

DANILO Ž. MARKOVIĆ

SOCIOLOGIJA RADA

Sedmo prerađeno i dopunjeno
izdanje

Beograd
Savremena administracija
1987

ДАНИЈО МАРКОВИЧ

СОЦИОЛОГИЈА ТРУДА

Перевод с сербскохорватского
Общая редакция и послесловие

И. И. Дряхлова

и Б. В. Князева



МОСКВА
ИЗДАТЕЛЬСТВО ПРОГРЕСС
1988

ББК 60.55
М 26

Переводчики: *Брайович Е. С.,*
Горова И. М., Савельева Л. А.
Редактор *Леонтьев В. М.*

Редакция литературы по гуманитарным наукам

© Перевод на русский язык с сокращениями, послесловие —
издательство «Прогресс», 1988

ISBN 5—01—001038—0

ВВЕДЕНИЕ

1. В процессе развития социологии обозначились две основные тенденции. *Первая проявилась в попытке подойти к изучению человеческого общества с научной точки зрения в его всеобъемлемости* (сущность, возникновение, структура, закономерности и фазы развития). Результаты таких исследований привели к возникновению и формированию многочисленных теорий, которые, собранные во едино, составили предмет изучения общей социологии.

Вторая тенденция выразилась в попытке с научной точки зрения исследовать наиболее важные общественные явления, то есть отдельные области социальной жизни. В результате стало возможным возникновение и утверждение как самостоятельных дисциплин ряда специальных социологий. В силу историчности этого процесса и в наши дни идет процесс зарождения новых специальных социологических теорий.

Образование и развитие специальных социологий означало не только превращение социологии в эмпирическую и точную науку, но и открывало возможности при изучении в социологическом плане общественных явлений использовать не только теоретические и абстрактные понятия, но и результаты практических общественных действий, направленных на упорядочение отдельных областей социальной жизни. Специальные социологии возникли не сразу, и развивались они также неравномерно. Одни из них сформировались во второй половине XIX в.— начале нашего века. Другие же, и их большая часть, относятся к началу второй половины нашего века.

Между тем, несмотря на то что сегодня уже насчитывается относительно много специальных социологий, четкого определения предмета их исследования еще нет. Это отсутствие четкой предметной определенности мешает им окончательно отделиться от родственных им специальных общественных наук и дает повод оспаривать и даже отри-

цать, необходимость их существования, поскольку приводит к непомерному расчленению социологии как единой теоретической и эмпирико-исследовательской науки. Но опять же ни один серьезный социолог сегодня не может отрицать необходимость существования специальных социологий.

2. Одной из самых развитых специальных социологий, без сомнения, является социология труда. Ее научные притязания велики, хотя нет общего мнения о предмете ее исследований. В общих чертах можно сказать, что она пытается подойти к изучению человеческого труда как общественного феномена в различных формах его социального проявления, выявить закономерности общественных отношений и определить место человека в процессе труда, а также выяснить влияние жизни вне труда на трудовую деятельность человека. Возникновение этой науки связано как с растущим интересом общества к комплексному изучению человеческого труда, так и с развитием механизации и автоматизации, что привело к значительным переменам в положении человека в трудовом процессе и в его деятельности во внерабочее время.

Социология труда возникла как ответ на потребность общества исследовать и научно обосновать те специфические связи, которые существуют между общественно полезным трудом и остальными общественными явлениями и отношениями, а также между положением человека в процессе труда и общественными отношениями по поводу труда, средств труда и положения человека вне этого труда.

Необходимость утверждения социологии труда как особой науки была вызвана недостаточным изучением другими общественными науками трудового процесса, общественных производственных отношений, места, занимаемого человеком в процессе труда. Эти общественные науки не смогли дать полную научную картину развития труда, так как не углублялись в его специфические связи. Точнее, социология труда образовалась как наука на стыке с другими научными дисциплинами (в результате практической деятельности общества): экономическими, организационными, психологическими, да и политическими. Все они так или иначе в своих исследованиях касаются человеческого труда, создавая свою собственную модель человека в сфере труда — homo economicus, homo politicus, homo moralis. Между тем человек, обладая всеми

этими качествами, является существом общественным. Когда стали понимать, что человек как homo sociologicus вместе с остальными людьми всей своей личностью участвует в трудовом процессе и неизбежно вступает с ними в межличностные отношения, что отражается на самом процессе труда, так же как и жизнь вне работы определенным образом влияет на положение человека в процессе труда, тогда и начался процесс утверждения социологии труда как особой науки¹.

В капиталистических странах возникновение промышленной социологии (которая предшествовала формированию социологии труда) связано со стремлением капиталистов в целях получения наибольшей прибыли открыть факторы, способствующие повышению производительности труда и влияющие на человеческое поведение. Изучение труда, которое велось и ведется сейчас в капиталистических странах якобы для улучшения социально-экономического положения рабочего класса, происходит главным образом под давлением растущей сплоченности рабочего класса. На самом деле конечной целью буржуазной промышленной социологии является сохранение «классового мира», то есть сохранение монополии правящего класса на обладание средствами производства. К этому нужно добавить, что исследования, ведущиеся в капиталистических странах в рамках социологии труда (как и вообще в общественных науках), не имеют общей теоретической основы и крайне редко их результаты используются для наиболее важных научных обобщений, в основном они служат «улучшению» социального климата на предприятиях, стараясь внести свой вклад в развитие «безконфликтного» трудового процесса.

В социалистических странах социология труда хотя и является относительно молодой наукой, но уже имеет свою научно-теоретическую основу, и этой основой служит марксизм-ленинизм, марксистский взгляд на общество, человека и его труд как активное отношение к природе, обществу и человеку. Результаты исследований, проводимых в социологии труда, способствуют не только улучшению положения человека в конкретном трудовом процессе, но и ускорению социально-экономического развития общества как целого. Они должны помогать более рациональной организации и развитию самого процесса труда, а главное — налаживанию такой организации труда, которая не противоречила бы родовой сущности человека,

а, напротив, способствовала ее более полному проявлению в конкретных исторических условиях. Точно так же эти исследования содействуют дальнейшему развитию марксистской теоретической мысли, особенно в той ее части, которая связана с человеческим трудом. Это нашло особенно яркое отражение в материалах XXVII съезда КПСС.

3. Возникновение и быстрое развитие социологии труда теснейшим образом связано с развитием промышленности и с изменениями в положении человека в процессе труда. Именно необходимость решать определенные практические, морально-психологические и социально-политические вопросы, возникающие в связи с развитием промышленности, обусловила быстрое развитие эмпирических исследований труда. С самого начала своего возникновения социология труда имела организационную ориентацию, пытаясь выявить индивидуальную мотивацию труда и определить существующие действия в этом плане в общественных производственных группах. Все эти усилия объяснялись стремлением если не повысить, то и не снизить производительность труда в условиях существования частной собственности, когда участники трудового процесса оказываются отчужденными в социально-экономическом плане от средств производства. В дальнейшем своем развитии социология труда приступила к изучению проблем, связанных с трудовыми резервами и профессиональной ориентацией, пытаясь открыть взаимозависимость между профессией человека и другими общественными явлениями, а сами профессии рассматривая как общественный институт с автономной системой поведения. Затем начинается изучение жизни человека вне труда и ее влияния на поведение человека в труде и на его отношение к труду и остальным участникам трудового процесса.

В результате научно-технической революции произошли значительные перемены в уровне развития производительных сил и в структуре человеческой трудовой деятельности. Развитие производительных сил, проявившееся в автоматизации производственного процесса, приблизило человека непосредственно к производству. Это вызвало изменения в содержании и характере человеческой трудовой деятельности, что в свою очередь создало основу для целого ряда перемен в производственных отношениях (и в общественных). В этих условиях выдвигаются требования изменить как организацию труда, так и социально-экономическое положение участников трудового процесса,

а также культуру труда, и рассмотреть вопрос об использовании внерабочего, свободного времени. Поэтому социология труда и приступила к изучению как изменений в содержании и характере труда, так и вызванных ими общественных последствий, тем или иным образом влияющих на деятельность и положение человека в процессе труда.

Марксистская социология труда начинает изучение труда как общественного явления с критического обзора теоретических положений и практических исследований труда, содержащихся в других науках. На этой основе и на базе тех исследований, которые проводит сама социология труда, определяются понятия и создаются категории, а их систематизация создает реальную основу для полного понимания различных аспектов труда как общественного феномена. Именно для понимания труда как сложного общественного явления необходимо было создать систему категорий. Категории, которые выработаны социологией труда, призваны отражать как общественную природу труда, так и наиболее значительные изменения, происшедшие в характере и содержании труда за всю историю человечества, а также влияние этих изменений на положение человека в процессе труда (и на развитие его личности), на различные формы проявления трудовой активности, особенно на формы социальной организации труда. Это следующие категории: труд, характер труда, содержание труда, форма труда, разделение труда, структура труда, функция труда, культура труда, трудовая среда, форма труда, отчуждение труда, освобождение труда и др.

Если система категорий в целом дает возможность понять во всей полноте суть отражаемых ею явлений, *то категории социологии труда могут служить основой для всестороннего понимания труда как общественного феномена, но только в том случае, если они представляют единую систему.* Именно здесь и начинаются трудности (с которыми столкнулся автор и которые частично объясняются отсутствием общего мнения о предмете социологии труда), заключающиеся в определении категорий, относящихся к социологии труда, и в способе образования их системы.

Помня об этом, мы приступили к определению основных категорий социологии труда, критически подходя к использованию уже имевшихся материалов по социологическим и другим наукам. *Мы стремились, чтобы эти категории не носили характера «проповеднических»*

или «принимаемых на веру», как бы сказал В. И. Ленин, *но опирались бы как на марксистскую теорию, так и на результаты эмпирических исследований.* Сформулированные таким образом категории мы даем в рамках особых систематизированных целостных концепций, которые, как мы полагаем, отражают основные проблемы социологии труда. Тем самым мы не хотим сказать, что нами создана полная система социологии труда. Напротив, мы считаем, что работа по выработке системы социологии труда еще предстоит и что она потребует больших усилий и критического подхода к пониманию как предмета ее исследования, так и ее общественной роли как науки.

ГЛАВА I ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

I. ОБЩАЯ СОЦИОЛОГИЯ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ СОЦИОЛОГИИ

1. Предмет общей социологии и специальных социологий

1. Чтобы дать наиболее полное и точное определение предмета социологии труда, необходимо знать, как определяется предмет исследования специальных социологий и какова их связь с общей социологией. Между тем все еще нет единого мнения относительно определения предмета как общей социологии, так и специальных. Это создает многочисленные трудности, особенно в тех случаях, когда речь идет об установлении существующей между ними взаимосвязи. Более же точная формулировка предмета их исследований даст возможность не только яснее себе представить их взаимозависимость, но и поможет отграничить общую социологию от других общественных наук.

Не вдаваясь на этот раз в подробности спора о предмете общей социологии, подчеркнем, что нельзя не согласиться с мнением, согласно которому общую социологию рассматривают в качестве самой общей теоретической науки о человеческом обществе как целостном организме, изучающей специфические общественные явления в их взаимозависимости и пытающейся открыть закономерности развития как всего общества в целом, так и отдельных его сфер. Таким образом, общая социология — это наука о самых общих закономерностях возникновения и развития человеческого общества².

О предмете специальных социологий* существовали и существуют различные мнения. Так, одни считают, что предметом их исследования являются отдельные специальные области жизнедеятельности общества, такие, как экономическая, правовая, религиозная, семейная или какие-либо другие. Для их изучения используются средства и методы общей социологии. Подобное определение предмета специальных социологий первоначально имело место в немарксистской социологии. По-своему оно говорило о том, что и в системе немарксист-

ских наук отдельные науки отличаются друг от друга не только предметом своего исследования, но и методом. Именно поэтому появилась возможность при изучении одного и того же предмета с помощью различных методов выделить наибольшее число различных наук. В системе немарксистских наук, кроме политической экономии, называют социологию экономики, помимо истории государства и права — социологию государства и права и т. д. В подобной ситуации каждая из наук, применяя свой метод, дает по предмету своего исследования односторонние результаты. Подобное определение предмета специальных социологий с марксистской точки зрения неприемлемо.

2. С развитием марксистской науки об обществе и особенно в связи с возникновением и развитием мировой социалистической системы встал вопрос о том, есть ли необходимость в оформлении в самостоятельные дисциплины специальных социологий и определении предмета их исследования (в отличие от буржуазной социологии) в системе марксистских общественных наук, поскольку, как известно, исторический материализм — это единая теория общества, которая служит теоретической основой и дает общую методологическую ориентацию всем другим общественным наукам. На этот вопрос в отдельных социалистических странах в разные периоды их развития давались различные ответы. В основе их лежали различные точки зрения на связь исторического материализма с социологией. Ныне почти во всех социалистических странах существование специальных социологий признано, и многие из них уже получили значительное развитие.

На вопрос о необходимости и возможности выделения специальных социологий в самостоятельные дисциплины в Югославии отвечали по-разному. Одним из первых в 60-е годы на него попытался ответить Йоже Горичар. Он считал, что определение предмета специальных социологий, которое есть в немарксистской социологии или в системе марксистски обоснованных общественных наук, давать не следует. Эта его позиция, как он подчеркивал, базируется на основных принципах диалектического материализма, согласно которым каждая специальная общественная наука должна изучать свой предмет во всем его объеме, «как целостное общественное явление в его взаимосвязи с социальной

действительностью». Между тем, добавляет Горичар, поскольку отдельные сферы общественной жизни, как совокупности специфических общественных явлений и процессов, не стали предметом изучения существующих специальных** общественных наук, то они могут стать предметом изучения других специальных наук. Это такие области общественной жизни, как семья, село, общественные отношения в местных коллективах и в трудовых организациях. Позднее, в 70-е годы, Горичар в своем учебнике социологии, рассматривая связь между общей социологией и специальными социологиями, указывал на тот факт, что некоторые специальные социологии выделились в самостоятельные дисциплины благодаря исследованию или теоретическому обоснованию именно тех общественных явлений, которые не могли быть до конца изучены общей социологией³.

Между тем в Югославии высказывались и другие мнения по поводу выделения специальных социологий в самостоятельные дисциплины, и опирались они на то, что их развитие не противоречит историко-материалистической обоснованности общественных наук. Так, Анте Фиаменго подчеркивал, что специальные социологии это не науки, находящиеся в «резерве» на тот случай, если та или иная сфера общественной жизни не станет предметом изучения специальной общественной науки. Напротив, специальные социологии, по его мнению, возникают параллельно с постепенным превращением социологии в эмпирическую и точную науку, а предметом их изучения оказываются особые общественные явления, такие, как право, религия, искусство, мораль и т. д., которые рассматриваются в одном общем социологическом аспекте. С целью более глубокого научного исследования эти явления требуется разграничить и рассматривать каждое отдельно с целью выявления особых закономерностей, которые проявляют себя в тех или иных общественных явлениях. Взятое таким образом какое-либо общественное явление может быть понято с научной точки зрения только в том случае, если оно рассматривается в связи с другими общественными явлениями в структуре общества как целого⁴.

Рассматривая связь между общей социологией*** и специальными общественными науками, Лукич в начале 60-х годов подчеркивал, что специальные социологии соответствуют специальным общественным наукам, и

поэтому поначалу их трудно отделить друг от друга, хотя это и необходимо сделать в целях наиболее рационального разделения труда⁵. Между тем позднее в своей книге «Социология морали» он подчеркивает, что теперь уже не стоит вопрос, необходимы ли специальные социологии и имеют ли они право на существование, поскольку сама действительность положительно ответила на него. И хотя прямо он об этом не говорит, из его рассуждений можно вывести заключение, что специальные социологии имеют право на существование, а предметом их исследования могут стать явления, связанные со специфическими отношениями в общественной жизни, которые именно специальные социологии и должны изучать⁶.

В Югославии специальные социологии заняли свое место в системе общественных наук. И как всякая наука, они нам дают научно-эмпирические сведения о характере связей между частными общественными явлениями и остальными социальными явлениями, тем самым подводя научную основу под практические общественные действия при развитии социалистических самоуправленческих отношений и создавая возможность как для более точного определения предмета их исследований, так и для совершенствования общей социологии.

3. Исходя из марксистского учения о предмете и критериях классификации наук, критически используя существующие мнения о предмете исследования специальных социологий, а также учитывая прежние достижения в этой области, полагаем, что специальные социологические дисциплины можно охарактеризовать как науки, предметом исследования которых служат отдельные общественные явления и специфические связи между конкретными явлениями (предмет изучения) и остальными общественными явлениями, образующими в своей совокупности общество как целое.

Следовательно, они изучают не вообще взаимосвязи всех общественных явлений, а только специфические связи между явлениями, представляющими предмет исследования, и остальными общественными явлениями.

Если согласиться с подобным определением предмета специальных социологий, тогда можно сказать, что для утверждения в правах некоторых из них необходимы два условия. Прежде всего надо, чтобы конкретное общественное явление, составляющее предмет иссле-

дования специальной социологии, могло стать и предметом социологического изучения и чтобы между ним и обществом существовали специфические связи. Специальные социологии, как и другие общественные науки, возникают лишь тогда, когда возникает в них необходимость, на определенном этапе развития социального знания. Но их теоретическое обоснование несет на себе печать классово обусловленности научной мысли того времени, в которое они родились⁷.

Когда речь идет о специальных социологиях и процессе их формирования в самостоятельные научные дисциплины, нужно иметь в виду, что специальными они являются не потому, «что на основе только им присущих социологических методов изучали определенные области общественной действительности (в определенных социологических аспектах). Специальные они потому, что исследуют такие области, которые до сих пор комплексно не рассматривала ни одна общественная наука»⁸, а необходимость в систематическом научном изучении этих сфер общественной жизни налицо. Тем не менее, чтобы специальные социологии отвечали своему назначению специальных научных дисциплин, они должны обращаться к общественной проблематике в выбранных ими общественных областях жизни по мере ее возникновения и развития. Таким образом, специальные социологии, благодаря своим научным исследованиям общественных явлений и вытекающим из них результатам, могут стать действенным фактором познания и своеобразным стимулом общественного развития.

2. Связь между общей социологией и специальными социологиями

1. С возникновением и развитием специальных социологий встал вопрос об их отношении не только к аналогичным специальным общественным наукам, но и к общей социологии. Взаимоотношения между общей и специальными социологиями зависят от определения ими предмета своих исследований. Мнения по этому вопросу расходятся, и вопрос об их взаимоотношениях толкуется по-разному⁹.

Между прочим, ответ на этот вопрос связан с ответом на другой, а именно является ли общая социология только теоретической наукой или это и теорети-

ческая и эмпирическая научная дисциплина одновременно. Если согласиться с мнением, что общая социология — это наука сугубо теоретическая, тогда специальные социологии как научные дисциплины будут поставлены вне социологии. Если же согласиться с мнением, согласно которому социология — и теоретическая и эмпирическая наука (что имеет под собой почву), тогда специальные социологии являются составной частью общей социологии как сложной общественной науки.

На этот раз, не вдаваясь в рассуждения подобного рода, мы только попытаемся указать на ту связь, которая существует между общей марксистски обоснованной социологией и специальными социологиями, базирующимися на марксистской теории и выделение которых в самостоятельные научные дисциплины вызвано общественной необходимостью.

2. Связь между общей и специальными социологиями, как было уже замечено, *определяется предметом их исследования*. Предмет изучения специальных социологий — частные закономерности какого-либо явления, его связи с другими общественными явлениями, но не взаимосвязь всех общественных явлений. Взаимосвязь же всех общественных явлений, социальная структура и общественное развитие в целом, как совокупность общественных отношений, и является предметом изучения общей социологии.

Итак, предмет исследования общей социологии — общество как совокупность общественных отношений, и предметы исследования специальных социологий — отдельные сферы общественной жизнедеятельности общества — находятся в отношении частного и единичного в философском смысле слова. Известна марксистская точка зрения на соотношение общего, частного и единичного. Согласно этой точке зрения, видение существенного и всеобщего достигается через частное и единичное, а частное и единичное — это часть, предпосылка общего. Исходя из предметной определенности общей и специальных социологий и такого понимания общего, частного и единичного, можно сделать вывод, что *успешное развитие специальных социологий зависит от их связи с марксистски обоснованной общей социологией, поскольку они изучают только часть целого, являющегося предметом исследования общей социологии*. Разумеется, при подобном понимании сути дела общая социоло-

логия должна опираться на результаты исследований специальных социологий¹⁰.

Подобные взаимоотношения между общей социологией и специальными социологическими дисциплинами, о которых можно сказать, что это *отношения взаимного сотрудничества, помогают или смягчить, или совсем избежать нежелательных последствий чрезмерного разделения труда в области научного познания общества*. А именно выяснилось, что преувеличенное расчленение социальной действительности и создание многочисленных специальных социологий, из которых многие, учитывая ограниченность их предмета исследований, не могут сформироваться в самостоятельные научные дисциплины, не только не способствуют научному познанию общества, но и создают трудности при классификации общественных наук¹¹.

II. ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Понимание предмета социологии труда

1. Социология труда, как мы уже сказали, представляет наиболее развитую специальную социологию. Довольно часто, когда дается оценка степени развитости социологических наук, их обычно сравнивают с уровнем развития социологии труда. Тем самым, помимо всего прочего, указывается на важность для современного общества проводимых ею исследований. Пользу, которую приносят эти исследования, можно рассматривать в трех аспектах. *Во-первых*, они имеют *технологическое значение*, так как проблемы, которые возникают в процессе труда, являются следствием применения новых технологий в общественном производстве, но общество еще не совсем готово их воспринять, отсюда и возможные проблемы и противоречия. Именно поэтому изучение этих проблем социологией труда есть одновременно и их преодоление, что благотворно сказывается на повышении производительности труда. *Во-вторых*, исследования, проводимые социологией труда, имеют *и политическое значение*, поскольку могут указать направление распределения власти и влияния в обществе. *В-третьих*, социология труда в своих исследованиях может рассказать *как о поведении человека в устоявшихся ситуациях, так и о его поведении в условиях дина-*

*мичных изменений в современном производстве, о его возможностях и отношении к этим изменениям*¹². Естественно, этим не исчерпывается значение социологии труда для современного общества, ибо важность ее исследований зависит от многих факторов, и в разных странах эти исследования имеют различные масштабы. Их результаты в большей или меньшей степени служат отправной точкой для регулирования общественных отношений и улучшения положения человека в процессе труда.

Сегодня почти никто не оспаривает значения социологии труда. Между тем, несмотря на значительное развитие этой науки и всеобщее признание результатов ее исследований, пока еще *не выработано общей точки зрения на предмет ее изучения*. Напротив, не только по-разному определяют ее предмет, но нет единого мнения относительно ее названия. Так, часто задается вопрос, являются ли социология труда и промышленная социология двумя разными науками, каждая со своим предметом изучения, или речь идет об одной науке, у которой один предмет исследования, но два названия.

Придерживаясь мнения, согласно которому социология труда и промышленная социология — это две специальные науки, каждая со своим предметом изучения (хотя они и связаны друг с другом), сделаем краткий обзор наиболее значительных суждений по предмету социологии труда. После этого постараемся дать более точное определение предмету ее исследований и рассказать о задачах, поставленных перед нею в Югославии.

2. Известный английский социолог Скотт определяет социологию труда как «специальную социологическую дисциплину», изучающую промышленность, ее достижения и связь с общественным развитием. В то же время довольно часто о социологии труда говорят как о «науке, которая прежде всего рассматривает промышленное производство с точки зрения общественной значимости», или как о науке, в первую очередь обращающей внимание на психологическую сторону труда, «как о науке, имеющей своей целью изучить социальное поведение отдельных людей или целых групп, которые образовались, существуют и развиваются в специфических условиях труда в промышленности»¹³. Аллен подчеркивает, «что промышленная социология — это только название, а предметом ее исследований служит труд и все те

общественные явления, которые возникают в специфических условиях промышленного производства»¹⁴.

Во французской литературе социология труда чаще всего определяется как наука, рассматривающая в различных аспектах все общественные группы, формирующиеся в процессе человеческого труда. И предметом социологии труда в этом случае является «изучение человеческих коллективов, создаваемых в процессе труда, чрезвычайно разнообразных по своим ответным реакциям на непрерывно совершенствующийся под влиянием технического прогресса труд, по своим межличностным взаимоотношениям как вне этого коллектива, так и внутри него. В этом плане предметом социологии труда может быть любой трудовой коллектив, более или менее стабильный: промышленное предприятие или транс-океанский корабль, большой комплекс с интенсивным сельскохозяйственным производством и небольшое хозяйство, где работает семья фермера с несколькими помощниками, огромный магазин и лавка, обслуживаемая несколькими продавцами, ремесленная мастерская и префектура, сменный экипаж самолета на регулярных авиалиниях и персонал электропоездов на железной дороге»¹⁵.

В немарксистской социологической литературе социологию труда часто определяют как науку, изучающую общественную роль, которую человек играет на производстве, те общественные обязанности человека, которые связаны с его трудовой квалификацией¹⁶. При подобном определении социологии труда забывается сущность занимаемого работником положения в процессе труда, которая вытекает прежде всего из его отношения к средствам производства, а не из технико-технологической оснащенности самого трудового процесса.

3. В Советском Союзе и восточно-европейских социалистических странах социология труда считается относительно молодой наукой. И не во всех этих странах она в одинаковой степени развита, и не везде точно определен предмет ее исследований. Между тем, хотя она и возникла относительно поздно (а в некоторых из этих стран она относительно долго отставала свое право называться наукой), можно сказать, что всюду сначала велись научные исследования в области социологии труда и лишь потом начался процесс ее оформления в самостоятельную научную дисциплину и определения предмета ее изучения.

В Советском Союзе утверждение социологии труда как особой науки началось не с дискуссий о ее предмете, а прежде всего с констатации тех изменений, которые произошли в содержании и характере труда в связи с автоматизацией, техническим прогрессом и введением электроники в трудовой процесс, что привело к изменениям в квалификации работников, их отношении к труду и их деятельности в свободное от работы время и т. д. И только позднее, рассматривая категории социологии труда, стали определять и ее предмет. Сегодня считают, что предметом социологии труда является труд и все, что связано с ним: структура человеческого труда и его противоречия, функции труда, содержание, характер и формы труда¹⁷.

Из других восточно-европейских стран социология труда более всего развита в Польше. В этих странах дают несколько ее определений, хотя о ее предмете сложилось единое мнение. Так, известный польский социолог Ян Щепаньский считает, что социология труда — это составная часть социологии, рассматривающая труд как общественное явление (как влияние общественных условий на мотивы, процесс, интенсивность и результаты труда) и исследующая изменения, которые труд вызывает в структуре, деятельности и развитии больших и малых групп людей. При этом под процессом труда подразумевается всякая целенаправленная деятельность, способствующая удовлетворению человеческих потребностей и имеющая общественное значение (все равно какое — положительное или отрицательное), благодаря которой человек или группы людей занимают соответствующее положение в обществе¹⁸. Аналогичное определение социологии труда дает и другой польский социолог — Адам Сарапата: «Предмет социологии труда — это общественный характер труда, труд как социальный, а не физический, философский, экономический или технологический процесс» — и добавляет, что проблематика социологии труда чрезвычайно широка и тесно связана с другими науками, в первую очередь с экономическими и технологическими дисциплинами¹⁹.

В других восточно-европейских социалистических странах в последние годы социология труда также получила свое развитие, одновременно имели место попытки дать более точное определение предмета ее исследований и делался упор на необходимость изучения отдельных

специальных областей, что зависит от специфических условий некоторых из этих стран. Так, в Чехословакии предметом социологии труда как научной дисциплины является труд как общественное явление²⁰, особое внимание уделено, например, миграции и ее влиянию на трудовую активность.

Можно сказать, что в Советском Союзе и странах Восточной Европы чаще всего считают, что социология труда должна изучать труд как общественный процесс (особые изменения, происходящие в содержании и характере труда и влияющие на квалификацию работников и на процесс стирания граней между умственным и физическим трудом), общественные отношения, складывающиеся на предприятии (с точки зрения взаимоотношений между работниками формальной организации предприятия и организованными коллективами людей), жизнь работника вне его работы (особенно бюджет вне-рабочего и свободного времени) с точки зрения ее влияния на трудовую деятельность.

2. Толкование предмета социологии труда в Югославии

1. Социология труда относительно молодая наука и в Югославии. И все же с самого начала ее оформления и самостоятельную науку делались попытки наиболее точно определить предмет ее исследования с тем, чтобы отграничить ее от остальных специальных общественных наук и тем самым определить ее отношение к ним. В этой связи высказывались разнообразные мнения.

Среди первых, кто в Югославии высказал по этому поводу свое суждение, был Илия Станойич. Основываясь на определении предмета изучения этой науки, данным известными социологами труда, он подчеркивал, что социология труда должна сосредоточить свое внимание на исследовании явлений и процессов внутреннего плана, происходящих в развитом современном индустриальном обществе, таких, как роль промышленности в формировании производственных и всей системы межличностных отношений, социальные последствия технического и технологического разделения труда внутри предприятия (в отличие от общественного разделения труда), основные *организационные* структуры и способы общения, вызванные к жизни промышленным производством. То есть социология труда должна изучать предприятия, профсоюзные, политические и другие трудовые и частные ор-

ганизации, институты подготовки рабочих и руководящих кадров, рабочие поселки и их связь с более крупными городскими поселениями. Эти исследования призваны выявить, в основном путем изучения отношений между заводом и отраслью промышленности, предприятием и общиной или другой более широкой административно-политической единицей, основные формы процесса интеграции рабочего класса в единое сообщество. По мнению Станойчича, социология труда должна также рассматривать и изменения общественных структур, возникшие под влиянием развития промышленного производства. Задача этой научной дисциплины состоит в исследовании системы организации труда и производственной жизни. При определении предмета социологии труда Станойчич рекомендовал обратить внимание на организацию *рабочего самоуправления* и на различные формы и разные степени участия рабочих в управлении предприятием в Югославии, в чем и состоит ныне высшее достижение процесса гуманизации отчужденного человеческого труда²¹.

Исходя из определения предмета социологии труда, данного Жоржем Фридманом и П. Навилем, Милан Деспотович считает, что в широком смысле слова эту дисциплину можно определить как науку, предметом изучения которой являются самые разнообразные человеческие объединения (коллективы), сформировавшиеся в результате трудовой деятельности. Деспотович в своем определении предмета социологии труда исходит из того, что при изучении труда нужно различать четыре его сферы, а именно: изучение технических условий труда; исследование социально-экономических условий труда; рассмотрение влияния труда на человеческий организм и особенностей человеческого характера — на производительность труда; анализ технических наклонностей работника и его отношения к труду. Вслед за этой классификацией он приступает к определению предмета социологии труда и за основу берет определение, данное Фридманом и Навилем: социология труда занимается изучением всех человеческих организаций (коллективов), образующихся в результате трудовой деятельности человека²².

Владимир Рашкович, прежде чем приступить к определению предмета социологии труда, критически анализирует точки зрения, бытующие в «немарксистской общественной науке», и делает вывод, что они определяют социологию труда как науку о той общественной роли,

которую люди играют в процессе труда (при этом он обращает внимание на то, что подобное определение некритически воспринимает идеи некоторых наших социологов). Далее он дает следующее определение: *«Социология труда — это наука, изучающая общественные отношения, складывающиеся между людьми в процессе их работы. При этом, естественно,— говорит он,— подразумевается исследование в первую очередь основных общественных отношений, а затем, в силу безграничных научных возможностей этой дисциплины... она приступает к рассмотрению и более широкой сферы общественных отношений»*. Исходя из того, что социология труда изучает сущность общественных отношений, Рашкович дает затем более полное определение: *«Социология труда — это наука, изучающая основные закономерности развития общественных отношений в процессе труда»* (тем самым он подчеркивает, что благодаря такому определению социологии труда приобретает характер науки; в первом же определении больше проявляются ее черты как прикладной научной дисциплины)²³.

Основой точки зрения Йосипа Жупанова послужило определение предмета промышленной социологии. Он считает, что социология труда сегодня должна изучать профессиональную занятость людей и рынок труда²⁴. В этом смысле по сравнению с промышленной социологией она представляет собой более общую науку. Однако и подобное определение предмета социологии труда не является полным.

2. Из анализа предмета социологии труда, проведенного в Югославии, можно сделать вывод: поначалу ее предмет был определен под влиянием французской социологии. В процессе дальнейшего ее развития как особой науки (и как дисциплины, включенной в учебные планы университетов) делаются попытки определить ее предмет с марксистских позиций понимания труда как общественного процесса и включить в ее предмет практику самоуправления отношений, которые возникают и развиваются в трудовых организациях Югославии.

Требования дать более точное определение предмету социологии труда у нас привели к необходимости провести разграничение между ней и промышленной социологией, как и другими специальными общественными науками, с одной стороны, а с другой стороны, встал вопрос, нужно ли самоуправленческие отношения рас-

сма­тривать в рамках социологии труда или необходимо создать новую специальную социологию — социологию рабочего самоуправления, или просто социологию самоуправления²⁵.

3. *Определение предмета социологии труда*

1. Все изложенные суждения о предмете социологии труда говорят о том, что эта наука все еще находится в процессе самоутверждения, на этапе поиска более точного определения предмета своего исследования. Она возникла при попытке определить предмет науки, которая занималась бы изучением человеческого труда во всем его объеме. Существующие различные определения предмета социологии труда являются следствием как различной научно-теоретической базы, так и результатом тех прямых и косвенных целей, которые ставили перед собой в своих исследованиях поведения людей конкретные общества с их классовыми чертами и особенностями исторического развития.

Но были и другие факторы, влиявшие на формирование различных мнений о предмете социологии труда. Во-первых, с возникновением социологии труда как особой науки и последующими попытками дать более точное определение ее предмету выяснилось, что *область ее изучения чрезвычайно сложна* и это затрудняет более точное определение ее предмета. Во-вторых, такое определение осложняется и *относительной неразвитостью, и не совсем конкретной предметной определенностью других наук, которые по-своему касались проблем человеческого труда и положения человека в процессе труда*.

Сталкиваясь с этими и другими трудностями при определении предмета социологии труда, многие социологи подчеркивают, что, каким бы точным ни было это определение, оно не может полностью охватить бесконечно сложную действительность трудовой деятельности, всю противоречивость и многогранность ее технических, психологических, экономических и социальных аспектов. Между тем, несмотря на то что социология труда, как и другие научные дисциплины, не имеет своего, строго ограниченного общественного пространства, которое бы не соприкасалось с полем изучения других наук, мы считаем, что необходимо как можно точнее определить предмет социологии труда. Но в то же время нужно иметь

и виду, что *любое определение предмета социологии труда носит исторический характер, поэтому трудовую деятельность нужно рассматривать в конкретных общественно-исторических условиях*. Справедливо отмечают, что «область социологии труда нельзя взять в определенные, навечно установленные рамки. Человек должен все время как бы забегать вперед, чтобы видеть, что же влияет на труд работника — какую политику навязывает правительство, как меняется география расселения и распространения профессий и размещения промышленных объектов; что нового в системе образования и какова конъюнктура ценностей морального плана. Эта область определена природой существующих проблем. Целый комплекс проблем мы встречаем в развивающихся экономических системах»²⁶.

2. При определении предмета социологии труда как специальной дисциплины мы исходили из предположения, что человеческий труд, являющийся предметом изучения этой науки в самом широком значении этого слова, может быть предметом социологического исследования и что между трудом как общественным явлением и остальными общественными явлениями, а также между положением человека в трудовом процессе и общественными отношениями вне этого труда существуют специфические связи (они с научной точки зрения в рамках других наук недостаточно изучены), которые социология труда должна научно обосновать.

При таком подходе к определению предмета социологии труда необходимо принять во внимание следующие факты: *во-первых*, все до сих пор существовавшие представления о предмете социологии труда чаще всего основывались на имевшихся различиях между социологией труда и промышленной социологией, причем под социологией труда понимали науку с более общим предметом исследования; *во-вторых*, имеется положительный опыт адекватного определения этой научной дисциплины; *в-третьих*, теоретической основой социологии труда служат концепции классиков марксизма, содержащиеся в их учении о сущности и значении человеческого труда, о причинах и последствиях общественного разделения труда, о труде и стоимости, о сущности исторически складывающихся производственных отношений, об отчуждении и освобождении труда и о создании «ассоциации свободных производителей»; *в-четвертых*, на человеческую тру-

довую деятельность оказывает воздействие образ жизни человека вне работы, как и место и условия жизни, его семейные отношения, равно как и его роль в управлении деятельностью коллектива, способ использования свободного времени, короче, на производственную деятельность и отношения, складывающиеся между людьми в процессе их работы, влияет их жизнь вне работы.

Исходя из этих суждений и фактов, можно дать следующее определение социологии труда: *социология труда является специальной социологической наукой, предметом изучения которой служат труд как общественное явление со всеми его характерными чертами, благодаря которым он отличается от других общественных явлений, а также те общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса, и через которые вскрывается причинно-следственная связь этих отношений со степенью развития производительных сил, анализ взаимосвязи внутри производственных и внепроизводственных отношений в коллективах, эффективность деятельности человека и общественные отношения в трудовом процессе.*

3. Подобное определение предмета социологии труда ясно указывает как на те различия, которые существуют между ней и промышленной социологией, так и на их связь. А именно, социология труда изучает труд и закономерности общественных отношений в процессе труда вообще, а промышленная социология исследует промышленность как общественный феномен и закономерности общественных отношений в процессе труда в промышленности. Промышленная социология, как верно указывает Я. Щепанский, изучает общественные явления и процессы, связанные с промышленным производством, а также научно-исследовательские институты или те учреждения, которые связаны с индустрией, как и взаимоотношения, возникающие во время производственного процесса, и влияние, оказываемое промышленностью на общество и на происходящие в нем процессы. Социология труда, говорит он, соприкасается, конечно, во многих существенных вопросах и областях исследования с промышленной социологией, но сфера социологии труда шире. Она изучает как труд в группах в промышленно развитых обществах, так и работу, не связанную с промышленным производством²⁷.

4. Предмет и задачи социологии труда в Югославии

1. Более точное определение предмета социологии труда зависит, между прочим, как от научно-теоретической базы, так и от общественно-экономических отношений и исторических условий, при которых развивается трудовой процесс.

Научно-теоретической основой социологии труда служит историко-материалистическое учение.

Социология труда в Югославии, изучая производственные общественные отношения, базирующиеся на самоуправленческой социалистической основе, призвана рассматривать их *совершенно конкретно, учитывая и различные этапы в развитии самоуправленческих отношений, и влияние на них остальных общественных и исторических факторов, но прежде всего с точки зрения степени развития производственных сил, что проявляется в осуществлении технологических и научных достижений НТР и вызванных ими изменений в характере труда и в положении самих участников трудового процесса*²⁸.

