

ОХРАНА И ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ПРИНЦИПЫ ИНТЕГРАЦИИ В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦЕЛЯХ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОГО ОППОРТУНИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ЦЕПЯХ МЕЖФИРМЕННЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ¹

В. И. Беляев, О. В. Кузнецова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена решению проблем преодоления трудового оппортунизма в сфере охраны труда, причины которого обусловлены сложившимися противоречиями между гуманистическими целями в этой сфере управления и экономическими интересами менеджмента как предприятий, так и их кооперационных объединений. Финансовую выгоду менеджмент видит исключительно в сокращении затрат на мероприятия по улучшению условий труда и обеспечению его безопасности. В результате вместо выгоды предприятия и кооперационные сети несут весьма ощутимые потери. Решение проблемы авторы видят в институциональной трансформации социально-трудовых отношений предприятий и сетей, направленных на усиление такого типа социально-трудовых отношений, как партнерство, и ослабление оппортунизма (институционального и трудового). Институциональную трансформацию предлагается осуществить на принципах гуманизации труда, которые на комплексной основе предлагается органично ввести в действующую систему охраны труда. Предлагаемый методический подход рекомендуется использовать и на отдельных предприятиях, и в сетях межфирменных взаимодействий, организованных и функционирующих в форме цепочек добавленной стоимости.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, оппортунизм, институты социально-трудовых отношений, охрана труда, условия труда, качество трудовой жизни, гуманизация труда, принципы гуманизации труда.

LABOUR PROTECTION AND HUMANISATION: INTEGRATIONAL CONCEPTION IN INSTITUTIONAL STRUCTURE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN ORDER TO SOLVE PROBLEMS OF LABOUR OPPORTUNISM AT ENTERPRISES AND IN INTER-FIRM INTERACTIONS

V. I. Belyaev, O. V. Kuznetsova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted the problems of overcoming labor opportunism in the field of labor protection the causes of which are explained by the contradictions between the humanistic goals in this field of management and the economic interests of management of both enterprises and their cooperative associations. Financial benefit is only in reducing the cost of measures to improve labor conditions and ensure its safety. As a result, instead of the benefits, enterprises and cooperative networks suffer very significant losses. The authors point of view is in

¹ Статья подготовлена при поддержке РФФИ. Научный проект № 18-010-00593. «Исследование глобальных цепочек создания добавленной стоимости как фактора повышения эффективности экономики региона».

the solution of the problem in the institutional transformation of social and labor relations of enterprises and networks aimed at strengthening such types of social and labor relations as partnership, and the weakening of such types as opportunism (institutional and labor). Institutional transformation is proposed to be carried out on the principles of humanization of labor, which should be integrated into the existing system of labor protection. This methodological approach is recommended to be used both in individual enterprises and in networks of inter-firm interactions, organized and functioning in the form of value chains.

Keywords: social and labor relations, social partnership, opportunism, institutes of social and labor relations, labor protection, working conditions, quality of working life, humanization of labor, principles of humanization of labor.

.....

Проблемы с охраной труда были всегда — и в прошлые века, и в советское время, есть они и сейчас. И не надо быть сколько-нибудь глубоким психологом, чтобы понять, что и в те далекие времена, и сейчас тайные скрытые механизмы порождения многих из них кроются в оппортунистических намерениях руководителей (владельцев) предприятий, стремящихся к извлечению финансовой выгоды посредством нанесения умышленного ущерба безопасности труда. Делается это действительно умышленно с надеждой на то, что ничего плохого не произойдет. Однако часто бывает как раз наоборот — надежды не сбываются.

Явление это нередкое. Оно представляет собой одну из форм трудового оппортунизма, который формируется в институциональной структуре социально-трудовых отношений предприятий и в их кооперационных объединениях и проявляется со стороны владельцев бизнеса и менеджмента по отношению к работникам в сфере охраны труда. Итогом являются низкие результаты эффективности и результативности деятельности предприятий и цепей межфирменных взаимодействий. Причины проблемы кроются в том, что охрана труда всегда требует немалых финансовых вложений, причем вложений «здесь и сейчас». Отдача же от них не выглядит такой быстрой и очевидной, как, допустим, получение выручки от перепродажи товаров или спекуляций на фондовых биржах. Более того, эту отдачу невозможно ощутить, почувствовать; ее можно только понять. И от того, как менеджмент предприятия поймет и, самое главное, воспримет эту отдачу, зависит поведение менеджеров при принятии ими решений о возможности осуществления инвестиций в сферу охраны труда. Если при восприятии возобладают гуманистические начала — возникнет желание не просто улучшить условия труда, сделав труд безопасным в соответствии с требованиями регламентов по его охране, но и повысить качество трудовой жизни. Но если же у менеджмента возникнет желание лишь симитировать обеспечение безопасности труда, утаив часть необходимых на его охрану

инвестиционных средств, с целью использования их «здесь и сейчас», а не в каком-то необозримом будущем, да еще и в иллюзорной форме — сомневаться в принятии менеджментом оппортунистических решений не следует. Таким образом, между гуманистическими целями охраны труда и экономическими интересами бизнеса существуют реальные противоречия. Они носят оппортунистический характер. Чтобы снизить потенциал оппортунистических намерений руководства предприятий при решении проблем в сфере охраны труда, предлагается переосмыслить принципиальную ее основу, органично введя в теоретические основы охраны труда элементы гуманизма. Сделать это нужно так, чтобы в улучшении условий труда бизнес увидел реальную экономическую выгоду.

