентрируются у работодателя, который всякий раз сопоставляет затраты с той экономической, мы специально подчеркиваем, что именно с экономической эффективностью, которую можно получить от выполненных затрат, и прежде всего в виде прибыли. Практика свидетельствует, что работодатели в условиях, когда на рынке труда преобладает предложение трудовых ресурсов, крайне редко идут на такие затраты.

Сложившееся таким образом положение на практике нашло соответствующее отражение в работе НИИ труда – монографии «Современная экономика труда», изданная в 2001 году. Труд посвящен 45-летию Института и таким образом, в нем авторы, подводя итоги проделанной работы, определяют задачи на перспективу. Так совпало, что в названном труде необходимо было дать оценку советскому периоду совершенствования организации труда, которая проводилась в форме НОТ, и определить направления работы по совершенствованию организации труда в рыночных условиях хозяйствования (при капитализме). По нашему мнению, именно с таких позиций можно рассматривать следующие положения, приведенные в вышеназванном коллективном труде Института труда: «В западной литературе термин «научная организация труда» отсутствует, используется понятие **«качество трудовой жизни»** (выделено нами А.Л.). Оно включает в себя и отношения людей, и гуманизацию труда, и обогащение его содержания, и производственную демократию. Но в нем не отражены организационные и технические аспекты с

той степенью конкретности, которая вкладывается в принятое в нашей литературе понятие **«научная организация труда»** (выделено нами А.Л.). Разумное сочетание всего того положительного, что заложено, с одной стороны, в системе научной организации труда, с другой – концепции «качества трудовой жизни», можно было бы положить в основу **новой идеологии организации труда** (выделено нами – А.Л.).

Учитывая официальный статус НИИ труда и социального страхования, который является органом, подчиненным Министерству здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития РФ), можно с определенной степенью осторожности констатировать, что в нашей стране должна действовать **новая**, наверное, по отношению к социалистическому периоду развития нашей страны, **идеология организации труда**.

Весьма интересно остановиться на позиции НИИ труда, в том, что должно составить суть новой идеологии организации труда. В частности, авторы названного труда показывают, что *«главное в ней, во-первых, придание приоритетного значения всего тому, что связано с человеком и его деятельностью, содержанию и условиям труда, демократичности (участие в управлении производством). Во-вторых, ориентация на экономические и социальные критерии выбора средств труда и производства, их обновление, стимулирование высокопроизводительной, экологически чистой технологии. В третьих, обеспечение оптимального взаимодействия людей в процессе совместного труда и использования средств производства и других ресурсов.»*¹.

Обращает на себя внимание тот факт, что в преамбуле авторы, как нам кажется, весьма справедливо констатировали, что концепция «качество трудовой жизни не отражает **«организационные и технические аспекты с той степенью конкретности, которая вкладывается в принятое в нашей литературе понятие»**».² Однако в заключительной части, там, где раскрыта структура новой идеологии организации труда, такой вполне обязывающей посылки, как-то: **«организационные и технические аспекты с той степенью конкретности, которая вкладывается в принятое в нашей литературе понятие НОТ»**, почему то не содержится. Конечно, можно апеллировать к первому элементу новой идеологии организации труда, где, в частности, авторы указывают, *«главное в ней (новой идеологии организации труда – выделено нами А.Л.), во-первых, придание приоритетного значения всего тому, что связано с человеком и его деятельностью, содержанию и условиям труда»*.

Привлекают внимание: термин «приоритетное значение» и далее «содержание и условия труда». Если их сопоставить с положениями: «организационные и технические аспекты с той степенью конкретности, которая вкладывается в принятое в нашей литературе понятие НОТ», то вполне очевидно, что новая, рекомендуемая НИИ труда идеология организации труда, зна-

¹ Современная экономика труда: Монография /Руководитель авторского коллектива и научн. ред. В.В. Куликов (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – с. 160-161

² Там же, С. 161

чительно уступает той, существовавшей в нашей стране работе по совершенствованию организации труда (НОТ), причем и в научной области, и в области практической деятельности учреждений, организаций и предприятий. В самом деле, организационные и технические аспекты с той степенью конкретности – это такие элементы организации труда, как разделение и кооперация труда. Далее: в новой идеологии организации труда, если её принять, то будут утрачены, по нашему мнению, формы разделения труда – функциональная, профессиональная, квалификационная и технологическая.