При определении предмета социологии труда в Югославии следует исходить не только из ее научно-теоретической основы и характера социалистических самоуправленческих отношений, но и из той роли, которую играет наука в югославском социалистическом обществе. В Программе СКЮ подчеркивается, что социалистическое общество «особое внимание уделяет формированию общественных и политических наук. Развитые общественные и политические науки, открывающие и утверждающие законы современного поступательного движения общества и его научной мысли по пути прогресса, являются действительным фактором прогрессивного общественного развития и эволюции человека как общественного существа»²⁹. Иосип Броз Тито говорил, что наука в социалистическом обществе призвана способствовать не только совершенствованию производительных сил, но и социалистических самоуправленческих отношений. «Для развития научно обоснованных самоуправленческих общественных отношений нам *необходимы революционные и гуманистические идеалы*, которые бы освещали путь, по которому мы идем,— говорил И. Б. Тито,— ибо в современном обществе больше чем когда-либо подтверждается верность и актуальность ленинского положения о том, что без революционной теории не может быть революционной

практики». И. Б. Тито подчеркивал, что развитие общественных наук становится сегодня «залогом наших будущих успехов. Вот почему,— говорил он,— мы должны их совершенствованию уделять большое внимание»³⁰.

2. Исходя из предметной определенности и научной обоснованности социологии труда и характера общественных отношений, существующих в организациях объединенного труда (ООТ), а также из роли общественных наук, которую они играют в становлении социалистических самоуправленческих отношений в Югославии, в область изучения социологии труда, помимо сферы исследования человеческого труда, следует включить и все те отношения в обществе, которые влияют на эффективность самоуправленческой деятельности в коллективах³¹.

Во-первых, исходя из марксистского понимания сути труда и особенностей основных производственных социалистических самоуправленческих отношений, *социология труда должна показать, в какой степени формы самоуправленческой организации труда адекватны характеру социалистических производственных отношений*. Социология труда призвана выяснить, отражают ли существующие формы самоуправленческой ООТ изменения, происшедшие в характере и содержании труда³², и способствуют ли они дальнейшему развитию производительных сил и процессу освобождения труда путем преодоления исторически сложившегося общественно-экономического неравенства и зависимости людей труда. Рекомендации, которые выработает социология труда в процессе изучения различных форм самоуправленческой ООТ, послужат научной основой для практических общественных дел при дальнейшем совершенствовании самоуправленческих производственных отношений. Таким образом, социология труда как научная дисциплина выступает в качестве субъективного и действенного фактора социалистического развития общества³³. Вместе с тем это не означает, что развитие социалистических самоуправленческих отношений и поиски *адекватных* форм для самоуправленческой ООТ являются только делом науки (в том числе и социологии труда). Социализм, как и социалистическое самоуправление, основывается на марксистской теории научного социализма. Но это не означает, что социализм — это только теоретическое, соответственно научное понятие. «Он прежде всего является резуль-

титом практической борьбы рабочего класса и трудящихся за осуществление своих классовых, социалистических, политических, культурных и других интересов и использование своих экономических и демократических прав, основанных на праве самоуправления и на праве пользоваться общественными средствами производства»³⁴. Но в своей революционной деятельности по установлению и развитию социалистических общественных отношений и в принятии решений о формах самоуправленческих организаций члены самоуправленческих коллективов должны опираться на марксистскую теорию и научное мышление, необходимое для принятия квалифицированных решений по осуществлению самоуправленческих прав.

Во-вторых, социология труда должна изучить положение человека в *трудовой среде* (под которой подразумевается совокупность материальных факторов и взаимоотношений, устанавливаемых участниками этого конкретного трудового процесса), причем имеется в виду как трудовая социальная, так и физическая среда с точки зрения возможности проявить себя в труде как существо деятельное, которое благодаря своей активности осуществляет поставленную перед ним цель (Маркс). Социология труда должна рассматривать «социальную среду», то есть закономерности общественных отношений и производственных группах (не принимая во внимание вид труда), как с точки зрения *формальной организации предприятий объединенного труда* (структура и деятельность органов самоуправления, участие трудящихся как непосредственно, так и через делегатов в принятии самоуправленческих решений, положение административных органов в формальной организации и их отношение к работникам и органам самоуправления и т. д.), так и с точки зрения тех отношений, которые установились между ООТ. Вместе с тем социология труда должна изучать и виды *неформальных* общественных связей в первичных рабочих группах и прежде всего в основных организациях объединенного труда (ОООТ), а также и их влияние на привлечение всех работников к деятельности в органах самоуправления и предоставление им возможности проявить свои деловые качества. Социология труда также призвана изучать и отношение человека к различным элементам самой трудовой среды, прежде всего к средствам труда, с точки зрения тех изменений, кото-

рые вызывает их быстрое развитие и влияние на содержание и характер труда. Результаты исследования этой науки могли бы повлиять на улучшение условий этой среды, с тем чтобы человек мог в ней наилучшим образом проявить свои творческие способности, но при условии максимального обеспечения его физической и духовной независимости³⁵. Таким образом, социология труда как научная дисциплина внесет свой вклад в создание таких условий труда, при которых человек — участник трудового процесса — сможет развиваться как творческая личность при условии дальнейшего совершенствования социалистических самоуправленческих отношений³⁶.

В-третьих, социология труда должна изучать *трудо-вые взаимоотношения, устанавливающиеся между работниками в ООТ*, как с точки зрения их автономного закрепления самоуправленческими нормативными актами, так и в смысле их практического осуществления в соответствии с идейно-политическими позициями в развитии социалистических самоуправленческих отношений. Применение на практике подобных отношений будет означать преодоление *отчуждения работников* от процесса и результатов труда, поскольку производственные отношения в ООТ складываются на основе использования *общественных средств производства* и закрепляются едиными самоуправленческими соглашениями, гарантирующими права всем и каждому и устанавливающими ответственность и обязанности граждан в соответствии с законом³⁷. Результаты исследований социологией труда подобных отношений должны показать, как они *складываются на местах* и как *осуществляются* на практике в соответствии с идейно-политическими задачами, стоящими перед всеми организованными социалистическими силами, какие объективные и субъективные трудности мешают их организации и с помощью какой общественной деятельности и в каких условиях они могут проявиться.

В-четвертых, социология труда призвана изучать и процесс приобретения квалификации для выполнения отдельных видов работ и рабочих заданий в процессе труда, что *диктуется* развитием научно-технической революции. Она должна исследовать, насколько всеобщее образование и другие виды учебы отвечают возросшим в связи с НТР и развитием социалистических общественных отношений требованиям к выполнению рабочих функций в трудовом процессе³⁸. С этих позиций следует рас-

смотреть и вопрос о необходимости введения определенных форм непрерывного образования, что дало бы рабочему возможность поддерживать на протяжении своей трудовой деятельности соответствующую квалификацию, которая отвечала бы тем изменениям в содержании и характере труда, которые возникают в связи с *развитием производительных сил*³⁹.

В-пятых, социология труда должна изучать и область культуры труда. Под культурой труда следует понимать такие черты трудовой среды, которые отвечали бы человеческой природе и способствовали развитию у работников эстетических вкусов как по отношению к самому процессу труда, так и к производимым продуктам⁴⁰. На самом деле, социология труда, изучая вопросы, связанные с культурой труда, должна способствовать тому, чтобы новая культура и новые представления о культуре в социалистическом самоуправляемом обществе формировались в процессе практической самоуправленческой деятельности и путем критического подхода к отношениям между культурой и трудом, культурой и разделением труда в смысле преодоления разрыва между трудом и культурой. При таком подходе к изучению культуры труда социология труда должна способствовать формированию и развитию культуры в ООТ, что в свою очередь будет положительным образом влиять на процесс освобождения труда⁴¹. Как подчеркивал Эдвард Кардель, «*по ряду объективных и субъективных причин — а среди них, несомненно, и сравнительно низкий уровень образования и культуры* (курсив мой.— Д. Ж. М.), а также использования достижений науки — работник еще не в состоянии всегда в полной мере сознательно и творчески овладевать, направлять и контролировать все процессы, которые ему диктует его общественно-экономическое положение. Особенно это важно для овладения профессиональными, научными и *культурными компонентами труда* (курсив мой.— Д. Ж. М.), то есть для его активного отношения к научному, культурному и политическому творчеству и активному участию в нем»⁴².

В-шестых, социология труда, пытаясь установить закономерности возникновения общественных отношений и изучить положение человека в трудовом процессе и зная, что любая работа совершается в рамках определенного времени, должна рассматривать и способ

использования рабочего времени. С социологической точки зрения не имеет особого значения сокращение количества рабочих часов в день. В обществе, цель которого способствовать всестороннему развитию человеческой личности, важно и *сокращение количества рабочих дней в неделе*, как и *сама организация использования рабочего времени в течение дня*, и *отношение участников трудового процесса к использованию рабочего времени.* Помимо изучения использования рабочего времени, социология труда должна исследовать и *формы использования внерабочего времени*, то есть того времени, которое остается у человека после его работы. Ибо от того, как человек использует свое внерабочее время, во многом зависит и то, как он относится к своему рабочему времени. В рамках внерабочего времени социология труда особое внимание должна уделить *изучению использования свободного времени.* Изучая проблемы, связанные с организацией и использованием рабочего времени, социология труда должна исходить из того факта, что трудящиеся в рамках предоставленного им права регулировать трудовые отношения и решать вопросы, связанные с выбором условий труда, сами организуют и свое рабочее время (согласно конституции и правовым нормам). Задача заключается в том, чтобы выяснить, способствует ли и в какой степени *повышению производительности труда и развитию социалистических общественных отношений* урегулирование вопроса о рабочем времени в ООТ. Социология труда также должна указать способы использования свободного времени, чтобы оно действительно открыло перед человеком неограниченные просторы для его творческого роста и самосовершенствования.

В-седьмых, деятельность человека в процессе труда нельзя отделить от его жизни вне работы, от его участия в разного рода общественных мероприятиях.

Человек формируется и находится под постоянным влиянием как общественных отношений в трудовой среде, так и общественных отношений и условий жизни в более широком общественном коллективе. Поэтому социология труда должна изучать и влияние условий и способа жизни вне трудовой среды на деятельность человека и на его поведение в трудовой среде, исследовать влияние места и условий обитания, семейных и общественных отношений, особенно политической деятельности в среде обитания на деятельность человека (трудовую

и самоуправленческую) в процессе труда, и его отношения с остальными участниками трудового процесса. Разумеется, что при рассмотрении влияния условий и способа жизни вне труда на поведение человека в процессе труда социология труда будет использовать и достижения других специальных социологий, особенно *социологии населенных пунктов* и *социологии политики*.

В-восьмых, социология труда должна изучать и *процесс формирования новой трудовой морали и новых видов ответственности в ООТ*. А именно, если под трудовой моралью подразумевается совокупность правил поведения человека в трудовом процессе, базирующихся на общем понимании места и значения труда в данном обществе, что включает в себя различные точки зрения на труд, мотивы, побуждающие к труду, удовлетворение, получаемое от работы участниками данного трудового процесса и общественной группы, в которой развивается трудовой процесс, тогда станет ясно, что при объединенном труде, когда работники, пользуясь общественными средствами производства, сами решают все вопросы, связанные с общественным воспроизводством, происходят большие изменения в самом понятии трудовой морали и создаются условия для возникновения новой рабочей морали — морали объединенного труда. Исследуя процесс утверждения рабочей морали в ООТ, в основе которой лежит понимание ответственности каждого перед другим и перед всем социалистическим коллективом в целом и понимание, что человек — самая большая ценность социалистического общества и социализм не может личное счастье человека подчинить каким-либо «высшим целям», ибо высшая цель социализма и есть человеческое личное счастье, социология труда должна определить, какие факторы и каким образом влияют на утверждение отдельных компонентов этой морали, таких, как трудолюбие, справедливость, уважение, дружба и т. д. При этом социология труда должна учитывать как существующие моральные правила, так и влияние исторических условий на формирование этих правил вообще и норм трудовой морали в частности, и также отношение к ним работников социалистического самоуправленческого общества. При изучении норм трудовой морали в ООТ нужно рассматривать их только как часть «общей» морали социалистического общества, в которой сохранились остаточные явления старой мора-

ли, старого сознания и отношения к труду⁴³.

В-девятых, социология труда должна изучать и закономерности общественных отношений, которые складываются в результате привлечения индивидуального труда в различных формах его проявления в систему самоуправляемого объединенного труда. Конституцией СФРЮ трудящимся гарантировано право заниматься индивидуальной деятельностью, используя личные средства производства, если это не противоречит принципу распределения доходов по труду и основам социалистического общественного строя. В то же время конституция и закон об объединенном труде предвидят возможность (и формы) вовлечения индивидуального личного труда в самоуправленческую систему ООТ. Так, для привлечения индивидуального личного труда крестьянина конституция и закон об объединенном труде предусматривают следующие формы: объединение крестьян в земельно-сельскохозяйственные союзы; объединение крестьян с ООТ на продолжительный срок и сотрудничество отдельных крестьян с земельно-сельскохозяйственными союзами и ООТ. В качестве возможных форм объединения индивидуального личного труда (с применением личных средств производства) с ООТ, использующими общественные средства производства, предлагаются следующие: объединение трудящихся в ремесленные и другие союзы (и их сотрудничество с ООТ) *и создание ООТ*, действующих на договорных началах. При подобных формах объединения личного труда с самоуправленческими ООТ между участниками трудового процесса устанавливаются специфические по сравнению с общественными отношениями в ООТ (где трудящиеся используют общественные средства производства) отношения. Именно поэтому социология труда должна способствовать *совершенствованию социалистических самоуправленческих отношений и тем самым создавать наиболее приемлемые условия для дальнейшего освобождения труда.*

В-десятых, изучая общественные отношения и положение в процессе труда, которое занимает человек в ООТ, социология труда должна выяснять *причины возникновения в них основных противоречий и факторы, влияющие на согласованность общих интересов.* Ибо, как подчеркивал Эдвард Кардель, «наше общество не монолитно, но и не аморфно. Оно представляет собой единство исторически и общественно обусловленных раз-

разнообразных интересов... существование которых в социалистическом обществе переходного периода вполне естественно»⁴⁴. Формы же проявления этих разнообразных интересов многочисленны и специфичны. Если же это конфликты, то это конфликты в рамках социалистических общественных отношений. Именно поэтому социология труда, исследуя их, должна способствовать и их разрешению путем развития последовательных социалистических самоуправленческих отношений, при которых основным субъектом, решающим все вопросы, связанные с общественным воспроизводством и свободно и на равноправной основе строящим свои взаимоотношения с остальными участниками трудового процесса, является работник. Тем самым социология труда помогает осуществлению таких условий труда в трудовом коллективе, при которых может проявиться гуманный характер человека, в основе которого лежит свободный и свободно организованный труд.

3. Ориентация социологии труда на изучение специфических связей между различного рода человеческой трудовой деятельностью в условиях свободно объединенного и самоуправленчески организованного труда дает ей возможность как науке развиваться в интересах трудящихся и способствовать созданию благоприятных условий для их труда и творческого развития личности. В то же время подобная направленность социологии труда на изучение отношений в ООТ совершенно конкретно представляет осуществление идейно-политических позиций СКЮ по вопросу о программах научных исследований. Именно партия ставит задачу, чтобы в них видное место заняли те работы, которые способствовали бы как развитию теории и практики социалистического самоуправления, так и лучшей организации труда при постоянном совершенствовании самоуправленческих отношений. И в той мере, в какой социологии труда удастся не только дать критический анализ общественных отношений и занимаемого человеком положения в ООТ, но и предложить соответствующие решения, в той самой мере она станет опорой в каждодневной практике. И «если эти элементарные отношения между общественной наукой и практикой (и между социологией труда и объединенным трудом.— Д. Ж. М.) будут существовать и успешно развиваться, то и условия для долговременных научных исследований будут более благоприятными»⁴⁵.

Роль социологии труда в развитии социалистических самоуправленческих отношений — это своеобразная форма демонстрации роли науки в обществе, как эту роль понимал Маркс. Маркс считал, что наука не должна только описывать, классифицировать, сравнивать и обобщать факты, она должна и критически их анализировать, должна показать, что это за факты и какую роль они смогли бы сыграть в более рациональной и гуманной организации. В этом смысле Маркс считал, что наука должна работать на будущее, она должна показать не только то, какие мы есть в минуту испытания, но и какими можем стать в будущем. С этой точки зрения и нужно рассматривать взаимоотношения между общественно-политической деятельностью и наукой в социалистическом обществе.

Социология труда призвана изучать практику социалистических общественных отношений в Югославии и тем самым способствовать дальнейшему развитию гуманных общественных отношений в процессе объединенного труда. «Вся богатая практика развития самоуправленческих отношений требует постоянного исследования нашей действительности и обобщения ее результатов на основе марксизма, поиска теоретических ответов на вопросы современности. И прежде всего на вопросы о путях и средствах наиболее быстрого и эффективного развития самоуправления, укрепления структуры самоуправленческого объединенного труда, повышения роли Союза коммунистов как активного организатора рабочего класса в его борьбе за право распоряжаться общественным продуктом и иметь право решающего голоса в обществе⁴⁶».

III. ОТНОШЕНИЕ МЕЖДУ СОЦИОЛОГИЕЙ ТРУДА И РОДСТВЕННЫМИ НАУКАМИ

1. Место социологии труда в системе наук

1. Место социологии труда в системе общественных наук определяется многими факторами. И прежде всего *ее предметом. Большинство других общественных наук, имеющих отношение в современном обществе к изучению человеческого труда, подходит к этому предмету со своих позиций. Труд как сложное общественное явление и трудовая деятельность человека*

являются предметом изучения таких наук, как физиология, экономическая наука, эргономика, праксиология, медицина труда, психология труда, этнология, технология и т. д. Все они, рассматривая труд в различных его аспектах (физиологическом, экономическом, психологическом и др.), внесли свой вклад в исследование отдельных сторон трудовой деятельности. Но ни одна из них не дала определение труда в целом. Именно этим и определяется положение социологии труда, которая рассматривает человеческий труд, общественные отношения и положение человека в трудовом процессе комплексно, то есть исследует труд во всем его объеме.

С возникновением социологии труда как особой науки, претендующей на изучение человеческого труда в целом, встает вопрос о ее отношении к другим социологическим наукам (общей социологии и другим специальным социологиям), а также к иным наукам, рассматривающим человеческий труд каждая в своем аспекте.

2. При исследовании и определении взаимозависимости между социологией труда и другими науками, рассматривающими вопросы человеческого труда, исходят из того факта, что человек к выполнению своих трудовых обязанностей подходит как природное и общественное существо, поэтому и изучение труда в его всеобъемлемости как общественного явления требует уважительного отношения ко всем другим сторонам трудовой деятельности. Исследования тех факторов, которые влияют на поведение человека в процессе труда и определяют его, показали, что участников трудового процесса нельзя рассматривать только в их количественном аспекте, просто как трудовую массу. Напротив, каждый труженик должен изучаться с учетом его индивидуальности, ибо при одних и тех же условиях трудовые успехи бывают различными, и их колебания объясняются причинами психологического и социологического характера. Тем самым подтверждается необходимость *сотрудничества между всеми научными дисциплинами, исследующими трудовую деятельность человека*. Ибо все науки, несмотря на то, что каждая в отдельности не исследует трудовой процесс целиком (и не может заменить собой социологию труда), дают богатый фактический материал для всестороннего социологического изучения человеческого труда в его всеобъемлемости, что и составляет предмет занятий социологии труда.

Поскольку нет возможности рассмотреть связь социологии труда со всеми науками, изучающими человеческий труд в различных аспектах, скажем только о ее отношениях с теми из них, которые находятся в самом непосредственном контакте с социологией труда и вынуждены взаимодействовать между собой.

2. Социология труда и общая социология

1. Для более полного определения социологии труда и ее теоретического обоснования важно правильно определить ее отношение к общей социологии (хотя для нее не менее важно установить ее связь и со специальными социологиями). *Это можно успешно сделать, если учитывать два факта: во-первых, взаимозависимость наук определяется взаимозависимостью их предметов исследования и, во-вторых, социология труда выделилась из общей социологии.*

Как верно отметил Скотт, общая социология, изучая промышленность с точки зрения общественных отношений, открыла и проложила дорогу промышленной социологии. Но те исследования, которые велись общей социологией, оказались недостаточными, поэтому и возникла потребность в специальном и более глубоком изучении промышленности и производственных процессов. Так возникла новая дисциплина со специфическими теориями (которые являются приложением к теории общественной структуры вообще) и специфическими методами изучения промышленности.

Вскоре обозначилась необходимость *изучения труда в социологическом плане, то есть изучения всякой трудовой активности, а не только производственной деятельности.* Так возникла общественная потребность в социологии труда как особой научной дисциплине, изучающей человеческий труд вообще и занимаемое человеком положение в процессе труда.

2. Связь между марксистской общей социологией как наукой о наиболее общих закономерностях образования и развития человеческого общества и марксистски обоснованной социологией труда нужно рассматривать как *соотношение общего, специального и единичного.* Предметом изучения общей социологии является общество в целом, наиболее общие закономерности его возникновения и развития, иначе говоря, под человеческим общест-

вом, как это понятие определял Маркс, нужно понимать целостность общественных отношений, тогда как социология труда изучает только одну общественную категорию, только труд и закономерности одной группы общественных отношений, закономерности общественных отношений в процессе труда. Марксистская общая социология изучает общество как совокупность общественных отношений, сложившихся в результате деятельности человека, и в этом плане исходит из родовой сущности человека так, как ее понимали классики марксизма. Труд — это сознательная и целенаправленная деятельность, составляющая родовую сущность человека как существа деятельного, а занимаемое им положение в процессе труда определяет в конечном итоге и характер всех остальных общественных отношений, которые в своей совокупности образуют общество.

При таком подходе к данному вопросу становится ясно, что марксистски обоснованная *социология труда* должна руководствоваться основными положениями марксистской общей социологии. В то же время и *общая социология*, определяя закономерности развития общества, должна опираться на результаты эмпирических исследований общества специальными социологиями, в том числе и социологией труда. Ибо задача общей социологии — интегрировать и синтезировать результаты исследований специальных социологий, в том числе и социологии труда.

3. Социология труда и другие специальные социологии

1. Помимо определения взаимосвязи между общей социологией и социологией труда, следует указать и на отношение *последней к другим специальным социологиям*. Число специальных социологий постоянно растет, в связи с чем возникает вопрос, с какими из них на основе предмета своего исследования социология труда находится в непосредственной связи и взаимозависимости. Это, конечно, те *специальные социологии*, предметом исследования которых являются такие области человеческой жизни, которые влияют на активное поведение человека в *процессе труда* и на его отношения с остальными участниками трудового процесса.

Точнее, социология труда, опираясь на научные факты, утверждающие личность человека как субъекта тру-

· дового процесса, и на предметную определенность отдельных специальных социологий, изучающих каждая в своем аспекте трудовую деятельность человека, должна работать с ними в тесном контакте, то есть использовать их суждения при изучении труда как общественной категории и при констатации социальных закономерностей, возникающих в процессе труда.

Подходя таким образом к специальным социологиям, чьи взаимоотношения с социологией труда еще нужно уточнить, мы бы назвали следующие из них: *социология города, социология села, социология охраны труда, социология организации, социология семьи и социология морали*. Пока рассмотрим связь с социологией труда первых четырех.

2. Поскольку человек в трудовой деятельности участвует всей своей личностью, то и производственные взаимоотношения его поглощают целиком. На формирование личности человека наряду с другими факторами влияют такие, как постоянное место жительства (село, город или переходного типа поселение), где он вырос (соответственно и воспитывался) и где он живет. Поэтому понятно, что при изучении закономерностей развития общественных отношений в процессе труда *должны приниматься во внимание и результаты исследований тех наук, предметом изучения которых являются общественные группы постоянного места жительства*. Эти науки пытаются, между прочим, выяснить, влияют ли отношения, складывающиеся в общественных производственных группах, на общественные отношения, устанавливающиеся в группах постоянного места жительства участников трудового процесса. Между тем, используя сведения специальных социологий о группах постоянного местопребывания (город, село) и об их влиянии на поведение человека в процессе труда, социология труда должна учитывать и изменения, происходящие в группах, и то, как они отражаются на трудовой активности их жителей.

Следует указать на специфические отношения между личностью и селом, соответственно городом, как социальными образованиями постоянного местопребывания. В селе личность контролируется семьей и соседями и в меньшей степени учреждением. В противовес этому социальный контроль в больших городах осуществляют иные, чем на селе, и притом многочисленные учреждения.

Село и город как общественные группы постоянного местопребывания отличаются друг от друга по своему влиянию на человека и на его поведение в процессе труда, и это влияние нужно учитывать. Ибо труд и взаимоотношения, складывающиеся в процессе труда, нельзя отделять от той общественной среды, в которой живут их посетители. Наоборот, характер и закономерности общественных отношений, проявляющихся в процессе труда, можно полностью понять только тогда, когда они рассматриваются в связи с остальными общественными отношениями в более широкой социальной среде. Поэтому социология труда и использует данные других наук, изучающих отдельные области социальной жизни, которые сказываются на производственных отношениях, и прежде всего данные социологии города и социологии села.

Социология города изучает город как территориальную и социальную целостность и конкретные общественные группы, живущие в нем⁴⁷. В городе существуют несельскохозяйственные виды деятельности (ремесленное производство, торговля), а с развитием капитализма они приобретают ярко выраженный промышленный характер. При определении взаимосвязи социологии труда и социологии города особое внимание нужно обратить на стремление социологии труда рассматривать все факторы, влияющие на активность и мобильность работников в труде и на их взаимоотношения. Поэтому она все чаще обращается и к изучению их жизни вне трудовой среды, исследуя *семейные отношения, квартирные условия, проблемы соседства и т. д.* Таким образом, эти явления часто становятся предметом изучения как социологии города, так и социологии труда.

Социология города, рассматривая проблемы, связанные с трудом, не изучает общественные отношения в рабочих группах, а только выясняет *влияние различных видов труда на интенсивность концентрации населения в городах и исследует отношения в местных коллективах.* Этими же вопросами определенным образом занимается и социология труда. И о социологии труда (как и о промышленной социологии) можно сказать, что она изучает местоположение завода, функциональные связи между промышленными и другими районами (жилыми, торговыми и т. д.) в рамках города. Социология города, таким образом, вторгается в область социологии труда

и в область промышленной социологии, которые всесторонне изучают индустрию⁴⁸. Естественно, что и социология труда использует знания, полученные социологией города с целью более полного изучения предмета своего исследования.

Социология труда и *социология села* также определенным образом взаимодействуют. И объясняется это влиянием условий и образа жизни в сельской среде на трудовую деятельность, а особенно на адаптацию сельской рабочей силы к процессу и условиям труда в несельскохозяйственном производстве. Отношение между этими научными дисциплинами определено предметом их изучения. Социология села — это «наука об обществе в руральной (сельской.— Д. Ж. М.) среде, где люди объединены в коллективы и связаны отношениями, возникшими как по необходимости и независимо от их воли, так и по их желанию, сообразно их природным, культурным и общественным интересам, тем самым это сообщество отличается от других, особенно от городского сообщества»⁴⁹. *Социология труда при изучении закономерностей общественных отношений, возникающих в процессе труда, должна учитывать влияние этих специфических особенностей сельских общественных групп на поведение человека в трудовом процессе.* Социология труда должна обратить особое внимание на исследования социологии села, касающиеся поведения сельского жителя — работника промышленного предприятия, то есть тех работников, которые трудятся в несельскохозяйственном производстве, а живут на селе.

3. В современном обществе все чаще раздаются требования и предпринимаются конкретные меры по охране человека на производстве, то есть меры по обеспечению безопасности на рабочем месте и по защите здоровья человека от профессиональных заболеваний. В целях более адекватной и эффективной защиты человека в процессе труда исследуются причины возникновения травм. В результате выяснилось, что они зависят как от общественных взаимоотношений, сложившихся в трудовом коллективе, так и от отношения к ним более широкого общественного коллектива. Стало ясно, что производственные травмы могут стать предметом социологического изучения, в частности социологии труда.

Эти исследования показали, что существует необходимость в разработке специальной социологии — *социологии*

охраны труда на производстве. Предметом ее изучения являются различные формы нарушения физического и психического интегритета человека в трудовом процессе и те специфические связи, которые возникают между этими формами нарушений и общественными отношениями в процессе труда и среде обитания.

Такое определение предмета социологии охраны труда на производстве находится в непосредственной связи с предметом социологии труда. Поэтому в своих исследованиях она должна опираться на суждения социологии труда о труде и общественных отношениях, складывающихся в процессе труда. Но и социология труда со своей стороны должна опираться на результаты исследований социологии охраны труда, при этом последняя должна отказаться от бытующей точки зрения, согласно которой в травмах на рабочем месте и профессиональных болезнях (как наиболее распространенных и чаще всего встречающихся формах нарушения интегритета человека в трудовом процессе) «виновны» сами работники, которые якобы плохо адаптируются к условиям трудового процесса. В действительности общественные отношения все же решающим образом влияют на создание безопасных условий труда в производственной среде, особенно же личности работника, которые в большей или меньшей степени могут сказываться на нарушении ее интегритета, не имеют главенствующего значения⁵⁰.

4. Особенно важно обратить внимание на связь социологии труда с социологией организации, которая возникла и получила свое право на существование наряду с другими специальными социологиями. Превращение социологии из теоретической в эмпирическую науку сопровождалось появлением богатой литературы, «посвященной сравнительному изучению различных структур «вертикального», «горизонтального», централизованного, децентрализованного, демократического, авторитарного предприятия с концепциями коллегиального и поливалентного управления [multiple management]»⁵¹. Но если предметом социологии организации служит организация, предмет ее становится намного шире, чем просто исследование организации предприятия и других рабочих групп. Ибо, если под организацией понимать «совокупность человеческих взаимоотношений, возникающих во время выполнения ими совместных работ для достиже-

ния определенной цели»⁵², тогда такая организация существует в каждой общественной группе, и только формы ее различны, они обусловлены характером отношений в отдельных общественных группах.

Не вдаваясь в более подробное рассмотрение различных определений понятия организации⁵³, остановимся на том, согласно которому организация представляет собой систему функций, выполняемых отдельными людьми для достижения определенных целей, примем во внимание определение специальных социологий, из которого следует, что они изучают отдельные социальные явления, исследуя специфические законы их структуры, развития и специфические связи, существующие между их предметами и остальными общественными явлениями (образующими в своей совокупности общество), и на этой основе сформулируем точное определение предмета социологии организации. *Социология организации — это специальная социологическая наука, предметом изучения которой является организация как общественное явление и исследование специфических законов ее структуры и развития, а также и ее специфических связей с остальными общественными явлениями, образующими в своей совокупности общество*⁵⁴.

Если сравнить предметы социологии труда и социологии организации, из которых одна изучает человеческий труд как общественное явление, а также производственные взаимоотношения, другая же — процесс организации (функции и цели организации, да и организацию самого труда как комплексного социального явления), станет ясно, что между ними существуют «точки соприкосновения», поэтому сотрудничество между ними неизбежно. *Это сотрудничество особенно необходимо в связи с тем, что эти науки развиваются на марксистской основе и в социалистических странах.* Ибо именно в социалистических странах человек должен занять новое общественно-экономическое положение, без экономической эксплуатации и политического господства одного класса над другим, что требует и предполагает новый тип организации (особенно организации труда), который отвечал бы сущности социалистических общественных отношений и новому положению человека. Новый тип организации должен привести в соответствие все функции, но их выполнение не должно противоречить развитию человеческой личности как свободного, творческого и сознательного

ущества. Необходимость в такой организации особенно сказывается в системе социалистического самоуправления⁵⁵. В создании и развитии этого нового типа организации значительное место принадлежит не только социологии организации, но и социологии труда и их совместным исследованиям и практическим решениям.

4. Социология труда и экономические науки

1. Социология труда находится в непосредственной связи и с экономическими науками, изучающими «отношения между людьми в процессе материального общественного производства»⁵⁶, рассматривая производство по замкнутому кругу (производство — распределение — обмен — потребление) и исследуя, «с одной стороны, производительные силы, а с другой, производственные отношения»⁵⁷. Предмет исследования экономических наук как наук общественных составляет экономическая сфера социальной жизни. В современных условиях к ним относятся такие научные дисциплины, «которые изучают особенности экономической жизни, общие для всех способов производства, то есть то общее, что их связывает между собой и что говорит об экономическом развитии общества как о едином процессе; то общее с экономической точки зрения, что содержат в себе отдельные способы производства, различные аспекты экономического развития, различные аспекты международных экономических отношений, общие черты, характерные для экономики отдельных стран... отдельные экономические категории» и т. д.⁵⁸

При изучении закономерностей общественных отношений в экономической области жизни общества *экономические науки все больше выходили за узкие рамки своего предмета исследования и чаще обращались и к другим факторам социологического и психологического характера*. Подобной ориентации экономических наук во многом способствовал анализ экономического кризиса 30-х годов нашего века, показавший, что рабочая сила как носитель труда не может рассматриваться только в ее количественном отношении, как простая масса людей, к ней следует подходить с точки зрения особенностей ее характера и ее реакции. *Теперь поняли, что причины различного производственного эффекта, достигаемого при использовании одной и той же техники, объясняются*

причинами психического, демографического и социологического характера. Тем самым указывается на связь экономического и социологического подхода к изучению человеческой трудовой деятельности и на необходимость тесного сотрудничества между экономическими и социологическими дисциплинами.

В этом плане и нужно рассматривать вообще существующую связь между социологией и экономическими науками. Но в то же время возможно и необходимо исследовать и рассматривать и связь между социологией и отдельными экономическими науками, как и связь между отдельными, специальными социологиями и экономическими науками. В нашем случае важно определить существующую связь между социологией труда и политической экономией.

2. Взаимоотношения между социологией труда и политической экономией определяются их «подходом» к исследованию труда, то есть взаимоотношением между их предметами изучения. Социология труда, как уже подчеркивалось, изучает труд как общественную категорию и общественные отношения, которые люди устанавливают в трудовом процессе вообще. Политическая экономия — это наука, «которая занимается исследованием закономерностей, которые управляют хозяйственными (экономическими) отношениями, то есть отношениями, складывающимися в процессе производства, обмена и распределения материального богатства»⁵⁹. Исследуя в этом плане производственные отношения, политическая экономия рассматривает человека главным образом как один из элементов производительных сил или как потребителя, или как социального актера, играющего определенную роль в процессе обмена и распределения. Между тем социология труда не может абстрагироваться от конкретной формы человеческого труда (как это делает политическая экономия)⁶⁰.

Социология труда изучает труд не только в производстве, но и в других областях. Поскольку производственные отношения являются предметом изучения политической экономии, а это основные общественные отношения, в которые люди вступают в процессе труда вообще, *постольку социология труда должна использовать выводы, к которым приходит политическая экономия.*

В то же время и политическая экономия должна опираться на материалы исследований социологии труда,

либо и она изучает факторы общественной среды, относящиеся не только к общественным условиям труда, но и к существующему моральному климату данной производственной группы. Таким образом, политическая экономика получает сведения о влиянии на производственные отношения других общественных отношений.

5. Социология труда и трудовое право

1. Предмет социологии труда «соприкасается» и с предметом исследования трудового права. Трудовое право как отрасль юридической науки исследует трудовые отношения, которые по своему характеру и содержанию составляют особую группу общественных отношений. Содержание норм, принципов и правовых институтов, входящих в область изучения трудового права, исторически менялось вместе с изменениями общественных систем в рамках одной и той же страны. «Предметом и содержанием трудового права как чисто правовой и научной дисциплины являются в первую очередь трудовые отношения, а затем уже принципы, установки, категории и вопросы из области труда и трудовых отношений»⁶¹.

Трудовые отношения — только один из видов общественных отношений. В самых общих чертах трудовые отношения определяются как *«утвержденные законом общественные отношения, возникающие на добровольной основе между работником и другими работниками или между работником и другим лицом — физически существующим или только юридически — в процессе их труда и в связи с трудом как основной, постоянной и организованной деятельностью»* (курсив мой.— Д. Ж. М.). Трудовые отношения по своей природе — это общественные отношения, а по своим общим отличительным чертам это правовые, личные и добровольные отношения. В то же время это отношения, устанавливающиеся в определенной организации, где постоянно в силу своей профессии трудится работник и где он занимает особое трудо-правовое положение⁶².

Общее понятие трудо-правовых отношений не выражает сути и характера трудовых отношений, устанавливаемых в системе социалистического самоуправления при разных формах организации объединенного труда ООТ. Трудо-правовые отношения в системе социалистического самоуправления получают и новые свойства. Это в пер-

вую очередь отношения, возникающие вследствие объединения труда и утверждения человека в статусе работника, на основе чего осуществляется его участие в регулировании трудовых отношений, в решении всех вопросов общественного воспроизводства, в распределении прибыли и личных доходов. Все эти новые моменты входят в общее понятие самоуправленческих трудовых взаимоотношений в организациях объединенного труда. Поэтому и самоуправленческие трудовые отношения определяются как *«добровольные, личные, равноправно-функциональные связи работников в определенной организации, на основе которых они включаются, при определенных условиях и определенным образом, в организацию (коллектив), получают статус работника определенной ООТ и в этом качестве в совместном труде, используя общественные средства производства, устанавливают взаимоотношения с остальными работниками и получают право участия в самоуправлении и в распределении основного дохода, сообразно затраченному труду и своему личному вкладу»*⁶³.

2. Из предметной определенности трудового права и социологии труда ясно, что эти две науки тесно связаны между собой. Социология труда изучает человеческий труд и общественные отношения (закономерности общественных отношений), возникающие в процессе труда, и взаимозависимость между трудовой деятельностью человека и его образом жизни в среде обитания (вне работы), а трудовое право рассматривает нормы, с помощью которых регулируются трудовые отношения (как и институты по организации труда и трудовых отношений), трудо-правовые отношения как определенный вид общественных и особенно трудовых отношений. Естественно, что эти научные дисциплины должны сотрудничать между собой.

Трудовое право при определении общего понятия «трудовые отношения» должно прежде всего исходить из понимания социологией труда сущности труда как общественного процесса и закономерностей развития трудовых общественных отношений, ибо трудо-правовые отношения — это только один вид этих отношений. При этом социология труда должна учитывать те факторы, которые определяют содержание и характер трудовой деятельности человека как основы отношений, устанавливаемых между людьми в процессе труда, и отношений, регулирую-

мых нормами трудового права. В то же время трудовое право при изучении институтов организации труда и трудовых отношений должно учитывать данные социологии труда об общественно-исторической и классово-социальной обусловленности этих институтов⁶⁴.

Сотрудничество между социологией труда и трудовым правом, в частности, должно получить свое развитие при изучении и формировании самоуправленческих взаимоотношений в ООТ. *А именно, социология труда должна обращать внимание на объективные и субъективные предпосылки возникновения и развития элементов и черт новых трудо-правовых отношений и путем эмпирических исследований показывать, осуществимы ли они и в какой мере.* При упорядочении трудовых отношений в системе социалистического самоуправления она должна высказывать свои соображения в отношении нормативного и действительного, с тем чтобы они послужили реальной основой для выработки норм трудового права. *Ибо регулирование трудовых отношений в системе социалистического самоуправления должно способствовать в конкретных социальных условиях не только гуманизации и освобождению труда, но и беспрепятственному развитию трудового процесса, совершенствованию производительных сил, то есть осуществлению объективных и субъективных предпосылок для развития общества по пути создания ассоциации свободных производителей.*

6. Социология труда и социальная политика

1. Социология труда с момента своего возникновения находится в тесной связи с социальной политикой, хотя еще не было, да и сейчас нет единогласия относительно предмета последней. Между тем, чтобы яснее представить их взаимоотношения, необходимо определить и предмет социальной политики. При этом, в частности, желательно рассмотреть социальную политику какой-либо конкретной страны.