Охрана труда и национальная идея общества: соотношение понятий и взаимообусловленность. В общем и целом, под охраной труда, как следует из статьи 209 Трудового кодекса РФ, понимается «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия» [1]. Если на это официальное определение охраны труда посмотреть с общественно-гуманистической точки зрения, то можно увидеть, что ее сущность отнюдь не ограничивается исключительно сохранением жизни и здоровья работников; она направлена на сбережение народа вообще, о чем, рассуждая о национальной идее России, писал А. И. Солженицын в начале нынешнего века: «... Я предложил бы национальную идею, которая изложена 250 лет назад елизаветинским придворным Иваном Петровичем Шуваловым. Он предложил Елизавете руководствоваться как главным законом — сбережением народа. Какая здесь мысль! Сбережение народа как главная задача. Романовы, к сожалению, на всем протяжении своей династии мало воспользовались этим принципом. Каждый шаг, каждый закон должен быть направлен — бере-

гает он народ или нет. Если нет — прочь его! Каждый закон, каждый шаг правительства должен быть на это направлен» [2]. Многие из современных политиков, и президент страны не является исключением, в своих речах и выступлениях, касающихся проблем повышения благосостояния людей, все чаще стали употреблять термин «сбережение народа», хотя на официальном и общественном уровне он пока и не принят в качестве целевого ориентира национальной идеи страны. Но, несмотря на это, можно констатировать, что обозначенное в Трудовом кодексе определение охраны труда как системы сохранения жизни и здоровья работников в полной мере соответствует гуманистическим представлениям о национальной идее в нашей стране, обсуждение которой началось еще в далеком XVIII в.

Однако на практике эти гуманистические устремления Трудового кодекса зачастую подвергаются жестким оппортунистическим корректировкам, и порой весьма значительным. Дело в том, что если на охрану труда посмотреть с точки зрения экономики, то ее сущностное предназначение сводится к минимизации потерь общества при осуществлении людьми трудовой деятельности на предприятиях, посредством предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Так следует из законодательных регламентов. Казалось бы, все нормально. Но на деле менеджмент предприятий экономии зачастую ищет не в улучшении условий труда, направленном на предотвращение травматизма и т. п., а в сокращении затрат на охрану труда. Так, в частности, нередки случаи, когда средства индивидуальной и коллективной защиты закупаются предприятиями с отступлениями от требований по условиям труда, поскольку они дешевле. Но при этом оснащение рабочих мест средствами защиты менеджмент предприятий документально оформляет в соответствии с требованиями. И подобных примеров много. Есть свидетельства о том, что аналогичная порочная практика имеет место быть и на зарубежных предприятиях. Так, Майкл Армстронг, анализируя положение дел с охраной труда в Великобритании, отмечает, что «важность политики и практики в отношении здоровья и безопасности, к сожалению, часто недооценивается теми, кто занимается вопросами управления предприятиями, а также отдельными менеджерами внутри этих предприятий» [3, с. 711]. Автор, очевидно, по соображениям толерантности, весьма осторожно пишет об этой проблеме; речь следует вести отнюдь не о «недооценке», ибо это мягко сказано, а о намеренном извлечении финансовой выгоды администрациями предприятий за счет умышленного создания таких условий труда, в которых работники подвержены риску травматизма, получения профессиональных заболеваний и даже ги-

бели. И называть эти явления «недооценкой», если руководствоваться принципами гуманизма, вряд ли допустимо; это трудовой оппортунизм со стороны менеджмента по отношению к работникам в его классической форме. И в нем четко просматриваются реальные противоречия между гуманитарным предназначением охраны труда и экономическими интересами менеджмента предприятий, о чем уже упоминалось выше. И, следует подчеркнуть особо, эти противоречия, к сожалению, документально закреплены в организационных структурах и прочно укоренились в организационных культурах предприятий; как в России, так и за рубежом. В этом и суть нашей беды, о которой говорил А. И. Солженицын, рассуждая о национальной идее России.

Охрана труда и качество трудовой жизни: гипотеза о наличии связи и ее содержании. Поскольку охрана труда ориентирована на решение гуманитарных задач, многие авторы справедливо увязывают содержание ее деятельности с улучшением качеством трудовой жизни.

Однозначного определения понятия «качество трудовой жизни» нет. Профессор Б. М. Генкин относит это понятие с качеством жизни вообще, как часть и целое, отождествляя при этом качество трудовой жизни с условиями труда. Так, в частности, он утверждает, что «условия, в которых осуществляется трудовая деятельность человека, принято называть качеством трудовой жизни, или условиями труда». Но затем, объясняя это понятие в более широком понимании, он уходит от полного тождества этих безусловно близких по содержанию понятий и обращает внимание на присущие качеству трудовой жизни характеристики рабочих мест, производственной среды, организации и оплаты труда, взаимоотношений в производственных коллективах [4, с. 47–48].

Есть и другие определения понятия «качество трудовой жизни»; их много. Довольно полный обзор этих определений представлен в фундаментальной монографии О. В. Зоновой и Е. В. Нехода [5, с. 29–62]. Не вдаваясь в подробный анализ каждого из них, поскольку он уже сделан в вышеуказанной монографии, резюмируем, что под качеством трудовой жизни, в общем и целом, следует понимать уровень удовлетворенности личных экономических и социальных потребностей, а также профессиональных и культурных интересов работников, работающих в конкретной организации. Из этого определения следует, что качество трудовой жизни характеризуется санитарно-гигиеническими, экономическими, организационно-культурными, социально-психологическими условиями труда, позволяющими человеку реализовать свои профессиональные знания и навыки и удовлетворить свои потребности в самоактуализации.