Отказ от функциональной формы разделения труда приведет к тому, что трудно будет проанализировать такой, вполне современный факт, на который обращает внимание Л.Слущкий (доктор экономических наук, депутат Госдумы РФ) в отнюдь не малотиражном и не известном издании: «В начале XX века 95 процентов трудоспособного населения развитых стран было занято физическим трудом. Но «средневзвешенный» показатель такого рода для XXI века, по прогнозам специалистов, составит лишь 10 процентов. Девять из десяти работников будут трудиться за компьютерами. Столь грандиозных по масштабам и стремительных переворотов мировая экономика не знала. Поэтому на базе информационно-технологической интеграции начинается значительно изменяться функциональное разделение труда на предприятиях.»³ Доктор экономических наук Слущкий Л. показывает, что на предприятиях в функциональных группах возможны структурные изменения, в частности, существенно сократится доля такой группы, как рабочие, и, наверное, исчезнет группа – вспомогательные рабочие. Вместе с тем справедливо ожидать увеличение функциональной группы – служащие.

Относительно профессионального разделения труда, можно отметить, что такое зыбкое⁴ состояние с Едиными квалификационными справочниками: должностей руководителей, специалистов и служащих, и тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, которое имеет место в настоящее время ещё более ухудшится.

Рыночные отношения не отменяют квалификационного разделения труда. Его суть осуществлять редукцию труда, т.е. быть инструментом, при помощи которого на практике проводить измерение в виде: насколько, например, единиц в рамках одной профессии или специальности сложный труд отличается от простого. Отказываясь от понятия разделение труда, мы, по нашему мнению, оставляем значительную часть предприятий страны без методического аппарата проводить работу по установлению качественных различий труда в рамках одной профессии, специальности по его сложности, причем как при тарификации работ, так и при распределении работников на их выполнение. Можно говорить, что рынок не примет продукцию низкого

³ Слущкий Л. Стратегия прорыва. Российские транснациональные корпорации — «тигры» мировой экономики // Российская газета. 26.1.2007.

⁴ Термин «зыбкое», как нам кажется, наиболее полно отражает то состояние, которое сложилось в нашей стране по поводу ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей и специалистов. В частности, законодательная власть РФ в ст. 143 Трудового кодекса рекомендует тарификацию работ и рабочих проводить «с учетом тарифно-квалификационных справочников».

качества. Однако общество при этом будет нести существенные материальные, трудовые и финансовые потери.

Отсутствие в идеологии организации труда понятия разделения труда неизбежно приведет, о чем ярко свидетельствует практика зарубежных стран, к отказу от её такой формы, как технологическое разделение труда. Отметим, что, несмотря на то обстоятельство, что это понятие – технологическая форма разделения труда, зарубежными исследователями в настоящее время не изучается, тем не менее, в объективной реальности, т.е. в деятельности предприятий зарубежных стран оно находит применение.

В практику, а затем и в научные исследования технологическую форму разделения труда ввел Ф.У. Тейлор. Об этом весьма значительно высказался исследователь Хендерсен Р. В своей работе «Компенсационный менеджмент» он отмечает: *«В начале 1880-х гг. поиски Фредериком У. Тейлором путей повышения продуктивности компании Midvaile Steel вылились в систематизированное изучение назначения заработной платы за выполнение заданий. Результаты этого изучения получили известность как **оценка заданий** (выделено нами А.Л.). С этого стартового момента оценка заданий медленно, но верно становилась частью административной функции многих направлений бизнеса, а на протяжении 1920-х гг. оценка заданий добилась поистине повсеместного признания в бизнесе, индустрии и на правительственном уровне. Однако к 1990-м гг. некоторые академические ученые и профессиональные специалисты по людским ресурсам заявили, что оценка заданий ... перестала быть необходимой. Они утверждали, что оценка заданий – это реликт индустриально-технической эры»⁵.*

Как видно, деятельность рабочих Ф. Тейлор изучает как **задание**, которое им поручается выполнить. Далее в исследовании Ф. Тейлора выступает роль менеджера, управляющего деятельностью рабочих. Указанный менеджер проводит **оценку задания**. В соответствии с полученным результатом менеджер, естественно, вносит изменения в деятельность рабочих, в том числе и в разделение и кооперацию их труда с целью наиболее эффективного использования того технического средства, с которым заняты рабочие.