Именно так поступает Душан Лакичевич, характеризуя социальную политику «как сознательную и свободную практически-полезную общественную деятельность, направленную на изучение бытовых и трудовых условий людей и общественных групп». Социальную политику социалистического самоуправленческого югославского общества он определяет как *составную часть глобальной*

политики социального и экономического развития, основанную на принципах социалистического гуманизма, солидарности и взаимопонимания, как свободную и сознательную общественную деятельность, направленную на улучшение условий жизни и труда работников, граждан и общественных коллективов⁶⁵. Предмет ее изучения — это условия быта и труда работников — трудящихся и граждан, организованных на началах самоуправления (в ООТ, общественно-политических союзах и организациях и соответствующих самоуправленческих коллективах).

«Соприкасающиеся» предметы изучения социологии труда и социальной политики — это прежде всего условия труда, а затем и условия жизни (поскольку они самым непосредственным образом связаны с трудовой деятельностью). В системе социалистического самоуправления их предметы изучения особенно связаны в области их общего научного и практического интереса — в осуществлении права на труд и вопросах занятости (и безработицы), формировании отношений солидарности и взаимопонимания.

2. Осуществление *права на труд*, то есть создание условий для обеспечения занятости (и занятости эффективной) всех способных к труду граждан социалистического общества, является одним из существенных условий создания и развития социалистических (и социалистических самоуправленческих) отношений. Поэтому необходимо, чтобы с развитием производительных сил (что сопровождается ростом производства) не снижался ни уже имеющийся уровень занятости, ни возможность предоставления новых рабочих мест. Постоянные усилия, прилагаемые обществом для развития производительных сил, при социализме не должны входить в противоречие со стремлением общества к постоянному улучшению условий жизни и труда работников. *Осуществлению этих стремлений социалистического самоуправленческого общества может способствовать как социология труда, так и социальная политика.* Социальная политика социалистического самоуправленческого общества, целью которой является создание более полных и стабильных возможностей для осуществления права на труд и обеспечение занятости, должна исходить из того, что труд дает людям уверенность не только в их экономическом, но и в общественном положении. Поэтому «трудящиеся в условиях самоуправленчески объединенного труда и дина-

мичного экономического развития обеспечивают быстрое расширение экономической основы труда и стабильность своего положения»⁶⁶.

В предмет изучения как социологии труда, так и социальной политики должны включаться вопросы, связанные с осуществлением принципа распределения по труду. Результаты этих исследований, показывающие, в какой степени этот принцип претворяется в жизнь, должны способствовать как развитию самоуправленческих отношений, так и росту уверенности работников ООТ в стабильности их экономического и социального положения. В результате применения «принципа распределения по труду между трудящимися создаются равноправные отношения в том смысле, что каждый может пользоваться результатами своего труда... при большей трудовой отдаче больше и зарабатывать»⁶⁷. Между тем это распределение по результатам труда приводит к неравноправному положению между людьми (на основе неодинаковых результатов труда). Подобные отрицательные последствия можно несколько смягчить, развивая социалистическую солидарность и взаимопонимание как неотъемлемые компоненты социалистического гуманизма. Ибо «социалистическая солидарность и взаимопонимание не находятся в противоречии с принципом распределения по труду, а, напротив, дополняют его, совершенствуют и способствуют более эффективному его применению»⁶⁸. Солидарность — это гуманно-этический принцип, означающий взаимопомощь людей на основе взаимных интересов и взаимной ответственности за их претворение в жизнь. Принцип солидарности помогает одним членам общества лучше понять других в их стремлении удовлетворить свои потребности и выражает их общую готовность способствовать удовлетворению отдельных потребностей таким образом, чтобы происходило выравнивание социального положения людей как в трудовой среде (в ООТ), так и вне ее. *«Чтобы принцип распределения по труду и принцип солидарности не вступали в противоречие, необходимо решить вопрос о развитии материальной базы общества, а не подменять солидарностью принцип распределения по труду, который должен стать основным стимулом в укреплении социально-экономического положения трудящихся нашего общества»*⁶⁹. Именно поэтому и социология труда, и социальная политика должны способствовать согласованности в области экономического и со-

циального развития общества, раскрывая объективные и субъективные причины, приводящие к несогласованности между ними в каждом конкретном случае, и предлагать меры по их нейтрализации, то есть устранению несоответствия между хозяйственным и социальным развитием.

Взаимозависимость, существующая между общественно-экономическим положением человека в общественной организации труда и его собственным отношением к трудовой деятельности и средой обитания (жизнью вне работы), также является областью совместного изучения социологии труда и социальной политики. То общественное положение, которое занимает человек благодаря труду (у нас в ООТ особенно), является основой его социального положения, его общественного статуса и престижа в сферах общественной жизни вне труда. Именно поэтому и социология труда, и социальная политика своими научными исследованиями должны способствовать тому, чтобы человек как в труде, так и в среде обитания занял новое, более гуманное положение.

3. Социология труда и социальная политика при совместных исследованиях должны способствовать развитию социалистических самоуправленческих отношений как в процессе труда, так и в среде обитания вне этого труда. Человек должен чувствовать, что в том общественном коллективе, в котором он живет, уважают его человеческое достоинство. Только таким образом можно добиться совершенствования (осовременивания) технологии, укрепления общественно-экономического положения трудящихся и развития организации самоуправленчески объединенного труда во всех его формах. Только тогда эти науки явятся на деле движущей силой социалистического развития.

Если коллективам и организациям необходимо «для их ориентации в ежедневной политике постоянное сотрудничество науки и отраслевых служб»⁷⁰, то это сотрудничество должно быть осуществлено с социологами труда и работниками социальных учреждений в программировании ими и проведении в жизнь единой политики хозяйственного и социального развития в целях дальнейшего совершенствования социалистических самоуправленческих отношений и улучшения положения трудящихся⁷¹.

При программировании и осуществлении научных исследований с точки зрения социологии труда и социаль-

ной политики должны принимать участие ООТ. Чтобы преодолеть определенную стихийность в развитии наших общественных наук (в том числе социологии труда и социальной политики), «необходимо выработать систему критериев для выбора тем исследований (и в социологии труда, и в социальной политике.— Д. Ж. М.), которые были бы полезны обществу и которые бы следовало внедрить в соответствующих институтах и исследовательских центрах с тем, чтобы заинтересовать в этом ООТ в сфере материального производства и сфере общественной деятельности»⁷².

7. Социология труда и науки о человеке

1. Развитие естественных наук, и особенно тех из них, которые занимаются изучением физических свойств человека, с начала этого века сопровождалось повышенным интересом к исследованию человеческой деятельности. А именно, исследования, проводимые с целью открыть причины сбоев в работе и в функционировании мускульной и нервной систем человека, показали, что и трудовая деятельность человека влияет на его здоровье, то есть она может играть важную роль как в поддержании, так и в нарушении психофизического состояния человека. Эти исследования, проводимые в рамках физиологии и психологии, привели к возникновению специальных наук — физиологии труда и психологии труда.

Между тем и другие науки, изучающие человека, имеют точки соприкосновения с социологией труда. Поэтому последняя должна учитывать и их достижения в этой области, и особенно тех из них, которые исследуют физические и психические возможности человеческого организма, в частности возможность использовать орудия труда, то есть с их помощью выполнять рабочие функции в процессе труда. Но точно так же и эти науки должны учитывать все моменты, связанные со средой обитания человека, и особенно с его трудовой деятельностью, в которой он расходует свои психофизические силы и которая в то же время позволяет ему выразить себя как существо творческое и получить удовлетворение от работы.

Между психофизическими способностями человека и его трудовой деятельностью существует многоступенчатая связь. Психофизические способности являются предпосылкой для трудовой деятельности, но и трудовая

деятельность влияет на его психофизическое состояние. Так, исследования показали, что «ревматические» заболевания и болезни кровообращения возникают при неправильном положении тела работника во время трудовых операций, а основной причиной болезней нервной системы и желудочных заболеваний служит работа в ночную смену, шумы, однообразный ритм работы в промышленности. Потребность в комплексном изучении человеческой трудовой деятельности вызвала необходимость определить отношения между социологией труда и другими науками, которые в своем аспекте изучают эту деятельность, и прежде всего между социологией труда и психологией, медициной труда, психофизиологией труда.

2. По определению предмета психологии труда в основном нет разногласий. *Ее предметом изучения являются психофизиологические особенности различных видов трудовой деятельности, отличительные черты личности работников и влияние разнообразной рабочей обстановки на психические свойства участников трудового процесса.* Подобным образом характеризует психологию труда К. К. Платонов, который говорит, что это отрасль психологии, «изучающая психологические особенности различных видов трудовой деятельности в зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, от методов трудового обучения и от психологических качеств личности работника. Объектом изучения психологии труда является не только трудовая деятельность, но и особенности личности самого работника, и общественно-исторические условия, и окружающая среда, в которой протекает трудовая деятельность, а также предметы труда, орудия, продукты производства и методы производственного обучения»⁷³. Т. Томекович основную задачу психологии труда видит в том, что она, используя научные достижения психологии, может способствовать развитию таких условий и таких трудовых отношений, при которых личность человека получит наиболее полное свое выражение⁷⁴. *Психология труда* реально создает возможность для применения законов общей психологии в целях качественного улучшения трудовой деятельности и повышения профессионального образования работников. И здесь у нее свои исследовательские задачи и теоретические установки, свои критерии определения закономер-

ностей поведения человека в трудовой среде. Но при изучении индивидуальных и микрообщественных реакций в трудовой среде она, используя законы общей психологии, применяет свои специфические методы. Поэтому получаемые ею результаты помогают социологии труда лучше уяснить общечеловеческие отношения, складывающиеся в процессе трудовой деятельности⁷⁵.

Социология труда наряду с психологией труда должна определить свое отношение к *психологии человеческих взаимоотношений*, особенно к *психологии человеческих взаимоотношений в процессе труда*. Ибо предметом изучения психологии человеческих взаимоотношений является «взаимодействие между людьми на всех общественных уровнях», а «психология человеческих трудовых взаимоотношений изучает отношения между людьми, возникающие во всех сферах труда», то есть это такая «наука, которая занимается исследованием человеческого поведения и отношений между людьми в процессе труда с целью добиться повышения производительности труда»⁷⁶. Не вдаваясь в суть вопроса, является ли психология человеческих трудовых взаимоотношений специальной научной дисциплиной или только частью психологии труда, подчеркнем, что ее подход к изучению человеческих взаимоотношений в трудовой среде имеет «точки соприкосновения» с предметом социологии труда, и это обстоятельство заставляет как одну, так и другую научную дисциплину взаимно использовать результаты исследований, к которым они приходят при изучении, каждая со своей точки зрения, человеческих взаимоотношений в трудовом процессе.

Медицина труда изучает деятельность человеческого организма в процессе труда. Эта медицинская дисциплина направлена на изучение биологии, физиологии, психологии, патологии, терапии и гигиены работников с точки зрения влияния труда и условий его осуществления на здоровье и трудовую активность человека⁷⁷. Следовательно, предметом исследования медицины труда являются отношения между человеком прежде всего как существом, обладающим определенными физическими и психическими свойствами, и его трудом с точки зрения влияния этих отношений на здоровье и трудовую активность участников трудового процесса. Разумеется, медицина труда должна принимать во внимание и особенности работников как индивидов и личностей, и те изменения,

которые происходят в содержании труда (в связи с развитием средств труда) и требуют различных форм участия человека как биологического и психического существа в процессе труда. В то же время медицина труда должна использовать результаты новейших исследований, говорящих о том, что возможности защиты здоровья людей и их лечения ограничены и что причины болезней нужно искать не в самом по себе человеческом организме, а в общественных, экономических и культурных условиях жизни.

В последние годы получила развитие и специальная наука — *психофизиология*. Это относительно молодая дисциплина, которая исходит из того, что любой трудовой процесс требует от человека как физиологических, так и психологических усилий. Она изучает «физиологические и психологические процессы, состояние и функции человека и его связь с внешней, производственной и общественной средой». При этом она исходит из того, что физиологические функции, состояния и процессы «во время труда развиваются по физиологическим законам, независимо от сознания человека», а психологические функции и процессы «во время труда протекают на основе сознательных действий... через восприятия действительности в рамках психологических законов»⁷⁸.

3. Взаимосвязь этой науки с социологией труда объясняется прежде всего тем, что *человек, помимо всего прочего, существо биологическое*. Однако его *биологическая организация* изменена его общественным положением, ибо «человек,— говорит Маркс,— не только природное существо, он есть *человеческое* природное существо, то есть существующее для самого себя существо и поэтому существо родовое»⁷⁹. Отсюда необходимость различать индивид и личность. Индивид — это единичное человеческое существо, наделенное от природы определенными психическими и физическими свойствами. В индивиде с момента его рождения заложены определенные возможности в виде аккумулированного социального наследия, которое является основой для развития человеческой личности. Между тем по вопросу о личности и ее формировании существует целый ряд точек зрения⁸⁰. Нам представляется возможным согласиться с таким определением личности, согласно которому само понятие личности является основной характеристикой человеческого существа. Личность в этом понимании — это обществен-

ное существо, формирующееся в обществе под влиянием как социальных и культурных, так и психологических факторов. Человек, рождаясь как индивид, становится личностью под влиянием общественной жизни в процессе социализации.

Хотя человек и не рождается сразу личностью, а лишь индивидом, все же необходимо знать, что человеческий индивид как биологический организм отличается от биологического организма животных. Человеческий индивид как биологический организм возникает не только под действием наследственных биологических, но и социальных факторов. Научно доказано, что природа человеческого биологического фактора изменена под влиянием социальных факторов. Доказано также, что эти изменения передаются из поколения в поколение и способствуют возникновению определенных физиологических и психических черт у человека, представляющих основу специфических умственных и социальных процессов.

В Социология труда и технология

1. Люди в своей трудовой деятельности используют орудия труда, и каждая конкретная трудовая деятельность требует применения определенных средств труда, выбор которых зависит от уровня технического развития общества. Технология в современном обществе изучает инструменты и оборудование, составляющие основу рабочего места, где совершается трудовой процесс. *Следовательно, технология дает нам сведения об орудиях и машинах, сделанных человеком, и о способе их применения и функционирования.* Между тем производственная техника с момента своего зарождения приобрела и общественное значение. Простейшие орудия труда, как и самые сложные технические аппараты, имеют смысл только в руках людей, работающих в определенных общественных условиях, при которых есть возможность их практического применения. *Взаимосвязь между техникой в самом широком смысле слова и общественными отношениями в макро- и микроплане существовали на протяжении развития всей истории человеческого общества.*

В современном обществе, когда речь заходит о совершенствовании технологии, встает два основных вопроса. Во-первых, отвечают ли современные производительные силы трудовым и творческим возможностям

людей. Во-вторых, в состоянии ли вся структура человеческого организма и его способности использовать технические достижения, или имеется опасность деградации человеческого сознания и его творческих трудовых способностей. При ответе на эти вопросы нужно исходить из того, что технология не является нейтральной в общественном плане дисциплиной и что ее применение определено социальными и политическими потребностями господствующих классов. Поэтому и ответ на вопрос, будет ли технология служить человеку или человек станет слугой техники, в первую очередь зависит не только от развития технологии, но и от общественных отношений, при которых технология создается и применяется⁸¹. Следовательно, для выяснения положения человека в процессе труда необходимо не только знание технологии, но и тех общественных отношений, при которых она используется. Отсюда и необходимость выяснения связи между технологией и социологией труда.

Связь между техническими и общественными аспектами труда чрезвычайно тесна. Поэтому социология труда, несмотря на специальную предметную направленность, при изучении труда не может не зависеть от уровня развития техники. А именно: различные модели управления в рабочей группе, роль кадров на различных ступенях, шкала квалификации, невыход на работу — все это может зависеть от техники, используемой в трудовом процессе. К тому же организация рабочих групп и положение человека в этой организации определяются развитием производительных сил не непосредственно, а общественно-экономическими условиями, и прежде всего отношениями собственности. Это не означает, что можно отрицать взаимозависимость между техникой и положением человека в общественной организации труда.

2. Технология, определяя роль техники в трудовом процессе, должна принимать во внимание физиологические, психологические, экономические и социальные моменты, которые в технологический процесс вносит человек. Уважительное к ним отношение делает любую работу, выполняемую человеком, частью общего дела, которым работник владеет и которым управляет, так что работа становится стимулом для его творческого роста⁸². Отсюда вытекает сотрудничество технологии с социологией труда: иначе она превращается в псевдо-

научную дисциплину, в техницизм, связанный с простым выполнением промышленных операций, которые, между тем, пока человеческое участие в производстве не совсем ликвидировано, остаются достоянием человека⁸³.

Исследования показали, что, если хотят, чтобы работник не только получил определенные знания об орудиях труда, которые предоставляет в его распоряжение техника, но и использовал их на практике, необходимо, помимо всего прочего, чтобы он знал цену своему труду. Нельзя согласиться с мнением, согласно которому работник знает сам цену своему труду, независимо от таких отношений собственности, при которых трудящийся в общественно-экономическом плане оказывается отделен от средств производства⁸⁴. Напротив, чтобы узнать подлинную ценность труда, необходимо упразднить монополию частной собственности на условия и результаты труда.

Использование совершенных орудий труда даст возможность преодолеть ограниченность промышленного труда и обеспечить ощущение «радости труда» только тогда, когда человеческий труд по своему характеру приблизится к творческой деятельности, а также изменятся общественные условия, при которых эти орудия используются, и, таким образом, трудовая деятельность станет «для человека одновременно и средством и целью»⁸⁵.

9. Социология труда, эргология, праксиология и эргономика

1. Кроме социологии, стремящейся изучить труд во всей целостности, человеческий труд является предметом исследования и для *эргологии, праксиологии и эргономики*. Связь каждой из этих наук с социологией труда определена их предметом, их подходом к исследованию труда.

Эргология пытается рассмотреть *труд с точки зрения достижения им более высокой производительности*. Она видит труд как профессионально выполняемую работу, благодаря чему при рациональном использовании технических средств достигается наибольший экономический эффект. При этом экономика выбирает цели, а техника предоставляет в ее распоряжение выбранные ею средства. «Трудясь, нужно идти к достижению цели наиболее экономичным способом, а это значит, что для оценки успешно выполненной работы нам не безразлично знать, в каком со-

отношении находятся затраченные на труд силы и достигнутый успех, и что в хозяйственном механизме возможен только тот труд, при котором в течение длительного периода с наименьшими затратами энергии достигаются наибольшие результаты. Это означает: нельзя любые усилия считать трудом, а только деятельность... превращающую необходимые усилия в желаемые результаты, и это *превращение деятельности в производительный труд* представляет проблему для науки о труде»⁸⁶. Исходя из подобного понимания труда эргологией, ученые по-разному определяли ее предмет. Это — «наука об условиях и производительности человеческого труда» (О. Липман), «учение о динамичных системах связи между всеми культурными факторами, относящимися к обусловленным культурными целями знаниям, разумная реализация которых и имеется в виду» (Гизе), «знания... о труде, основанные на исследованиях или полученные опытным путем, методически разработанные и приведенные в систему»⁸⁷, «наука о труде — это общее понятие, объединяющее в себе все отрасли научных исследований о труде и систематизирующее их» (Хильф). Попытки дать определение *эргологии* как общей науке о труде имеют место в силу того, что исследователь труда в любой отдельно взятой области должен знать о нем все⁸⁸.

Праксиологию в самом общем смысле можно определить как общую теорию правильных действий, предметом изучения которой является человеческая деятельность с точки зрения ее эффективности. Ее основателем считается поляк Тадеуш Котарбиньский. Сам Котарбиньский считает, что праксиология изучает технику правильного труда, которая применима к любого рода деятельности, стремящейся достичь наивысших результатов. Основной задачей праксиологии является выработка норм, которые обеспечили бы эффективность человеческих действий. Эти нормы она выводит из опыта трудовых достижений и усилий многочисленных рабочих субъектов. Используя этот практический опыт, говорит Котарбиньский, будет делать свои обобщения теоретик правильного труда (праксиолог), «внимательнейшим образом при этом следя за историей развития как всех удачных начинаний, так и практических ошибок и неудавшихся попыток, извлекая самое существенное из мастерски выполненных работ трудящихся субъектов; внимательно изучая пути достижения эффективности,

пути, которые из состояния беспомощности ведут к состоянию полного овладения данным искусством; внимательнейшим образом останавливаясь на том, что технику рекордов отличает и отделяет от обычной техники»⁸⁹. Формулируемая в таком плане праксиология все еще не утвердилась как научная система и не имеет своей разработанной методологии. Пока она использует все методы сбора фактов и их обобщения, а также практический опыт, сформулированный в поговорах и пословицах⁹⁰.

Эргономику определяют также по-разному⁹¹. Можно согласиться с определением эргономики, данным Стефаном Филиповским. Он считает, что эргономика — это *синтетическая прикладная наука о приспособляемости труда и его материальных условий к запросам человека*. Определяя таким образом эргономику, он в то же время говорит и о науках, на которые эргономика опирается. Сначала эргономика основывалась на психологии и физиологии труда. Затем она стала базироваться на антропологии (точнее, антропометрии), гигиене труда, промышленной токсикологии, теории несчастных случаев и патологии труда. Разумеется, эргономика должна использовать и результаты исследований общественных наук о труде, особенно достижения социологии труда.

2. Если при определении отношений между эргологией, праксиологией, эргономикой и социологией труда пойти по пути их предметной определенности, а именно так и следует поступить, тогда нужно рассматривать связь каждой из них с социологией труда отдельно. Общим у всех этих наук являются усилия, направленные на изучение человеческого труда во всей его полноте. Отличаются же они друг от друга тем, что эргология изучает труд с синтетическо-исторической точки зрения с целью создания условий для достижения большей производительности труда, праксиология — с методологическо-нормативных позиций с целью организации наиболее эффективной работы, а социология труда человеческий труд изучает тотально, как общественное явление⁹².

Если хотят создать условия для повышения производительности труда и эффективной работы, то нужно рассматривать труд не только как деятельность, благодаря которой человек обеспечивает свое существование и создает материальные блага при большей или меньшей производительности труда, но и как работу, в которой он должен проявить себя как существо *sui generis*, осу-

ществляя эту деятельность с исторически меняющимся содержанием и характером, всегда в контексте с определенными общественными отношениями и имея на нее определенную точку зрения.

В заключение этого раздела подчеркнем целесообразность взаимодействия и содружества социологии труда, эргологии, праксиологии и эргономики.

Примечания

¹ На возникновение и развитие социологии труда в отдельных странах влияли также характер существующих в них общественных отношений, степень развития научной мысли и научно-теоретический и классовый подход ученых к данной проблеме.

² Подробнее о различных мнениях по предмету общей социологии и об определении предмета ее исследования см.: *Opšta sociologija*. 6 izd. Beograd, 1982, s. 35—49.

* В советской социологической литературе термину «специальные социологии» соответствует понятие «специальные социологические теории». — *Прим. ред.*

** Понятие «специальная общественная наука» у автора включает любую науку об обществе — философию, историю, этнографию и т. д. — *Прим. ред.*

³ Gorićar J. *Sociologija*. Beograd, 1974, s. 33.

⁴ Fiamengo A. *Osnovi opće sociologije*. 9 izd. Zagreb, 1975, s. 96.

*** «Общая социология» структурно для автора представляет собой целостное знание об обществе, основанное на принципах диалектического и исторического материализма, научного коммунизма и политической экономии. — *Прим. ред.*

⁵ Lukić R. *Osnovi sociologije*. Beograd, 1964, s. 32.

⁶ Lukić R. *Sociologija morala*. Beograd, 1976, s. 3—11.

⁷ Специальные социологии возникают и в связи с тем, что другие общественные науки не в состоянии до конца изучить те явления, которые являются предметом их исследований. Таким образом, возникновение специальных социологий нужно рассматривать как часть общего процесса дифференциации наук.

⁸ Stanojčić J. *Predmet opšte sociologije i njen odnos prema srodnim naukama*. Beograd, 1964, s. 152.

⁹ Pirović M. *Savremena sociologija*. 3 izd. izmenjeno i dopunjeno. Beograd, 1973, s. 33—42.

¹⁰ Подробнее об отношениях между общей и специальными социологиями см.: *Opšta sociologija*.

¹¹ Развитие специальных социологий способствует не только дальнейшему и всестороннему совершенствованию общей социологии но и ее отграничению от других общественных наук.

¹² Allen V. J. *The Need for a Sociology of Labour*. — 'The British Journal of Sociology', sept. 1959, p. 103—107.

¹³ Название «промышленная социология» чаще всего употребляется в англосаксонской литературе, в то время как во француз-

ГЛАВА 2 МЕТОД СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. НАУЧНЫЙ МЕТОД И МЕТОД СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Научный метод и методология

1. Развитие социологии труда требует *создания метода, который был бы адекватным ее предмету*. Попытки создания такого метода говорят о том, что преодолены бытовавшие ранее точки зрения, согласно которым в нем нет необходимости, поскольку есть общий социологический метод, пригодный и для социологии труда. Однако развитие социологии труда показало, что как наука она имеет свой предмет¹ и что для его исследования необходимо разработать соответствующий метод².

При формировании адекватного метода социологии труда нужно исходить из целей, стоящих перед наукой и методологией. При этом следует учитывать, что на ее метод влияют и общая ориентация, и общий методологический и идейный подход к изучению общественных явлений, ибо социология труда, используя свой метод, исследует только одну область общественной жизни.

Укажем сначала на определение самого понятия научного метода и методологии³, затем сделаем обзор процесса развития метода изучения труда и уж потом приступим к определению и изложению самого метода. При этом мы попытаемся изложить метод сбора данных, их классификации и выявления причинных связей так, как к этому вопросу подходят в социалистическом обществе, и особенно в системе социалистического самоуправления в Югославии.

2. Наука пытается раскрыть истину относительно той части действительности, которая является предметом ее изучения. При этом она совершает определенные действия, применяет способы и средства, которые дают воз-

возможность досконально исследовать эту область. Поэтому и существует *связь между предметом и методом науки*, или, по словам Маркса, к этой истине относятся не только результаты, но и способ их достижения. Ясно, что в научном плане действительность изучается с помощью определенных действий и средств, с помощью определенного метода⁴. Однако о самом понятии научного метода не существует единого мнения. В общих чертах научный метод чаще всего определяют как путь к постижению научной истины. «Научным методом обычно называют совокупность различных действий и процессов, с помощью которых приходят к научным обобщениям и к истине»⁵.

Между тем приравнивание научного метода к способу получения новых знаний о предмете науки — по меньшей мере неполное определение научного метода. А именно: поскольку метод — это составная часть науки, то он находится в тесной связи с теоретическими научными понятиями и его смысловое определение должно включать и эту его связь. Поэтому Лукич при определении понятия научного метода подчеркивает, что он означает действие, с помощью которого, основываясь на прежних знаниях о предмете, наука приходит к дальнейшему, более полному его исследованию. Научный метод, в его понимании, включает в себе три элемента: «Прежде всего, это *действие*, с помощью которого получают научные сведения, то есть работа, которую нужно выполнить, чтобы изучить суть предмета. Кроме того, это знание о самом предмете, которое дает возможность приблизить действие к самому предмету, чтобы полнее его понять. Наконец, это *средства*, с помощью которых предмет можно изучить, то есть это конкретные специфические поступки, а также материальные средства, благодаря которым мы можем открыть те особенности предмета, которые являются целью научных исследований»⁶. Такое понятийное определение научного метода, включающее и предшествующие научные суждения о предмете, и пути достижения новых знаний, и применение определенных средств, говорит не только о важности использования метода в научной исследовательской деятельности, но и о его связи с теоретическими научными понятиями. «Только какая-либо «мертвая» наука, которая уже не ставит новые вопросы и больше не стремится к расширению своих познаний, могла бы обойтись без метода, без исследова-

тельской работы. И как неотъемлемая составная часть науки метод, естественно, почти сросся с теоретическими положениями этой науки и в дальнейшем стал развиваться в соответствии с теми задачами, которые наука должна решить за определенный период»⁷.

Методологию в самом общем плане можно определить как науку о научных методах. Она вырабатывает основные логические, технические, организационные и стратегические (эвристические) правила, или нормы, которых исследователь должен придерживаться, если желает узнать истину⁸. Она изучает научный метод во всех его видах, давая логические, технические, организационные и стратегические рекомендации по проведению исследований с тем, чтобы их результаты соответствовали требованиям науки⁹. Методология как общая дисциплина «непосредственно связана с логикой и гносеологией»¹⁰.

3. Разные науки отличаются друг от друга не только предметом, но и методами. Между тем как относительно всякое разделение объективной действительности, так относительно и деление наук и научных методов. Все науки в целом должны придерживаться основных методологических положений, общих для всех них, и приспособлять их к природе своих предметов исследования. Существуют прежде всего определенные общие принципы и правила логического мышления, которые действительны для всех общественных и естественных наук и которым должен следовать каждый ученый. Так, например, необходимо соблюдать логический принцип непротиворечивости мышления, уметь корректно делать заключения и правильно определять и классифицировать понятия. Одновременно необходимо знание теории или теорий в области изучаемого явления.

В качестве предварительных знаний об изучаемом предмете может послужить любое теоретическое положение, объясняющее объективную действительность в целом или ее отдельные стороны и тем самым влияющее на выбор действий и средств исследования. В этом смысле и общее понятие объективной действительности как совокупности всеобщего так или иначе определяет и способ ее познания как в целом, так и отдельных ее областей, что приводит к созданию специальных методов, отличающихся друг от друга основными принципами процесса познания. В зависимости от того, что мы понимаем под объективной действительностью, идет ли речь

в изучении объективной действительности как единого целого или отдельных ее сторон, в настоящее время различаются два основных метода — *метафизический* и *диалектический*. *Метафизический метод* основывается на таком понимании мира, согласно которому все явления природы, общества и человеческого мышления качественно неизменны и подвержены только постепенным эволюционным изменениям. Они идентичны, и в них отсутствует борьба противоположностей, они изолированы друг от друга и не взаимодействуют. Диалектико-материалистический метод исходит из такого взгляда на мир, при котором все явления в природе, обществе, человеческом мышлении качественно изменяемы как следствие борьбы внутренних противоположностей, и все в мире взаимосвязано. Диалектический метод противоположен метафизическому методу, и прежде всего принципам материалистической метафизики.

В противоположность метафизическому мышлению, заключающемуся в том, что вещь или явление представляют собой механическую совокупность только внешне взаимосвязанных или внутренне застывших элементов, диалектический метод рассматривает все вещи и явления как диалектическое сложное единство разнообразных противоположностей и даже противоположных факторов, из которых каждый какой-то своей стороной диалектически связан с другими. Диалектико-материалистический метод рассматривает все вещи и явления не только как диалектическое единство разнообразных и противоположных факторов, но и как внутреннюю противоречивость сторон или явлений, взаимосключающих друг друга в своем развитии. Всем вещам и явлениям, согласно материалистической диалектике, свойственны внутренние противоречивые тенденции. Основным принцип материалистической диалектики, как подчеркивал В. И. Ленин, и состоит в открытии этих противоречий, взаимоисключающих и противоположных тенденций. Метафизический метод в современном мире все больше вытесняется диалектико-материалистическим. Между тем в свое время он был необходим для развития науки. Ибо для обнаруживания связей между явлениями и их обобщения необходимо было изучить сами явления, выделить их из общего и лишь потом определить их связь с остальными явлениями объективной действительности.

При изучении общества и при создании метода сформировались два основных направления: *позитивизм и революционный марксизм*. Они отличаются друг от друга как по методологическому подходу к изучению общества, так и по способу исследования и техническим методам отбора фактов. *Эти основные и важные направления в изучении общества сказываются и на методе социологии труда*, на всех трех ее элементах (о чем особо будет сказано).

4. *Позитивистское направление в изучении общества* развилось в связи с победой буржуазии и должно было способствовать сохранению буржуазного общества и существующего положения, при котором частная собственность на средства производства представляет основу эксплуатации рабочего класса. Это направление нашло наиболее полное выражение в функционализме, который меняет свое лицо в соответствии с изменяющимися обстоятельствами, чтобы сохранить основу классовой структуры общества. Но при этом он отстаивает свою суть и выступает в различных исторических обликах. Мы его наблюдаем в ранней *биологизаторской* версии (апология либерального капитализма), *нормативной версии* (общие ценности как основа социальной интеграции) и *социально-кибернетическом, функционалистском варианте «систематического анализа»*¹¹. Наряду с функционализмом важное немарксистское теоретическое направление в общественных науках представляет и *социологический идеализм, или психологизм*. Согласно ему, общество — это творение духа, возникшее из сети психических противодействий людей.

Функционализм и психологизм, используя общий методологический подход к изучаемым явлениям, *сузили исследовательское поле общественных наук*. В результате применения этой методологии имеет место разрыв между субъективными предпосылками и объективными последствиями, а решающее значение придается мотивам как причине всего происходящего. Таким образом дается одностороннее толкование общественных явлений и получается искаженная картина общества. При функциональном подходе к изучению общества дается описание «существующих институтов и отношений, но исключается из поля зрения суть классовой структуры (основные классовые отношения) как глубинный слой реальной действительности, который обуславливает и характер

формально-правовых институтов», и все элементы и отношения, «противоречащие господствующим институциональным формам и предоставляющие возможность появления новых жизненно важных форм, которые больше отвечали бы все возрастающим человеческим потребностям»¹².

Основой *революционного марксизма* — истинно научного методологического направления в изучении общества является *марксистский взгляд на мир и отношение к миру*. Сущность этого взгляда составляет понятие единства теории и практики, преобразующих мир, единство сознания и действительности и цельное представление о мире¹³. Революционный марксизм при изучении общества пользуется диалектико-материалистическим методом. Этот метод рассматривает явления как диалектически сложное, внутренне связанное и противоречивое, но диалектически развивающееся целое. Диалектическое развитие всех явлений действительности Ленин сформулировал следующим образом: «Единство (совпадение, тождество, равнодействие) противоположностей условно, временно, переходяще, релятивно. Борьба взаимоисключающих противоположностей абсолютна, как абсолютно развитие, движение». В таком плане материалистическая диалектика понимает вечное рождение новых явлений в единой объективной реальности — природе, обществе и мышлении¹⁴.

Законы развития, которые открывает диалектика, относятся ко всем областям действительности и обобщают самое существенное и самое общее в любом явлении. Это не те законы, которые могли быть навязаны природе и обществу извне, это их собственные законы, которые диалектика из них извлекла и теоретически обосновала: законы диалектики, писал Энгельс, были выведены из истории развития природы и человеческого общества. «Они как раз не что иное, как наиболее общие законы обеих этих фаз исторического развития, а также самого мышления»¹⁵. Диалектико-материалистический метод дает возможность объективного познания этих законов, ибо, согласно этому методу, каждому изменению в объективном мире соответствует изменение в сфере восприятия. Диалектический материализм исходит из признания существования «вещи в себе», внешнего мира, то есть материи. «Диалектический материализм отбрасывает безусловное и абсолютное... согласно диалектике, одна

форма существования материи переходит в другую скачкообразно. Новейшие физические теории не только не отрицают, напротив, подтверждают правильность диалектического материализма»¹⁶. Исходя из мысли, что явления в объективной действительности качественно изменяются, диалектико-материалистический метод *позволяет глубже познать действительность и признать революционные изменения*. В противоположность метафизическому методу (который содержит в себе отрицание прогресса) он допускает при этом и *временное отставание в общем поступательном движении объективной действительности, и возникновение новых качественных сдвигов, считая их процессом созревания нового в недрах старого*.

Хотя *диалектико-материалистический* метод имеет своих предтечей еще в самых ранних философских учениях, свое наиболее полное и последовательное развитие он получил в *трудах классиков марксизма*. Они внесли значительный вклад в современную научную методологию. Особое значение для совершенствования этого метода имеют тезисы Маркса о Фейербахе, где он выдвинул два основных требования, которых должна придерживаться каждая современная теория о методах. *Первое* из них говорит о том, что все то, что можно познать,— это объекты, преобразованные нашей деятельностью, то есть объекты человеческого практического мира, а не вообще объекты мира сами по себе; *второе* требование указывает на необходимость связывать теоретические положения с практической деятельностью. «Философы лишь различным образом *объясняли* мир,— писал Маркс,— но дело заключается в том, чтобы изменить его». И действительно, развитие науки после Маркса отмечено повышенной заинтересованностью не только исследователей-ученых, но и всего общества в применении практических результатов научных исследований во всех областях общественной жизни. При изучении общества и общественных явлений с научных позиций и создании специальных методов необходимо придерживаться изложенного Марксом положения о том, что *к изучению общественной действительности нужно приступать критически — так, чтобы критика не пугалась своих же результатов*. Мы не воспринимаем мир догматически, писал Маркс, новый мир хотим обрести только с помощью критики старого¹⁷.

2. Развитие метода изучения труда

1. Метод каждой науки как ее неотъемлемая часть как бы срастается с ней, то есть с ее теоретическими понятиями, и развивается одновременно с ее развитием. Метод должен способствовать решению тех задач, которые встают перед наукой на том или ином этапе ее развития.

Труд как человеческая деятельность, судя по его истории, должен был очень рано стать предметом человеческих раздумий и изучения. Чтобы осуществить работы крупного масштаба, требовалось заранее определить количество необходимой рабочей силы, трудовые средства и предполагаемый трудовой доход, для чего было необходимо исследовать человеческий труд¹⁸.

Общий обзор *ранее проводившихся исследований человеческого труда* показывает: во-первых, изучение труда в отдельные периоды человеческой истории (и в отдельных конкретных обществах) шло по пути выяснения как его содержания и характера, так и его общественного значения; во-вторых, благодаря проявленному к труду со стороны большинства наук интересу он рассматривается с помощью методов, применяемых различными науками, и, в-третьих, изучение труда, которое потребовало создания специальной методологии, относится к сравнительно позднему времени. Социология труда как причинно-объясняющая наука, отстаивая право иметь не только свой предмет, но и свой метод, должна знать и историю развития метода изучения человеческого труда, чтобы яснее выявить специфические особенности своего собственного метода¹⁹.

2. В общественных коллективах с примитивными орудиями труда сельскохозяйственного или ремесленного производства трудовая деятельность человека почти не отличалась от других видов индивидуальной или коллективной человеческой активности. Понятно, что труд как подобного рода деятельность и был предметом изучения с помощью соответствующих методов, выбор которых диктовался его содержанием и характером. Так, в Древнем Китае, Индии и Египте вопросы, связанные с трудом человека, рассматривались в специальных учреждениях, которые подчинили его соответствующим правилам, но в то же время они же и создавали вокруг него атмосферу определенной тайны. В Древней Греции

и Риме дело обстояло по-другому. Человеческий труд был принудительным, и человек как носитель трудового процесса не принимался во внимание. Из произведений Аристотеля и Ксенофонта можно заключить, что они в экономике видели прежде всего область политики, а не научную дисциплину, корни которой идут от труда. Между тем в конце существования Римской империи ремесленные, общественные и военные работы все чаще становятся сюжетом для создания книг, которые, откровенно говоря, появляются скорее в результате изучения технологии, чем самого труда как человеческой деятельности²⁰.