На основе этих утверждений можно сформулировать гипотезу о том, что у каждого работника имеются две целевые установки, мотивирующие его к работе на конкретном предприятии. Во-первых, ему необходимы приемлемые с его точки зрения бытовые (безопасность и комфорт) и экономические (зарплата и премии) условия труда. Во-вторых, он нуждается в удовлетворении присущих человеку социально-культурных потребностей. Это показывают и наблюдения за поведением работников учебных заведений и государственных учреждений, и экспертные опросы некоторых из них. В своих оценках качества трудовой жизни опрашиваемые отмечают два фундаментальных фактора¹, которые, по их мнению, формируют это качество изначально, и обеспечивают его развитие в перспективе:

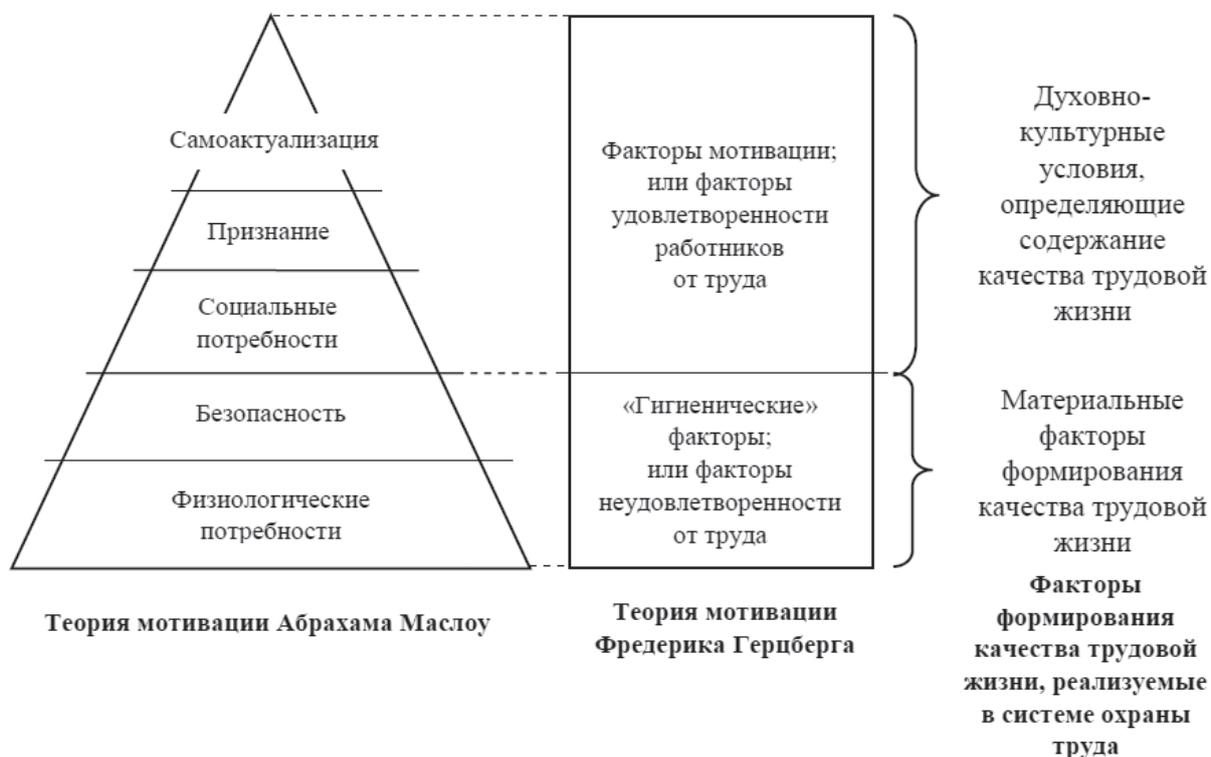
- 1) материально-организационные и экономические возможности и условия, которые формируют трудовую среду на предприятии в ее осязаемом (материальном) воплощении;

¹ Фактор (от лат. *factor*) представляет собой движущую силу какого-либо процесса, характеризующего его природу, или природу его отдельных составляющих. Традиционно в качестве факторов обозначают предметы, силы, условия, определяющие развитие чего-либо: общества, отрасли, региона. Например, труд, земля, капитал называют факторами развития производства.

- 2) духовно-культурные условия, определяющие содержание (характер) трудовых отношений как между работниками и менеджментом, так и между самими работниками при исполнении ими своих должностных обязанностей; как факторы они формируют собственно социально-психологическую атмосферу труда (трудовой климат) на предприятиях или в сетях межфирменных взаимодействий.

Справедливость выдвинутой гипотезы о причинах формирования и развития качества трудовой жизни, ее связи с охраной труда можно обосновать, в том числе, исходя из содержания охраны труда с содержанием известных теорий мотивации.

Мотивация труда и качество трудовой жизни: обоснование гипотезы взаимосвязи охраны труда и качества трудовой жизни. Труд, его результаты в экономике труда и в теории менеджмента всегда связывают с мотивацией работников. Представленный выше подход к определению содержания качества трудовой жизни и формированию гипотезы о причинах его формирования и развития полностью соответствует содержанию известных теорий мотивации. На рисунке представлено сопоставление предлагаемой трактовки качества трудовой жизни и причин его формирования с теориями мотивации Абрахама Маслоу и Фредерика Герцберга [6, с. 366–368; с. 372–376].



Соотношение факторов формирования качества трудовой жизни и известных теорий мотивации труда

На рисунке нетрудно увидеть отсутствие противоречий между содержанием факторов формирования качества трудовой жизни, реализуемых в системе охраны труда, и факторов мотивации работников к труду. Поскольку качество трудовой жизни содержательно связано с мотивами людей, побуждающими их к работе на данном предприятии, и поскольку действенность факторов мотивации из представленных на рисунке теорий многократно подтверждена на практике, можно сделать заключение о том, что выдвинутая гипотеза о причинах формирования и развития качества трудовой жизни верна. И в дальнейших исследованиях опираться следует на то, что охрана труда и качество жизни связаны между собою; причем связаны так, что материальные факторы формирования качества трудовой жизни обуславливаются совершенствованием материальной основы трудовой среды, связанной с гигиеной и безопасностью. Как в системах мотивации А. Маслоу и Ф. Герцберга материальная основа мотивов является первичной, так и в формировании качества жизни мероприятия, связанные с материальным улучшением условий труда, являются изначальной базой для развития качества трудовой жизни. Как физиологические потребности и потребности в безопасности А. Маслоу, составляющие в совокупности «гигиенические» факторы мотивации труда по теории Ф. Герцберга, представляют собой лишь элементарные возможности для труда, так и мероприятия охраны труда, имеющие под собой только материальную основу, создают изначальные возможности для осуществления трудовых процессов. И не более.