Исследователь Хендерсен Р., показав, каким образом Ф. Тейлор вводит понятие «задание», отмечает, что: «Слово задание находится под огнем критики по той причине, что оно якобы подразумевает ограничение рабочих возможностей наемного работника. ... Задания могут определяться настолько широко и гибко, насколько это желательно для самой организации. В настоящее время нет слова или термина, предложенного для лучшего описания рабочих действий наемных работников. Вероятно, самым недопонимаемым, недооцениваемым и слабо реализуемым управленческим процессом является анализ заданий. *Анализ заданий* вовлекает в рассмотрение четкое определение и описание того, что происходит при выполнении задания»⁶. Таким образом, назначение термина задание состоит *«для лучшего описания рабочих*

⁵ Хендерсен Р. , Компенсационный менеджмент, 8-е изд./Пер. с англ. Под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004 С. 321

⁶ Там же, С. 228

действий наемных работников».

Очевидно, что само описание рабочих действий составляется на основе технологии производства вида продукции, или всего изделия в целом. Об этом говорит следующее положение Р. Хендерсона: «Организациям необходимы определенная форма заранее установленных процедур, специализация видов деятельности и централизованное направление усилий, что в свою очередь, требует управления для улучшения кооперации, поскольку она способствует сотрудничеству и сводит к минимуму возможность возникновения конфликтов, причина которых кроется в самих требованиях специализации работ».⁷

В этих высказываниях мы находим виды технологического разделения труда на предприятии: пооперационное, по фазам, по стадиям (согласно терминологии Р. Хендерсона «определенная форма заранее установленных процедур». И далее в его выражении «специализация видов деятельности и централизованное направление усилий» просматривается технологическое разделение труда по видам производимой продукции, кооперация между которыми представляет собой взаимодействие цехов и производств предприятия, фирмы, корпорации.

Что касается связи технологической формы разделения труда с заработной платой, то о ней (связи) говорит следующее положение Р. Хендерсона: «Тарифный разряд заработной платы – это некоторая зона конкретной заработной платы или диапазона заработных плат по всем заданиям, которые удовлетворяют определенным техническим требованиям.»⁸

Технология производства продукции должна быть отражена в носителе: бумажном, как это осуществлялось ранее, или электронном, как это происходит сегодня по многим видам современной продукции. На основе этой информации на предприятии осуществляется распределение работников для непосредственного производства. В России принято работников распределять соответственно уже действующим на предприятии формам технологического разделения труда. На предприятиях зарубежных стран такой же процесс: распределение работников по технологическим фазам производства продукции осуществляется на основе анализа и оценки заданий. Мы не ставим цель исследовать преимущества и недостатки российской модели форм технологического разделения труда с зарубежными методами и способами. Мы подчеркиваем, что форма технологического разделения труда применяется независимо и российскими предприятиями и зарубежными.

Различие может возникнуть в случае отказа от НОТ и перехода к концепции **качество трудовой жизни**. Причем, не исключена возможность того, что в Российской Федерации в новой идеологии организации труда вопросы разделения и кооперации если и не исчезнут, то не будут предметом специального изучения. А, что касается практики предприятий зарубежных стран, то они будут применять и **оценку и анализ заданий**. Таким образом, рос-

⁷ Там же, С. 141

⁸ Там же, С. 328

сийские предприятия могут оказаться в худшем положении, чем их зарубежные партнеры.

Включение НОТ в концепцию качество трудовой жизни, как нам кажется, в настоящее время является не совсем оправданным действием. Это можно обнаружить при тщательном анализе вопросов, которые рассматриваются в концепции.