С возникновением и распространением христианства наступают изменения как в самом понятии труда, так и в его изучении. Христианская религия рассматривала труд не только как способ наказания, но и как средство спасения.

Трудовой рационализм теперь все больше соединяется со строгим и расчетливым ведением дел в монастырях. Расчет все больше становится основой изучения труда. *Начинается период измерения механического труда* (в чем особая заслуга Галилея), *и человеческий труд как мышечное и кинетическое усилие начинает сравниваться с механической работой*. Поскольку устанавливается механический эквивалент труда и теплоты «благодаря выражению в градусах и калориях, появляется возможность в XIX веке для исследований энергетической отдачи человеческого тела, что становится предметом точных измерений. Такие человеческие состояния, как напряжение или усталость, могли рассматриваться с точно такой же точностью, как и другие патологические или нормальные состояния отдельных лиц. Так постепенно создавалась *физиология труда*; она постоянно развивалась благодаря изучению в лабораториях и *in situ*. От изучения физических и физиологических состояний до психологических, общественных и даже моральных оставался всего один шаг, который и был сделан в начале XIX века»²¹.

В конце XIX века все приемы, позднее названные психотехническими, были собраны в «науку о труде», которая расширила конкретные представления о нем. При исследовании трудовой деятельности человека используются наблюдения и эксперимент. Состояние человеческого организма во время труда изучается так же, как и состояние организма животных. И исследования

человеческого труда, проводившиеся в этом плане, дали достаточное количество материалов о конкретных, индивидуальных условиях в первую очередь физического труда. Большое количество анкет, использованных в этих исследованиях, да и журналистские корреспонденции за этот период дают верную картину тяжелого экономического и общественного положения рабочего класса в начале XIX века.

3. Изучение человеческого труда велось, можно сказать, и абстрактным способом. *С возникновением и развитием капитализма труд все больше становится предметом повышенного интереса со стороны многочисленных теоретиков: Уильяма Петти, Адама Смита, Гегеля и других.* В то время как Петти, Смит и Рикардо²² труд изучают с экономической точки зрения, Гегель его рассматривает с позиций своей философской системы, которую он создавал на идеалистической основе с помощью диалектического метода.

С точки зрения развития метода социологии труда важны исследования, проведенные Петти. Уильям Петти (1623—1687), больше известный как экономист и меньше как социолог, пытался в своих трудах ответить, между прочим, на вопросы: что общего в разных видах работы, могут ли они взаимоисключать друг друга и в какой степени. В поисках ответа на эти вопросы он подошел к оценке отдельного человека по количеству выполненной им работы. Он составлял таблицы подобных оценок, а затем сравнивал их. Таким образом он попытался показать влияние труда на экономику и на людей. Точно так же Петти первым создал модель структуры активного населения, распределив его по совокупности трудовых способностей (сводя их к критерию продолжительности их применения) и по производительности труда. Более поздние исследования труда, особенно в рамках социологии труда, показывают, что в этих своих суждениях Петти был в некотором роде предтечей социологии труда, а его наблюдения имеют особенное значение для одного из методов этой научной дисциплины.

Как реакция на так называемое слишком абстрактное изучение труда, имевшее место в конце XVIII века, появляются исследовательские работы, кладущие в основу субъективную пользу, а не объективную выгоду и пытающиеся *математическим путем объяснить степень полезности.* Это были работы, в которых математическая

абстракция играла решающую роль²³.

Для ознакомления с методами изучения труда важное значение имеют и работы Фредерика Тейлора (1856—1915), суть которых сводится к измерению времени, необходимого для выполнения отдельных рабочих операций (о чем далее мы будем подробно говорить). Тем самым была сделана попытка исследовать трудовую деятельность с целью повышения производительности труда. Разумеется, в подобного рода исследованиях ясно видна заинтересованность господствующего класса.

4. Значительные изменения в методах изучения труда и трудовой активности наступают в связи с *осознанием рабочим классом* своего собственного положения при капитализме. Борьба рабочего класса за улучшение своего социально-экономического положения сопровождалась созданием организаций. Они ставили своей целью выяснить действительное положение рабочего класса и улучшить его. В этот период поисков адекватных методов исследования труда как общественной категории и изучения положения человека в процессе труда особо значимый вклад внесли классики марксизма. Чтобы понять значение их вклада в развитие метода социологии труда, нужно иметь в виду, что свои суждения они никогда не основывали на спекулятивном идеалистическом понимании изучаемой ими действительности, а только на эмпирических фактах. «Предпосылки, с которых мы начинаем — не произвольны, они — не догмы, это действительные предпосылки, от которых можно отвлечься только в воображении. Это действительные индивиды, их деятельность и материальные жизненные условия их жизни, как те, которые они находят уже готовыми, так и те, которые созданы их собственной деятельностью. Таким образом, предпосылки эти можно установить чисто эмпирическим путем»²⁴.

С точки зрения выработки метода марксистски обоснованной социологии труда особое значение приобретает знакомство с методом, который *Энгельс применил при исследовании жизни английского пролетариата и изложил в своей книге «Положение рабочего класса в Англии»*. Энгельс говорил, что при исследовании положения рабочего класса в Англии он изучал и многие доступные ему официальные и неофициальные документы, но этим не ограничился. Не ограничился знакомством с бумагами, а захотел увидеть рабочих в их жилищах,

наблюдать их повседневную жизнь, беседовать с ними об их положении и нуждах²⁵. Таким образом, Энгельс, изучая положение рабочих в процессе труда и их трудовую деятельность, тем самым исследовал и условия их жизни вне труда.

С точки зрения выработки метода социологии труда не меньшее значение имеет и инструкция, написанная Марксом делегатам временного Центрального совета на Женевский конгресс Международного товарищества рабочих (который состоялся с 3 по 8 сентября 1866 года). Ощущая необходимость в том, чтобы борьба за улучшение социально-экономических условий труда рабочего класса основывалась на точных сведениях о его тяжелом положении, Маркс предлагал в каждой местности, где существуют секции Товарищества, немедленно приступить к работе и собирать материалы в различных пунктах, указанных в прилагаемой схеме обследования. Центральный совет на основе собранных данных должен был составить отчет и присоединить к нему полученные сведения. Общая схема обследования, которая в каждой местности может быть подвергнута изменениям, содержала следующие вопросы: наименование производства; число, возраст и пол занятых в нем лиц; жалованье и заработная плата (почасовая или сдельная); рабочее и сверхнормативное время; ночная и воскресная работа; рабочий перерыв; условия труда в мастерской (размеры помещения, вентиляция, освещенность, чистота и т. д.); род занятий и профессия; влияние работы на физическое состояние; моральный климат и воспитание; состояние производства, является ли оно сезонным или работает в течение всего года²⁶.

О том, какое внимание уделял Маркс сбору фактов для теоретической работы и способу (методу) их сбора, видно из одной его анкеты. Она должна была дать сведения о степени эксплуатации рабочего класса во Франции и побудить республиканское правительство к исследованию его положения. Впервые Маркс опубликовал эту анкету 20 апреля 1880 года в журнале "Revue socialiste" в 20 000 экземпляров. Она была разослана рабочим товариществам, социалистическим и демократическим кружкам и всем, кто был в этом заинтересован. Анкета состояла из четырех разделов и содержала 101 вопрос. К первому разделу относились вопросы о природе и условиях работы. Ко второму — о «бюджете времени», о ча-

абстракция играла решающую роль²³.

Для ознакомления с методами изучения труда важное значение имеют и работы Фредерика Тейлора (1856—1915), суть которых сводится к измерению времени, необходимого для выполнения отдельных рабочих операций (о чем далее мы будем подробно говорить). Тем самым была сделана попытка исследовать трудовую деятельность с целью повышения производительности труда. Разумеется, в подобного рода исследованиях ясно видна заинтересованность господствующего класса.

4. Значительные изменения в методах изучения труда и трудовой активности наступают в связи с *осознанием рабочим классом* своего собственного положения при капитализме. Борьба рабочего класса за улучшение своего социально-экономического положения сопровождалась созданием организаций. Они ставили своей целью выяснить действительное положение рабочего класса и улучшить его. В этот период поисков адекватных методов исследования труда как общественной категории и изучения положения человека в процессе труда особо значимый вклад внесли классики марксизма. Чтобы понять значение их вклада в развитие метода социологии труда, нужно иметь в виду, что свои суждения они никогда не основывали на спекулятивном идеалистическом понимании изучаемой ими действительности, а только на эмпирических фактах. «Предпосылки, с которых мы начинаем — не произвольны, они — не догмы, это действительные предпосылки, от которых можно отвлечься только в воображении. Это действительные индивиды, их деятельность и материальные жизненные условия их жизни, как те, которые они находят уже готовыми, так и те, которые созданы их собственной деятельностью. Таким образом, предпосылки эти можно установить чисто эмпирическим путем»²⁴.

С точки зрения выработки метода марксистски обоснованной социологии труда особое значение приобретает знакомство с методом, который *Энгельс применил при исследовании жизни английского пролетариата и изложил в своей книге «Положение рабочего класса в Англии»*. Энгельс говорил, что при исследовании положения рабочего класса в Англии он изучал и многие доступные ему официальные и неофициальные документы, но этим не ограничился. Не ограничился знакомством с бумагами, а захотел увидеть рабочих в их жилищах,

наблюдать их повседневную жизнь, беседовать с ними об их положении и нуждах²⁵. Таким образом, Энгельс, изучая положение рабочих в процессе труда и их трудовую деятельность, тем самым исследовал и условия их жизни вне труда.

С точки зрения выработки метода социологии труда не меньшее значение имеет и инструкция, написанная Марксом делегатам временного Центрального совета на Февральский конгресс Международного товарищества рабочих (который состоялся с 3 по 8 сентября 1866 года). Опущая необходимость в том, чтобы борьба за улучшение социально-экономических условий труда рабочего класса основывалась на точных сведениях о его тяжелом положении, Маркс предлагал в каждой местности, где существуют секции Товарищества, немедленно приступить к работе и собирать материалы в различных пунктах, указанных в прилагаемой схеме обследования. Центральным советом на основе собранных данных должен был составлен отчет и присоединить к нему полученные сведения. Общая схема обследования, которая в каждой местности может быть подвергнута изменениям, содержит следующие вопросы: наименование производства; число, возраст и пол занятых в нем лиц; жалованье и заработная плата (почасовая или сдельная); рабочее и сверхнормативное время; ночная и воскресная работа; рабочий перерыв; условия труда в мастерской (размеры помещения, вентиляция, освещенность, чистота и т. д.); род занятий и профессия; влияние работы на физическое состояние; моральный климат и воспитание; состояние производства, является ли оно сезонным или работает в течение всего года²⁶.

О том, какое внимание уделял Маркс сбору фактов или теоретической работы и способу (методу) их сбора, видно из одной его анкеты. Она должна была дать сведения о степени эксплуатации рабочего класса во Франции и побудить республиканское правительство к исследованию его положения. Впервые Маркс опубликовал эту анкету 20 апреля 1880 года в журнале "Revue socialiste" в 20 000 экземпляров. Она была разослана рабочим товариществам, социалистическим и демократическим группам и всем, кто был в этом заинтересован. Анкета состояла из четырех разделов и содержала 101 вопрос. В первом разделе относились вопросы о природе и условиях работы. Ко второму — о «бюджете времени», о ча-

сах труда и отдыха. Третий посвящался проблеме занятости, сдельной оплате и прожиточному минимуму. Все, что касалось борьбы рабочего класса за улучшение условий труда и быта, входило в четвертый раздел²⁷. Результаты анкеты не были опубликованы. В том же органе в котором были помещены вопросы, спустя неполных три месяца (5.VII.1880) сообщалось, что ответов пришло немного и поэтому читателей просят быстрее реагировать. Между тем вскоре, в 1881 году, журнал перестал существовать²⁸.

Из этой краткой ссылки на методы, которыми пользовались (или пытались пользоваться) Маркс и Энгельс, собирая сведения для исследования социально-экономического положения рабочего класса, можно сделать следующие выводы: во-первых, они большое значение придавали сбору информации и, во-вторых, исследуя положение рабочих в трудовом процессе и вне работы, они рассматривали труд с точки зрения общественных отношений и тем самым внесли значительный вклад в преодоление различных технических, организационных и других ненаучных взглядов на труд. Их вклад в создание метода социологии труда представляет одновременно и вклад в более точное определение предмета социологии труда.

3. Метод социологии труда

1. Одни ученые считают, что специальный метод социологии труда вообще не нужен, поскольку она, как и остальные специальные социологии, может пользоваться методом общей социологии. Другие полагают, что есть необходимость в выработке специального метода социологии труда, но что это связано с трудностями, и состоят они в том, что якобы и метод общей социологии еще недостаточно развит, да и сама социология труда делает первые шаги, а также в том, что «невозможно составить полный перечень действительно применяемых методов и технических приемов для рассмотрения всех явлений, в большей или меньшей степени связанных с трудом»²⁹.

При ответе на вопрос, нужен ли такой метод и есть ли он, а если есть, то в чем его специфичность, необходимо исходить из факта *относительности разделения как наук, так и научных методов* на методы, используемые естественными и общественными науками; нужно

также помнить, что отдельные науки характеризуются не только своими предметами, но и методами, которыми пользуются; не следует также забывать о прежнем опыте исследования человеческого труда в социологическом аспекте. Последний показывает, что *богатство научных исследований труда не может возместить отсутствие членых методологических принципов и позиций*. Напротив, знания, к которым пришли путем конкретных исследований, именно в силу отсутствия метода оказались недостаточными, чтобы можно было сделать научные выводы или рекомендовать предпринять практические общественные действия.

Отсюда следует, что не только *возможно, но и необходимо создать специальный метод социологии труда*, который способствовал бы более полному изучению ее предмета. Когда общие принципы и правила применяются к отдельным областям, то есть к изучению предметов отдельных наук, тогда они должны «стать более «гибкими»», дабы могли быть применимы и для изучения специфики данного предмета. Это мнение особенно важно для создания метода социологии труда, поскольку для исследования сложной области человеческого труда и его специфических связей метод общей социологии недостаточен, как и методы других наук, которые изучают труд в своих аспектах. Поэтому и возникла необходимость в выработке специального метода социологии труда.

Высказываясь в пользу выработки специального метода социологии труда, мы отдаем себе отчет в тех трудностях, которые встретятся на пути его создания. Так, одна из них состоит в том, что еще не закончено создание *метода общей социологии*. В то же время если считать социологию труда одной из самых развитых специальных социологий современного общества, в рамках которой произведено большое число исследований, то можно сказать, что именно *они дают достаточный материал для выработки метода*. Такой метод необходим еще и потому, что в современном мире отдельные науки при изучении одной и той же «области» общественной жизни дифференцируются по методу сбора фактов и их теоретическому толкованию.

2. Основные методологические ориентации при исследовании общества и общественных явлений *влияют и на создание метода социологии труда*. Это влияние сказыв-

вается на всех трех элементах ее метода: на достигнутых знаниях о предмете исследования (на самом толковании труда и общественных отношений, складывающихся в процессе труда), на процессе и методе сбора фактов и на способе делать заключения, то есть формулировать высказывания о причинно-следственных связях между явлениями. Так, приступая к изучению труда и общественных отношений в процессе труда с позиций функционализма, исходят из того, что каждая общественная система да и социальные связи, существующие в группах, представляют собой абсолютно стабильные структуры, состоящие из целого ряда прочно взаимосвязанных частей. В таких общих структурах каждый элемент, то есть отдельное лицо, в своей деятельности выполняет определенные функции, способствующие поддержанию этой системы в состоянии гармонического равновесия³⁰.

Функциональный подход толкает исследователей на изучение детерминант *существующего* и особенно выгоден технократской идеологии. Точно так же и методы сбора материалов, если изучение общественных явлений да и исследование труда во всем его объеме ведутся с позиций функционализма, приспособлены к этой общей методологической ориентации. *Они направлены на сбор фактов об общественных явлениях, которые в силу основной методологической ориентации сведены к психологическим категориям и к определению путем постановки встречных вопросов, субъективных ощущений членов рабочих групп, после чего на основе полученных сведений делаются выводы о структуре, общественных отношениях и положении человека в рабочих группах.* В действительности общая социальная ситуация в трудовой среде разбивается на ряд фрагментов и превращается в несколько формальных вариантов. При таком подходе к изучению общественных отношений в трудовом процессе часто решающим фактором при выборе предмета исследования становится *возможность применения определенной исследовательской техники, в то время как очень важные общественные отношения остаются в стороне*³¹. *На этапе научного объяснения при определении причинно-следственных связей* рассматриваются только отношения между двумя явлениями, взятыми вне общества в целом, в котором они существуют и чьей составной частью являются (и в силу чего в этой общественной целостности и должны изучаться). При таком чисто

эмпирическом подходе момент достоверности понимается очень узко и зачастую сводится только к количественной статистической проверке.

Функционализм как теория и общая методологическая ориентация на гармонично-идеалистическое равновесие существующих общественных отношений был и остается одним из предметов критического обсуждения и споров. Критики функционализма показали всю его неспособность дать приемлемые с научной точки зрения ответы, отвечающие обществу и общественным явлениям. Но, безусловно, при создании адекватного метода социологии труда необходимо проанализировать и критически осветить вопрос о значении функционализма как общей методологической ориентации при изучении труда как общественного явления, общественных групп и складывающихся в них трудовых отношений. Такой критический анализ функционализма показывает, что социология труда может создать адекватный метод *только в том случае, если будет опираться на марксизм.*

Как мы уже сказали, предметом исследования социологии труда является человеческий труд, рассматриваемый с социологической точки зрения. Труд сложное общественное явление. В общих чертах *социологический аспект изучения труда заключается в исследовании труда как системы общественных отношений и в определении его влияния на общество, представляющее собой развитие общественных отношений.* Для социологического изучения закономерностей функционирования человеческого труда в конкретных формах его проявления, *особенно в тех, в которых люди и выполняют отдельные рабочие функции, необходима разработанная система социологических категорий труда, необходимо более точное определение функции труда.* Тем самым стало бы возможным выделить социологические аспекты объективных законов, управляющих трудовым процессом, и облегчить изучение предмета социологии труда. *При разработке социологических категорий труда социология труда в научно-теоретическом плане должна базироваться на марксистском понимании общества, общественных отношений, да и труда как системы общественных отношений.* В этом смысле и говорится, что система социологических категорий труда способна играть роль орудия познания благодаря тому, что она сама выведена с учетом действия наиболее общих законов развития

и как бы потенциально заключает в себе мощь философского метода³².

Положения марксистской науки, из которых должна исходить социология труда при создании своего метода, это известные мысли Маркса и Энгельса о том, что в преобразовании предметного мира человек впервые действительно утверждает себя как производящее родовое существо. Производство есть его деятельная родовая жизнь. Человек, в понимании классиков марксизма, сам является основой своего материального, как и всякого иного осуществляемого им производства. Поэтому все те обстоятельства, которые воздействуют на человека, этого субъекта производства, модифицируют в большей или меньшей степени все его функции и виды деятельности, а значит, и те его функции и виды деятельности, которые он выполняет как создатель материального богатства, товаров. В этом смысле можно действительно показать, что все человеческие отношения и функции, в какой бы форме и в чем бы они ни проявлялись, влияют на материальное производство и более или менее определяющим образом воздействуют на него.

Сам человеческий труд занимает центральное место в теории марксизма. Исходя из понимания того факта, что суть человека в самом человеке и что производственная жизнь и есть родовая жизнь, человеческий труд определяется в «первую очередь» как «процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. Веществу природы он сам противостоит как сила природы»³³, а процесс труда — это целенаправленная деятельность по созданию потребительных стоимостей. Таким образом, труд — это «вечное естественное условие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам»³⁴. Но в производстве люди вступают в отношения не только с природой, но и друг с другом. «Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью... и только в рамках этих общественных связей и отношений»³⁵ они совершают свою целенаправленную деятельность, создавая тем самым материальную основу своего существования и проявляя себя как челове-

ческое существо. Поэтому эти отношения в процессе производства являются основными общественными отношениями. Обращая внимание на мысль Маркса об обусловленности общественных связей отношениями в сфере материального производства, Ленин подчеркивал, что подобная мысль гениальна и что это дало возможность подвести под социологию (имеется в виду общая социология) научную основу. Можно добавить, что *Маркс тем самым подвел научную основу и под социологию труда.*

Социология труда *исходит из диалектико-материалистического понимания единства человека, общества и труда.* И это понимание составляет суть первой части ее метода (предварительные знания о предмете изучения). *научно-теоретическую основу социологии труда.* В социологии труда под теорией (в смысле предварительных знаний о предмете изучения) подразумевается единая и стройная система знаний, выражающая сущность труда как процесса, формирующего человека и общество³⁶. *Задача всякой теории, в том числе и теории социологии труда, заключается в том, чтобы облегчить понимание предмета изучения данной науки, а это возможно в том случае, если теория будет настолько развита, что сможет обеспечить выработку программы научного исследования собственного предмета. Это значит, что теория, из которой исходит и на которой основывается социология труда, должна быть в такой степени развита и давать такие знания о труде как общественном явлении, которые обеспечили бы возможность дальнейшего его изучения, а также создание собственного метода.* Между тем при выработке метода социологии труда, прежде всего метода сбора и объяснения фактов, нужно иметь в виду всю сложность происходящих общественных явлений, что затрудняет выработку научных законов. Именно поэтому, когда речь заходит о труде как предмете научного изучения, подчеркивается необходимость самых разнообразных подходов к его изучению.

Основные теоретические положения марксистской теории, из которых исходит социология труда, следующие: диалектический подход к изучению постоянно меняющихся условий человеческого существования; не только описание предметов и явлений существующего мира, но и стремление к их изменению, критический анализ существующих общественных отношений в целях поиска про-

грессивных решений. При выработке своего метода марксистски обоснованная теория социологии труда должна учитывать *диалектический принцип единства и борьбы противоположностей*. А это значит, что каждый анализ должен включать в себя концепцию об относительном значении единства (момента покоя), в то время как момент борьбы (движения) внутренне противоположных сил имеет абсолютное, постоянное значение. При этом существенно и то, что противоположности, которые формируются и проявляются внутри всякой системы, не вне ее, представляют основную движущую силу. Точно так же при выработке метода социологии труда нужно иметь в виду следующую ленинскую мысль: безусловным требованием марксистской теории при анализе любого социального вопроса, да и социальных вопросов в связи с трудовой деятельностью человека, говорил В. И. Ленин, является его рассмотрение в определенных исторических рамках, а затем, если идет речь об определенной стране, следует обращать внимание на конкретные особенности, отличающие эту страну от других в границах одной и той же исторической эпохи.

4. Как мы уже подчеркивали, научный подход к изучаемому явлению — второй элемент научного метода вообще и метода социологии труда в частности. Он заключается в сборе фактов, обработке собранных материалов и подготовке выводов, то есть определении связей, существующих между явлениями, которые составляют предмет исследования. А именно, в процессе научного познания и в целях наиболее полного изучения предмета социологии труда предпринимаются определенные действия и используются конкретные средства.

Процесс научного исследования вообще и его этапов в частности, описываемый в методологической литературе, распространяется и на исследования, ведущиеся в области социологии труда. Прежде всего, хотя и нет единого мнения об основных этапах этих исследований, отчетливо видна тенденция выработать одно, строго выделенное, направление с определенными этапами. Чаще всего при научном исследовании вообще и научном исследовании в социологии труда в частности различаются следующие этапы: определение предмета исследования; выяснение исходных позиций, выработка плана исследования; сбор сведений; обработка собранных материалов, их объяснение и проверка.

Говоря о выработке метода социологии труда, мы отметим только те его специфические черты, которыми он отличается от метода изучения других общественных наук, и общей социологии особенно.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДМЕТА ИССЛЕДОВАНИЯ И ФОРМУЛИРОВКА ИСХОДНЫХ ДОПУЩЕНИЙ

1. Определение предмета исследования

1. Определение предмета исследования это первая фаза в процессе научного исследования вообще и в процессе изучения социологии труда в частности. Социологии труда, как мы ее определили, изучает человеческий труд во всей его полноте; чтобы получить общее представление о труде, нужно сначала выбрать для своих исследований более узкий предмет. Предметом исследования являются прежде всего факторы, определяющие трудовую деятельность человека, его отношение к труду и влияние на него конкретных видов труда.

На этом этапе исследуются и связи, которые выявляются в ходе изучения труда в социологическом аспекте.

Предмет изучения определяется в теоретическом и рабочем плане. В *теоретическом* плане это своеобразная логическая операция, с помощью которой, используя абстрактные понятия, определяется сущность исследуемого явления. В *рабочем* плане это определение показателей (индикаторов), представляющих внешние признаки абстрактной концепции, которые могут испытываться и проверяться на практике.

2. На этапе определения предмета исследования уясняются только основные задачи, стоящие перед социологом. Между тем, когда приступают к конкретным исследованиям определенных явлений в конкретном трудовом процессе, *возникает ряд трудностей, которые исследователь должен преодолеть при определении предмета изучения*. Их преодоление зависит от ряда обстоятельств, и прежде всего от той роли, которую наука играет в данном обществе.

Предметом исследования социологии труда в системе социалистических самоуправленческих отношений может стать трудовая организация в целом или отдельные предприятия в организации объединенного труда (или коллективы). Однако чаще всего изучаются связи между от-

дельными явлениями. Так, например, можно исследовать влияние общественных отношений на трудовую деятельность, причины неявки (или пассивного посещения) на собрания органов самоуправления и т. д.

Предмет научного изучения определяет не сам социолог. Его научная работа должна способствовать решению практических задач, а что должно входить в предмет его исследований, у нас чаще всего решают органы самоуправления. Но при этом социолог не освобождается от ответственности за свою работу. *Он прежде всего отвечает за то, чтобы эта работа была выполнена профессионально и ее результаты могли послужить основой для практических действий.* Тут мы сталкиваемся с целым рядом проблем, начиная с того, что выработкой концепции подменяют «нежелательную истину», и кончая тем, что результаты исследований превращают в платформу для практических действий. Эти проблемы социолог может разрешить только в тесном сотрудничестве с организациями объединенного труда.

2. Формулировка исходных допущений

1. К определению исходных предположений, или гипотез, приступают после того, как в теоретическом плане определяют предмет исследования. На основе сформулированного предположения устанавливается связь между явлением — предметом исследования и теми фактами, которые могли бы стать его причиной. Таким образом, *сформулированное допущение направляет исследование в определенное русло* и способствует выявлению связей между известными и неизвестными фактами.

Высказанное допущение всегда может быть точным. Но оно отличается от обычного суждения о явлениях. *Положение, выраженное гипотезой относительно явлений и их связей, проверяется теоретическим и эмпирическим путем.* В теоретическом плане предположение проверяется включением его в дедуктивную теоретическую систему, в которой оно выступает как логическое следствие общих, уже проверенных положений. *Эмпирически* предположения проверяются путем сравнения их с фактами. Следовательно, гипотеза должна быть сформулирована таким образом, чтобы она облегчала процесс исследования, результаты которого станут основой как для практических решений, так и для теоретических обобщений.

Предположение (гипотеза) может и не быть точным, но оно должно быть с *научной точки зрения правильно сформулировано*. Оно как понятие *обязано быть четким и опираться на проверенные эмпирическим путем факты*. Точно так же при его формулировании нужно учитывать имеющиеся технические возможности и его соответствие теории рассматриваемых явлений³⁷.

2. В социологии труда должны приниматься во внимание все общие методологические исходные положения о допущениях, то есть гипотезах. А именно, при их формулировании следует исходить *из общей методологической ориентации, которую мы определили как революционный марксизм, то есть из марксистского учения об обществе, труде и значении труда для человека*. Кроме того, нужно учитывать и *те конкретные общественные условия, в которых протекает трудовой процесс*. Особо следует указать на *необходимость исторического подхода*. «В социологии труда не должно быть разногласий между историей и эмпирическими исследованиями, которые имеются между социальной антропологией и этнологией. История видит в коллективном поведении работников движущую силу: не принимать это во внимание — то же самое, что забывать о потребности питаться при рассмотрении вопроса об отношении к труду»³⁸. На необходимость уважительного отношения к историческим компонентам при исследовании закономерностей общественных явлений (а можно сказать, и закономерностей общественных отношений в трудовом процессе) указывал Маркс. Он часто ссылался на различные формы человеческого поведения, которые наследуются не биологически, а социально. «Наряду с бедствиями современной эпохи, — говорит он, — нас гнетет целый ряд унаследованных бедствий, существующих вследствие того, что продолжают прозябать стародавние, изжившие себя способы производства и сопутствующие им устарелые общественные и политические отношения. Мы страдаем не только от живых, но и от мертвых. *Le mort saisit le vif!* (Мертвый хватает живого)»³⁹.

Говоря о важности обращать особое внимание на исторические компоненты, прежде всего *следует помнить о сегодняшних общественных факторах, влияющих на поведение участников трудового процесса*, а также учитывать тот факт, что в Югославии социальная подвижность с 50-х годов была довольно значительной и что до

сих пор у трудящихся, работающих в государственном секторе, не изжито полностью сознание мелкого собственника, что отражается как на их отношении к труду, так и на их взаимоотношениях. Необходимо помнить и о том, что исторические факторы не действуют с одной и той же интенсивностью и одним и тем же способом на поведение работников в любой трудовой среде, в любом трудовом процессе. Поэтому в каждом конкретном случае необходима их идентификация и определение реальной степени их влияния на поведение человека в конкретных условиях труда.

III. МЕТОДЫ СБОРА ДАННЫХ В СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Специфика сбора данных при социологическом изучении человеческого труда

1. Сбор данных представляет значительный этап процесса научного исследования вообще и процесса изучения социологии труда в частности. На этом этапе собираются сведения о связях между явлениями, на основе чего делаются выводы об их сущности и закономерностях развития общественных отношений в трудовом процессе. Поэтому *очень важно знать, какую информацию нужно собирать и описывать*, исходя из предметной определенности социологии труда и из стоящих перед ней задач, а также тех конкретных явлений, которые представляют предмет исследования. Факты должны быть правильно отобраны и точно описаны.

Будут рассматриваться и описываться не только взаимообусловленные действия людей в трудовом процессе, приводящие к определенным взаимоотношениям, но и внутреннее психическое состояние участников трудового процесса, влияющее как на их взаимоотношения, так и на их трудовую активность.

Задачей социологии труда как причинно-объясняющей науки является изучение реальных общественных явлений. Они имеют свои пространственно-временные параметры. Отобранные факты должны быть рассмотрены и описаны в контексте того единого целого, из которого они взяты. «Факты — это шифры действительности», но «расшифровываются они с помощью того целого, к которому принадлежат»⁴⁰. Зачастую же случается так, что при сборе и описании фактов в социологии труда берут-

ся отдельные из них и рассматриваются вне «единства фактов». Подобная практика должна быть преодолена, если хотят, чтобы социология труда действительно была причинно-объясняющей наукой.

2. Социология труда при рассмотрении своего предмета может использовать все методы сбора фактов, которыми пользуется общая социология, другие специальные социологии и другие науки, если они отвечают предмету ее исследования. Тем не менее *необходимо, чтобы сбор информации основывался на эмпирических исследованиях и только в разумных пределах — на основании документов*. Другими словами, сбор и описание фактов зависит от ряда обстоятельств, в том числе и от того, работает ли социолог-исследователь в организации, где ведется научное изучение, или он трудится в каком-либо научно-исследовательском институте. Так, например, вопрос об адаптации работника к промышленным условиям труда и функционировании рабочих групп зависит от целей исследования и проекта программы.

Социолог-исследователь может собирать сведения любым способом. Он может интервьюировать работников на улице, дома, на предприятии, в торговой палате или в какой-либо другой организации вне предприятия. Социолог может рассматривать поведение работников в рабочей группе, он может наблюдать и интервьюировать одновременно. Наконец, данные могут собираться и путем анализа документов (трудовых соглашений, учета прогулов и текучести кадров, документов о трудовых достижениях, протоколов заседаний управленческих органов, общественно-политических организаций и т. д.). В то же время социолог-исследователь может внедрить в трудовую организацию, где идут исследования, определенные социальные факторы и выяснить их влияние на трудовые успехи и трудовую мораль, но при этом он должен контролировать и все остальные условия труда. Какой из способов сбора данных будет использован или отдельно, или в комбинации способов, *зависит от целей исследования* и от того, требует оно непосредственного вхождения в трудовую организацию или нет⁴¹. Так, *интервью и анализ содержания* документов как способы сбора сведений чаще всего используются тогда, изучается процесс адаптации работников к условиям труда. Наблюдение и интервьюирование работников в трудовой группе обычно применяется, когда изучается поведение трудовой группы⁴².

В социологии труда существует большое число методов сбора и классификации данных. Но объяснение и степень научного обобщения их *отстают от массы собранных фактов*. Причины такого положения не только в относительной неразвитости социологии труда, но и в различных теоретических подходах и теоретической ориентации. Недостаточное обобщение и теоретическое осмысление собранных сведений при социологическом изучении труда неблагоприятно сказывается на дальнейшем совершенствовании социологии труда как науки.

3. Социология труда, впрочем, как и другие общественные науки, при сборе информации для научных исследований наталкивается на определенные трудности, несмотря на наличие многочисленных методов сбора данных. Связано это прежде всего со спецификой самих общественных явлений, представляющих предмет исследования. Одни из таких затруднений объясняются тем, что общественные явления (в том числе и труд) подвержены постоянным изменениям. Поскольку и само общество, и происходящие в нем процессы постоянно изменяются, то необходимо весьма длительное наблюдение за одним и тем же явлением, чтобы обнаружить его связь с остальными и установить определенные его закономерности. Такое длительное наблюдение за отдельными общественными явлениями и обществом в целом не только трудно организовать, но и невозможно осуществить в полном смысле этого слова.

Из-за этого многие исследователи пошли по пути наблюдения непродолжительных общественных явлений. В результате они получают более точные данные, но их научный вклад в социологию труда бывает довольно скромным, ибо обычно рассматриваются явления малозначимые, и результаты таких исследований не могут послужить достаточным основанием для научного обобщения.

Особая трудность при сборе сведений об общественных явлениях, особенно об общественных отношениях, складывающихся в процессе труда, заключается в их сложности. Поэтому при изучении этих отношений следует обращать внимание на многие факторы, влияющие на них, и определять, какое значение они имеют для труда и производственных отношений. При этом бывает довольно тяжело выделить некоторые из этих факторов и определить их значение, хотя усилия, предпринимаемые в этом направлении, в известной степени облегчаются все

большим развитием статистико-математических методов, используемых при сборе и обработке сведений в социологии труда.

Специфика труда как общественного явления диктует применение в процессе сбора и описания фактов таких методов, которые бы *отвечали предмету исследования социологии труда*. А именно: методы сбора и описания данных должны быть использованы, чтобы они не противоречили природе изучаемых и описываемых фактов. Напротив, они должны способствовать сбору не только такого материала, который раскрывал бы содержание и характер человеческого труда (и все их изменения) как общественного явления, но и такого, который говорил бы о конкретных формах проявления человеческой трудовой активности и о положении человека в трудовой среде. Сбор сведений в социологии труда (так же как и в других общественных науках) осложняется и тем, что люди, чье поведение стало предметом исследования, узнав об этом, изменяют свое поведение, да и сам исследователь зачастую воспринимает явления не так, как они есть на самом деле. Рассмотрим наиболее часто используемые у нас методы сбора данных.

2. Наблюдение

1. Наблюдение — один из самых старых методов сбора сведений, используемый почти всеми науками, как естественными, так и общественными. *Заключается оно в непосредственном чувственном восприятии, общем или частичном, явления как предмета изучения*. Наблюдение как метод сбора данных заключается в восприятии, констатации и описании определенных общественных явлений. Между тем, поскольку все общественные явления взаимосвязаны, наблюдатель-исследователь в процессе наблюдения *не рассматривает все явления, а только некоторые из них, составляющие предмет его исследования*. Подобный способ сбора информации дает возможность, как считают некоторые ученые, общественным наукам стать экспериментальными, ибо изучение общественных явлений и заключается прежде всего в наблюдении за ними.

Наблюдение имеет большое значение для исследования общественных явлений. Ибо если мы мир воспринимаем посредством наших органов чувств, как подчерки-

вал Рене Кенинг, то и общественную среду, и изучаемые общественные явления мы также воспринимаем посредством этих органов, и наблюдение, таким образом, представляет собой род эмпирического восприятия общественной среды. Предметом наблюдения могут стать все те явления, которые по своим внешним проявлениям могут восприниматься нашими органами чувств. Понятно, что этот метод сбора материала используется и в социологии труда.

Научное наблюдение, применяемое в качестве метода сбора данных, отличается от обыденного наблюдения. А именно: обыденное, естественное наблюдение носит случайный характер, оно не систематизировано и дает недостаточно упорядоченные впечатления, которые не могут стать основой для научных выводов. В противоположность ему *научное наблюдение* в качестве метода сбора сведений — это *систематизированное, спланированное и целенаправленное наблюдение*. Научное наблюдение служит определенной цели исследования, оно систематически планируется, а его результаты постоянно регистрируются, так что их всегда можно связать с общими выводами и проверить их точность.

Наблюдение, несмотря на ряд недостатков, присущих, впрочем, и другим методам сбора материала⁴³, особенно удобно в социологических исследованиях труда. Ибо оно обеспечивает непосредственные данные, прямо отражающие свойства и параметры рассматриваемого явления; во временном плане оно может быть адекватно происходящим событиям и может дать сведения о групповой динамике.

2. На основе различий, выявляемых при конкретном восприятии изучаемых явлений, выделяют несколько видов научных наблюдений. В социологии труда чаще, конечно, будут использоваться следующие виды: *свободное и контролируемое, прямое и косвенное, с участием и без участия, а также индивидуальное и массовое*. *Свободное наблюдение* заключается в самостоятельном выборе наблюдателем конкретной ситуации и принятии решения о необходимости и способе его проведения. *Контролирование* — это всякое плановое наблюдение исследователя. *Прямым* наблюдением пользуются тогда, когда ученый с помощью своих органов чувств или специальных инструментов непосредственно наблюдает за исследуемым явлением. *Косвенное* выражается в том, что социолог не

следит непосредственно за явлением, представляющим предмет изучения, а наблюдает какое-либо другое, находящееся в прямой связи с изучаемым, и таким образом косвенным путем получает материал о нем.

Наблюдение без участия состоит в изучении поведения людей, их взаимных реакций, их бесед без активного участия самого исследователя в жизни и работе наблюдаемой им группы. В противоположность этому виду наблюдения *наблюдение с участием* заключается в приближении социолога к жизни и труду исследуемой среды, когда он сам берет на себя одну из ролей в этой среде. *Наблюдение с участием эффективнее наблюдения без участия, особенно при изучении труда и общественных отношений в трудовой среде, поскольку обеспечивает восприятие поведения большого числа людей, и при этом такого рода поведения, которое не доступно наблюдению без участия.* Когда же налицо большие различия между исследователем и исследуемой средой и вследствие этого не может быть использовано наблюдение с участием, тогда ведется *наблюдение через участников.* А именно: ученый обращается к одному из участников исследуемой среды, к тому, с кем он может легче найти общий язык, и последний сообщает ему необходимые сведения.