Ф. Герцберг, называя материальные мотивы к труду «гигиеническими» факторами, пояснял, что гигиена не может излечить от болезни, но она может предотвратить заболевание. Следовательно, сначала внимание нужно обращать именно на гигиенические факторы мотивации, способные только обеспечить трудовую деятельность, которая, однако, вряд ли может принести человеку удовлетворенность от труда. А завлечь работников в творческий созидательный трудовой процесс, отличающийся высокой результативностью и эффективностью, могут только факторы истинной мотивации, которые приводят человека к удовлетворенности от свершения им трудовых действий и процедур. Точно также и в формировании качества трудовой жизни: материальная составляющая охраны труда создает безопасные условия для трудовой деятельности; духовно-культурная составляющая призвана приносить трудящемуся человеку удовлетворенность от трудовых достижений. И если все взаимодействующие работники в коллективе будут испытывать чувства удовлетворен-

ности, в организации будет складываться особая атмосфера, побуждающая людей к производительному труду.

Поскольку гипотеза о содержательной зависимости охраны труда и качества трудовой жизни подтверждается на логическом и практическом уровнях, гуманистические принципы и действия охраны труда с исключительно материальных основ следует распространить и на духовно-культурную сферу, так как качество жизни отнюдь не ограничивается одной материальной составляющей трудовой жизни людей. Это предполагает переосмысление содержания деятельности охраны труда в направлении распространения принципов гуманизма и на духовно-культурную составляющую условий труда.

Одной из важных сторон качества трудовой жизни часто называют социально-психологический климат, в котором осуществляются трудовые процессы, и охране труда в формировании такого климата следует отводить далеко не последнее место.

Охрана труда и социально-психологический климат в спектре оценочных показателей качества трудовой жизни. Организационно-культурные и социально-психологические условия часто называют социально-психологической атмосферой трудового коллектива, или социально-психологическим климатом, или трудовым климатом, в котором работники трудятся, реализуя свои профессиональные знания, навыки и умения. Социально-психологический климат можно оценивать экспертным путем на континууме, где противоположными полюсами являются: наличие в коллективе отношений сотрудничества и взаимопомощи; наличие отношений внутренней конкуренции, выражающейся в противоборстве за продвижение по службе, где сотрудничеству и взаимопомощи места нет. В такой системе оценки под качеством трудовой жизни рекомендуется понимать системное сочетание санитарно-гигиенических и экономических характеристик трудовой среды с социально-психологическим климатом взаимодействия работников с менеджментом и друг с другом при исполнении ими своих должностных обязанностей. В общем и целом, оценочных характеристик качества трудовой жизни много; более того, каждый работник, глядя на упомянутый выше континуум, по-своему оценивает его уровень. Однако есть предложения и по определению обобщенных оценок, разработаны и алгоритмы количественной оценки качества трудовой жизни. Так, в частности, в монографии О. В. Зоной и Е. В. Нехода представлены результаты исследования по созданию методики измерения качества трудовой жизни [5, с. 63–113].

Охрана труда, опираясь на свои целевые установки, посредством улучшения санитарно-гигиенических условий и обеспечения безопасности труда создает осязаемую основу воздействий на сознание работников при оценке ими качества трудовой жизни в его материально-организационной составляющей. В этой ипостаси охрана труда является первичной, базовой основой качества трудовой жизни, что отнюдь не противоречит основному философскому постулату о первичности материальных начал в общественной жизни людей. И поскольку «бытие определяет сознание», санитарно-гигиенические условия труда и материальное обеспечение его безопасности определяют и формирование духовно-культурной основы трудовой среды предприятия. Таким образом, охрана труда играет определяющую роль в повышении качества трудовой жизни на предприятии, в том числе и в части его духовно-культурных начал; это, естественно, повышает трудовую отдачу работников. Следовательно, менеджмент предприятий свои усилия должен сосредоточивать отнюдь не на сокращении затрат на охрану труда, как это наблюдается в настоящее время, а наоборот, улучшать условия труда в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и безопасности труда.

Так должно обстоять дело с точки зрения материально-организационных условий. А с позиции духовно-культурных условий менеджмент предприятий должен создавать предпосылки для профессионального и духовного роста работников. Таким образом, на предприятии будет создаваться благоприятная социально-психологическая основа труда и трудовая отдача будет непременно возрастать; созданию предпосылок для экономического роста предприятия это будет способствовать гораздо в большей степени, чем оппортунистическое сокращение затрат на охрану труда.

Гуманизация труда: содержание и связь с охраной труда и качеством трудовой жизни. Преодолевать противоречия между гуманитарными целями охраны труда и экономическими интересами менеджмента предприятий, диктуемых откровенно оппортунистическими намерениями современного менеджмента, предлагается посредством целенаправленной гуманизации труда, мероприятия которой должны быть ориентированы как на материально-организационную составляющую качества трудовой жизни, так и на ее духовно-культурную составляющую.

В литературе можно найти немало определений и описаний содержания гуманизации труда. Довольно часто гуманизацию определяют как «приспособление (адаптацию) той или иной стороны трудовой жизни к человеку» [7, с. 161]. Это очень общее и широко распространенное определение.