Представляя обзор зарубежных источников по поводу концепции качества трудовой жизни, можно, на наш взгляд, отметить следующее. Получившая широкое распространение во многих промышленно развитых странах мира, концепция качества трудовой жизни обобщает многие сложившиеся во второй половине XX века трудовые теории — «человеческих отношений», «обогащения содержания труда», «производственной демократии», «гуманизации труда» и др. Более того, отметим, что концепция нашла отражение на практике - в создании институциональных органов. Так, в частности, в Соединенных Штатах Америки внимание к проблеме качества трудовой жизни стимулировало создание нескольких общественных и частных организаций, таких, как Национальный центр качества трудовой жизни, Институт труда Америки, Огайский центр качества трудовой жизни. Специалисты по этому поводу отмечают, что: «Работники проявляют интерес не только к собственному развитию, но и к прямому участию в разработке организационных изменений, направленных на повышение качества трудовой жизни». Один из исследователей недавно установил, что более 2000 общественных и частных организаций, в том числе коммерческих и некоммерческих, а также власти штатов и муниципалитетов включились в различные официальные мероприятия, нацеленные на повышение качества трудовой жизни. Количество же отдельных заводов, учреждений и просто рабочих мест, участвующих в этих мероприятиях, видимо, во много раз больше. Интерес к качеству трудовой жизни распространился и в других промышленных странах Запада.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу.
6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

Нетрудно заметить, что указанные вопросы непосредственно не обращены к труду работника, допустим его участию при работе на технологиче-

ском оборудовании. По своему содержанию они в большей степени представляют: «трудовые отношения и **иные непосредственно связанные с ними отношения**»⁹. Обращая внимание на положение: иные непосредственно связанные с ними отношения, мы показываем, что в концепции качества трудовой жизни решаются главным образом такие отношения, т.е. те, которые сопутствуют трудовым.

Проблемы, которые включаются в концепцию качества трудовой жизни, главным образом относятся к регулированию социально-трудовых отношений. До начала 70-х годов прошлого столетия на зарубежных предприятиях они весьма достойно решались в рамках социального партнерства, посредством заключения коллективных договоров. Однако к 80 годам прошлого столетия, когда процесс глобализации экономики начал проявляться все более и более, влияние профсоюзов на регулирование социально-трудовых отношений стало значительно снижаться. Это непосредственно сказалось и на социальном партнерстве, что проявилось в ухудшении содержании коллективных договоров. Нередко транснациональные компании отказывались от заключения коллективных договоров вообще. Об этом, в частности, отмечается в документах Международной организации труда (МОТ): «не менее важна международная интеграция производства в рамках многонациональных корпораций. Эти компании проявляют поразительно мало внимания к интересам тех, кто к ним причастен – трудящихся, общин и правительств стран, где расположены их штаб-квартиры и производственные мощности. Эти предприятия сконцентрировали внимание на конструировании и маркетинге, передавая на сторону работы и перемещая производственные операции, что нашло отражение в колоссальном росте международной торговли внутри одной компании. В результате над трудящимися в промышленно развитых странах **«нависла угроза»**, которая возросла из-за ослабления их **переговорной силы** и уменьшения **социальной защиты**. Ослабла также регулирующая роль государств. Итак, трудящиеся сталкиваются с новыми проявлениями неопределенности, а в то же время **правительства** менее способны обеспечить им защиту. В свете указанных тенденций экономисты и юристы предлагают заключить **глобальное социальное соглашение**.»¹⁰

Относительно глобального социального соглашения можно отметить, что проект не реализован. Вместе с тем возникла концепция «качество трудовой жизни». По нашему мнению, сущность концепции качество трудовой жизни состоит в следующем: у работников, или согласно социальному партнерству сторона, которая их защищает,¹¹ возникает потребность, а в условиях глобализации экономики ещё в большей степени, в каком-либо участии в удовлетворении своих интересов, интересов коллектива работников. По-

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., «Издательство ЭЛИТ», 2007 г. С. 3

¹⁰ Патрик Болле. Будущее труда, занятости и социальной защиты. // Международный обзор труда. – 2001. – Том 140. – № 3-4. С. 169.