Исходя из объема рассматриваемого явления, наблюдение может быть единичным и массовым. *Единичное* наблюдение это такое, которое относится к отдельным случаям, некоторым общественным группам. *Массовое* наблюдение, в противоположность единичному, касается серии общественных явлений или всех явлений, принадлежащих определенной общественной категории. Так, этот вид наблюдения может быть применен при обследовании общественного положения непосредственных производителей, квалифицированных рабочих во всей экономике какой-либо одной страны или при изучении причин перемены места работы отдельными группами трудящихся, или для исследования мотивации трудовой и общественной деятельности в рабочих группах.

Специальным и самым сложным видом научного наблюдения считается *эксперимент.* Это относительно молодой метод как в общей социологии, так и в социологии труда. *Под экспериментом подразумевается наблюдение за явлениями, вызванными искусственным путем.* Между тем полагают, что в обществе невозможно искусственным образом вызвать явления с целью их изучения, а ес-

ли бы это и было возможно, то явление не было бы в точности таким, каким оно возникает стихийно, ибо люди совсем иначе, чем в обычной, естественной обстановке, себя ведут, когда знают, что они стали предметом эксперимента. Поскольку общественные явления намного сложнее естественных, а тем более такие, как труд, поэтому нелегко одно явление отделить от другого и проверить действие одного фактора независимо от других. Но несмотря на все это, в социологии труда делаются попытки ввести эксперимент, особенно при изучении общественных групп, в рамках которых развивается трудовой процесс⁴⁴.

3. Наблюдение как способ сбора данных дает возможность получить достоверные сведения и представляет собой один из самых старых способов сбора информации. «Наука начинается с наблюдения и для самоутверждения должна в конечном итоге вернуться к наблюдению»⁴⁵, а научный исследователь, если он добросовестный наблюдатель, не только начинает свое изучение с накопления большого числа данных, но и постоянно проверяет свои выводы. Техника наблюдения весьма разнообразна, и каждый технологический прием имеет свое назначение, и исследователь, с учетом предмета своего изучения, должен выбрать наиболее для него приемлемый способ.

При сборе данных на основе научного наблюдения следует обращать внимание на физико-психическую и пространственно-техническую связь между людьми, то есть необходимо иметь в виду, что от внутреннего психического состояния людей зависит и их поведение; в то же время они имеют определенное пространственное отношение к материальным элементам трудового процесса. Разумеется, нужно всегда принимать во внимание двойственность этого влияния, позитивного и негативного. Следует также всегда помнить, что степень развития средств производства только в последней инстанции определяет характер взаимоотношений между участниками трудового процесса. До этой «последней инстанции» многие факторы, психического и общественного характера, влияют на формы поведения отдельных людей, на способ и характер их взаимоотношений и на их трудовую деятельность.

Независимо от того, какой из приведенных видов научного наблюдения будет использован, необходимо, чтобы социолог вел себя достаточно «сторонне», то есть чтобы его влияние не сказывалось на изучаемом явлении (за исключением эксперимента) и чтобы общественные

отношения рассматривались такими, каковы они в действительности. Если исследователь является участником наблюдения, а особенно если он поддерживает с испытуемыми определенные контакты, что нередко бывает, тогда он должен вести себя так, чтобы наблюдаемые полностью ему доверяли и вели бы себя обычным образом.

При наблюдении за поведением важно вести записи. Делается это разными способами: ведение дневника наблюдений, фотографирование, съемка фильма и т. д. Таким образом, появляются документы о наблюдаемых явлениях, которые впоследствии и в более благоприятной обстановке можно более внимательно рассмотреть.

3. Опрос

1. Опрос — это разновидность сбора данных. Наряду с наблюдением он используется чаще всего. Он состоит в том, что *социолог задает опрашиваемым лицам вопросы, касающиеся общественных отношений, которые складываются как в трудовом коллективе, так и в более широкой социальной общности.* На деле это опосредованный сбор материала — путем устного или письменного общения между исследователем и теми лицами, которые располагают сведениями о предмете исследования.

В зависимости от способа постановки вопросов опрос может быть *устным или письменным*, хотя чаще он ведется в форме устной беседы. Опрос может происходить и в виде *свободной беседы или с помощью анкеты.* *Свободная беседа имеет место тогда, когда вопросы ставятся по ходу самого разговора.* При опросе с помощью анкеты вопросы составлены заранее, и исследователь их придерживается. Этот вид опроса особенно удобен при обследовании большого числа лиц. В зависимости от *способа ответов* опрос может быть *свободным*, когда испытуемый отвечает на поставленные вопросы, самостоятельно формулируя ответы, и опрос, когда *ответ заранее predetermined*, то есть можно ответить заранее намеченным способом, например «да» или «нет». Подобный способ опроса с predetermined ответом удобен для статистической обработки. Но у него и своя слабая сторона, заключающаяся в том, что рамки ответа сужаются и тем самым опрашиваемый лишается возможности коснуться того, что в стандартном ответе не предусмотрено.

В качестве инструмента для опроса и сбора сведений

при социологическом изучении труда часто используются *тест, интервью и анкета*. Какой из этих инструментов будет применен, зависит от многих обстоятельств. Исследователь должен выбрать тот инструмент, который будет способствовать сбору наиболее достоверных данных.

2. Тест как инструмент сбора материала используется для *установления и измерения диспозиций, или склонностей, определенного числа людей, с учетом ситуации в трудовом процессе*, какой-либо проблемы, импульса и т. п. Тест чаще всего состоит из целого ряда расположенных по определенной системе вопросов или утверждений, на которые должен реагировать опрашиваемый. Тест также может быть составлен из серии фото- или киноснимков, которые у тестируемого лица могут вызвать определенные реакции. Используется этот метод для определения и измерения диспозиции при помощи алгебраического коэффициента. Последний может быть вычислен только на основании результатов тестирования.

Нужно стремиться к тому, чтобы тестируемые члены этой группы репрезентативно *отражали интересы всей группы*. Характеристика склонностей (диспозиций) может быть изображена *графически* в виде аналитической кривой⁴⁶.

Использование теста в качестве инструмента социологического исследования зачастую является предметом острых нападков, которые заходят столь далеко, что вообще отрицают возможность применения теста в социологических исследованиях. Мы согласны с мнением тех ученых, которые говорят, что роль теста как инструмента сбора данных в социологии, в том числе в социологии труда, невелика.

3. *Интервьюирование* заключается в *целенаправленном опросе одной или нескольких личностей*. Респонденты чаще всего подбираются выборочным методом, то есть опрашиваются только некоторые представители трудовой группы и очень редко все. Ответы, которые предполагает интервью, могут быть *стереотипными* (утвердительными, отрицательными, неопределенными) или *свободными*, то есть описательными. Когда речь идет о свободных ответах, различаются *экстенсивные* и *интенсивные* интервью. При *экстенсивных* социолог задает серию типичных вопросов, подготовленных заранее. *Интенсивное* интервью характеризуется тем, что беседа между исследователем и интервьюируемой личностью протекает

совершенно свободно, без заранее подготовленных вопросов. Разумеется, инициатива в данном случае принадлежит ученому.

Какой из видов интервью будет применен в опросе, *зависит от поставленной цели*. Если с помощью интервью хотят связать статистический обзор, то используется интервью со стереотипными ответами. Если же желают более глубоко проникнуть в структуру изучаемой проблемы, то применяют интенсивное интервьюирование. С этой целью стараются отобрать для интервьюирования людей, наиболее характерных для трудовой группы.

С помощью интервью может проясниться как общая структура личностей, так и отдельные их стороны, в большей или меньшей степени выражающие типичное в рамках какой-либо группы. Чаще всего интервью применяется для сбора информации о явлениях путем опроса очевидцев и тех лиц, которых данное явление непосредственно коснулось⁴⁷. Поэтому интервью является вполне приемлемым методом для сбора данных об общественных отношениях в трудовой группе, об отношении членов этой группы к формальной и неформальной организации, о взаимоотношениях между руководящими органами и членами трудовой группы.

4. *Анкета — это заранее подготовленное интервью в письменном виде*. Главное требование, предъявляемое к анкете, заключается в том, чтобы вопросы были как можно более методично распределены под углом зрения изучаемой проблемы. Опрос с помощью анкеты обычно называется *анкетированием*, а сам вопросник — *анкетой*⁴⁸. Анкета опрашиваемым лицам обычно рассылается по почте или публикуется в печати с просьбой к читателям ответить на поставленные вопросы. Исследователь может опрашиваемому вручить анкеты и лично⁴⁹. В социологических исследованиях труда ради большей достоверности собираемого материала лучше, если сам исследователь вручает анкету и даже задает дополнительные вопросы.

Чтобы анкетирование принесло необходимые результаты, анкета должна быть *тщательно продумана*. Подготовка анкеты охватывает прежде всего *составление вопросника*, причем нужно, чтобы вопросы были точно поставлены и соответствовали *общеобразовательному и культурному уровню опрашиваемых*. Нужно также определить и ту область, к которой будут относиться

эти вопросы. Ибо смысл одного и того же вопроса в различных культурных сферах бывает разным. Необходимо учитывать и способ формулирования вопроса, поскольку и это влияет на ответ. *Вопросы в анкете распределяются скорее не согласно логическому принципу, а в психологической последовательности*, то есть так, чтобы привлечь к ним большее внимание опрашиваемого и тем самым получить более точный ответ. В этих целях анкета обычно бывает *анонимной*, то есть опрашиваемые на ней не ставят своих фамилий. Для проверки действенности анкеты почти всегда проводится *пробный опрос* (анкетирование). По результатам пробного опроса анкету корректируют⁵⁰.

Ответы на анкету могут быть *стереотипными* или *произвольными*. В том случае, когда исследователь непосредственно вручает анкеты опрашиваемым, он сам же и объясняет им значение отдельных вопросов и сам с их слов ее заполняет, то есть записывает ответы на некоторые вопросы в соответствующие графы. Такой способ анкетирования имеет свои преимущества перед доставляемым по почте. Ибо в первом случае опрашиваемые могут попросить исследователя разъяснить им неясные вопросы, что в противном случае нельзя сделать. Известно, что качество ответа зависит от правильно понятого значения вопросов.

5. Опрос как способ сбора данных имеет свои *недостатки*. Самый существенный заключается в том, что с помощью этого метода *невозможно получить достаточно объективную картину исследуемого явления, возникает лишь субъективное представление о нем опрашиваемого*. Поэтому сбор материала методом опроса сочетают с другими методами.

Прежде всего необходимо определить, какой вид опроса будет использован, в чем его достоинства и недостатки. Затем необходимо выбрать другие методы сбора данных, применение которых восполнит те недостатки, которые имелись при использовании опроса. Сочетание взаимно дополняющих методов сбора материала приобретает особое значение при исследованиях такого чрезвычайно сложного явления, как человеческий труд.

И, наконец, только при условии полного доверия между исследователем и опрашиваемым полученные ответы могут быть искренними и стать основой для выводов.

1. Применением количественных показателей в социологических исследованиях добиваются того, что социологии как математизированная гуманитарная наука приобретает точность естественных наук, соединяя «спекулятивную смелость с точностью эмпирической проверки»⁵¹. В исследованиях, проводимых в социологии труда, все чаще используются математические и статистические методы. Тот факт, что о математическом и статистическом методах говорится как о двух методах⁵², не означает, что их можно строго отделить один от другого, поскольку зачастую они используются одновременно.

Измерением определяется точное количество разных свойств явлений и явления в целом. На этой основе получают более точные знания о явлениях, что облегчает установление закономерностей, а тем самым создается возможность и для более точного изучения самих закономерностей. Измерение, с помощью которого устанавливается количественная сторона наблюдаемых явлений, может быть непосредственным или производным. *Непосредственное измерение* по своему качеству не отличается от измеряемого явления, например число работников, определяющее размеры какой-либо рабочей группы.

Производное измерение совершенно иного качества, чем исследуемое явление, однако между ним и измеряемым явлением соблюдается постоянное соотношение (естественное или согласованное). Производное измерение используется в том случае, когда, например, социальная мобильность соотносится с изменением рода занятий.

Различаются два вида измерения: *в узком и широком плане*. *Измерение в узком плане* заключается в определении способа использования единицы измерения при математической и статистической обработке данных, например измерение параметров собрания числом людей. *Измерение в широком смысле* применяется, когда затруднено использование одной единицы измерения, когда необходимо точно установить количественное соотношение между явлениями с различным числом соответствующих свойств⁵³. Поэтому явления распределяются в соответствии с количеством имеющихся в них свойств, начиная с тех, в которых они представлены меньше всего, и кон-

чая теми, в которых их больше всего.

Несмотря на то, что в социологии труда все чаще используются измерение и математические методы, особенно при изучении рабочих групп, их организации и отдельных их членов с точки зрения достижения стабильности и адаптации работников, исследование «мира труда» в социологии труда не может происходить на основе лишь количественных показателей. Ибо многие элементы, относящиеся к человеческому труду, носят скорее «качественный», а не «количественный» характер. Поэтому эти элементы можно определить и выразить только через понятия, а не через количество и число. Разумеется, в социологии труда не следует отказываться от применения математических методов в тех случаях, когда количественные данные могут послужить основой для установления причинно-следственных связей между явлениями, составляющими предмет исследования⁵⁴.

2. Из статистических категорий чаще всего используются следующие: *статистические законы, среднее значение, корреляция, ковариация и причина*. *Статистические законы* выражаются в том, что рассматривается большое число однотипных общественных явлений и выводятся определенные закономерности: большее число этих явлений следует этим закономерностям, меньшее отстает от них. На основании установленных закономерностей возможно предвидеть явления с помощью теории вероятности. *Среднее значение* получают путем измерения большого числа явлений. Всякое отдельное значение любого конкретного явления отстает от среднего значения в большей или меньшей степени. Тем самым в действительности не получают полного представления о ряде явлений.

Важную роль играет статистический метод *корреляции* или *ковариации*. С помощью этого метода устанавливаются связи между явлениями, а не только определяется их структура, как в случае со средним значением⁵⁵.

В социологических исследованиях статистические методы используются для сбора и анализа данных о явлениях, носящих массовый характер. Их применение способствует установлению определенных связей между явлениями и проверке соответствующих гипотез. Для осуществления этого необходимо, чтобы изучаемые явления были точно определены, охарактеризованы их существен-

ные свойства и создана статистическая логическая модель, по которой проводится анализ. Хотя статистические методы все чаще используются в социологических исследованиях, их нередко критикуют. Порой эта критика бывает оправданной, поскольку некоторые явления не носят массового характера, а многие из них нельзя описать через количественные отношения⁵⁶.

В этой связи всегда надо иметь в виду, в каких случаях статистические методы применяются при исследованиях, проводимых в социологии труда. Так, ими пользуются при изучении таких массовых явлений, как занятость, безработица, алкоголизм в производственной сфере и т. д. Однако, пользуясь статистическими методами при исследовании этих явлений, нужно помнить о том, что не все можно доказать с помощью статистики. Явления, изучаемые с помощью статистических методов, не могут быть полностью объяснены. Статистика может только подвести к предполагаемому объяснению, полную же картину можно получить, используя дополнительно другие методы. Иначе говоря, когда в социологии речь идет об исследовании качественных, а не количественных показателей, статистические методы не достаточны.

В Сравнение (сравнительный метод)

1. Сравнение (сравнительный метод) довольно старый метод, применяемый при изучении общественных явлений. Его зачатки мы находим еще у Аристотеля, исследовавшего греческие полисы. Более широко при рассмотрении общественных явлений он начинает применяться с XIX века. Процесс сравнения заключается в нахождении сходств и различий между явлениями и их сопоставлении с целью нахождения связей между ними. Сравнение как метод сбора сведений в известной степени восполняет ограниченность эксперимента, применение которого при изучении общественных явлений если не затруднено, то, во всяком случае, ограничено.

Мнения, о которых собираются данные методом сравнения, различаются по многочисленным факторам. И при их сопоставлении чаще всего используется сравнительно-исторический метод, который не только помогает сравнить явления друг с другом, но и рассмотреть их в процессе исторического развития⁵⁷. Этот метод чаще всего применяется при сравнении определенного общественного

явления в рамках одного и того же общества в разные периоды его развития. Но он используется и для сравнения этого явления как в различных обществах одного типа, так и в обществах разного типа.

Независимо от того, в каком случае прибегают к этому методу, цель у него двоякая: «С одной стороны, путем сравнения различных исторических событий, вызывающих к жизни определенное историческое явление, выявить то, что у них имеется общего, то есть то, что относительно постоянно, существенно, естественно для этого рода явления; с другой стороны, путем этого сопоставления установить различия, то, что специфично и связано с особыми общественно-историческими обстоятельствами, при которых и возникло данное явление»⁵⁸.

2. Сравнительно-исторический метод особенно удобен в социологии труда для сбора данных как об изменениях, происходящих в содержании и характере труда, так и об общественных отношениях и положении человека в процессе труда. Его применение позволяет открыть в явлениях существенное и закономерное, а также то, что характерно для них только при определенных общественных системах и на отдельных этапах их развития. Так, с помощью этого метода могут быть собраны сведения о положении человека в трудовом процессе на отдельных этапах развития техники в определенном обществе или на одном и том же уровне развития техники; но при различных общественно-экономических отношениях.

Сравнение как метод сбора материала особенно действен при изучении изменений в положении людей в трудовом процессе в связи с развитием социалистических отношений. Он дает информацию об изменениях, происходящих при осуществлении права на труд, при повышении или снижении мотивации труда и т. д.

Чтобы с помощью этого метода в социологии труда можно было получить материалы, которые послужили бы прочной основой для научных выводов, необходимо сопоставлять сравнимые явления и быть уверенным в том, что подобное сравнение может дать относительно точные данные о тех исходных допущениях, с которых началось исследование.

6. Анализ содержания

1. Анализ содержания представляет особый метод сбора материала об общественных явлениях в процессе их научного изучения. В этом случае *сведения собираются путем анализа документов, регистрирующих или обобщающих сведения о явлениях*, представляющих предмет изучения. Документом в этом плане считается всякая информация об исследуемом явлении, которая каким-либо способом зарегистрирована и поэтому доступна любому наблюдателю.

По способу регистрации отдельных событий документы делятся на *фактографические* и документы-сообщения (коммуникации). По степени и объему отображаемых явлений каждый из этих документов может содержать как сведения (информацию) *научного*, так и *эмпирического характера*, но и те и другие данные приобретают свою значимость в зависимости от целей исследования и используемых методов. Путем анализа содержания документов накапливается материал о различных сторонах исследуемого явления и таким образом раскрывается влияние их объективной природы на субъекты поведения, чьи взаимосвязанные поступки и порождают определенное общественное явление.

Анализ содержания документов может носить *качественный* и *количественный характер*. *Качественный анализ* содержания представляет собой довольно эластичный способ сбора данных, благодаря которому в каком-либо документе раскрывается и регистрируется определенное содержание и выявляется его качество. *Количественный анализ* содержания представляет собой систематизированный исследовательский способ, благодаря которому, помимо выявления основного содержания, происходит и количественное определение веса факторов на основе определения их значимости в исследуемой системе связей⁵⁹. Количественным анализом содержания связей и отношений часто пользуются при социологических исследованиях⁶⁰.

2. Анализ содержания, если под ним понимать особую форму количественного наблюдения, осуществляется следующим образом. В процессе определения предмета исследования, выявления основных причин какого-то события, сформулированных гипотез фиксируется частота возникновения определенного признака в какой-то систе-

ме связей и отношений, и на этой основе затем делаются определенные заключения⁶¹. Эти заключения в единстве с другими выводами, полученными с помощью иных методов сбора информации, образуют основу для обобщения результатов исследования, то есть для научных выводов.

Анализ содержания как метод сбора данных о понятиях, положениях, значении, намерениях, отношении, ситуациях, деятельности, об организации и общественных коллективах как возможность получения сведений о программном, целевом, значимом и нормативном находит и может найти широкое применение в социологии труда. А именно: этот метод сбора данных, особенно когда он носит комплексный характер, может быть применен для сбора материала о многогранности труда как общественного явления. Разумеется, что и этот метод должен соотноситься с предметом изучения социологии труда (его спецификой) и конкретным предметом исследования.

Предметом анализа содержания в социологии труда могут быть разные документы, содержащие сведения как об изменениях в содержании труда, так и данные о занятости (и незанятости), о взаимоотношениях в трудовой среде (в ее формальной организации и в неформальных связях), о положении человека в процессе труда и о воздействии трудовой деятельности на человека. Предметом анализа содержания могут служить и статьи о «мире труда» в ежедневных газетах и заводских многотиражках. В конечном итоге вопрос о том, какие документы (источники) могут послужить основой для выбора предмета анализа содержания в социологии труда, зависит от определения предмета исследования, от совокупности причин и поставленных гипотез.

В югославской системе социалистического самоуправления, в ООТ и других объединениях этого типа предметом анализа содержания могут стать как документы о труде и самоуправленческой практике трудовых организаций, так и другие материалы, содержащие сведения о технической оснащенности и человеческих взаимоотношениях в трудовой среде. Какие из них послужат предметом анализа содержания, зависит от концепции и целей исследования. Это могут быть документы о работе отдельных самоуправленческих органов (протоколы заседаний органов самоуправления), протоколы (и другие

документы) собраний трудящихся, органов общественно-политических организаций на предприятиях, занимающихся вопросами положения работников в трудовой сфере. Специальным предметом анализа содержания могут быть и документы общественно-политических организаций, и прежде всего СКЮ и Союза профсоюзов, в которых дается анализ (или оценка) общественных отношений, условий труда и различных отклонений от норм поведения людей в отдельных ООТ. Какие из них будут использованы, зависит от целей исследования и тех материалов, которые в них содержатся.

IV. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И ОБЪЯСНЕНИЕ В СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Систематизация и классификация собранных данных

1. Когда с помощью методов сбора информации будут получены сведения о различных сторонах отношений в сфере труда, приступают к их систематизации. Систематизация материала осуществляется путем проведения многочисленных операций, многие из которых являются стандартными, и в первую очередь с их помощью анализируются материалы анкетирования.

Если ответов на анкету собрано больше ста, то их систематизация ведется в соответствии с планом, исходя из которого ответы классифицируются по категориям. Затем подобным образом закодированные данные переводятся в цифровые символы, то есть каждая категория ответов получает свой числовой знак, который можно вводить в машину. При сборе информации методом анкетирования с заданными ответами план кодирования подготавливается еще до самого анкетирования (это не означает, что после этого нельзя внести коррективы). Когда же анкеты предполагают свободный ответ, то план кодирования составляется после опроса.

Следующий этап систематизации полученных сведений состоит в перенесении на перфорированные карточки или магнитные ленты ответов, которым присвоен определенный номер. Карточки содержат определенное число колонок, в каждой из которых помещены ответы на определенный вопрос, кроме того, в каждой колонке проведено еще несколько линий, что дает возможность дать большее число ответов на один и тот же вопрос. После пере-

носа ответов на карточки последние вводятся в машину, которая сортирует ответы на один вопрос и распределяет карточки по категориям ответов. *Карточки* могут быть выполнены и вручную, также может быть проведена вручную систематизация и классификация ответов (когда, например, нет счетной машины). Собранные и классифицированные сведения затем обрабатываются и переносятся в различные таблицы. На каждый из поставленных вопросов таблицы дают суммарное число ответов в процентах; из таблиц также можно узнать и о количественном отношении между характеристиками или явлениями, о которых данные собраны.

2. Этот способ систематизации сведений наиболее удобен в случае, когда информацию получают с помощью анкет с заданными (закрытыми) ответами. В то же время при систематизации сведений, полученных на анкету со свободными (открытыми) ответами, через интервью или наблюдение, возникает ряд трудностей. Появляются они из-за того, что сложно классифицировать различные виды ответов и поведения людей в трудовом процессе.

Трудности, связанные с систематизацией данных, особенно при классификации материалов, полученных различными методами сбора информации, преодолеваются тем, что еще до начала наблюдения в общих чертах намечают цели и методы этого этапа работы. В ходе исследования в программу, в рамках которой выделяются и классифицируются используемые понятия, могут вноситься необходимые коррективы, и, если необходимо, система используемых понятий может пересматриваться. Таким образом, создается возможность для отбора адекватных понятий и на этой основе интерпретации полученных сведений в качественном и количественном отношении⁶².

На этапе систематизации и классификации собранного материала социолог постоянно должен помнить о том, что систематизация — не самоцель, а основа для выявления закономерностей общественных отношений в трудовой среде, а эти отношения сложны и многоплановы.

2. *Научное объяснение*

1. Научное объяснение представляет последний этап в научном исследовании. Это наиболее ответственный этап. Научное объяснение нужно понимать в узком и широком смысле. В первом случае научное объяснение заключается в определении лишь причинных связей меж-

ду явлениями. Во втором случае оно включает установление связей между явлениями и выявление закономерностей их развития.

Исследователь на этом этапе выводит научные законы. Тем самым он подтверждает или отрицает исходное допущение. *На этом этапе собранные данные умозрительно обрабатываются, а в качестве средства познания служат различные мысленные процедуры.* После классификации собранного материала об исследуемых явлениях в соответствии с их общими и индивидуальными признаками явления распределяются по определенным видам или типам. Затем с помощью индукции и дедукции, а также других логических методов проверяются исходные допущения о существующих между явлениями связях. Если существование таких связей подтвердится, то определяется их характер, то есть устанавливаются причинно-следственные связи⁶³.

Все это дает возможность объяснить причины возникновения исследуемого явления в системе других, к которой оно принадлежит, и в какой степени оно влияет на сохранение или изменение этой системы⁶⁴. *При таком способе исследования становится ясно, что функциональное и причинное объяснения — это два момента в процессе единственного научного объяснения.*

2. Этап научного объяснения играет важную роль в научном исследовании в области социологии труда, поскольку случается, что в отдельных исследованиях человеческих взаимоотношений в сфере труда собирают сведения без предварительной теоретической подготовки, априори, что чревато издержками и даже ошибками. Изучение же может быть научным только тогда, когда оно научно объясняет собранные и описанные факты.

В социологии труда (впрочем, как и в других науках) при интерпретации собранных сведений и подготовке научных выводов необходимо прежде всего помнить о том, что к научным заключениям идут от непосредственного наблюдения через абстрактное мышление и практику, то есть научное знание проверяется на практике. Именно так, как об этом говорил Ленин в своем произведении «Материализм и эмпириокритицизм»: «человеческое мышление по природе своей способно давать и дает нам абсолютную истину, которая складывается из суммы относительных истин. Каждая ступень в развитии науки прибавляет новые зерна в эту сумму абсолютной истины,

но пределы истины каждого научного положения относительны, будучи то раздвигаемы, то суживаемы дальнейшим ростом знания». Не случайно Ленин в другом месте указывал на необходимость считаться с живой жизнью, с фактами действительности, а не быть рабом теории вчерашнего дня, которая, как всякая теория, в лучшем случае дает только основное и общее и только приблизительно охватывает всю сложность подлинной жизни⁶⁵.

3. При использовании метода научного объяснения в социологии труда необходимо учитывать *общетеоретические положения* и предыдущие знания об изучаемом предмете (в социологии труда, основанной на марксизме, это историко-материалистический подход к пониманию человека, труда, общества и его истории), которые в значительной степени определяют применение логико-аналитических методов (а также и метода сбора информации).

Однако следует сначала объяснить конкретные явления, связанные с общественными отношениями, и лишь после этого сопоставить это объяснение с общетеоретическими положениями. Таким образом можно избежать упрощенного объяснения, то есть подведения объяснения под общетеоретические положения.

В социологии труда на этапе научного обобщения следует следить и за тем, чтобы не скатиться на позиции социологизма, то есть не объяснять общественные отношения только факторами социального характера, хотя их влияние наиболее значительно. Пользуясь научным объяснением в социологии труда для выяснения влияния социальных (и других) факторов на общественные отношения и положение человека в процессе труда, нужно для надежности использовать самую широкую совокупность данных. С помощью такого рода информации можно получить не только сведения, касающиеся характера общественных отношений и положения человека в трудовом процессе, но и научную, причинно-следственную интерпретацию сложившегося положения⁶⁶.

3. Проверка научного знания

1. Проблемами проверки истинности научных знаний и законов занимается логика как научная дисциплина. Под *верификацией* знания подразумевается проверка и определение не только необходимой и строгой истинности, но и возможных и вероятных истин. Но в то же время верификации в этом смысле могут подвергнуться

все разновидности истины, включая и негативные ее виды, начиная с частных и кончая общими, от элементарных (простых) и до самых сложных⁶⁷.

В рамках исследования чрезвычайно сложной проблематики верификации почти всегда рассматриваются принципы и методы верификации, проблемы степени верификации знания и проблема верификации общих положений. Разумеется, на выбор метода верификации влияет специфика предмета исследования.

Проверку научного знания вообще (и в социологии труда в частности), проводимую различными методами, невозможно строго отделить от научного объяснения. Ибо в процессе научного объяснения непрерывно идет проверка уже полученных и принятых выводов относительно связи между явлениями. Проверка может иметь место и после научного объяснения. Развитие науки и состоит в бесконечной проверке уже открытых научных законов, уточнении данных научных объяснений. В этом смысле и можно говорить о проверке в узком и широком плане. О проверке в узком смысле говорят тогда, когда непосредственно после научного объяснения собирают новые данные и производят теоретическую обработку с целью проверки ранее полученных научных выводов. Проверка в широком смысле представляет верификацию научных истин в соотношении с результатами длительного процесса развития науки и человеческого общества.

2. Научные знания, полученные при социологическом изучении труда, также подлежат проверке. А именно: насколько данное научное объяснение общественных отношений, изменений в содержании и характере труда, положении человека в трудовом процессе является истинным, покажет проверка. Когда же речь заходит о проверке научного знания в социологии труда, тогда прежде всего обращают внимание на проверку научных заключений в узком смысле этого слова. Ибо социология труда как прикладная социология должна давать научные объяснения, которые послужили бы основой для практических действий, а эти действия требуют относительно быстрой проверки научных знаний, на которых они и основываются.

В социологии труда как причинно-объясняющей науке *существует проверка причинных связей с помощью мультивариантного анализа. Этот анализ в действительности представляет логическое действие, благодаря которому*

выясняют, является ли предполагаемый фактор действительной причиной изучаемого явления. Этот метод также помогает выяснить, каким образом и при каких условиях одно явление действует на другое. Чтобы мультивариантный анализ действительно обеспечил данные, которые подтвердили бы или опровергли полученные знания, нужно знать, в чем заключается специфика явления и какие именно причинно-следственные связи исследуются и проверяются.

V. ОБЩИЙ ВЗГЛЯД НА РАЗВИТИЕ МЕТОДА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Изложение метода социологии труда показывает, что он все еще не получил достаточного развития. Это происходит как по причине относительной молодости этой науки, так и в силу различных научно-теоретических подходов к определению ее предмета и различного понимания самой природы человеческого труда как главного общественного явления, составляющего предмет ее изучения. Одна из причин медленного формирования метода социологии труда заключается в том, что при исследовании ее предмета часто пользуются методами общей социологии и общей научной методологией и не прилагают усилий к тому, чтобы приспособить их к его специфике⁶⁸.

Если проследить за развитием методов изучения человеческого труда и попытаться их выразить как методы социологии труда, то можно сказать следующее. Во-первых, методы, используемые для изучения человеческого труда, еще до возникновения социологии труда определялись в соответствии с пониманием труда в те отдельные периоды развития человеческого общества и по отношению к имевшим место исследованиям. Чаще всего исследования осуществлялись с целью выяснения эффективности человеческого труда. Во-вторых, с возникновением социологии труда как особой причинно-следственной науки процесс утверждения ее специального метода происходил медленно, использовался обычно общий социологический метод.

Марксизм с его историко-материалистическим подходом к пониманию человека, труда, человеческого общества и его истории представляет незаменимую теоретиче-

скую основу для выработки специального метода социологии труда.

2. Создание метода социологии труда должно основываться на том, что *труд* — это отличительное свойство деятельности человека, он проявляется в конкретных формах в разные периоды человеческой истории. Формы его проявления определяются как объективными факторами (уровень развития средств производства, географическая среда и т. д.), так и социально-экономическими отношениями, в рамках которых совершается трудовая деятельность человека в отдельные исторические периоды, а также свойствами людей, участников трудового процесса.

Социология труда в настоящее время хотя и является наиболее развитой специальной социологией, все же у нее нет полностью оформленного специального метода, с созданием которого завершился бы процесс ее выделения в самостоятельную науку со своим предметом и методом. Между тем растущее число исследований в области социологии труда говорит о потребности общества в этой науке и служит не только основой осознания необходимости формирования ее метода, но и делает его создание возможным.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Целью которого является выделение и исследование «трудовых феноменов из множества других аспектов общественной жизни» (Fridman G., Naville P. Sociologija rada. Sarajevo, 1972, s. 33).

² Stanojčić J. Predmet, ciljevi i metod sociologije rada.— U: Sociologija rada. Beograd, Službeni list SFRJ, 1973, s. 25.

³ Подробнее о методе и методологии см.: Sociološki leksikon. Beograd, 1982, s. 359—361.

⁴ Термин «метод» греческого происхождения и дословно переводится как путь к чему-то и как способ действия.

⁵ Samić M. Kako nastaje naučno djelo. Sarajevo, 1969, s. 6.

⁶ Iukić R. Osnovi sociologije. Beograd, 1975, s. 47—48.

⁷ Milić V. Sociološki metod. Beograd, 1965, s. 12.

⁸ Там же, с. 14.

⁹ См. об этом подробнее: Šušnjić Dj. Kritika sociološke metode. Niš, 1973, s. 28—29.

¹⁰ Sociološki leksikon, s. 361.

¹¹ Pečujlić M. Metodologija društvenih nauka. Beograd, 1967, s. 11.

¹² Там же, с. 17.

¹³ Там же, с. 25—38.

ГЛАВА 3 ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПОНИМАНИЯ ТРУДА ДО ВОЗНИКНОВЕНИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Общий подход к развитию понимания труда

1. Социология — относительно молодая наука. Поэтому легче охарактеризовать ее возникновение, чем ее развитие. Когда речь заходит о ее развитии, часто возникает вопрос не только о возможности описания ее исторического пути, но и подчеркивается сложность описания отдельных ее школ. Часто отмечается, что социология труда в своем развитии находится на этапе сбора данных, их классификации и определения, и поэтому рано в такой ситуации говорить об «институциональных» и «научных» ее школах, а еще более бессмысленно сравнивать их между собой¹. Однако несмотря на то, что социология труда — молодая наука, она уже имеет свое историческое развитие. И это нельзя отрицать по двум причинам.

Во-первых, социология труда находится в том же положении, что и другие науки, имея свои этапы исторического развития. До оформления самостоятельности отдельных наук существовали определенные представления о предмете их исследования в рамках других наук. Так и о труде, об отношениях в трудовом процессе существовали определенные представления, наблюдения, знания еще до возникновения и оформления социологии труда как особой науки. Представления о труде были составной частью исследований общества и закономерностей общественных явлений. В рамках этих исследований человеческий труд и отношения в трудовом процессе объяснялись по-разному.

Во-вторых, в социологии труда (по сравнению с другими общественными науками) более четко выражена классовая обусловленность, и потому ее теоретические обоснования различаются в разных конкретных обществах, так как между этими обществами существуют различия, обусловленные различиями в классовой структуре и классовых отношениях, а это в свою очередь обус-

ловливает и различия в ценностных ориентациях. Именно поэтому, если учесть, что есть трудности в вычленении особых «научных» школ в рамках одной и той же теоретической концепции и ценностной ориентации, невозможно не указать на различия, которые есть в рамках социологии труда.

2. Различные представления, существовавшие на протяжении истории человеческого общества, в большей или меньшей степени стремились объяснить труд как общественное явление и подчеркнуть как детерминирующую роль человека в трудовом процессе, так и значение труда для общества. Длительное время в истории человеческого общества в силу неразвитости орудий труда труд требовал большого физического напряжения. Поэтому люди считали труд наказанием и стремились избегать его или переложить на других. И только в новейшей истории человеческого общества возникло представление о труде, в соответствии с которым человек благодаря труду становится существом *sui generis*, и поэтому трудовая активность не только положительно влияет на человека, но может делать его счастливым.

С историко-материалистической точки зрения различные представления о труде лишь в конечном счете определяются экономическим базисом и классовой структурой, поскольку имеют относительную самостоятельность и могут определенным образом оказывать обратное воздействие на породившие их факторы². В то же время создатели этих представлений придают им личностную окраску, так что в один и тот же период и в том же обществе они различаются между собой. Дело в том, что «каждый субъект отражает своей мыслью не только экономический базис, классовое положение и другие общественные элементы, но и свое бытие, свою индивидуальность... Поэтому в человеческом мышлении не может быть все сведено к обществу, всегда есть личностные элементы, индивидуальное отражение общества через индивидуальное мышление. Этот личностный оттенок придает специфичность идеям и теориям отдельных мыслителей, чем они и выделяются среди остальных»³.

Поэтому в анализе представлений о труде недостаточно исходить только из экономического базиса и классовой структуры конкретного общества, где эти представления возникают. Необходимо исследовать, как на них влияет экономический базис и классовая структура, а так-

же личностные моменты их создателей. Этот личностный момент не может быть «сведен к общественным закономерностям, в нем присутствуют определенные моменты творческой личности, он неповторим, и как таковой он должен отличаться от абстрактных теоретических схем, выражающих движение общего. Это, однако, не означает, что этот момент не подчиняется законам каузальности, не только общественной каузальности, но и личной. Это личное дает особое звучание идее или теории ее автора, хотя оно по существу и совпадает с идеей или теорией кого-то другого»¹.

3. Для греков, римлян и евреев труд был проклятием. Ранние христиане, унаследовав еврейскую традицию, труд понимали как наказание за первородный грех человека, но приписывали труду и позитивные функции, так как трудом обеспечивались средства для помощи бедным. Затем труд стали считать важным для физического и умственного здоровья, поскольку без труда человек впадает в лень и другие слабости. Такое понимание труда развил дальше Мартин Лютер. В XIX веке «аскетическая компонента протестантской этики была основательно изменена и больший акцент был сделан на материальном вознаграждении за выполненный труд. Труд начал пониматься как средство индивидуального преуспевания, практически не ограничивающее возможности для «самодовольствования» и «самосовершенствования»⁵.

В XIX веке возникают представления о труде, в соответствии с которыми возрастает его значимость для определения трудовой сущности человека, подчеркивается влияние разделения труда на его производительность и на положение человека в трудовом процессе и в обществе вообще. В то же время в результате бесчеловечного использования рабочей силы в раннекапиталистическом товарном производстве порождаются социальные проблемы, связанные с трудом. «Возникновение социальных проблем, порабощение рабочей силы разбудили социальную совесть и в то же время наметили направления для двух подходов в исследовании и понимании труда»⁶. Понимание труда в конце XIX — начале XX века шло в направлении от мер по улучшению условий труда до требований упразднения дегуманизированного труда путем изменения отношений собственности.