Профессор Г. Э. Слезингер вывел из него суждение о том, что гуманизация предполагает создание на предприятиях наиболее благоприятных условий труда для осуществления работниками своих производственных функций и реализации их потенциала в трудовой деятельности. Условия труда он представил в виде системной совокупности четырех факторов трудовой деятельности человека:

- 1) трудовой процесс;
- 2) окружающая (производственная) среда;
- 3) внешнее оформление места работ;
- 4) отношение работника к выполняемой работе.

Первые три из них должны предоставляться работодателем, последний же фактор, как справедливо утверждает Г. Э. Слезингер, формируется самим работником, хотя во многом зависит и от работодателя [7, с. 161–166].

Если сопоставить эти четыре фактора, формирующие по Слезингеру условия труда, с факторами двухфакторной модели качества трудовой жизни, предложенной авторами этих строк, то нетрудно заметить их содержательное сходство. А именно, первые три фактора Слезингера представляют собой организационно-материальную основу качества трудовой жизни (первый фактор по двухфакторной модели). Последний фактор Г. Э. Слезингера, выражающий не только отношение работников к труду, но и их отношения к работодателю, менеджменту, друг к другу, есть не что иное, как духовно-культурная составляющая качества трудовой жизни (второй фактор двухфакторной модели).

Может возникнуть вопрос о целесообразности такой перегруппировки факторов, а также показаться, что никакого особого смысла в этом нет. На самом же деле, конечно, это не так. Предлагаемая авторами двухфакторная модель качества трудовой жизни, объединяющая по материальному признаку три фактора Г. Э. Слезингера в один, позволяет четко подразделять и мероприятия, и средства по направлениям их использования в процессах гуманизации труда с целью повышения качества трудовой жизни, и источники этих средств. Так, все что касается регламентов по материальному обеспечению безопасности труда и что непременно должно быть исполнено, сведено в одну группу, которую в любой момент можно представить в сколь угодно подробном виде, в том числе и с учетом специфики предприятия. Это позволит разрабатывать четкие очевидные однозначные структурные схемы контроля и учета средств, направляемых на улучшение материальной основы обеспечения безопасности труда; следует ожидать, что качество управления охраной труда в таких условиях повысится. Здесь просматривается примерно такой же подход, который применил

и Ф. Грецберг, перегруппировав пять факторов мотивации А. Маслоу также в два фактора (см. рис.).

Второй фактор двухфакторной модели, который выражается не только в отношениях работников к работе, как это отметил Г. Э. Слезингер, но и в отношениях их к менеджменту, в отношениях, сложившихся в коллективе, а также и в интересах работников в профессиональном росте, самоактуализации. Это также требует разработки и реализации определенных мероприятий, направленных уже не столько на структурную составляющую управления охраной труда, сколько на его культурную составляющую, ибо речь здесь идет о духовной стороне трудовой деятельности.

Таким образом, в решении проблем охраны труда посредством его гуманизации сочетание задач материального обеспечения безопасности труда с задачами духовного развития работников, как это предусматривается двухфакторной моделью, является не только оправданным, но и необходимым условием для повышения качества трудовой жизни. Решить ее можно посредством институциональной трансформации социально-трудовых отношений, которые складываются на каждом предприятии и имеют присущую каждому конкретному предприятию специфику.

Институциональная трансформация социально-трудовых отношений в решении проблем охраны труда и повышения качества трудовой жизни. Сущностной основой духовно-культурной среды качества трудовой жизни, адекватной по содержанию факторам повышения удовлетворенности от труда, если судить об этой проблеме по теории мотивации Ф. Герцберга, являются отношения, которые складываются на предприятиях и в сетях межфирменных взаимодействий под воздействием организационных структур и организационных культур.

В рассматриваемом контексте речь следует вести о социально-трудовых отношениях, ибо они являются сущностной основой трудового поведения работников. В целом, под социально-трудовыми отношениями следует понимать «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессах труда, нацеленных на регулирование качества трудовой жизни» [8, с. 48]. В зависимости от того, каким образом принимаются решения в сфере труда, социально-трудовые решения классифицируются по типам. По этому признаку выделяют следующие типы социально-трудовых отношений: солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конфликт, дискриминация [8, с. 53–56]. Профессор Б. М. Генкин выделил еще один тип социально-трудовых отношений, а именно внутрифирменную конкуренцию. Кроме того, Б. М. Генкин сгруппиро-

вал все известные типы социально-трудовых отношений в две группы: конструктивные и деструктивные [4, с. 355–358]. Авторы этих строк, используя матричный метод классификации по признакам «противодействие и сопротивление персонала (сильное — слабое)» и «форма проявления (явная — неявная)», выделили еще три новых типа деструктивных социально-трудовых отношений: трудовая конфронтация, трудовой эгоизм (фрирайдерство), трудовой оппортунизм [9, с. 100–102; 10, с. 153–162]. Таким образом, можно вести речь о десяти типах социально-трудовых отношений, среди которых есть и деструктивные, и конструктивные отношения.