¹¹ Согласно трудовому законодательству РФ в этом качестве выступает «Представительный орган работников» в качестве которого могут быть профсоюзы, к примеру входящие в состав ФНПР, или Соцпроф, или ВКТ, или др. (ст. 29-31 ТК РФ)

сколькx эти желания по месту относятся к предприятию, учреждению или организации, т.е. места приложения труда работника, постолькx весь процесс качества жизни стали называть трудовой.

В нашей стране также начинают появляться публикации по проблеме качества, если так можно назвать, **трудовой жизни**. К примеру, в автореферате диссертации на соискание научной степени доктора экономических наук Цыганкова И.В. заявляет: «В результате трансформации экономической системы России произошли принципиальные изменения в социально-трудовых отношениях, повлекшие за собой возникновение новых проблем, связанных с формированием рынка труда, спросом и предложением рабочей силы, новыми формами регулирования заработной платы, доходами и уровнем жизни населения, условиями и охраной труда, формированием системы социального обеспечения с учетом новых условий. Это оказало влияние на положение работников, в особенности молодежи как одной из социально уязвимых групп населения.»¹²

Как видно, автор исследования проблемы: «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ РОССИИ – КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ», относительно труда молодежи, особенностей содержания профессионального, квалификационного разделения труда этой группы экономически активного населения страны ничего не говорит. В названной работе, по нашему мнению, больше говорится о качестве жизни молодежи, а поскольку эта жизнь рассматривается относительно предприятия, или того трудового коллектива, к которому относится молодежь, то поэтому автор считает, что исследуется качество трудовой жизни молодежи. Наверное эти вопросы сами по себе и интересны. Однако необходимо показать, что такое трудовой жизни. Это расход энергии молодого человека по поводу производства продукции, его профессиональное мастерство, его производственные связи с непосредственно с ним взаимодействующими работниками.

Концепция качество трудовой жизни, конечно же, будет использоваться и совершенствоваться в рамках своего предмета. Наш основной вывод заключается в следующем.

Несмотря на различия в способах совершенствования организации труда работников отечественных и зарубежных предприятий, тем не менее они имеют единый и предмет, и объект работы, которые существенно отличаются от предмета и объекта работы в концепции качества трудовой жизни. Если предмет и объект НОТ – это, главным образом, способы и методы установления и осуществления мероприятий, назначение которых состоит в том, чтобы деятельность работников, занятых на оборудовании или выполнении других функций производства, четко согласовывалась с принятой технологией производства, обеспечивающая и высокое качество производимой продукции или оказание услуг. Предмет и объект концепции качества трудовой жизни –

¹² Цыганкова И.В., Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореферат диссертации ... доктора экономических наук : 08.05.05 / Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. - Москва, 2009. - с.3 : ил. РГБ ОД, 71:07-8/517

это социально-трудовые отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Методы решения проблем НОТ и концепции качества трудовой жизни также различаются. Проблемы НОТ решаются волевыми решениями администрации предприятия, иначе возникает угроза либо невыполнения производственного задания, либо снижения качества её производства. Вопросы концепции качества трудовой жизни, в основном, решаются путем регулирования, как правило, в рамках социального партнерства: на предприятии в коллективных договорах, регионе, отрасли – в соглашениях. В любом случае – это переговоры между работодателем и стороной, которая защищает интересы работников.

По нашему мнению, в новой для России идеологии организации труда должна найти соответствующее место организационные и технические аспекты с той степенью конкретности, которая вкладывается в принятое в нашей литературе понятие **«научная организация труда»**.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Утвержден Федеральным законом от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 25.11.2009 N 267-ФЗ). // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2010].
2. Современная экономика труда: Монография /Руководитель авторского коллектива и научн. ред. В.В. Куликов (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
3. Хендерсен Р. , Компенсационный менеджмент, 8-е изд./Пер. с англ. Под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.
4. Патрик Болле. Будущее труда, занятости и социальной защиты. // Международный обзор труда . – 2001. – Том 140. – № 3-4.
5. Слуцкий Л. Стратегия прорыва. Российские транснациональные корпорации — «тигры» мировой экономики // Российская газета. 26.1.2007.
6. Цыганкова И.В., Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореферат диссертации ... доктора экономических наук : 08.05.05 / Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. - Москва, 2009