В начале XX века вместе с широким размахом массового индустриального производства начинается изучение возможностей повышения производительности и эф-

фективности труда. На основе этих исследований вводится «научное управление», в чем наибольшая заслуга принадлежит Ф. У. Тейлору. Работник рассматривался как изолированный индивид, и считалось, что эффективность труда снижают такие основные факторы, как усталость, плохие жизненные условия, ошибочные методы руководства. При таком подходе недооценивалось влияние общественной среды на трудовое поведение человека. И поскольку практика доказала ограниченность такого подхода к росту производительности труда, Элтон Мэйо на основе проведенных исследований этому подходу противопоставил другой, известный как школа «человеческих отношений». При этом подходе учитывается значение общественных факторов, влияющих на трудовое поведение и эффективность труда. Фактически же подчеркивалась роль неформальных связей (и групп) в удовлетворенности трудом, отмечалось, что социальные факторы для многих работников могут оказаться более значимыми, чем экономические. Так появилось новое понимание индустриального человека — «общественный человек», находящий удовлетворение в принадлежности к постоянной трудовой группе и в общественном уважении, которое тем самым приобретает. Исходя из этого, основной единицей, через которую управление должно достигнуть своих целей, является уже не индивид, а малая стабильная социальная группа⁷. С этого и начинается социология труда.

2. Понимание труда в древнем мире

1. Для того чтобы можно было организованно использовать рабочую силу, материалы и время при строительстве больших сооружений, следы которых в виде памятников сохранились до наших дней, в древнем мире должны были существовать определенные представления о труде⁸. Однако труд как основа активности человека для мыслителей и философов не был в одинаковой степени привлекательным. И если он и становился иногда предметом размышлений, то они были весьма несхожими в различных рабовладельческих обществах. Причину этого следует искать прежде всего в том, что наряду с общими чертами, характерными для эпохи рабовладения, отдельные конкретные рабовладельческие общества имели и свою специфику, проявляющуюся в особенностях их

культуры, в том числе и в понимании труда. Так, в древней индийской и древней китайской философии нет каких-либо цельных концепций труда. Вероятно, потому, что трудовой деятельностью занимались представители низших классов, а умственной — представители высших классов, кроме того, существовали различия и в других сферах этих древних обществ, что нашло свое отражение и в рассуждениях о труде⁹.

В Древнем Китае, стране земледелия, представления о труде связаны с пониманием значимости труда в земледелии и торговле. Правда, в социальных и экономических исследованиях китайских философов делается различие между тем, что называется «ветвью» (и относится к торговле), и тем, что называется «корнем». Больше значение придается труду в земледелии, и на протяжении всей древней истории Китая общественные, экономические и политические теории подчеркивали значение «корня» и отводили менее значимую роль «ветви». На людей, занимающихся «ветвью», смотрели свысока, последние находились на самой низшей ступени иерархической лестницы (после учеников, землепашцев, ремесленников)¹⁰. Для понимания отношения к труду в китайской философии характерен подход, согласно которому лучше пусть человек ошибется, «оставив что-то несделанным, чем ошибется, перестаравшись в исполнении»¹¹.

В древней индийской философии также нет законченных представлений о труде, хотя трудовая активность человека сделала и здесь возможным сооружение крупных ирригационных систем, величественных храмов и многих городов. Тем не менее труд в сочинениях ученых брахманов не занимал значительного места. Фактически в силу своего классового положения в рамках господствующего класса они занимались прежде всего онтологическими и гносеологическими проблемами, не интересуясь практической человеческой деятельностью, которая была уделом низших каст¹².

2. В отличие от китайской и индийской философии, где труду не отводилось особого места, греко-римская цивилизация средиземноморского региона в своих социальных и экономических исследованиях содержит важные положения о труде. Эти исследования, имевшие место в условиях рабовладельческого общества, естественно, несли на себе печать эпохи, в которой труд носил рабский характер. В античной общественной мысли некото-

рые представления о труде встречаются еще у Ксенофонта (430—355 гг. до н. э.). Он указывал на наличие разделения труда и его обусловленность, подчеркивал слабые стороны универсального труда и преимущества разделения труда. Благодаря этим представлениям о труде он в известном смысле может рассматриваться и как первый теоретик по проблемам труда. В определенной степени античные представления о труде нашли отражение в греческом мифе о золотом и железном веке и выражены словами Гесиода: «Сейчас железное поколение, оно никогда, даже ночью, не отдыхает от трудностей и страданий». Однако действительно заслуживающие внимания мысли и представления о труде мы находим в трудах Платона (427—347 гг. до н. э.) и Аристотеля (384—322 гг. до н. э.). Они не считали недостойными размышления о практической деятельности и оставили заслуживающие внимания описания процесса труда. Платон не только указывал на значение общественного разделения труда, но, размышляя о воспитании, подчеркивал значение трудового воспитания и выбора занятий. Так, в «Государстве» он упоминает 54, в «Протагоре» 29 и в «Горгии» 28 родов занятий. Платон в разработке своей концепции об идеальном государстве, исходя из своего понимания разделения труда, считает, что каждый должен заниматься только одним видом труда: «В нашем государстве сапожник — сапожник, а кормчий в одно и то же время не может быть сапожником; земледелец — земледелец, но не хлебопашец и судья; воин — воин, а не ремесленник, то же самое и с остальными родами занятий»¹³. Платон считал недопустимым, чтобы кто-то занимался двумя или более родами занятий, так как, по его мнению, «хозяйничание во многих сферах» и «вмешательство этих трех сословий в чужие дела» для государства с полным правом может считаться величайшим преступлением¹⁴. Учение о разделении труда — основной принцип построения государства у Платона и представляет собой, как охарактеризовал его Маркс, «афинскую идеализацию египетского кастового строя»¹⁵.

Ученик Платона, Аристотель, существенно отличался по своим воззрениям от своего учителя. Наибольший интерес представляют его взгляды по экономическим вопросам, и в первую очередь различие им меновой и потребительной стоимости. Содержательны его представле-

нии о разделении труда на физический и умственный. Он считал, что такое разделение является естественным: существуют рабы, которые должны заниматься физическим трудом, и рабовладельцы, которые должны заниматься умственным трудом. Так трактуя естественное разделение труда на физический и умственный, Аристотель определенным образом оправдывал рабовладельческую общественную систему. Конечно, он не мог возвыситься над рабовладельческим строем. Однако если помнить о его мечте, чт «если бы ткацкие челноки ткали сами, то не потребовалось бы ни мастеру помощников, ни господину рабов», то становится очевидно, что Аристотель по-своему видел взаимосвязь между низкой степенью развития производительных сил и рабством¹⁶.

Изменения в общественно-экономических отношениях (в первую очередь в отношениях собственности) на отдельных этапах развития *Древнего Рима* определяли и важнейшие этапы в развитии его экономической мысли, и представления о человеческом труде. Так, Катон Старший (234—149 гг. до н. э.) в своем учении особое внимание уделял целесообразному использованию рабского труда. Еще более замечательно социально-экономическое учение философов Сенеки и Лукреция. Сенека Луций, в отличие от Аристотеля, считал, что люди по своей природе равны, неравенство же их возникает в результате общественных отношений, хотя из этого не делал вывод о равенстве людей. Лукреций Кар (99—55 гг. до н. э.) в своей книге «О природе вещей» пытается представить развитие общества как непрерывный процесс, а первобытное общество (в отличие от греков) не считает «золотым веком», так как в нем человек имел образ жизни, близкий к животным. Человек своим образом жизни начал отличаться от животных только тогда, когда начал производить орудия труда, обеспечившие ему превосходство над природой. Как отмечает Лукреций, люди вначале в качестве орудий труда использовали свои руки, затем палки, позже начали ковать орудия и оружие, и тогда начинается развитие человеческой цивилизации. Следовательно, творческий человеческий труд, по мнению Лукреция, обусловил прогресс и развитие человеческого общества¹⁷.

3. Понимание труда в средние века

1. Средневековые представления о труде отражают общий застой общественной мысли в этот период. Христианство, возникшее в период распада рабовладения, на первых порах находило своих последователей в рядах рабов и бедноты, которым обещало вечную жизнь после смерти как утешение за земные страдания. Однако позже, когда христианство стало безопасным для классового строя и частной собственности, оно нашло поддержку у представителей эксплуататорских классов. Поэтому и взгляды на труд первых христиан отличаются от представлений о труде более позднего христианства.

Первые христиане, живя в малых церковных общинах за счет милостыни, все свое внимание концентрировали на том, чтобы заслужить вечную жизнь в раю. Никакого особого отношения к труду они не выработали¹⁸. Однако позже, когда христианство, особенно после Миланского эдикта царя Константина (313 г.), получило широкое распространение, труд становится предметом исследований религиозных учений и теорий¹⁹. Наиболее известными представителями христианства, изучавшими труд, были Августин Бл. (354—430) и Фома Аквинский (1225—1274).

В своих трудах Августин Бл. и Фома Аквинский рассматривали труд в контексте христианского учения, в котором труд считался наказанием божьим. Но в их понимании труда существуют и различия, определяемые различными условиями их жизни.

В то же время эти различия свидетельствуют и об эволюции христианского понимания труда на протяжении восьми веков.

2. Свое понимание труда Августин изложил в труде «О граде божием». Живя в переходный период от рабовладения к феодализму, Августин отвергает презрение к труду, существовавшее у представителей рабовладельческого класса, и следует высказыванию апостола Павла: кто не работает, тот не должен есть; он отстаивает ценность физического труда наравне с умственным. В сочинении «О труде монахов» он пишет, что занятие только умственным трудом — признак лени. Августин ставил сельскохозяйственный труд выше всех других, а сельское хозяйство считал «самым чистым искусством». «Где еще есть так много простора для общения духа чело-

веки с природой? — спрашивал Августин. — Есть ли что чище этой деятельности? Сельскохозяйственный труд соединяется с таким большим общественным блаженством, что для тех, кто находится в стороне от него, это становится наказанием»²⁰.

Фома Аквинский считается основоположником философии христианства, в которой он пытался соединить взгляды Аристотеля с канонами христианской церкви. Главное его произведение — «Сумма теологии», в котором он в духе современного ему католицизма излагает взгляды на мир, а также свои мысли по поводу экономических явлений, в том числе и о труде. Его понимание труда во многом отличается от понимания Августина, одинаково ценившего умственный и физический труд. Аквинский выступает за разделение на физический и умственный труд, подчеркивая, что физическим трудом должны заниматься люди, принадлежащие к низшим общественным слоям. Как у пчел, пишет он, одни собирают мед, другие из воска строят соты, а матка не участвует в труде, так и у людей: одни должны обрабатывать поля, другие — строить дома, а часть людей должна быть свободна от мирских забот и посвящать себя духовной деятельности во имя спасения остальных. Физический труд Аквинский ценил ниже и оставлял его крепостным, точно так же мыслители рабовладельческого общества считали, что этот труд — удел рабов.

Христианское понимание труда, согласно которому труд — наказание божье, основывалось на том, что человек сам по себе не способен к жизни. Своим трудом человек, в соответствии с этим пониманием, может обеспечить себе только биологическое существование, но не может достигнуть конечной цели, так как трудом только искупается грех. Тем самым у людей развивается недоверие к себе, создаются предпосылки для «посредников в спасении» (то есть церковной иерархии) для смирения и, как указывал Маркс, для подчинения в классовом обществе.

3. От христианского средневекового понимания труда отличается его трактовка *Ибн Хальдуном* (1332—1406) в работе «аль-Мукаддима». Категорию труда он рассматривает как предпосылку всех своих экономических изысканий, перенося ее из сферы этико-теологических оценок в действительную жизнь и подчеркивая, что «труд желателен не ради самого себя, а ради ценностей, которые

создаёт». Труд в понимании Ибн Хальдуна — источник всех богатств, и он не подвергает его негативным оценкам, как это делали Аристотель, Августин и Аквинский. Наоборот, Ибн Хальдун считал, что презрение к труду было причиной деградации и в политике, и в экономике. Ибн Хальдун — единственный средневековый мыслитель, который подметил значение человеческой деятельной практики, утверждая, что труд — предпосылка человеческого существования.

Значительное внимание Ибн Хальдун посвятил разделению труда, считая, что оно проистекает из природы человеческой деятельности и необходимости сотрудничества. Он различал два типа разделения труда: особое разделение труда (как предпосылку всякой человеческой активности) и общее разделение труда, возникающее в процессе развития общества и его дифференциации, что приводит к разделению на село и город. Вычленив эти два основных типа разделения труда, Ибн Хальдун анализировал влияние разделения труда и различных видов деятельности на физические и социопсихические характеристики людей²¹.

Понимание Ибн Хальдуном труда и его разделения, изложенные им в «аль-Мукаддиме», — составная часть его экономического учения, которое в свою очередь является составной частью его общей концепции общества. Общая концепция общества Ибн Хальдуна представляет собой не только прогресс по отношению к средневековому христианскому пониманию общества (и труда), но многие его идеи и формулировки и сегодня сохранили свою актуальность; в первую очередь это относится к социологическим аспектам общественного разделения труда²².

4. Понимание труда в новое время

1. Средневековое понимание труда, характерное для христианского учения и вообще для средневековья, производительные силы которого развивались медленно, а социальная мобильность была минимальной, с развитием производительных сил и новых капиталистических отношений подвергается критике. Критика христианского понимания труда вначале появляется в рамках самой христианской церкви, а потом со стороны критиков капитализма — ранних социалистов-утопистов.

Позже возникает понимание труда, отражающее по-настоящему значение труда для развития капиталистической системы хозяйства (английская классическая школа политической экономии), а затем — понимание труда, требующее его гуманизации с точки зрения положения человека в трудовом процессе (социалисты-утописты и научный социализм). С возникновением и развитием капитализма намечается крутой поворот в понимании труда как общественной категории, и это находит выражение в многочисленных теориях.

2. С возникновением капитализма зарождается *протестантское* движение, то есть происходит отделение особой, реформаторской, или протестантской, церкви от католической со своей особой церковной организацией. В рамках протестантской церкви возникает и иное понимание труда.

В отличие от учения католической церкви, исключавшей всякую творческую инициативу, однозначно поддерживавшей традиционализм в экономической и общественной жизни в ожидании лучшей жизни на том свете (в царстве божьем), протестантизм во имя нового, ярко выраженного активистского понимания набожности выдвинул требование осуществления царства божьего на земле. Протестантизм требовал от всех верующих, чтобы они подтверждали свою веру трудом и делами, а также дисциплиной в повседневной жизни. Тем самым протестантизм отверг обособленность мирского и монашеского образа жизни и провозглашал общую необходимость труда.

Протестантизм дал новый смысл учению христианской церкви о предопределенности, подчеркнув значение труда. Так труд приобрел значимость для физического и умственного здоровья. Такое понимание труда развил *Мартин Лютер* (1483—1546), подчеркнув, что каждый, кто может, должен работать, поскольку труд не только основная основа общества, но и лучший способ служения богу. *Жан Кальвин* (1509—1564) исходил из этого понимания труда Лютером, отмечая, что труд — религиозная обязанность, но люди не должны наслаждаться результатами своего труда. Фактически Кальвин превратил протестантское учение в источник напряженной активности и самой строгой моральной дисциплины. Он это сделал, утверждая, что можно достоверно узнать, кто является «избранником божьим», прежде всего с помощью веры

и успехов в труде. Хозяйственным трудом также исповедуется вера. Поэтому каждый верующий должен неустанно трудиться, чтобы достигнуть успехов в своей деятельности, и достигнет их, если будет работать в полную силу и по совести, то есть если будет относиться к труду так же, как и к другим религиозным обязанностям. Кальвин также насаждал в качестве религиозных обязанностей прямо-таки капиталистическое поведение, как, например, соблюдение деловой морали²³.

Протестантское понимание требует от верующего преданного труда, так как больше всех имеют оснований верить в спасение те верующие, которые работают преданно и преуспевают в своих делах. Преданное служение своему призванию — этическая обязанность каждого верующего. Поэтому понимание труда (развитое Лютером и Кальвином) как «протестантской этики» представляет собой идеологическую основу капитализма. Такую трактовку протестантского подхода к труду и его значения для капитализма дал Макс Вебер (1864—1920) в своей работе «Протестантская этика и дух капитализма» (1904). Следующий этап в понимании труда, в том числе и протестантском, наступает с возникновением нового, капиталистического способа производства.

3. Интересные наблюдения о труде находим в произведениях *социалистов-утопистов*. Критикуя буржуазные условия производства и эксплуатацию рабочего класса, они высказывают мысли о труде, отрицающие как средневековое христианское его понимание, так в определенном смысле и протестантское.

Ранние социалисты-утописты, критикуя капиталистическое общество и рисуя картину общества, в котором не будет капиталистической эксплуатации, высказывают любопытные замечания о труде как общественной категории. Так, Томас Мор (1478—1535) в работе «Утопия» излагает точку зрения, согласно которой труд не только обязанность, но и честь для всех членов общества. Наряду с занятием земледелием, по его мнению, каждый член общества должен овладеть еще каким-нибудь одним ремеслом. От труда как общей обязанности освобождаются ученые, которые должны посвятить себя науке. Мор предлагает установить 6-часовой рабочий день, а свободное время использовать для всестороннего развития личности²⁴. Примерно так же понимает труд и Томмазо Кампанелла (1568—1639). В своей работе «Город солнца» он

трактует труд как общую обязанность для всех членов общества. Земледелию он придает большое значение, но и любой другой труд считает полезным и благородным, а наиболее опасные и тяжелые виды деятельности — самые почетные. В отличие от Мора Кампанелла считает, что труду следует посвящать 4 часа в день, а остальное время должно принадлежать отдыху, учебе и развлечениям²⁵.

Великие социалисты-утописты в своих работах трактовали труд как общественную категорию. Так, Сен-Симон (1760—1825) рассматривал человека как единство духовных и физических сил (поскольку в труде применяются интеллектуальные, физические, эмоциональные способности и творческое начало, поэтому производство одновременно имеет экономический, интеллектуальный и моральный характер). Тем самым он считал труд значительным общественным явлением и подчеркивал, что он является обязанностью всех людей, а безделье считал «нечеловеческим, неморальным и вредным явлением». Труд, по его мнению, — источник всех добродетелей. Он предлагал, чтобы распределение осуществлялось по труду и тем самым была невозможна эксплуатация.

Шарль Фурье (1772—1837) считал, что труд должен представлять величайшее удовольствие для человека и поэтому должен быть для него привлекательным. Он называет условия, при которых труд может доставлять удовольствие: это ликвидация системы наемного труда, материальная обеспеченность работников, непродолжительность рабочих смен, обобществление производства, равенство труда, организация «нового порядка» и право всех на труд²⁶. Без права на труд, считает он, все остальные права сводятся на нет. Он также предлагает оплату по труду, а рабочее время, по его мнению, должно ежедневно составлять всего 2 часа. Социалист-утопист Роберт Оуэн (1771—1858), хотя и был больше практиком, чем теоретиком, также внес определенный вклад в понимание труда как общественной категории. Обнаруживая связь между условиями жизни вне сферы труда и отношениями в процессе труда и производительностью труда, он пророчески замечал, что человек осуществляет трудовую деятельность всей своей личностью. Особенно важны его замечания по поводу того, что трудовая среда должна соответствовать природе человека. В этом отношении он выступил не только за регулирование и сокращение рабо-

чего времени, но и за введение мер по охране труда²⁷.

4. Представители классической политической экономии в своих исследованиях экономической проблематики внесли существенный вклад в понимание человеческого труда²⁸. Уильям Петти (1623—1687) был гениальным и оригинальным исследователем, который стоимость товара определял через количество труда, необходимого производителем теории трудовой стоимости. Однако классическая политическая экономия в Англии своей вершины достигла в трудах Адама Смита (1723—1790) и Давида Рикардо (1772—1823).

В понимании Адама Смита, изложенном им наиболее полно в труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776), труд — фактор богатства всех народов, при этом имеется в виду труд вообще, независимо от того, в какой хозяйственной сфере он осуществляется. Разделение труда, по Смиуту, имеет полезное и многообразное действие. Ограничивая людей только одним видом труда, разделение труда увеличивает их ловкость, сноровку в труде, трудовую эффективность и, совершенствуясь частично трудовой процесс, способствует техническим изобретениям. Все эти факторы, обусловленные разделением труда, приводят к росту производительности труда (и через нее — к росту национального богатства). Одновременно Смит указывал и на негативные стороны разделения труда, подчеркивая, что в результате постоянного выполнения одних и тех же операций человек не развивает свои умственные способности и становится глупым и невеждой²⁹. Маркс высоко оценивал исследования Смита, подчеркивая его непревзойденный мастерский анализ разделения труда.

Главное сочинение Давида Рикардо — «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817). В его теории стоимости труд как фактор, создающий стоимость, занимает центральное место, а теория трудовой стоимости получает свое завершение. Но в анализе капиталистического способа производства он допустил ряд ошибок. Исходя из смитовского разделения потребительской и меновой стоимости, он пытался объяснить, какой труд создает стоимость, а какой — потребительную стоимость, при этом он ошибочно считал, что труд — товар, как и всякий другой, и свел его к рабочему времени. Поэтому он не обнаружил ни «двойственного характера»

труда, представленного в этом товаре³⁰, ни прибавочной стоимости, что позже сделал Маркс. Как известно, Маркс доказал, что при капитализме не труд продается как товар, а рабочая сила, и обосновал теорию прибавочной стоимости и дал понимание сути эксплуатации рабочего класса.

5. Серьезное исследование труда мы находим в работах Георга Вильгельма Фридриха Гегеля (1770—1831). В определенном смысле можно сказать, что труд — одна из центральных тем в его работах, поэтому многие считают Гегеля основоположником современной философии труда. В исследованиях труда Гегель исходил из учения классической школы политической экономии о труде и своего собственного понимания мира, которое было идеалистическим. Гегель считал, что идея существует сама по себе, затем отчуждается в природе и вновь возвращается к самой себе и самосознанию в человеке. В человеке идея, таким образом, развивается как сознание, так что индивидуальное сознание представляет знание о другом, а не о себе, а самосознание представляет знание о самом себе. Чтобы сознание как низшая форма превратилось в самосознание как высшую форму, необходимо, как подчеркивал Гегель, действие, труд человека. В труде сознание становится самосознанием, а поскольку самосознание отождествляется с человеком и проявляется оно в труде, то и человек становится человеком благодаря труду.

Гегель был первым философом, который таким образом описал процесс самопорождения человека в истории благодаря труду. Такое понимание труда Гегелем Маркс отметил следующим образом: «Величие гегелевской «феноменологии» и ее конечного результата — диалектики отрицательности как движущего и порождающего принципа — заключается, следовательно, в том, что Гегель рассматривает самопорождение человека как процесс, рассматривает опредмечивание как распредмечивание, как само отчуждение и снятие этого самоотчуждения в том, что он, стало быть, ухватывает сущность *труда* и понимает предметного человека, истинного, потому что действительного, человека как результат его *собственного труда*»³¹. Маркс в своих трудах, анализируя товарное производство и определяя понятие прибавочной стоимости, использовал идею Гегеля о действительности труда как превращении сознания в предмет, и особенно его пони-

мание того, что «переработка», изменение формы объекта в труде через «элемент общности» становится абстрактным трудом. Это понятие Маркс употребил позже более конкретно в своем анализе понятия прибавочной стоимости.

Более серьезный подход к труду обнаруживаем в «Системе повседневности» (1802) Гегеля, где он трудовой процесс определяет как диалектическую триаду: труд как негативное практическое наблюдение, товар и собственность как дифференциацию и орудия, включающие в себя как сущность самого труда, так и предмет труда. В этом контексте Гегель обращает внимание на то, что производство и использование орудий весьма существенно для человека. Позже, в «Иенской реальной философии», он четко констатирует, что человек делает орудия потому, что разумен, и их производство — первое проявление его воли. Собственно понятие труда у Гегеля имеет весьма широкий спектр значений. Труд у него подразумевает и охватывает всю человеческую деятельность, все виды активности человека. Он говорит о теоретическом труде, о труде, формирующем и производящем предметы наслаждений, а также о труде во имя общих интересов (государственная деятельность, законодательство, политическая деятельность, война и т. д.) и творческом труде, как, например, художественная деятельность, «свободное духовное творчество» или осуществление функции веры. Стремясь как можно точнее познать действительность и указать на противоречия между тем, что действительно происходит, и тем, что требуется, когда разнообразными видами деятельности пытаются создать что-то иное, чем есть, Гегель все большее внимание обращал на практику. При таком подходе он дает свое весьма широкое определение труда, понимая его как деятельность и производство вообще, распространяя его и на природу. Труд, деятельность вообще, согласно Гегелю, — это самопорождение и самоосуществление возможностей, как объективных, скрытых в самой действительности, так и субъективных, реализация которых является самовыражением и самоутверждением человека.

В этом плане следует понимать и основную мысль Гегеля о становлении из ничто как деятельность человека по осуществлению своих представлений, идей, идеалов, которые первоначально, в мыслях человека, сами по себе ничто. Возможность как таковая, пока она не реализова-

на, — ничто. Индивидуальность человек своей деятельностью превращает «ничто абстракции в сущность реальности», и поэтому деятельность определяет как чистый переход бытия из «неявляющегося в являющееся», что одновременно есть «существование духа как сознания». Считая, что деятельность сама по себе имеет свою истину и подлинность, а труд, деятельность каждого индивида — самоцель, Гегель утверждал, что характер и сущность индивида можно точно определить по его делам и труду, в которых он проявляет себя. Однако сам индивид не может подлинно познать себя на основе самоосуществления в труде, в своих делах. Как единство действительности и духовной субстанции, как процесс гуманизации действительности, труд есть сущность человеческой действительности, выражающий реализацию единства цели и существования, желания и исполнения³².

Хотя понимание труда Гегелем и является довольно широким, по существу оно односторонне. Эта односторонность проявляется прежде всего в том, что Гегель видел только положительную сторону труда, и явилась она результатом недостаточного знания Гегелем развитой капиталистической действительности, с которой он был знаком в основном по литературе. Однако, несмотря на это, существует тесная связь понимания труда Гегелем (как и его философии вообще) с буржуазным обществом и его экономикой. Именно поэтому Маркс подчеркивал, что Гегель стоит на точке зрения современной политической экономии, а труд рассматривает как сущность, как подтверждающую себя сущность человека³³. Но Маркс критиковал мистификацию человеческого существа Гегелем и его понимание труда в абстрактно-духовном плане. Критикуя Гегеля за отождествление человека с самосознанием, а предмета с отчуждением, Маркс подчеркнул в его абстракции конкретное определение человека и его предметности. «Вполне естественно как то, что живое, природное, наделенное и одаренное предметными, то есть материальными, сущностными силами существо обладает также *действительными, природными предметами* своей сущности, так и то, что самоотчуждение есть полагание некоторого, но выступающего в форме *внешности* и, значит, не принадлежащего к его сущности и господствующего над ним предметного мира»³⁴.

6. В рамках анализа общественных, в первую очередь экономических, проблем вопросы человеческого труда

рассматривал Пьер Жозеф Прудон (1809—1865), которого многие считают одним из самых выдающихся мыслителей домарксистского социализма и родоначальником анархизма³⁵. Он считает, что результат труда есть общественный результат и поэтому никто не имеет права отчуждать его. Но частная собственность делает возможным такое отчуждение, а также эксплуатацию чужого труда, поэтому ее следует ликвидировать. Под влиянием Гегеля он выработал триаду: «Тезис — это собственность, разрушающая равенство, антитезис — это коммунизм, отрицающий индивидуальную независимость, а синтез — это анархия»³⁶; свобода осуществляется в обществе производителей, взаимосвязанных друг с другом свободным договором³⁷.

Рассматривая политическую экономию как центральную общественную науку и как часть общей науки об обществе, Прудон считал труд решающей силой общества, определяющей его рост и весь его организм, внутренний и внешний. Он подчеркивал также связь между трудом и человеком, отмечая, что человек, не умеющий пользоваться орудиями труда, вовсе не человек, а аномалия, то есть несчастное существо. Исходя из такого понимания труда, он полагал, что критерием прогресса общества служит развитие орудий труда и развитие промышленности³⁸.

У Прудона было свое представление об общественном разделении труда. Он прежде всего подчеркивал его отрицательные последствия, считая, что оно приводит к растлению души и удлинняет рабочий день, который возрастает обратно пропорционально умственным затратам. Разделение труда, по его мнению, принизило труд ремесленника, свело его к труду чернорабочего и поставило рабочего в зависимое положение от производства. Прудон считает, что машина соединяет различные операции, а фабрика группирует работников сообразно отношению каждой части к целому. Маркс в своем произведении «Нищета философии» подверг резкой критике позицию Прудона, в том числе и по вопросу разделения труда. Он прежде всего почеркнул, что разделение труда исторически обусловлено, а машина есть соединение орудий труда. С развитием же машин развивается разделение труда, приводящее к устранению обособленных профессий. Поэтому, говорил Маркс, Прудон, предлагая, чтобы рабочий производил все части предмета, делал шаг назад³⁹.

1. К. Маркс и Ф. Энгельс внесли существенный вклад в понимание человеческого труда. Их подход к нему, как уже отмечали, не сводился к рассмотрению его как экономической категории. Напротив, человеческий труд они понимали более широко, как общественное многозначное явление для человека и человеческой истории. Поэтому они анализировали его не только как техническое и экономическое явление, но в первую очередь как «социологический факт». Их понимание человеческого труда содержит в себе основные элементы социологии труда как причинно обусловленной науки.

Свое понимание человеческого труда Маркс изложил во многих произведениях в рамках материалистического понимания, причем его понимание труда представляет основу диалектико-материалистического понимания человека и человеческой истории. В соответствии с этим пониманием корень человека — сам человек, «человек является непосредственно природным существом»⁴⁰, но «человеческим природным существом», которое должно утвердить и проявить себя «в своем бытии и в своем знании»⁴¹, и люди начинают отличать себя «от животных, как только начинают *производить* необходимые им средства к жизни, — шаг, который обусловлен их телесной организацией. Производя необходимые им средства к жизни, люди косвенным образом производят и самое свою материальную жизнь»⁴²; «человек сам является основой своего материального, как и всякого иного осуществляемого им производства»⁴³. А в «Капитале» Маркс подчеркивает, что труд в первую очередь есть процесс, совершающийся между человеком и природой. «Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти... Состояние общества, когда рабочий выступает на товарном рынке как продавец своей собственной рабочей силы, и то его уходящее в глубь первобытных времен состояние, когда человеческий труд еще не освободился от своей примитивной, инстинктивной формы, разделено огромным интервалом. Мы предполагаем труд в такой форме, в которой он составляет исключительное достояние человека»⁴⁴.

Понимание человеческого труда в произведениях Маркса носит целостный характер. Это характерно преж-

де всего для его ранних произведений и «Капитала». В целом это понимание представляет собой исходные основы социологии труда. Но когда речь идет о социологии труда в его работах (вернее, об основах марксистской социологии труда), то следует особо подчеркнуть значение анализа Марксом отчуждения и освобождения труда, а также его акцент на необходимости рассматривать труд и трудовую активность в контексте их взаимосвязи с другими видами активности человека. Не меньшее значение имеет указание Маркса на то, что развитие производительных сил приводит к изменениям как в содержании, так и в характере труда, а в своем единстве они оказывают влияние на положение человека в трудовом процессе и в социальной организации общества⁴⁵.

2. Труды Энгельса, содержащие анализ человеческого труда, также представляют собой основу для развития социологии труда. Энгельс весьма аргументированно показал роль труда в возникновении человека и человеческого общества в целом, подчеркнув, что труд — первое основное условие всей человеческой жизни. Труд, пишет Энгельс, как утверждают поли-экономы, — источник всякого богатства⁴⁶. Но для социологии труда весьма важно понимание Энгельсом разделения труда в обществе, порабощения производителя средствами производства в обществе со стихийным развитием производства и анализ общественных условий, необходимых для устранения этого подчинения и сознательной организации общественного производства⁴⁷.

Энгельс указывал, что во всяком обществе со стихийно сложившимся развитием производства средства производства порабощают производителей и разделение труда, возникающее с появлением крупного промышленного производства, превращает производителя в «простой придаток машины»⁴⁸. Это порабощение производителя средствами производства (соответственно разделением труда) может быть ликвидировано путем устранения социально-экономической отделенности производителя от средств производства, то есть путем устранения монополии частной собственности на них. «Овладев всеми средствами производства в целях их общественно-планового применения, общество уничтожит существующее ныне порабощение людей их собственными средствами производства... старый способ производства должен быть, следовательно, коренным образом перевернут, и в

особенности должно исчезнуть старое разделение труда. На его место должна вступить такая организация производства, где, с одной стороны, никто не мог бы сваливать на других свою долю участия в производительном труде, этом естественном условии человеческого существования, и где, с другой стороны, производительный труд, вместо того чтобы быть средством порабощения людей, стал бы средством их освобождения, предоставляя каждому возможность развивать во всех направлениях и действительно проявлять все свои способности, как физические, так и духовные,— где, следовательно, производительный труд из тяжелого бремени превратился в наслаждение»⁴⁹.

Положения Маркса и Энгельса о человеческом труде представляют собой как предпосылку социологии труда, так и теоретическую базу для ее конституирования и развития как причинно-объясняющей науки. Ибо они в своих произведениях рассматривали все основные категории социологии труда: определение понятия труда, отношение труда и человека, детерминанты изменений в содержании и характере труда, разделение труда и его социальные последствия, отчуждение труда и пути его преодоления, влияние условий жизни вне сферы труда на трудовую активность и пр. В то же время их анализ труда преследовал цель раскрыть причины эксплуатации и отчуждения человека в классовом обществе и пути их устранения и гуманизации труда. Социология труда, научно обоснованная и гуманистически ориентированная наука, и сегодня должна ставить перед собой именно эти цели.

II. ВОЗНИКНОВЕНИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Общественные предпосылки возникновения социологии труда

1. Социология труда как особая наука возникает, как уже отмечалось, когда в обществе появляется потребность в комплексном изучении человеческого труда во всей его целостности. Процесс ее возникновения шел параллельно с процессом постепенного превращения социологии в эмпирическую и точную науку, когда она свой первоначальный интерес к изучению фактов религиозного, правового и экономического характера направила на исследование общественных отношений в социальных группах, в которых осуществлялся трудовой процесс.

В результате социология больше не занимается одними лишь общими закономерностями структуры и развития общества. Она начинает изучать конкретные общественные явления, и первыми среди них стали общественные отношения в процессе труда и их влияние на активность человека в нем, а также влияние на производительность труда. Потребность в этом изучении возникла в капиталистическом мире, как только было установлено, что уважение со стороны членов рабочей группы благоприятно влияет на производительность труда рабочего.

2. Социология труда, как и другие специальные социологии, возникла из потребности изучить специфические связи между трудом как общественным явлением и иными общественными явлениями и отношениями в процессе труда, положением человека в нем и общественными отношениями, в которых находится человек вне сферы труда. Однако этот интерес к изучению труда имел свою классовую обусловленность. В капиталистических странах собственник средств производства стремится вскрыть все факторы, в том числе и человеческий фактор, препятствующие увеличению производительности труда, а тем самым соответственно и получению большей прибыли. Из этой потребности возникла вначале промышленная социология, а позже социология труда. Изучение трудового процесса и положения работника в нем при капитализме с позиций интересов рабочего класса предпринималось под влиянием его организованной борьбы и преследовало в основном цель сохранения «классового мира» в интересах собственников средств производства.

Возникновение и быстрое развитие социологии труда, коротко говоря, тесно связано с развитием промышленности и изменениями, вызванными им в положении человека в процессе промышленного труда. Эти изменения в положении человека в промышленной трудовой среде требовали решения определенных практических вопросов психологическо-морального и социально-политического характера, для чего необходимы эмпирические исследования положения человека в промышленной трудовой среде и факторов, определяющих его отношение к труду. Такие исследования предопределили возникновение социологии труда.

Социология труда, по существу, возникает на стыке

таких научных дисциплин и практических областей, как экономическая, организационная, психологическая и политическая. Каждая из них создавала свою идеальную модель человека — homo economicus, homo moralis. Однако человеку присущи все эти черты, и он должен изучаться и пониматься как социальное существо. И когда поняли, что человек как homo sociologicus всей своей личностью участвует в процессе труда вместе с другими людьми и что участники конкретного процесса труда вступают в межличностные отношения, влияющие на активность каждого из них в процессе труда, что условия жизни вне трудового процесса определенным образом влияют на поведение человека в процессе труда, начался процесс конституирования социологии труда как особой науки.

2. Возникновение социологии труда

1. Процесс конституирования социологии труда начался во втором десятилетии XX века, что было связано, с одной стороны, с развитием научной организации труда, а с другой — с ростом общественной роли и сознания рабочего класса. Зачатки промышленной социологии, предшествующей социологии труда, связаны с развитием производительных сил при капитализме и проблемами организации производства в новых условиях развития производительных сил, то есть с развитием промышленности. Исследование труда (и «промышленной цивилизации») вначале осуществлялось в рамках общей социологии. «Общая социология открыла и проложила путь промышленной социологии в сфере изучения промышленности как общественного феномена. Но однажды этот общий подход и общие определения становятся недостаточными, появляется потребность в особом и более глубоком исследовании промышленности. Такие исследования не может вести общая социология ни в концептуальном плане, ни в плане метода. Поэтому на основе предшествующих результатов необходимо было развить новую дисциплину, имеющую специальную теорию и специфические методы исследования промышленности»⁵⁰.

Создание рабочих машин и применение первой паровой машины в 1784 году привело к первой промышленной революции. Открытие и применение электриче-

ской энергии в процессе производства как движущей силы в 1884 году привело ко второй промышленной революции. После этого наступает период постоянного совершенствования промышленного производства, сопровождающийся разделением труда, специализацией и введением конвейера, что способствовало росту производительности труда. По данным некоторых авторов, в период с 1900 по 1945 год в целом по промышленности производительность труда выросла на 270%. Такой высокий рост производительности труда в промышленности был обусловлен не только открытием и применением новых источников энергии и новых конструкций машин, но и постоянным совершенствованием производственного процесса.

Увеличение производства и постоянный рост производительности труда при капитализме были обусловлены также конкуренцией между капиталистами. Зарождение капитализма, как известно, характеризовалось стремлением капиталистов увеличить свою прибыль за счет увеличения рабочего дня. Но когда рабочий класс, борясь за улучшение своего положения, добился права на восьмичасовой рабочий день, эта возможность исчезла. Капиталисты стали добиваться увеличения прибыли за счет лучшей организации труда в рамках установленного законом рабочего времени.

2. Первую научную концепцию организации производственного процесса, как известно, пытался создать американский инженер Фредерик Тейлор. Организация труда на принципах, разработанных Тейлором, приводила, однако, к усталости рабочих, к их первым негативным реакциям на такую организацию производственного процесса. Так начались исследования усталости и ее влияния на процесс труда. Исследования, кроме прочего, показали, что усталость имеет не только физиологическую природу, но включает в себя личные и социальные элементы. Чтобы избежать вредных воздействий усталости, дальнейшие исследования были направлены на изучение порождающих ее факторов (температура, влажность, освещенность, вентиляция, шум и вибрация), то есть физической среды, в которой осуществляется производство. Результаты исследования показали, что труд приятнее и легче в среде, приспособленной к биологическим и психологическим параметрам рабочего. На основе этого знания началась

организация производства с позиции биологической и психологической рационализации. Были достигнуты определенные позитивные результаты в преобразовании трудовой среды.