Нельзя сказать, что на предприятии формируется только какой-то один тип социально-трудовых отношений. На каком-либо отдельном предприятии они могут присутствовать все в определенных долях, складываясь в уникальные институциональные образования. Источниками формирования институтов социально-трудовых отношений являются организационные структуры любых уровней и организационные культуры предприятий. Организационные структуры формируют официальные регламенты, направленные на организацию трудовой деятельности. К таким регламентам следует относить рекомендации Международной организации труда, Трудовой кодекс РФ, трудовые договоры, приказы, распоряжения предприятий и др. Они призваны упорядочивать трудовую деятельность посредством разработки и внедрения норм и правил трудового поведения работников. К таким регламентам, безусловно, относятся и правила по технике безопасности по видам работ. Внедренные в трудовые производственные процессы эти нормы и правила по-разному воспринимаются работниками: некоторые из них принимаются однозначно; некоторые неявным образом корректируются; а какие-то отчасти игнорируются или отвергаются полностью. Источником такого восприятия официальных трудовых регламентов являются организационные культуры, которые представляют собой укоренившиеся в сознании людей нравы, обычаи, ценностные ориентиры, обуславливающие их поведение, в том числе и трудовое. Под воздействием культурных влияний в организации складываются неофициальные правила трудового поведения. В совокупности официальные нормы трудового поведения, задаваемые официальными регламентами, и неофициальные правила, источником которых являются организационные культуры, и формируют институты социально-трудовых отношений. Именно в них и проистекают все трудовые процессы; именно институциональная структура социально-трудовых отношений определяет трудовое поведение и рядовых работников,

и менеджеров. Все события, которые происходят в сфере охраны труда, также определяются содержанием и институциональной структурой социально-трудовых отношений. В частности, нарушения менеджмента в области обеспечения безопасности труда работников — это одно из неформальных правил сложившегося института социально-трудовых отношений. И ничего с этим сделать нельзя до тех пор, пока эта институциональная норма, имеющая под собой организационно-культурную основу, не будет изменена, скорректирована. И таких неофициальных, полуофициальных деструктивных правил организации труда, трудового поведения работников и менеджмента по отношению к работникам на предприятиях и их кооперационных объединениях достаточно много. К корректировке деструктивных типов социально-трудовых отношений, порождающих такие правила, и сводится суть их институциональной трансформации.

Применительно к охране труда и повышению качества трудовой жизни укрупненную методiku проведения институциональной трансформации социально-трудовых отношений можно представить в следующем виде.

На первом этапе надо сориентироваться с прикладной областью, в рамках которой намечается провести трансформацию. В данном случае такой предметной областью является охрана труда. Следовательно, на первом этапе нужно сделать подробный анализ действующих официальных норм и правил деятельности всех служб охраны труда, а также необходимо проанализировать все принятые в последние годы мероприятия по охране труда, оценить их действенность.

На втором этапе, используя методы наблюдений, опросов, анкетирования, изучения документов и др., следует установить структуру институтов социально-трудовых отношений. А именно выявить долю таких деструктивных типов социально-трудовых отношений, как трудовой оппортунизм, трудовой конфликт, трудовой эгоизм (возможно, другие).

На третьем этапе необходимо наметить те конструктивные типы социально-трудовых отношений, усиление которых поможет снизить потенциал действия деструктивных типов социально-трудовых отношений. Применительно к охране труда это могут быть отношения партнерства.

Это укрупненная методическая схема институциональной трансформации социально-трудовых отношений. Подробную схему можно разработать только применительно к условиям конкретного предприятия. Для того чтобы разрабатываемая конкретная (подробная) методика оказалась более действенной, рекомендуется при ее разработке руководствоваться принципами гуманизации труда.

Принципы гуманизации труда, ориентированные за обеспечение его безопасности и духовное развитие человека. Под принципом (от лат. *principium*) понимают некое основополагающее утверждение, на основе которого создаются научные теории, нормы поведения в обществе, на работе, правила решения конкретных проблем и т. п. В данном случае речь идет о формировании основополагающих утверждений в области управления охраной труда, ориентированной на повышение качества трудовой жизни и преодоление противоречия между гуманитарными целями охраны труда и экономическими интересами бизнеса.

Нельзя сказать, что до сих пор никто не занимался разработкой принципов охраны труда. Например, Н. Н. Карнаух предложил 18 принципов управления охраной труда на уровне предприятий, среди которых есть и принципы, ориентированные на укрепление организационно-материальной основы качества трудовой жизни. Так, в частности, двенадцатый принцип гласит: «Введите приоритет, по которому закупки оборудования и средств индивидуальной защиты определяются их функциональными свойствами, а не ценой» [11, с. 120]. Этот принцип «не в бровь, а в глаз» бьет по трудовому оппортунизму, проявляемому менеджментом по отношению к работникам. В обсуждаемом контексте заслуживает внимания и первый принцип, сформулированный Н. Н. Карнауком: «Создайте новую культуру охраны труда» [11, с. 116]. Автор имеет в виду создание в организациях такой системы отношений менеджмента и работников к охране труда, при которой официальные регламенты не будут нарушаться, а неофициальные культурные правила будут направляться на повышение качества трудовой жизни.

Нисколько не приуменьшая значения принципов охраны труда, разработанных Н. Н. Карнауком, вместе с тем предложим новые принципы, учитывающие гуманитарные начала в организации труда и направленные на повышение качества трудовой жизни. На это обращает внимание и Т. А. Самойлюк. Например, в своей статье автор акцентирует внимание на два постулата, которыми необходимо соблюдать при решении задач повышения качества трудовой жизни [12, с. 40–41].

1. Основным мотивом к труду является удовлетворенность от самореализации работника в процессе труда, наличия возможности для самовыражения.

2. Удовлетворенность от самореализации и самовыражения, от полученных трудовых результатов возможна только при создании безопасных условий труда.

Эти два постулата соответствуют двухфакторной модели формирования качества трудовой жизни

ни, реализуемой в системе охраны труда, предлагаемой нами, и факторам теории мотивации Ф. Герцберга. Отличия состоят только в порядке расположения и вербальных формулировках. И эти постулаты, и двухфакторная модель формирования, предлагаемая в данной статье, должны составить исходную базу для формирования принципов повышения качества трудовой жизни в системе охраны труда, которые, в свою очередь, должны послужить основой для институциональной трансформации социально-трудовых отношений, направленной на преодоление противоречия между гуманитарными целями охраны труда и экономическими интересами владельцев и менеджеров предприятий. Предлагаются следующие принципы гуманизации труда, на основе которых и следует выстраивать охрану труда, ориентированную на достижение этих целей.

1. Принцип полной уверенности работников в безопасности труда. Работнику не просто предоставляются соответствующие регламентам условия труда; он должен быть уверен в безопасности, т. е. несколько не сомневаться в том, что на рабочем месте ничто не угрожает его здоровью и жизни.

2. Принцип полной уверенности в профессиональном и карьерном росте.

3. Принцип полной уверенности в росте (или, как минимум, сохранении) уровня доходов, в справедливости вознаграждения, в сохранении занятости.

4. Принцип полной уверенности в повышении содержательности труда, в наличии самореализации на своем рабочем месте (в своей должности).

5. Принцип соблюдения менеджментом официальных трудовых регламентов, гарантирующих безопасность труда.

6. Принцип гласности; работники должны быть ознакомлены с содержанием официальных трудовых регламентов с тем, чтобы они могли контролировать их соблюдение со стороны менеджмента.

7. Принцип обучения работников правилам техники безопасности.

8. Принцип привлечения работников к генерированию эффективных и результативных мероприятий по улучшению условий труда, повышению его безопасности с целью повышения качества трудовой жизни.

9. Принцип мотивации работников за развитие системы охраны труда и повышение качества трудовой жизни.

10. Принцип воспитания в работниках бережного отношения к своему здоровью и здоровью коллег посредством соблюдения трудовых регламентов, стремлению к улучшению условий труда и обеспечению еще большей его безопасности.

Реализация этих принципов в сфере охраны труда, безусловно, будет способствовать повышению качества трудовой жизни, что не замедлит сказаться и на повышении трудовой отдаче работников. Реализация этих принципов, безусловно, потребует от менеджмента организаций не просто соблюдения трудовых регламентов в сфере охраны труда, но и, наоборот, выделения больших средств на улучшение условий труда, на повышение квалификации работников, на внедрение новых более эффективных и безопасных средств труда, способных повысить интерес работника к своей профессии, к своим профессиональным обязанностям. Но менеджмент пойдет на это, если будет уверен в том, что трудовая отдача работников превысит возможную оппортунистически обусловленную «экономия» средств на охрану труда.

Реализация принципов гуманизации в институциональной трансформации социально-трудовых отношений при решении задач повышения качества трудовой жизни в системах охраны труда: общие рекомендации. Предложенные принципы гуманизации труда в действующих системах обеспечения его безопасности могут быть реализованы через посредство организационных структур и организационных культур. Первый путь — через структуры — традиционный. Его суть заключается в разработке и внедрении официальных регламентов; в случае необходимости создаются структурные подразделения по их внедрению и использованию. Второй путь в практике регламентации труда до сих пор не использовался; опыта его применения нет. Но именно в сфере культуры и формируются правила, формирующие деструктивные формы поведения как менеджеров, так и работников. Ясно, что культурные правила поведения в приказном порядке внедрить нельзя. По большому счету, их и не внедрять нужно, а вживлять в социальную ткань организации на уровне социально-трудовых отношений. В этом и заключается суть институциональной трансформации социально-трудовых отношений. Последние пять принципов из предложенных авторами этих строк и представленных выше как раз и направлены на решение этой задачи. Так, в частности, соблюдение менеджментом официальных трудовых регламентов, если это увидят и осознают работники, повысит уровень их доверия к менеджменту, что будет способствовать становлению партнерских отношений. Привлечение же сотрудников к разработке мероприятий по обеспечению большей надежности охраняемых регламентов, безусловно, будет способствовать снижению оппортунистических намерений в трудовом поведении (как можно нарушать то, что предложили сами). А мотивация деятельности менеджеров и работ-

ников по разработке мероприятий, направленных на охрану труда и повышение качества жизни, будет укреплять в трудовом коллективе отношения солидарности и партнерства.

В итоге институциональная структура социально-трудовых отношений на предприятии станет меняться; доля конструктивных начал в ней будет увеличиваться, а деструктивных — уменьшаться, в чем, собственно, и заключается суть институциональной трансформации социально-трудовых отношений. Цели же этой трансформации лежат значительно глубже. Она постепенно должна привести к ослаблению противоречий между гуманитарными целями охраны труда и экономическими интересами собственников и менеджмента предприятий. Другими словами, вложениям в безопасный труд нужно стать более выгодными не только наемным работникам, но и менеджменту предприятий. Они должны приносить трудовую отдачу предприятию в значительно больших объемах выручки, прибыли, чем иллюзорная «экономия» на вложениях в охрану труда. При достижении этих целевых рубежей институциональная трансформация социально-трудовых отношений, несомненно, будет способствовать улучшению качества трудовой жизни на предприятиях.

В решении данной задачи, безусловно, могут быть применены и другие методические подходы к институциональной трансформации социально-трудовых отношений; многое определяется сложившейся структурой отношений и спецификой трудовой деятельности предприятия. Главное — выдержать целевой ориентир трансформации, суть которого изложена выше.

Реализация принципов гуманизации труда в цепях межфирменных взаимодействий (в качестве постановки задачи). Современный бизнес многолик и многообразен. Многие предприятия ищут выгоду в формировании различного рода кооперационных альянсов. Весьма популярными являются разнообразные цепи (сети) межфирменных взаимодействий. Методология и методики их формирования и обеспечения эффективного функционирования в некоторой степени уже отработаны. Можно перечислить много методик формирования цепей различной конфигурации, но ни в одной из них не освещены вопросы, касающиеся охраны труда и обеспечения его безопасности. Как будто бы в цепях межфирменных взаимодействий нет ни труда, ни проблем с его охраной. И труд, и проблемы охраны труда в цепях межфирменных взаимодействий, безусловно, есть. А коль скоро они есть, то существуют и социально-трудовые отношения, оформляющиеся постепенно, в виде институтов. Эти институты могут как способствовать, так и противодействовать улучшению условий труда

на предприятиях, входящих в цепи, повышению качества трудовой жизни в них и, следовательно, росту и развитию каждого отдельного предприятия, входящего в цепь, а также всей цепи в целом.