Однако несмотря на то, что физическая трудовая среда за счет биологической и психологической рационализации была улучшена, производительность труда не росла, даже в высокотехнологизированной промышленности. Новые исследования показали, что это является результатом монотонного труда, то есть механического повторения определенных движений в промышленно-специализированном труде. Однако несмотря на некоторые важные меры против монотонности, производительность труда и дальше продолжала снижаться.

3. Возникновение промышленной социологии очень часто связывается с экспериментами, начатыми в 1924 году в США в Чикаго на предприятии «Вестерн электрик», где производились электрические товары. Гипотеза, из которой исходили в эксперименте, заключалась в том, что производительность будет выше, если освещенность будет лучше. В конечном счете выяснилось, что производительность непосредственно не связана с освещенностью. Этот неожиданный результат требовал объяснения, которого не могли сразу найти. Еще один эксперимент показал, что при ухудшении условий труда повышение производительности труда зависит не от производственных факторов предприятия, а от человеческих⁵¹. Обращаясь к работницам с просьбой содействовать эксперименту, исследователи тем самым способствовали тому, что работницы почувствовали внимание к себе и стали работать эффективнее⁵².

После этого эксперимента стали более понятными и результаты исследования с освещением. И в том эксперименте рабочие почувствовали свою значимость, и поэтому производительность росла подчас независимо от интенсивности освещения. Эти выводы привели к перевороту, который известен как «переворот человеческих отношений в промышленности»⁵³. Результаты исследований Элтона Мэйо в Хаторнской электрической компании обратили внимание на значение социальных факторов в трудовой среде и особенно на значение неформальных групп и социального взаимодействия в них при выполнении производственных заданий⁵⁴. Но было бы ошибочно думать, будто эти эксперименты по-

казали, что продолжительность рабочего дня, размер заработка, перерыв для отдыха и освещение не имеют никакого значения. Вывод заключался лишь в том, что эмоции важнее продолжительности рабочего времени (если люди работают в рамках своих физических возможностей). Эмоции бывают важнее не только продолжительности рабочего дня, но часто даже и заработка. «Выявлено, что рабочих больше волнует размер заработной платы в сравнении с ее размером у других работников, а не ее абсолютная величина. Даже если оплата высокая — это не имеет особого значения, если есть кто-то, чье положение считается более низким, а оплату он получает более высокую. Однажды руководители предприятий поймут, что рабочие не руководствуются одними лишь экономическими мотивами. Кроме созидательного труда и премиальных систем, по мнению специалистов, рабочим движет мощная внутренняя потребность найти окружение, где он мог бы утвердиться, к которому бы принадлежал. Если это ему не удастся, то это приводит к расстройству и им овладевают различные темные мысли. «Усталость» и «монотонность» — это следствие таких мыслей, а не их причина. За недооценку человеческого фактора в производстве руководители заплатили дорогой ценой в виде забастовок, сокращения производительности труда и множеством других потерь»⁵⁵. Возникновение промышленной социологии означало вначале изучение «человеческого фактора», а позже — «социального фактора».

4. Этим объясняется возникновение социологии труда в Америке, или, как часто справедливо отмечается, возникновение американской эмпирической социологии труда, под большим или меньшим воздействием которой протекало становление и развитие социологии труда в европейских капиталистических странах. Но еще до экспериментов в американской промышленности и возникновения промышленной социологии и развития социологии труда классики марксизма и их последователи дали в своих научных исследованиях общественных отношений, и в первую очередь трудового процесса, основу для создания социологии труда как науки, причинно объясняющей общественные отношения в процессе труда. Это их значение особо отметил французский социолог Пьер Навиль в произведении «От отчуждения до счастья», изучая всесторонне интерпретированные

категории человеческого труда Маркса. И само произведение П. Навиля носит подзаголовок «Генезис социологии труда у Маркса и Энгельса».

В марксистской науке об обществе изучаются не только структурные элементы определения предмета социологии труда, но и исходные теоретические положения в исследовании закономерностей общественных отношений, возникающих вместе с новыми производительными силами (порожденными НТР), объяснение которым эмпирическая социология труда не может дать⁵⁶.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1. Краткий обзор развития социологии труда в Америке и Западной Европе

1. Социология труда, как мы уже отмечали, сначала возникла в Америке, а потом развилась во Франции, Великобритании, Италии и других странах Западной Европы. На этапе возникновения в большей мере для нее характерны органистический подход к изучению труда (под влиянием Тейлора, Форда и Тилберта). Позже она стремится исследовать человеческий труд в психосоциологическом аспекте под влиянием исследований Э. Мэйо и его единомышленников. Изучение труда в Америке несло на себе печать основных черт американской социологии вообще, которые состоят в ее большой склонности к эмпиризму и неприятию теоретических обобщений. В то же время американская социология в значительной степени занята исследованием и анализом малых социальных групп и межличностных связей и отношений в них. При этом наблюдается тенденция к экстраполяции результатов этих исследований на все общество.

Социология труда начала развиваться в Америке как промышленная социология. Но термин *промышленность* интерпретировался в широком смысле и обозначал трудовую деятельность вообще. Проблемы, которыми занимается промышленная социология: социальные проблемы фабрики (труд, рабочие, формальные и неформальные организации, отношение рабочих и руководства, классовая структура предприятия и т. д.); проблемы применения социологии (связанные с распределением рабочих по рабочим местам, бригадным трудом

и трудовой моралью); проблемы адаптации рабочих к труду (подготовка к труду, привыкание к труду, пенсии); проблемы отношений промышленности и общества⁵⁷.

Другими словами, в Америке социология труда (промышленная социология) получила право гражданства не только в университетах, но и на предприятиях, как дисциплина, исследования которой имеют значение для труда на предприятии. Еще в 1957 году более 4000 наиболее крупных американских предприятий имели свои самостоятельные службы, занимавшиеся исследованиями в области социологии труда. Их число сегодня значительно больше. Верное представление об этих исследованиях может быть получено, если учесть также, что огромное их количество проводится еще в многочисленных исследовательских институтах и центрах.

Социология труда в последние 20 лет развивается и в Канаде. Преподавание социологии труда в Карлтон-университете в Оттаве введено в 1955—1956 годах. Это первый университет в Канаде, где началось преподавание социологии труда. Вскоре преподавание этого предмета вводится и в других университетах. В числе первых были университеты в Ванкувере и Торонто. Сегодня социология труда преподается более чем в 20 канадских университетах. Социология труда в Канаде направлена на изучение следующих вопросов: социологические проблемы современной промышленности; проблемы организации труда; отношение к труду; связь между выбором рода занятий и социальной мобильностью; роль менеджера в процессе труда и т. д.⁵⁸

2. В странах Западной Европы социология труда достаточно развита. Многочисленны исследования на предприятиях, относящиеся к области социологии труда; социология труда преподается во многих университетах. Однако наиболее полное признание социология труда в Европе получила во Франции. Особое внимание посвящалось проблемам, связанным с адаптацией человека к труду и последствиями, вытекающими из монотонности и раздробленности труда. Другие проблемы — это развитие техники производства, конфликты в трудовой среде и жизнь рабочих вне сферы труда. Наиболее известным французским социологом, который изучал эти проблемы и про которого можно сказать, что он внес наибольший вклад в развитие со-

иологии труда, является Жорж Фридман. Он и некоторые другие социологи считают, что для устранения негативных последствий современного производства необходимо применять все достижения биологической и психофизиологической рационализации труда. При этом человек должен рассматриваться как продукт общества, как личность, определяемая множеством социальных компонентов⁵⁹. Наряду с Ж. Фридманом значительный вклад в развитие социологии труда во Франции внесли Пьер Навиль, Мишель Крозье и Ален Турен. Крозье провел много исследований и опубликовал серьезные труды по социологии организации. Турен своими трудами внес значительный вклад в социологическое изучение рабочего движения и поэтому считается основателем социологии рабочего движения.

Относительно рано социология труда развилась и в Бельгии. В Брюссельском университете ее преподавал Л. Дьюси под влиянием американской социологии вначале как «промышленную социологию». Но поскольку это название в действительности не соответствовало тому, что в эту дисциплину включалось, он принял название «социология труда», которая должна развиваться как наука о закономерностях общественных отношений не только в промышленности, но и во всех сферах, где осуществляется трудовая деятельность человека.

В Великобритании социология труда является предметом многих исследований, хотя до сих пор называется промышленной социологией. В то же время она конституирована как университетская дисциплина, а особо развита в Ливерпульском университете⁶⁰.

Социология труда значительно развилась в скандинавских странах. Так в Швеции исследования условий труда и влияние «человеческого фактора» на повышение производительности труда с 50-х годов проводятся все чаще. В контексте такого подхода проводятся исследования факторов, влияющих на чувство удовлетворенности рабочих трудом, изучаются отношения, складывающиеся между отдельными категориями рабочих. В Дании социология труда также быстро развивается. Ее предмет — исследование трудовой жизни с социологической точки зрения, и в этом контексте особое внимание уделяется изучению принципов труда, форм организации профсоюзов, социальных эффектов трудового законодательства и организации труда. В Финляндии

также изучаются все эти проблемы, и особое внимание посвящается вопросам защиты рабочих с точки зрения соблюдения их прав⁶¹.

3. Этот краткий обзор развития социологии труда в Америке и странах Западной Европы далеко неполон. Дополнительно лишь укажем на две основные черты буржуазной социологии труда.

Во-первых, при исследованиях общественных отношений в процессе труда чаще всего исходят из предпосылки, будто рабочие и работодатели имеют общие интересы. Налицо сознание общности на предприятии и вертикальная солидарность, однако, как известно, это две особые социальные общности с собственными классовыми интересами, противостоящими друг другу. Именно такая исходная предпосылка, включенная в теоретические конструкции, сделала невозможным создание социологией труда своих собственных концепций и реализацию результатов открытия закономерностей общественных отношений в процессе труда.

Во-вторых, в силу отсутствия единой общей ориентации развита богатая исследовательская техника по сбору и описанию фактов, но не выявляются причинно-следственные связи, в которых заключается суть всякого научного исследования, в том числе и исследований в области социологии труда.

2. Развитие социологии труда в странах Восточной Европы

1. Развитие социологии труда в странах Восточной Европы, кроме Польши, начинается после второй мировой войны. Ее развитие было тесно связано с развитием общей социологии. А социология начинает здесь активно развиваться лишь в 60-е годы. Развитие и конституирование социологии труда шло наряду с исследованиями социальной структуры, изучением категорий человеческого труда — изменений в содержании и характере труда, в квалификационной структуре кадров, трудовой морали и т. п.

В последние годы социология труда в странах Восточной Европы характеризуется мощным подъемом. Предметом ее исследования является труд в его целостности как общественное явление и социальная органи-

влияния трудовой среды. Особое место в этих исследованиях занимает изучение технического прогресса и изменений в профессиональной структуре рабочего класса, проблемы преодоления профессиональной ограниченности рабочих. Многие исследования посвящены изучению отношения рабочих к труду и воздействию образа жизни вне сферы труда (особенно способа проведения свободного времени) на активность в трудовом процессе. Все чаще предметом исследований социологии труда становятся различные формы участия рабочих и трудовых коллективов в управлении предприятиями. Понятно, что в одних странах акцент делается больше на изучении одних, а в других странах — на иных проблемах.

Несмотря на то что отдельные восточноевропейские страны различаются по степени развития и направленности социологии труда, можно сказать, что результаты ее исследований имеют важное значение для правильной организации труда и формирования межличностных отношений в соответствии с характером социалистических отношений. В этой связи часто указывается на необходимость того, чтобы разнообразные решения, принимаемые на предприятиях, основывались на знании межличностных отношений, а именно такое знание дает социология труда. Поэтому она может способствовать решению сложных задач по управлению предприятием как наука, которая «интересуется трудом как общественным процессом», влиянием социальных условий на мотивы, интенсивность и результаты труда, а также изучением последствий, вызванных трудом в структуре деятельности и развитии больших и малых человеческих общностей⁶²

2. В Советском Союзе социология труда как специальная дисциплина возникает в 60-е годы. До этого проблемы, связанные с трудом как общественным явлением и общественными отношениями в трудовых коллективах, исследовались в рамках других наук, чаще всего в рамках организации и экономики труда. Но с 60-х годов начинаются научные исследования связи технического прогресса и изменений в профессиональной структуре; проблем преодоления профессиональной ограниченности рабочих; влияния образа жизни вне сферы труда на активность в трудовом процессе; и особенно проблемы использования свободного времени⁶³. Позже внимание акцентируется на изучении отношения работника к труду; на социальных

занимающихся исследованием труда, в том числе социологических его аспектов. Социология труда становится общепризнанной научной, университетской дисциплиной, а в рамках специализации по социологии осуществляется подготовка социологов труда, появляется новая профессия — социолог труда.

4. В Чехословакии социология труда — молодая дисциплина. Ее предмет определяется как исследования социологических аспектов труда. В большинстве опубликованных работ предметом исследований выступают анализ отношений циклов труда и трудовых функций, технического разделения труда, развития техники и изменений в содержании труда, в квалификационной структуре рабочих и т. д.⁷³ Рассматриваются также социологические аспекты НТР и ее социальные последствия⁷⁴.

Однако многие вопросы, относящиеся к предмету социологии труда, исследуются и в рамках социологии предприятий, которая, исходя из положений общей социологии и в первую очередь социологии труда, стремится с социологической точки зрения изучать не только производственный процесс на предприятии, но и всякую «организацию», в которой создаются материальные, культурные и другие ценности. Общественная действительность производительного труда в социологии предприятия рассматривается в статике (перечень основных явлений) и динамике (процессы) социальной системы предприятия. В качестве основных характеристик системы предприятия рассматриваются: цель, элементы, структура и социальная среда системы организации предприятия. Динамика общественного предприятия показывается через общественный процесс и общественные отношения, общественное сознание, сложившиеся и действующие на основе производственного труда⁷⁵.

5. В Болгарии более интенсивное развитие социологии начинается с 1956 года. Среди первых социологических исследований было исследование бюджета времени трудовых коллективов (1958) и исследование рабочих бригад коммунистического труда в тяжелой промышленности (1963). И одно, и другое исследование по существу относятся к социологии труда, поэтому можно сказать, что в Болгарии развитию социологии способствовала социология труда⁷⁶. И сейчас развитие социологии труда существенно влияет на дальнейшее развитие социологии в этой стране.

В последние годы быстрыми темпами растет научно-исследовательская работа в области социологии труда. Основные направления исследований: трудовые коллективы, участие рабочих в управлении производством, бюджет рабочего и свободного времени, влияние различных факторов вне трудовой среды на трудовую активность рабочих, социологические аспекты размещения производительных сил, профессиональная ориентация и подбор кадров. Особое место занимают исследования трудовой дисциплины, моральных и материальных стимулов. Наибольший интерес представляют исследования, посвященные разработке теоретической и методологической основы социального планирования трудовых коллективов⁷⁷.

С ростом числа исследований в области социологии труда все большее признание получают не просто социологи, но и социологи труда. Так, в Софийском университете и в Высшей экономической школе им. Карла Маркса началась специализация по социологии в 1968 году, а с 1976 года в Софийском университете существует кафедра социологии. Многие социологи, получившие специальное высшее образование, на предприятиях и в профсоюзных органах занимаются проблемами социологии труда.

6. Социологические исследования в Румынии имели своим предметом основные изменения, возникшие в результате индустриализации и преобразования сельского хозяйства. В этих исследованиях важное место занимают труд и трудовые коллективы. По числу исследований, проведенных в 1944—1980 годах, на третьем месте находятся исследования в области промышленной социологии: промышленные предприятия, социалистическая индустриализация, формирование и развитие трудовых ресурсов, миграция кадров, интеграция работников в трудовые коллективы, научная организация труда и производства, промышленная экология и т. д.⁷⁸

В Румынии социологическое изучение труда и трудовых коллективов осуществляется промышленной социологией и социологией труда, так как эти две дисциплины развиваются параллельно. Основные области их исследований: адаптация к промышленным условиям труда, проблемы квалификации в условиях современного технического прогресса, социальные проблемы автоматизации производства и труда, морально-профессиональные устремления промышленных рабочих, «моральное состояние»

промышленных предприятий и удовлетворенность промышленным трудом, развитие сознания рабочего класса и т. п.

7. В Венгрии социология имеет сравнительно давнюю традицию. Ее зачатки своими корнями уходят в XIX век, и впервые она зарождается как социология права. Социология имела достаточное развитие и в период между двумя мировыми войнами. Однако ее развитие, несмотря на некоторые задержки, становится всесторонним лишь после второй мировой войны⁷⁹. Наряду с общей социологией развиваются и отраслевые социологии: социология села, социология города, социология права и политики, социология общественного мнения, социология массовых коммуникаций, промышленная социология (социология промышленности).

Промышленная социология, критически относясь к категориальному аппарату западной промышленной социологии, стремится открыть основные детерминанты и характерные черты производительных сил в условиях социализма, используя такие категории, как иерархия управления, производственная ситуация, труд и его значение, мотивы трудовой активности⁸⁰. Определенная таким образом промышленная социология стремится исследовать социологический аспект труда в промышленности как особый вид труда и поэтому может считаться составной частью социологии труда⁸¹.

Но если к предмету промышленной социологии добавить социологическое изучение «образа жизни» рабочих и в этой связи структуру их свободного времени и показатели качества жизни и их влияние на трудовую активность, то можно сделать вывод, что в Венгрии предметом социологических исследований выступают все области социологии труда, что значительно шире, чем предмет промышленной социологии, и что социология труда достаточно развита. Подтверждением этому служит и все возрастающее число социологов, работающих не только на промышленных предприятиях, но и на других предприятиях и в учреждениях и занимающихся исследованием труда и отношением человека к нему.

8. Для социологии труда в восточно-европейских странах научно-теоретической основой служит марксизм, а именно марксистское учение о человеческом труде и человеке как существе *sui generis*.

Начиная с 70-х годов почти во всех этих странах во

многих научных трудах рассматриваются не только изменения в содержании и характере труда, возникающие под влиянием развития производительных сил (и другие вопросы, связанные с процессом труда и отношением человек — труд), но и вопросы отчуждения человека и труда в классовом обществе и их преодоления в процессе построения социалистического общества.

При социологическом изучении труда в этих странах высказывается критическое отношение к исследовательской технике, развитой в буржуазной социологии, и предпринимаются попытки развить собственную исследовательскую технику. При таком подходе, кроме прочего, наблюдается стремление не только развить исследовательскую технику социологического изучения труда и трудовой среды, адекватную марксистскому научно-теоретическому подходу к исследованию специфики общественных отношений в этих странах, но и преодолеть научно несостоятельный разрыв «эмпирических исследований» и «теоретических спекуляций». Это будет способствовать тому, чтобы данные социологии труда как причинно-объясняющей науки стали основой для строительства социалистического общества.

IV. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В ЮГОСЛАВИИ

1. Общее и особенное в возникновении и развитии социологии труда как науки

1. Социология труда в Югославии как особая социология конституируется в конце 50-х годов и тогда же становится университетской дисциплиной. Но и до ее конституирования как особой науки существовали исследования и анализ человеческого труда, которые могут считаться зачатками социологического подхода к его изучению.

Эти исследования человеческого труда проводились в отдельных общественных науках, в первую очередь в политэкономии, этнологии, в публикациях, появившихся вместе с развитием рабочего движения. Речь идет преимущественно о тех науках, развитие которых способствовало и развитию социологии в Югославии как общей теоретической и комплексной науки⁸².

Хотя социология труда в Югославии и молодая наука, в ее развитии могут быть выделены отдельные этапы в ос-

новном в зависимости от того, в какой мере и с какой позиции изучался человеческий труд и отношение человека к труду. В то же время эти этапы обусловлены этапами развития социологии в целом, и сам социологический подход к исследованию человеческого труда, отношения человек — труд — трудовая группа стал возможным в 50-е годы благодаря развитию общей социологии⁸³. Исходя из этого, можно вычлениить три этапа в развитии социологии труда в Югославии. В первый этап (от середины XIX века до 20-х годов XX столетия) появляются первые исследования видов человеческого труда в рамках исследований народной жизни и анализа человеческого труда в работах первых мыслителей-социалистов Югославии, и прежде всего в работах Светозара Марковича. На втором этапе (1920—1950 годы) человеческий труд, положение человека в процессе труда, социальные последствия индустриализации все чаще рассматриваются в социологическом аспекте. Третий этап начинается с 50-х годов с формированием и признанием социологии как общей теоретической науки и появлением общественной потребности в изучении человеческого труда и отношений, возникающих в процессе труда с социологической точки зрения.

Выделение этих этапов условно⁸⁴, так как не опирается на более полное эмпирическое исследование развития социологии труда. Но и такая периодизация дает возможность охарактеризовать основные черты отдельных этапов в развитии социологии труда в Югославии⁸⁵.

2. *Первый этап* в возникновении социологии труда связан с появлением зачатков социологического подхода к изучению человеческого труда. Так, Вук Караджич (1787—1864) в «Жизни и обычаях», кроме прочего, дает весьма интересные наблюдения о коллективной помощи в сельском хозяйстве (мобе) как форме труда. Но в то же время обращает внимание на тяжелую жизнь ремесленников, особенно учеников и подмастерьев, о которых говорит, что они в то время в Сербии и Боснии жили как рабы. Отдельные наблюдения о труде можем встретить в трудах Валтазара Богишича (1834—1908), собравшего на основе анкет большой материал о правовых обычаях народа.

В этот же период появляются и первые социалисты, которые в своих трудах, говоря об эксплуатации и излагая свои социалистические взгляды, не избегают анализа че-

ловческого труда. Так, Живоин Жуевич (1838—1870) подчеркивал, что труд представляет собой внутреннюю потребность человека, тяготеющего к самовыражению во внешних действиях, которая присуща каждому индивиду. Жуевич особо рассматривает соотношение труда и свободы и подчеркивает, что нельзя сказать «свободен» о том, кто не работает, а труд нельзя охарактеризовать ни количественно, ни качественно, если тот, кто работает, не свободен⁸⁶. Светозар Маркович (1846—1875) в своих «Основах народной экономии» и других работах дает интересный анализ человеческого труда, являющийся предпосылкой социологического подхода к исследованию человеческого труда в Югославии. С. Маркович понимал человеческий труд как важное свойство человека — как деятельность, в ходе которой человек самоосуществляется. В то же время он указывает и на социально-экономические условия, которые обуславливают содержание и характер труда. В этом контексте С. Маркович рассматривает влияние технического разделения труда на положение человека в процессе труда, подчеркивая, что его анализ имеет не теоретическое, а практическое значение и призван служить созданию нового общества, где труд был бы основой развития всесторонней и свободной личности⁸⁷. И в произведениях последователей С. Марковича имеются определенные представления о человеческом труде и положении рабочего в трудовой среде. Васа Пелагич (1838—1899) пишет о рабочем дне, «который у нас намного больше, чем в Западной Европе», и длится на фабриках по 12—16 часов, и «есть такие мрачные, сырые и тесные мастерские ремесленников, какие на Западе трудно найти».

Димитрий Туцович (1881—1914) подчеркивает, что «капитал не считается со здоровьем и жизнью рабочих» и говорит о необходимости защиты и страхования рабочих, за что должен бороться профсоюз. Он призывает постоянно изучать экономическое развитие и следить за ним, чтобы спасти народ от «физического вырождения и морального разложения, к которым приводит неограниченное господство капитала на фабриках».

Душан Попович (1884—1918), характеризуя социализм, настаивает на необходимости организовать рабочих для борьбы за улучшение условий труда, сокращение рабочего времени и т. д.⁸⁸

Представления первых социалистических и рабочих мыслителей и активистов Сербии в конце XIX — начале

XX веков о труде и положении человека в процессе труда нуждаются во всестороннем анализе и с точки зрения социологии труда⁸⁹, поскольку эти представления возникли в то время, когда строились первые фабрики, зарождалась буржуазия, и рабочий класс начинает организовываться в целях улучшения условий труда и жизни. Первые мыслители — социалисты и активисты, описывая социализм и возможности его построения, не могли не касаться проблем труда, особенно изменения форм труда.

3. *Второй этап* развития социологии труда в Югославии можно в свою очередь разбить на три периода.

В первый период (1920—1941) существования старой капиталистической Югославии социология лишь формируется как особая наука. Налицо не только многочисленные теоретические обсуждения, научные труды, но и первые социологические исследования⁹⁰, содержащие и положения о человеческом труде. Пропагандисты социалистических идей и активисты рабочего движения касаются проблем, относящихся к сфере социологии труда. Так Филип Филипович (1878—19??) в своих произведениях, помимо прочего, полагает, что совершенствование средств производства приводит к изменениям в рабочей силе, что постепенно теряет значение «специальное физическое мастерство и все большее становится важным культурный уровень рабочего», и от рабочего, кроме дисциплины, требуются еще и технические знания⁹¹.

Драгиша Лапчевич (1864—1939) в своих трудах рассматривает многие вопросы жизни рабочих, особенно связанные с рабочим временем⁹². Божидар Аджия (1880—1941) рассматривает вопросы социальной политики и рабочего законодательства, отстаивая организованную борьбу рабочего класса за улучшение условий труда. В этот период проводятся многие исследования сельской жизни и труда, в которых рассматриваются данные о формах труда в деревне и их изменениях.

Особое значение для социологии труда имеют исследования сельской жизни Сретена Вукосавлевича (1881—1960) и Мии Мирковича (1898—1963). Вукосавлевич собрал и обработал обширную информацию о сельском труде, его формах, видах и трудовой морали крестьян⁹³. Миркович изучает влияние индустриализации на село, сельский труд и сельский образ жизни⁹⁴. В этот же период проводятся значительные исследования сельского труда в рамках этнографических исследований⁹⁵.

В то же время появляются работы, в которых труд исследуется в философско-этическом аспекте. Так, Драголюб Йованович (1895—1977) публикует свою монографию «Культ труда» (1927), а Душан Неделькович (1899—1984) выпускает книгу «Труд, желание, радость — обзор этической функции труда» (1932)⁹⁶. С развитием промышленности проблемы промышленного труда все больше привлекают внимание исследователей, и среди все растущего числа работ на эту тему появляется книга Симеона Бабича «Машина — спасение или машина — проклятие» (1934).

Второй период (1941—1945) ознаменован борьбой за освобождение страны и революционным переворотом, совершенным трудящимися классами в целях строительства нового социалистического общества. В это время был прерван систематический труд по развитию науки, в том числе социологии. Однако с точки зрения социологии труда представляется интересной организация добровольных трудовых рейдов органами народной власти, рождающейся в это время. Изучение опыта этих действий было бы важно для истории страны и для социологии труда.

Третий период (1945—1950) начинается с освобождения страны и утверждения власти рабочего класса. В этот период устанавливаются новые общественные отношения. Формируются новые отношения в процессе труда, новые формы общественной организации труда, которые носят печать этого периода в развитии человеческого общества, получившего название революционного этатизма. В этот период особое внимание уделяется организации труда в целях выполнения плановых заданий, развитию духа соревнования, трудовой дисциплины. Процесс труда и положение человека в процессе труда рассматривается с этих позиций во многих научных и специальных работах. Однако отстает теоретическое осмысление этих работ в нашей позднейшей социологической литературе и их критическое освещение с точки зрения того, насколько они влияли на пути развития видов организации труда и формирование мотивации труда в социалистическом строительстве страны.

4. *Третий этап* (с 1950 года) в развитии социологии труда в Югославии начинается с введения рабочего самоуправления и повышения внимания к человеку не только как к субъекту трудового процесса, но и как к управляющему им. В этот период вместе с утверждением социологии

начинаются и эмпирические исследования по изучению структуры рабочего класса, социологических проблем перехода рабочей силы из села в промышленность⁹⁷, влияния экономической жизни на моральное сознание людей⁹⁸. Затем начинается изучение отдельных работников в процессе труда, рассматривается влияние отдельных факторов на трудовую деятельность человека в процессе труда. С развитием рабочего самоуправления и участия рабочих в управлении трудовыми коллективами постоянно возрастала общественная потребность в научном изучении положения человека в процессе труда на основе научных методов, которые позволили бы проанализировать роль органов самоуправления как в трудовой организации, так и в более широком общественном объединении. В результате возникают исследовательские проекты и многочисленные публикации в журналах, а также монографии, в которых излагаются выводы научных исследований⁹⁹.

Социология труда в 60-е годы получает права гражданства как особая социологическая дисциплина и как учебный предмет. Она начинает преподаваться на экономических, философских и юридических факультетах университетов и в некоторых других высших учебных заведениях. В это же время издаются первые учебники и справочники по этому предмету¹⁰⁰. В 1967—1971 годы публикуется ряд серьезных монографий, посвященных изучению отдельных проблем, которые входят в сферу социологии труда¹⁰¹.

В ходе развития самоуправления и становления самоуправленческой ООТ, в соответствии с Конституцией и Законом об объединенном труде (1975), публикуются научные и специальные работы, в которых теоретически осмысливаются, разрабатываются и открываются основные закономерности общественных отношений в условиях объединенного труда. Эти работы посвящены прежде всего праву и практике объединения рабочих в ООТ — формированию взаимоотношений между рабочими, распределению общих и личных доходов, формам рабочей взаимопомощи, конфликтным ситуациям и т. п. Выпуская в свет работы, посвященные вопросам развития производительных сил и изменениям, возникающим в связи с этим в квалификационной структуре участников трудового процесса, социологическому аспекту занятости (безработицы), ответственности ООТ и т. п.

5. Если подвести итог развитию социологии труда

в Югославии за 35 лет (1950—1985), когда она действительно активно разрабатывается, можно сказать, что она в этот период обеспечила себе место в системе общественных, прежде всего социологических наук. Об этом свидетельствует и относительно большое число опубликованных трудов в области социологии труда в этот период. Это показывает, что в Югославии существует общественная потребность в развитии социологии труда. Она призвана не только теоретически осмысливать результаты практических революционных действий по формированию отношений в процессе труда, которые приведут к осуществлению Марксова положения об ассоциации свободных производителей, но и результатами своих исследований способствовать дальнейшему развитию самоуправленческих общественных отношений в процессе труда.

Для того чтобы социология труда удовлетворяла эту общественную потребность, она должна выполнить два условия. Во-первых, в целях избежания возможной бесплодности, позитивистской мелочности и апологетически-терапевтической роли по отношению к существующим общественным отношениям она не должна в своем изучении труда оставлять без внимания «макроструктуру» общества. Напротив, общественные отношения и положение человека в процессе труда необходимо рассматривать с марксистских позиций в рамках совокупности всех общественных отношений в нашем обществе¹⁰². Она призвана постоянно находить связь между результатами фундаментальных и практических исследований. Только таким образом она будет способствовать развитию социалистических самоуправленческих отношений в трудовой среде, так чтобы это были отношения, в которых человек свою трудовую деятельность воспринимал бы как свою человеческую самореализацию в конкретных условиях общественной жизни. Во-вторых, чтобы знания, полученные в социологии труда, имели силу и противопоставлялись незнанию, необходимо их добывать не только в рамках изучения труда на определенном рабочем месте, но и в рамках исследования самоуправления.

Поскольку социология труда в Югославии развивается более 30 лет и опубликовано большое число научных специальных работ, имеется не только возможность, но и научная и общественная необходимость в теоретическом осмыслении основных направлений и путей ее развития. Исследования по истории социологии должны показать,

что, с одной стороны, она была обусловлена общественными потребностями, а с другой — некоторым образом служила основой общественных действий при поиске форм организации труда, которые способствуют процессу освобождения и гуманизации труда. Только в этом случае эти исследования были бы значимыми для дальнейшего развития социологии труда как марксистски обоснованной и общественно необходимой особой социологической дисциплины.

2. Социология труда как учебный предмет

1. Социология труда становится учебным предметом в Югославии в 60-е годы. Сначала она преподается на только что открытых кафедрах социологии, а затем становится учебным предметом и в некоторых вузах и на факультетах университетов, прежде всего на юридических и экономических, а позже и на факультете политических наук в Белграде. Однако представленность этого предмета в учебных планах университетов и других вузов не достаточна. Поэтому, очевидно, существует потребность включить его в учебные планы всех институтов и факультетов, где изучается человеческий труд, и прежде всего процесс труда (производства), поскольку этот процесс не может быть достаточно полно научно рассмотрен без учета человеческого фактора и взаимоотношений людей в процессе труда: именно социология труда дает знания как о человеческом факторе в процессе труда, так и о детерминантах и характеристиках человеческих взаимоотношений¹⁰³.

Получение основополагающих знаний по социологии труда в рамках университетского образования необходимо главным образом по двум причинам. Во-первых, поскольку кадры с университетским образованием чаще всего выступают организаторами процесса труда, им такие знания наиболее необходимы и должны быть составной частью их специального образования. Во-вторых, знания, обеспечиваемые социологией труда, являются составной частью подготовки к участию в управлении социалистическими видами организации труда, а конкретно — в самоуправлении.

Иначе говоря, непосредственные участники трудового процесса должны располагать определенными знаниями для самоуправленческой деятельности. Исходя из этого

и следует понимать тезис о включении образования, обеспечивающего знания по самоуправлению, в программы всех вузов. Такое образование должно стать составной частью системы образования и воспитания в югославском обществе.

2. Преподавание социологии труда в вузах будет способствовать тому, чтобы кадры с высшим образованием помимо специальных знаний получали и достаточные теоретические знания о трудовом процессе, общественных отношениях в нем, о закономерностях строительства самоуправленческих социалистических отношений. Эти знания призваны обеспечить более полное понимание и усвоение идеологии самоуправленческого социалистического общества и стать основой их специальной, трудовой и самоуправленческой деятельности¹⁰⁴.

Знания, получаемые социологией труда, должны составлять основу для общественных действий по созданию таких общественных отношений в процессе труда, в которых человек не был бы отчужден от процесса и результатов труда. В то же время эти знания должны способствовать тому, чтобы в формальной ООТ в неформальных связях устанавливались такие отношения между людьми, где человек для человека представляет наибольшую ценность, поскольку взаимоуважение людей в трудовом процессе просто необходимо¹⁰⁵.

Для достижения этих целей необходима такая программа по социологии труда, реализация которой дает не только теоретические знания о сущности человеческого труда, о содержании и характере человеческой активности, о закономерностях общественных отношений в процессе труда и т. д., но и знания о содержании и характере труда в ООТ, кадры для которых готовятся в определенных институтах, об объективных трудностях развития в них социалистических отношений и о субъективных трудностях их развития.

3. Социология труда как учебный предмет в вузах играет значительную роль и как часть марксистского образования студентов. Анализируя изменения в характере и содержании труда, возникающие как результат развития производительных сил, она призвана давать марксистское объяснение взаимозависимости производительных сил и производственных отношений в условиях научно-технического прогресса, который характеризуется как революция микроэлектроники и имеет значительные

общественные последствия. Изучая изменения в «мире труда», социология труда должна указать направления развития социалистических производственных отношений и новые виды организации труда, которые создали бы условия для всестороннего развития личности рабочего в процессе труда и его самовыражения как свободного и творческого существа¹⁰⁶. Такой марксистский подход к изучению и объяснению изменений в сфере труда был бы значительным вкладом в утверждение марксизма как учения, дающего научное объяснение современных общественных изменений.

Однако речь идет не только о социологии марксизма как теоретической базе для понимания современных изменений в сфере труда. Результаты исследований социологии труда также могут и должны внести вклад в дальнейшее развитие марксизма, поскольку марксизм — не догма, а учение, открытое новым научным знаниям и обобщающее практику социалистического строительства¹⁰⁷. И поэтому положения социологии труда могут и должны способствовать дальнейшему развитию марксизма, его обогащению знанием о современных общественных реальностях.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Allen V. J. The Need for a Sociology of Labour.— “The British Journal of Sociology”, sept. 1959, vol. X, № 3.

² См.: Маркс К., Энгельс Ф., Соч., т. 39, с. 175.

³ Lukić R. Istorija političkin i pravnih teorija. Beograd, 1973, s. 39.

⁴ Там же, с. 39.

⁵ Dejvis D. R., Šeklton V. Dž. Psihologija i rad. Beograd, 1979, s. 13.

⁶ Hilf H. H. Nauka o radu. Rijeka, 1963, s. 48.

⁷ Dejvis D. R., Šeklton V. Dž. Op. cit., s. 15.

⁸ Подробнее об этом см.: Hilf H. H. Op. cit., s. 42—43.

⁹ Об индийской и китайской культуре см. также: Датъяповић М. Istorija kulture. Niš, 1977, s. 103—247.

¹⁰ Fung Ju-Lang. Istorija kineske filozofije. Beograd, 1971, s. 29—31.

¹¹ Там же, с. 46.

¹² Об индийской философии см. подробнее в: Radhakrišnan S. Indijska filosofija. Beograd, 1967.

¹³ Платон. Государство. Соч.— В: Платон, т. 3. М., 1971, с. 225.

¹⁴ Там же, с. 226.

¹⁵ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 379.

¹⁶ Там же, с. 102.

¹⁷ Лукресіје К. Т. О природе. Zagreb, 1952, s. 248 (русск. перев.: Лукреций К. Т. О природе вещей. М., 1958.— Ред.).

ГЛАВА 4 ТРУД И ТИПЫ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА

1. ПОНЯТИЙНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДА

1. Понимание труда в естественных науках

1. С момента возникновения человека и его объединения в сообщества с целью выживания труд становится не только основной его жизнедеятельностью, но и основной сферой его формирования и развития. С момента своего возникновения человек большую часть времени проводил в труде. Благодаря труду он различными способами присваивал данное природой, обеспечивая свое существование. Трудовой активностью человек стремился к очеловечиванию природы, в то же время развивая труд как свою сущностную характеристику, осуществлял условия для проявления собственной сущности и достоинства¹.

Труд относительно поздно в истории человеческого общества, лишь в XX веке, стал предметом научного исследования. Это, однако, не означает, что труд не привлекал к себе внимания человека раньше. Исследование труда имеет свою историю и обусловлено общественно-экономическими условиями и развитием общественного сознания на отдельных этапах эволюции человеческого общества. Общая линия развития исследований человеческого труда выражает тенденцию, которая сводится к тому, что труд становится предметом исследования как естественных, так и общественных наук. В современном мире почти нет ни одной научной дисциплины, которая бы не исследовала труд тем или иным способом.

Исследования показали, что труд как всеобщее условие развития общества сложно адекватно выразить в содержании одного понятия, и это обусловило появление многочисленных определений труда. Польский ученый Пчоловский считает, что существует по крайней мере восемь определений труда, появившихся в резуль-

тате различных подходов к его исследованию². Справедливо возникает вопрос, можно ли дать общее определение труда. Одни отрицают такую возможность, поскольку труд — комплексное явление и разворачивается в разнородных исторических условиях, имеет различные формы проявления и осуществляется в множестве генотипов, которые не позволяют определить «такой генотип труда, который имел бы общий знаменатель и одновременно исключал бы иные генотипные определения»³. Не углубляясь в данном случае в рассмотрение возможности формулирования одного общего определения труда, подчеркнем, что социологическая дефиниция труда является самой общей. Однако для ее понимания необходимо познакомиться и с другими определениями труда в естественных и общественных науках.