Методические подходы к решению этих проблем, в целом, аналогичны подходам, которые рекомендованы к применению на отдельных предприятиях. Отличие может заключаться в нюансах, которые, конечно же, иногда могут иметь определяющее значение. Следовательно, при заключении контрактов на участие в цепи межфирменных взаимодействий, кроме вопросов, касающихся взаимных обязательств предприятий по поставкам и т. п., как полагают авторы этих строк, необходимо специально оговаривать и отражать в контрактах определенные аспекты и по охране труда тоже. В настоящее время при заключении контрактов на участие в цепях предполагается по умолчанию, что каждое предприятие самостоятельно обеспечивает безопасный труд своих работников и никакой солидарной ответственности участники цепи за это не несут. Однако есть немало видов работ, которые выполняются работниками какого-либо одного предприятия — участника цепи — но предназначены они и для других участников цепи тоже. И если на таких работах возникает страховой случай, думается, распределять ответственность и между другими участниками цепи будет более чем справедливо. Это во-первых. А во-вторых, важно не только решать гуманитарные задачи на каждом из предприятий, входящем в цепь межфирменных взаимодействий; важно также, чтобы и на уровне кооперационных объединений сглаживались противоречия между гуманитарными целями организации труда, которые стоят перед каждым предприятием в отдельности, и экономическими интересами всех участников таких объединений. Решение этих задач и в цепях межфирменных взаимодействий, безусловно, будет способствовать улучшению качества трудовой жизни в стране и одновременно повышать трудовую отдачу работников предприятий, участников цепей, формируя добавленную стоимость их совокупному продукту.

Конечно, институциональная трансформация социально-трудовых отношений в цепях межфирменных взаимодействий в своей методической части будет отличаться от решения таких же задач на отдельных предприятиях, что предполагает проведение специальных исследований, предметом которых должны стать социально-трудовые отношения, их содержание, формирующиеся в процессах кооперационных взаимодействий участников цепей.

Таким образом, институциональная трансформация социально-трудовых отношений как на от-

дельных предприятиях, так и в цепях межфирменных взаимодействий призвана способствовать сглаживанию противоречий между гуманитарными целями охраны и организации труда и экономическими интересами владельцев предприятий и менеджмента. Что касается цепей межфирменных

взаимодействий, то, учитывая тенденцию их роста в нашей стране и за рубежом, необходимо проводить специальные исследования, направленные на поиск путей решения проблем турового оппортунизма и в структурах кооперационных объединений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Солженицын А. И. Национальная идея — сбережение народа // *Гудок*. 11.06.2005.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд-е. СПб., 2004. 832 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 6-е изд., доп. М., 2006. 448 с.
5. Зонova О. В., Нехода Е. В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка. М., 2017. 232 с.
6. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992. 702 с.
7. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996. 336 с.
8. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. 623 с.
9. Беляев В. И., Самсонов Р. А., Пяткова О. Н. Экспликация, таксономия и институциональная трансформация трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия // *Журнал экономической теории*. № 4. 2015. С. 98–113.
10. Оппортунизм в структуре в структуре социально-трудовых отношений / колл. авт. под ред. В. И. Беляева, А. Н. Мельникова, Р. А. Самсонова. Барнаул, 2015. 236 с.
11. Карнаух Н. Н. Охрана труда. М., 2011. 380 с.
12. Самойлюк Т. А. Гуманизация труда — основное направление повышения качества трудовой жизни // *Креативная экономика*. 2014. Т. 8. № 5. С. 40–46.

REFERENCES

1. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on June 28, 2014). «Consultant Plus».
2. Solzhenitsyn, A. I. National idea — saving people. *Gudok*, 11.06.2005 (in Russian).
3. Armstrong, M. (2004) The practice of human resource management. 8th ed. Saint Petersburg, 832 (in Russian).
4. Genkin, B. M. (2006) Economics and sociology of labor. 6th ed., ext. Moscow, 448 (in Russian).
5. Zonova, O. V. & Nekhoda, E. V. (2017) Quality of working life in the Russian Federation: measurement and evaluation. Moscow, 232 (in Russian).
6. Meskon, M. H., Albert M. & Hedouri F. (1992) Fundamentals of Management. Moscow, 702 (in Russian).
7. Slezinger, G. E. Labor in a market economy. (1996) Moscow, 336 (in Russian).
8. Labor Economics and Labor Relations (1996) Ed. G. G. Melikyan & R. P. Kolosova. Moscow, 623 (in Russian).
9. Belyaev, V. I., Samsonov, R. A. & Pyatkova, O. N. (2015) Explication, taxonomy and institutional transformation of labor opportunism in the system of social and labor relations of an enterprise. *Journal of Economic Theory*, 4, 98–113 (in Russian).
10. Opportunism in the structure in the structure of social and labor relations (2015) Ed. V. I. Belyaev, A. N. Melnikova & R. A. Samsonov. Barnaul, 236 (in Russian).
11. Karnaukh, N. N. Occupational Safety and Health (2011). Moscow, 380 (in Russian).
12. Samoylyuk, T. A. (2014) Humanization of labor as the main direction of improving the quality of working life. *Creative Economics*, vol. 8, no 5, 40–46 (in Russian).

Поступила в редакцию: 02 октября 2018 г.

Принята к печати: 09 ноября 2018 г.