2. В естественных науках понятие труда определяется весьма широко, начиная с его определения как «процесса преодоления сопротивления на определенном пути» (и в качестве его меры берут произведение силы на пройденный путь) и кончая учетом при его определении связи между физической конституцией тела рабочего и условиями рабочего места. Короче говоря, в *естественных науках* под трудом понимается не только деятельность человека, но и деятельность животных и даже действие природных сил. В этом смысле говорят о работе пчел, морских волн, ветра и т. д. Основным критерием такого понимания труда, трактуемого в самом широком смысле, являются изменения в состоянии природы.

Это понимание труда исходит из возникающих изменений в природе без учета того, кто и почему их производит, в чем смысл такого труда и какова специфика его результатов. Именно поэтому такое понимание труда может включить в себя и бессознательную деятельность животных, равно как и изменения, происходящие под влиянием естественных сил.

Особого внимания заслуживают исследования и определение труда в физиологии и психологии. Именно в этих науках подчеркивается, что любая трудовая активность требует физиологического и психологического напряжения участников трудового процесса. В физиологическом смысле это напряжение проявляется в различного рода физиологических функциях, освобождающих энергию, имеющуюся в человеческом организме.

В психологическом смысле труд проявляется в сознательных поступках, при помощи которых человек контролирует и определяет свое поведение в желаемом направлении⁴.

Несмотря на то что в физическом труде доминирующей является деятельность мышечной системы, а в умственном — нервной системы, это разделение относительно, и оно обуславливает относительность разделения труда на физический и умственный⁵. Ибо с психологической точки зрения и физический и умственный труд требует «сознательного участия психических функций и психической жизни в целом», которая сложна и состоит из «различных функций, ощущений, восприятий, представлений, внимания, памяти, мышления и чувств»⁶.

Исследования в физиологии, медицинских науках и психологии указывают на значение труда для человека как живого существа. С физиологической точки зрения труд является необходимой потребностью человеческого организма. Телесные органы, если они долгое время не функционируют, атрофируются, и атрофия поражает не только мышцы, но и костную ткань, железы. Активность весьма существенно влияет на психическое состояние человека. Труд является основной потребностью человеческого организма (Ленин), естественным условием человеческого существования (Маркс), радостью (Энгельс), «... своим творческим трудом человек изменяет структуру мира, однако при этом и сам он подвержен этим изменениям»⁷.

3. Развитие наук, и в первую очередь естественных, их творческое применение в процессе труда уменьшают физическое напряжение человеческого организма. Однако это напряжение не исключается полностью. Современный уровень науки и техники изменил только интенсивность и характер этого напряжения. Так, сегодня во многих отраслях производства с применением телемеханики отдельные операции в процессе труда контролируются автоматически, с помощью особых электронных приборов. Таким же образом автоматизация, применяющая «электронный мозг», используется при решении математических задач в технических бюро, банках, страховых компаниях. В данном случае труд человека сводится преимущественно к активности его чувств и центров нервной системы.

Развитие науки и техники во многом изменяет и условия рабочей среды. Однако задачи, возникающие перед человеком в процессе труда в новой рабочей среде, весьма сложны, разнообразны и изменчивы. Вот почему существует потребность исследовать процесс труда и положение человека в нем на основе современной науки. Эти исследования должны максимально способствовать повышению качественной и количественной эффективности труда, выступая одновременно основой если не полного устранения, то хотя бы снижения негативного влияния трудовой активности на здоровье человека, его психическое и физическое состояние.

Для человека как главного, ведущего фактора трудового процесса следует создать такие условия труда, которые дали бы ему возможность в течение всей его трудовой жизни сохранить здоровье и способность трудиться, достичь максимальной эффективности труда, развить свои физические и духовные способности и получить удовлетворение от своего труда.

2. Определение понятия труда в общественных науках

1. Возможность рассмотрения человеческого труда с различных точек зрения, в зависимости от поставленной цели⁸ проявилась в полном объеме в общественных науках. Определения человеческого труда, даваемые общественными науками, исходят по существу из специфики предмета и отражают как их научно-теоретическую основу, так и классовую обусловленность выводов ученых. Если мы хотим систематизировать определения человеческого труда в общественных науках, то можно выделить следующие пять точек зрения: технико-технологическая, экономическая, философская, юридическая и социологическая.

С *технико-технологической* точки зрения человеческий труд рассматривается и определяется в контексте присвоения человеком природы, но с учетом *способности человека к созданию и рациональному использованию средств труда*. Лучше всего это видно из определения труда, предлагаемого основоположником польской праксиологии Тадеушем Котарбиньским, который человеческий труд определяет как «переплетение действий, направленных на преодоление трудностей с целью удовлетворения чьей-либо существенной потребности»⁹.

С экономической точки зрения человеческий труд наиболее часто определяется как сознательная, планомерная человеческая деятельность с целью переработки данного природой для удовлетворения человеческих потребностей. Так, труд определяется «как деятельность, непосредственная или опосредованная с целью обеспечения средств существования»¹⁰, как «инструментальная деятельность, осуществляемая людьми с целью сохранения и продолжения жизни и направленная на планомерное изменение некоторых свойств человеческой среды»¹¹. Наиболее приемлемым представляется определение труда с экономической точки зрения, согласно которой труд представляет собой «сознательное и целенаправленное воздействие людей на имеющиеся или в результате прошлого труда уже преобразованные предметы природы с целью их приспособления к своим потребностям»¹². Это определение указывает на неразрывность труда и человека¹³ и на то, что именно облегчает труд человека по отношению к другим живым существам. И все же то, что составляет суть определения труда, это понимание его как человеческой деятельности, в результате которой человек «присваивает» природу, обеспечивая тем самым удовлетворение своих потребностей.

С философской точки зрения исходным пунктом выступает цель и субъект труда. В определении труда философы исходят из того, что оно должно указать на его *цель* (*Momentum intenticus*) и *субъект* (*subjectus*)¹⁴. При таком подходе подчеркивается, что труд является «осмысленным действием человека над материалом» и что определить труд «означает дойти до человека, который в нем проявляется»¹⁵. Философское понятие труда определяется и следующим образом: «труд — это любая целенаправленная человеческая деятельность, которая опосредованно или непосредственно направлена на создание определенной ценности (материальной или духовной) и как совокупный человеческий труд содержит в себе трудовую деятельность “совокупного работника”»¹⁶.

В юридических науках наблюдается стремление определить труд как правовую категорию. Это стремление находится в непосредственной связи с развитием наемных отношений в сфере труда и их юридическим регулированием. В этом смысле следует понимать и попытки в буржуазном обществе определить человеческий труд

как правовую категорию и тем самым прикрыть классовые отношения, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность человека. Именно в классовом обществе труд имеет ограниченные общественно-экономические рамки, препятствующие человеку осуществить себя в труде и выразить себя как человеческое существо.

Особо неприемлемо определение труда, в которое вносятся *солидаристские* элементы. Но именно сторонники такого понимания труда определяют его как *социальную функцию, осуществляемую при сотрудничестве рабочих и капиталистов*. Так определяли труд теоретики национал-социализма. Они пытались провозгласить труд в условиях капиталистической собственности и автократической фашистской власти священным долгом. Поэтому в их понимании рабочие при исполнении этого долга подчиняются «своему» вождю — фюреру, а интерес рабочих тождествен интересам предприятия, на котором они работают, и интересам нации, к которой они принадлежат¹⁷.

2. Экономические и технологические определения оказались либо недостаточными, либо лишенными научных оснований. Они оставили без внимания или же не уделяли должного внимания тому факту, что труд «сосредоточен на социальной деятельности». Экономические мотивы также не могут рассматриваться в качестве «единственных мотивов к труду»¹⁸. Поэтому возникла необходимость определения труда в социологическом аспекте. И поскольку человеческий труд является основной категорией социологии труда, то понятно, что в его определении отразилась научно-теоретическая обоснованность, предметная определенность и общественная значимость социологии труда.

В буржуазной социологии многие теоретики пытались определить труд с социологической точки зрения, не делая часто различия между философским и социологическим понятиями труда. Так Ф. Аутседа в своей работе «Философия труда» (Вена, 1963) пишет, будто труд является «проблематичным понятием» и, сравнивая его с «иными формами» человеческой активности, он считает, что труд характеризуется тем, что «цель труда не скрыта в себе», поскольку труд-де это деятельность человека, направленная к достижению определенной внешней цели, а его осуществление служит определенным внешним ценностям. Немецкий теоретик Гизе в

своем сочинении «Философия труда» (Галле, 1932) писал, что труд — это «историческое явление», содержание которого составляет «внутреннее духовное переживание». Многие теоретики буржуазной социологии сходным образом пытаются дать социологическое определение труда. Кариш рассмотрел большинство этих теорий в своей книге «К понятию труда» (1962), классифицировал их на три группы и предложил следующее определение: «Труд — это затраты умственной и физической силы, благодаря чему косвенно или непосредственно получают экономические результаты»¹⁹.

Определению труда с социологической точки зрения в буржуазной социологии уделяется довольно значительное внимание. Однако в большинстве случаев оно дается с идеалистической или грубо экономической точек зрения.

3. Социологическое определение труда должно выразить его сущность как общественного явления и указать на специфические связи, существующие между человеком и трудом, трудом и обществом. Для этого следует выявить отношения между человеком и природой, место труда в этих отношениях. Одновременно социологическое определение труда должно указать на место труда во взаимозависимом поведении людей в обществе.

В социологическом определении человеческого труда следует исходить из определенного понимания человека и общества, то есть опираться на научно-методологическую основу. Такой основой служит марксистское понимание человека, общества и человеческого труда. Ибо даже по признанию буржуазных теоретиков Маркс в своих работах лучше других указал на взаимозависимость человека и природы, подчеркнув значение труда для человека и человеческой истории.

Социологическое определение труда должно отразить не только существенные его характеристики, но и стать основой для понимания изменений в содержании и характере труда, а также влияние этих изменений на положение человека в рабочей среде и формирование возможностей, которые эти изменения создают для гуманизации и освобождения труда. Таким образом, поскольку социология труда должна послужить научной основой для гуманизации труда, значительное место в ней должно занять и социологическое определение труда²⁰.

3. Марксистское понимание труда

1. Маркс и Энгельс в своих работах разработали историко-материалистическое понимание человеческого труда как существенного компонента человека, в котором он проявляет себя как родовое существо, создавая условия для своего материального и духовного существования.

Для понимания значения марксистской концепции человеческого труда, для социологического его определения необходимо иметь в виду и следующие три факта. *Во-первых*, понимание человеческого труда Марксом возникло в контексте его стремления дать ответ на вопрос о том, что делает человека человеком и что его связывает с другими людьми в сообществе. *Во-вторых*, Маркс искал ответ на этот вопрос, критически дискутируя с Гегелем, в частности с его пониманием труда²¹, а также с представителями классической английской политэкономии (в первую очередь с Адамом Смитом), которые использовали категорию человеческого труда в экономическом смысле (как форму деятельности с целью заработка). Маркс воспринял из этих учений то, что было рациональным, в первую очередь мысль Гегеля о саморазвитии человека через труд, поставив ее на материалистическую основу. *В-третьих*, анализ человеческого труда Маркс начинает в «Экономическо-философских рукописях 1844 г.», продолжает в «Немецкой идеологии», «Теориях прибавочной стоимости» и в «Капитале». С 1854 по 1866 год Маркс написал все три тома «Капитала», но только в конце 1866 года написал окончательный вариант первого тома «Капитала», в пятой главе которого дает более полный анализ понятия человеческого труда²². Значит, при написании этой главы он имел в виду и свои предыдущие исследования о человеческом труде²³.

Далее, для понимания учения Маркса о человеческом труде необходимо указать еще на три его положения. Прежде всего надо иметь в виду Марксов тезис в «Капитале», что труд (как общее условие обмена веществ между человеком и природой) есть вечное естественное условие человеческой жизни, и поэтому он независим от какой бы то ни было формы этой жизни, а напротив, одинаково общ всем ее естественным формам²⁴. Кроме того, надо иметь в виду положение Маркса о

том, что человек представляет основу своего материального производства, как и любого иного, которое он осуществляет, и поэтому *все обстоятельства, которые влияют на человека как субъекта производства, модифицируют все его функции и виды деятельности как субъекта производства*, а все человеческие отношения и функции, как бы они ни проявлялись, влияют на материальное производство и более или менее определяют его²⁵. Затем для социологического определения труда существенно высказывание Маркса о том, что в производстве (то есть в процессе труда вообще) люди, помимо влияния на природу, влияют и друг на друга. «Они не могут,— пишет Маркс,— производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы произвести, люди вступают в определенные связи и отношения, и только в рамках этих общественных связей и отношений существует их отношение к природе, имеет место производство»²⁶.

2. Маркс понимал труд и в более широком и более узком смысле: как процесс обмена веществ между человеком и природой и как производство орудий труда. Однако и в том и другом случае Маркс всегда считал, что труд носит общественный характер, поскольку он представляет собой активное отношение человека к природе и одновременно взаимодействие участников этого процесса. Исходя из этого понимания труда, Маркс считал, что труд выражает генетическую сущность человека и имеет для него существенное значение. То, что люди представляют собой, писал Маркс, совпадает с их производством, как с тем, что они производят, так и с тем, как производят. Что представляют собой индивидуумы, зависит, следовательно, от материальных условий их производства. Марксово понимание человеческого труда представляет конкретное понимание человеческого труда, которое можно изложить в десяти пунктах.

Первое, по Марксу: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен между собой и природой»²⁷. Однако это не естественный процесс, характерный для животных.

Второе: трудом человек обеспечивает обмен веществ

с природой, так что по отношению к веществам природы он сам противостоит как сила природы (как естественное существо). Таким образом, труд нельзя понимать как абстрактную духовную деятельность (как у Гегеля). Ибо, указывает Маркс, человек осуществляет собственной деятельностью обмен веществ с природой; «для того, чтобы присвоить вещество природы в форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы»²⁸. Но человек производит и потребности, и именно производство новых потребностей Маркс называет первым историческим актом²⁹.

Третье: «Воздействуя на внешнюю природу и изменяя ее, он [человек] в то же время, — говорит Маркс, — изменяет свою собственную природу. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти»³⁰. В процессе труда человек изменялся и как биологическое существо, и как мыслящее, целеполагающее существо, поэтому и говорится, что труд создал человека³¹.

Четвертое: труд есть деятельность, в ходе которой человек осуществляет известную ему цель, и этим он отличается от животных. «Мы не будем рассматривать здесь первых животнообразных инстинктивных форм труда... Мы предполагаем труд в такой форме, в которой он составляет исключительное достояние человека. Паук совершает операции, напоминающие операции ткача, и пчела постройкой своих восковых ячеек посрамляет некоторых людей — архитекторов. Но и самый плохой архитектор от наилучшей пчелы с самого начала отличается тем, что прежде чем строить ячейку из воска, он уже построил ее в своей голове. В конце процесса труда получается результат, который уже в начале этого процесса имелся в представлении человека, то есть идеально»³².

Пятое: чтобы человек трудовой деятельностью осуществил сознательную цель, он в процессе труда должен подчинить свою волю осуществлению этой цели, достижение результата которой уже в начале процесса имелось в его представлении. В этом смысле Маркс подчеркивает, что человек «не только изменяет форму того, что дано природой; в том, что дано природой, он осуществляет вместе с тем и свою сознательную цель, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинять свою волю. И это подчинение не

вить единичный акт». «Кроме напряжений тех органов, которыми выполняется труд, в течение всего времени труда необходима, — говорит Маркс, — целесообразная воля, выражающаяся во внимании, и при том необходима тем более, чем меньше труд увлекает рабочего своим содержанием и способом исполнения, следовательно, чем меньше рабочий наслаждается трудом, как игрой физических и интеллектуальных сил»³³.

Шестое: трудовая деятельность, «практическое создание предметного мира, переработка неорганической природы есть самоутверждение человека как сознательного родового существа, то есть такого существа, которое относится к роду как к своей собственной сущности или к самому себе как родовому существу»³⁴. Значит, по Марксу, человек относится к трудовой деятельности как к своей собственной сущности.

Седьмое: именно потому, что человек трудовой деятельностью осуществляет сознательную цель, самоутверждая себя как сознательное родовое существо, он работает, производит. В отличие от животных, которые производят, как указывал Маркс, под давлением непосредственных физических потребностей и односторонне, человек производит «даже будучи свободен от физической потребности, и в истинном смысле только тогда, и когда свободен от нее...»³⁵

Восьмое: поскольку человек производит не под принуждением непосредственной физической потребности, он в состоянии своей трудовой деятельностью не только воспроизводить всю природу, но может противопоставить ее своему продукту. На самом деле, раз продукт непосредственно не принадлежит его физическому телу (как у животных), он может противостоять своему продукту³⁶. Это противостояние человека продукту своего труда, как и отчуждение и противостояние продукта труда человеку — его творцу, имеет свою историческую обусловленность, но его основа вытекает из места человека в процессе труда и отчуждения его от его деятельности³⁷.

Девятое: в этой черте трудовой деятельности человека заложена и возможность того, что человек умеет производить по собственной мере, только по мере и потребности вида, к которому принадлежит как животное. Человек именно поэтому может производить по меркам любого вида и всюду он умеет прилагать к предмету свою соответствующую мерку; в силу этого человек формирует

материю и по законам красоты.

Десятое: на основе всех этих характеристик человеческой трудовой деятельности Маркс делает вывод, что производство представляет деятельную генетическую сущность человека. На основе деятельного, активного отношения к природе природа представит человеку как его результат и его действительность. Еще в «Экономическо-философских рукописях» Маркс писал: «Практическое созидание *предметного мира, переработка неорганической природы* есть самоутверждение человека как сознательного родового существа, то есть такого существа, которое относится к роду как к своей собственной сущности или к самому себе как к родовому существу... Поэтому именно в переработке предметного мира человек впервые действительно утверждает себя как *родовое существо*. Это производство есть его деятельная родовая жизнь. Благодаря этому производству природа оказывается его (человека) производением и его действительностью. Предмет труда есть поэтому *опредмечивание родовой жизни человека*: человек удваивает себя уже не только интеллектуально, как это имеет место в сознании, но и реально, деятельно, и созерцает самого себя в созданном им мире»³⁸.

Если попытаться на основе вышеизложенного понимания Марксом человеческого труда дать единое синтетическое определение, то оно могло бы выглядеть следующим образом: человеческий труд Маркс понимает как деятельность, с помощью которой человек обеспечивает обмен веществ с природой, выступает по отношению к природе как естественная сила и вступает в отношения с другими людьми, развивает дремлющие в нем силы, придает предметам природы облик, удовлетворяющий некоторые его потребности, осуществляет этой деятельностью целенаправленное не под влиянием непосредственной физической потребности, и поэтому он может противопоставить себя не только продукту своей деятельности, но и производить по законам красоты³⁹.

3. В произведениях Энгельса мы также находим существенные положения о человеческом труде, которые нельзя обойти при социологическом подходе к его определению. Ограничимся наиболее значимыми высказываниями Энгельса, непосредственно связанными с социологическим определением человеческого труда. Попытаемся изложить их в следующих трех пунктах.

Первое: Энгельс четко и ясно указал на роль труда в возникновении человека и человеческого общества, на его значение для существования человека. «Труд,— пишет Энгельс,— источник всякого богатства, утверждают политэкономы. Он действительно является таковым наряду с природой, доставляющей ему материал, который он превращает в богатство. Но он еще и нечто бесконечно большее, чем это. Он — первое основное условие всей человеческой жизни и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека»⁴⁰. Это положение Энгельса имеет большое значение для понимания отношения, существующего между человеком и его трудом.

Второе: трудовую деятельность человек осуществляет средствами производства, которые также есть продукт человеческой деятельности. В этой связи Энгельс говорил: «Во всяком обществе со стихийно сложившимся развитием производства... не производители господствуют над средствами производства, а средства производства господствуют над производителями. В таком обществе каждый новый рычаг производства необходимо превращается в новое средство порабощения производителей средствами производства»⁴¹. Это положение Энгельса, помимо всего прочего, представляет основу для выработки марксистского подхода к осуществлению гуманных условий труда в трудовой среде.

Третье: понимая процесс труда как взаимозависимое поведение участников трудового процесса с целью осуществления определенных целей, Энгельс особо отмечал, что сознательная организованность процесса труда отличает человека от животного царства: «Лишь сознательная организация общественного производства с планомерным производством и планомерным распределением может поднять людей над прочими животными в общественном отношении точно так же, как их в специфически биологическом отношении подняло производство вообще. Историческое развитие делает такую организацию с каждым днем все более необходимой и с каждым днем все более возможной. От нее начнет свое летосчисление новая историческая эпоха, в которой сами люди, а вместе с ними все отрасли их деятельности, и в частности естествознание, сделают такие успехи, что это совершенно затмит все сделанное до сих пор»⁴².

4. Наряду с рассмотрением положений Маркса и Эн-

гельса о человеческом труде, имеющих принципиальное значение, будет кстати остановиться на взглядах на труд первого социалиста на Балканах — *Светозара Марковича*⁴³. Маркович в своем произведении «Основы народной экономики» (которое, как он сам отмечал, написал под влиянием Чернышевского, но где в ряде мест, прежде всего относящихся к труду, ощущается влияние Маркса), рассматривая производство, подчеркивает, что оно состоит из двух частей: труда и предметов (предметы для обработки, данные природой). Труд он делит на физический и умственный, или точнее — мышечный (мускульный) и нервный. «По отношению к самому человеку труд является, — говорит Маркович, — органической деятельностью, функцией его мышц и его нервов, наподобие того, например, как пищеварительная деятельность желудка. Как естественная деятельность человеческих органов труд доставляет человеку удовлетворение или наслаждение, точно так же, как работа какого бы то ни было другого органа. По отношению к внешней природе труд есть человеческая деятельность, благодаря которой природные предметы приобретают такой облик и положение, каковые необходимы для организма человека»⁴⁴. В этой же книге Маркович говорит: «Существование человека и его развитие основываются только на его труде: физическом и духовном. Труд — это долг каждого человека, который хочет жить и пользоваться общественными благами, и это дает ему право на услуги других людей и всего общества»⁴⁵.

Разделение труда на физический и умственный Маркович считает относительным, подчеркивая, что во «всяком, даже самом грубом физическом труде это разделение не столь важно, как разделение на производительный и непроизводительный, полезный и бесполезный труд»⁴⁶. Анализируя работы Марковича о человеческом труде, можно выделить три основных положения. *Первое*: труд выступает как деятельность, благодаря которой человек занимает определенное положение, вступает в определенные отношения с внешней природой, перерабатывая ее таким образом, что может удовлетворять потребности своего организма. Тем самым он обеспечивает свое существование. *Второе*: трудовая деятельность человека по отношению к самому человеку выступает как функция его мышц, как его органическая деятельность и как таковая приносит человеку удовлетворение. Маркович

считает, что труд не может быть неприятным, ибо он есть «органическая деятельность человека». *Третье*: человеческий труд выступает как физический (функция мышц) и как нервный (функция нервов). Но, как мы уже отмечали, разделение на физический и умственный труд Маркович считал относительным⁴⁷.

Взгляды Марковича на труд как духовную и физическую деятельность, в процессе которой человек, перерабатывая природу, обеспечивает свое существование способом, который не противоречит его природе, весьма близки Марксову пониманию человеческого труда, изложенному в «Капитале». И взгляды Марковича представляют определенную предпосылку для определения социологического понятия труда. Вычленение технико-технологических и общественных детерминант непривлекательности труда также представляет значительный вклад в создание подлинно научной теории труда.

5. Понимание труда, развитое в первую очередь в трудах Маркса и Энгельса, представляет теоретическую основу для философского и социологического определения человеческого труда. *Философское* определение труда должно синтезировать результаты исследования человеческого труда во всех науках, которые изучают труд со своих позиций, то есть под углом зрения своего предмета исследования. *Социологическое* определение должно отрицать специфические связи, существующие между трудом и всеми остальными общественными явлениями (которые в своей совокупности образуют общество).

Изучение человеческого труда не является монополией какой-либо одной науки. Однако существует необходимость определения человеческого труда с философской и социологической точек зрения. Такое определение человеческого труда, в основу которого положено Марксово понимание труда, служит гарантией подлинно научного понимания в отличие от вульгарно-экономической или абстрактно-гуманистической его интерпретации. Тем самым создаются предпосылки для дальнейшего развития марксистского понимания труда на аутентичной основе, а также предпосылки для творческого развития теории социализма, теории освобождения труда и человека в новых общественных отношениях, возникающих и развивающихся в социалистическом обществе.

4. Социологическое понятие труда

1. Самыми общими характеристиками человеческой трудовой деятельности являются следующие: а) человеческий труд представляет собой сознательную и целенаправленную деятельность; б) это комплексная деятельность, которая разворачивается в рамках определенных общественных групп; в) это деятельность, в процессе которой создаются определенные материальные и духовные ценности, имеющие общественное значение. Эти характеристики человеческого труда обеспечивают возможность включить в социологическое определение человеческого труда всякую целенаправленную активность людей, в которой человек осуществляет себя как творческое существо, а не только его деятельность в процессе материального производства. При формулировании социологического понятия труда надо исходить из того, что *творчество есть существенное свойство человека* и что оно означает способность человека творить нечто, чего прежде не существовало. Однако творчество «не есть только созидание в этом смысле. Оно представляет собой субъективный акт сознательного субъекта, который вносит в мир нечто новое, опредмечивает себя и выражает своим творчеством»⁴⁸.

Исходя из марксистского понимания труда и учитывая вышеизложенные точки зрения, с социологической точки зрения труд можно определить следующим образом: *труд это сознательная, универсальная и организованная человеческая деятельность, содержание и характер которой определяются степенью развития средств труда и особенностями общественных отношений, в рамках которых она осуществляется, человек самоутверждается в ней как генетическое существо, создавая материальные и духовные ценности, служащие удовлетворению его сущностных потребностей.*

Это определение человеческого труда с социологической точки зрения характеризует труд как весьма сложное общественное явление, которое есть не только обмен веществ человека с природой, но одновременно и *деятельность, в которой человек осуществляет себя как существо sui generis.* Это и деятельность, в которой человек осуществляет условия своего существования, вызывая изменения не только в природе, но и в самом себе в отношениях, в которые вступает с остальными людьми.

Природа труда как весьма сложного общественного явления проявляется многообразно. Прежде всего, осуществляя трудовую деятельность, человек вступает в межличностные отношения с другими участниками трудового процесса (по отношению к которым он может отчуждаться или приближаться как свободное человеческое существо); далее он проявляет свое отношение к труду как к конкретному виду своей активности, ощущая ее или как принуждение, не приносящее ему удовлетворения, или же как деятельность, в которой он утверждает себя как человеческое существо и которая потому приносит ему удовлетворение. Но труд, понятый как общественное отношение, выражает сущность того общества, в котором осуществляется, что означает, что он имеет классовый характер в классовом обществе.

Трудовая деятельность в основе своей есть взаимосвязанное поведение индивидов, и поэтому для ее осуществления *нужна организация*. Организация труда создается в конкретных условиях определенных форм общественной жизни и несет на себе печать данного общества. Общественная природа труда проявляется и *в отношении между человеческим трудом и всеми другими видами человеческой активности*.

2. Общественный характер труда проявляется по-разному. *Труд общественно обусловлен*. «Каждый человек находит в конкретном обществе уже готовые виды и формы труда, готовые средства и прежде всего орудия труда»⁴⁹. Или, как указывал Маркс, люди не свободны в выборе производительных сил, они — продукт предшествующей деятельности, результат «практической энергии людей, но сама эта энергия определена теми условиями, в которых люди находятся, производительными силами, уже приобретенными раньше, общественной формой, существовавшей до них, которую создали не эти люди, а предыдущее поколение»⁵⁰. Общественный характер труда проявляется и в том, что люди в процессе труда вступают в определенные *межличностные связи и отношения*⁵¹. Иными словами, человеческий труд есть стихийное, сознательное и волевое единение многих видов труда в общий, единый труд. Поэтому трудно «обнаружить труд индивида, который не был бы так или иначе, хотя бы стихийно связан с другими видами труда в единый трудовой процесс»⁵².

Человеческий труд как *целенаправленная деятельность* отличается от нецеленаправленной деятельности. Все же не всякую целенаправленную деятельность человека можно назвать трудом. Нельзя считать, например, что человек трудится, когда целенаправленно удовлетворяет свои потребности в еде и питье, то есть когда он осуществляет биологические функции. Поэтому надо уточнить, какую целенаправленную деятельность можно считать трудом. Радомир Лукич считает, что в этом вопросе надо исходить из связи труда с производством. Труд в данном случае понимается только как целенаправленная деятельность, изменяющая природу, то есть как деятельность в материальном производстве. Однако не всякая деятельность в материальном производстве является трудом в узком, или подлинном, смысле слова. В узком смысле труд представляет только целенаправленную деятельность в экономически оправданном производстве. Экономически оправданное производство носит определенный характер принуждения, и труд здесь в определенном смысле является необходимой, то есть принудительной, деятельностью, которую человек осуществляет, чтобы обеспечить свое существование. Этой своей связью с материальным производством труд четко отличается от досуга, развлечения, игры и т. д. «Это значит,— пишет Лукич,— что по содержанию одна и та же деятельность может быть трудом или развлечением, в зависимости от того, является ли она средством существования или нет. Так, например, обработка сада может считаться трудом, если эту работу выполняет крестьянин с целью получения средств для жизни, а может быть развлечением, когда это делает служащий ради забавы; танец является забавой для обычных рабочих и трудом для профессионального танцора»⁵³.

Труд как целенаправленную деятельность не следует связывать с одним лишь материальным производством. Всякая *целенаправленная* деятельность человека, имеющая целью удовлетворение его материального существования и непосредственно или косвенно вносящая вклад в материальное производство, может считаться трудом, то есть формой деятельности, в которой он утверждает себя как человеческое существо.

По поводу принудительности труда существуют различные взгляды. Р. Лукич считает, что труд является принудительной деятельностью, поскольку требует боль-

ство напряжения, чем тогда, когда человек делает что-то ради собственного удовольствия. «Это напряжение — главная черта труда, способствующая развитию человека, то есть умножению его физических и духовных способностей,— говорит Р. Лукич,— поскольку эти способности повышаются только при напряжении. И именно эта необходимость напряжения и делает труд основным фактором человека,— если человек перестанет работать, исчезнет главная причина его напряжения и тем самым он подвергается опасности деградации. Поэтому параллельно с сокращением напряженности труда в производстве надо стремиться к поиску иных форм деятельности, требующих напряжения. Недостаток этих форм (например, развлечений) в этом смысле заключается в том, что они не вызывают достаточно сильного напряжения, следовательно, не могут заменить труд»⁵⁴.

О принудительности труда еще в середине прошлого столетия интересные наблюдения высказал С. Маркович. Труд, по Марковичу, это необходимое свойство человека, и поэтому он не должен превращаться в тяжесть для него⁵⁵. Однако вопреки такой сущности труда «политэкономическая наука,— говорит Маркович,— начиная от Адама Смита до наших дней утверждает, что труд вызывает в человеке неприятное чувство, и наоборот — человеку приятно ничегонеделанье»⁵⁶. С. Маркович отрицает мысль о неприятности труда, имея в виду при этом понимание труда Марксом, согласно которому неприятные чувства у человека вызывает не само действие в процессе труда, а случайные внешние обстоятельства, которые обычно связаны с трудом в современном обществе, и что эти последние могут быть устранены по мере развития и совершенствования общественного строя.

3. Социологическое определение труда, исходящее из того, что труд является посредником между человеком и природой, отражает и специфические свойства человеческого труда как общественного явления. Конечно, трудом человек обеспечивает свое существование. Но труд одновременно представляет собой и многое другое. Он есть и специфическая форма самореализации человека, и форма его активного самоосуществления. Как форма самоосуществления человека труд «выходит за рамки необходимости и означает меру достигнутой свободы. Таким образом, труд скрывает в себе не только тайну способа развития человеческой цивилизации, но и тайну

границ, до которых она развилась»⁵⁷.

Социологическое определение человеческого труда выражает и происшедшие изменения в трудовой деятельности. Эти изменения предполагают преодоление различий между физическим и умственным трудом в процессе материального производства, то есть интеллектуализации производительного труда. Эти же изменения делают более наглядной связь между производительным и непроизводительным трудом.

II. ПРОЦЕСС ТРУДА И ЕГО ФАКТОРЫ

1. Целесообразность труда

1. Исполнение трудовой деятельности представляет собой конкретную активность. Но формы участия людей в трудовой деятельности, как бы они ни отличались друг от друга, имеют общие черты, которые можно определить как *затраты энергии человеком* (мышц, мозга и т. п.) и *осуществление определенных изменений*, то есть создание чего-то нового, не существовавшего ранее. Точно так же во всякой форме осуществления трудовой деятельности, кроме затрат человеческой энергии, в физиологическом смысле слова постоянно проявляется и целенаправленная воля человека.

В процессе труда взаимодействуют многочисленные элементы. В качестве простых моментов в трудовом процессе Маркс назвал: *целенаправленную деятельность* человека, то есть сам труд; *предмет труда* — на который человек воздействует трудом, и средства труда, которыми человек воздействует на предметы труда. Какой из этих факторов имеет в трудовом процессе большее значение, зависит как от степени развития производительных сил⁵⁸, так и от целей (изменений), которые мы хотим осуществить трудовой деятельностью. Однако целесообразная деятельность человека остается центральным моментом в процессе труда. Процесс труда представляет собой организованный процесс, в котором различные виды активности протекают непрерывно⁵⁹.

2. Труд как *целесообразная деятельность* человека — такая деятельность, через которую человек проявляет себя как творческое существо и выступает как основной фактор процесса труда. Однако чтобы человек мог стать основным носителем трудового процесса, он должен

иметь определенный трудовой опыт и трудовые навыки. *Трудовая деятельность человека проявляется как единство психического и физического.* С понятием «деятельность» неразрывно связаны абстрактные понятия «цель», «план», «интерес» и т. д., как и их внешнее проявление в трудовых операциях.

В основе трудовой деятельности человека лежат физиологические и биохимические процессы, протекающие в его организме, прежде всего в коре больших полушарий мозга. Любая попытка игнорирования характерного для человеческой трудовой деятельности единства физического и психического приводит неизбежно к упрощению, вульгарно-биологическому пониманию или идеалистическому (субъективно-психологическому) объяснению.

Цель, которую человек стремится осуществить в процессе труда, можно определить как имеющийся в сознании очищенный результат человеческой деятельности. В этом смысле можно сказать, что *цель возникает в сознании человека как отражение его материальных и общественных потребностей и трудового опыта.* В процессе трудовой деятельности человек познает окружающую его действительность и меняет ее в соответствии с заранее поставленной целью. Цель, существующая в сознании человека, в процессе труда осуществляется в конкретных действиях человека. *Действие выражает активность при осуществлении сознательной цели, активность может быть разложена на более простые элементы.* Эти элементы активности называются в производственной практике операцией⁶⁰.

3. Целесообразная деятельность человека в процессе труда всегда осуществляется в конкретных действиях человека. Личность человека формируется и проявляется в его деятельности, в первую очередь в его трудовой активности, и при этом личность есть не только выражение психологического, но она выступает и как социальное явление. Личность — это конкретный человек, возникший в определенных общественных условиях. Личность, в том числе личность участника трудового процесса, определяется его социальными, биологическими, природными свойствами — типологическими особенностями высшей нервной деятельности и его индивидуально-психологическими чертами, которые входят в его характер.

Для правильного понимания деятельности человека

в процессе труда большое значение имеет вычленение детерминант его личности, поскольку они влияют вместе или отдельно на его трудовую активность. В социологической литературе последних лет все чаще обращается внимание на необходимость такого подхода к пониманию трудовой активности⁶¹.

Вычленение биопсихологических и социальных компонентов в личности работника и выявление их влияния на его активность в трудовом процессе имеет большое значение для правильного понимания его места в технико-технологических и общественно-экономических отношениях.

«В процессе труда люди организуются в коллективы, в определенном смысле распределяют и объединяют работу, создают и применяют практические знания, методы и действия организаций по совместной деятельности — планированию, технологической взаимоувязке... обмениваются и сообща используют опыт и научные знания, изобретают производственные методы и т. п. Эти общественные производительные силы труда являются не простой суммой индивидуальных сил, а производением сил, обретающих новое качество, их носитель — совокупный рабочий в конкретном общественном целом... Определенный способ производства, или степень промышленного развития... всегда зависит от определенного способа совместной деятельности, который сам является производительной силой. Индивидуальные и общественные производительные силы труда находятся в определенной связи, отношении, то есть структуре, от которой зависит совокупная производительная сила общественного труда»⁶². Именно поэтому социология труда, исследуя человеческий труд с наличной технико-технологической основой, должна исследовать, насколько и как совместный труд увеличивает производительность труда, показать, какими путями в совместном труде достигается увеличение его производительности.

2. Средства труда

1. Средства труда — один из основных элементов процесса труда. Средства труда являются продуктом целесообразной человеческой деятельности. Они представляют собой материализованный опыт и знания, полученные человеком в своей деятельности с тем, чтобы позже он мог использовать их для осуществления новых целей. «Сред-

ство труда есть вещь или комплекс вещей,— говорит Маркс в «Капитале»,— которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат для него в качестве проводника его воздействий на этот предмет. Он пользуется механическими, физическими, химическими свойствами вещей для того, чтобы в соответствии со своей целью применить их как орудия воздействия на другие вещи. Предмет, которым человек овладевает непосредственно,— мы не говорим о собирании готовых жизненных средств, например, плодов, когда средствами труда служат только органы тела рабочего,— есть не предмет труда, а средство труда. Так данное самой природой становится органом его деятельности, органом, который он присоединяет к органам своего тела, удлинняя таким образом, вопреки библии, естественные размеры последнего... Употребление и создание средств труда, хотя и свойственны в зародышевой форме некоторым видам животных, составляют специфически характерную черту человеческого процесса труда, и потому Франклин определяет человека как “toolmaking animal”, животное, делающее орудия»⁶³.

Средства труда понимают в узком и более широком смысле. В узком смысле средства труда охватывают механические средства и «сосудистую систему производства». Механические средства суть инструменты, машины, которыми непосредственно или косвенно воздействуют на предмет труда. Механические средства (или орудия труда) играют решающую роль в процессе труда, и предшествующая история развития человеческого общества — это история развития и совершенствования этих средств. В широком смысле средства труда охватывают все материальные факторы, не входящие непосредственно в процесс труда, но делающие возможным его развертывание. В этом смысле средствами труда считается земля (как общая предпосылка всякого производства), здания, в которых осуществляется процесс труда, пути сообщения, транспортные средства и пр.⁶⁴

В начале человеческой истории средства труда, прежде всего механические, были неразвиты. Человек брал их из природы, например, камень, палку, отломленный сук и пр. Позже человек стал создавать все более сложные средства труда, которые давали возможность более успешно воздействовать на природу при снижении физического напряжения в процессе труда. История развития

средств труда есть история постепенной эмансипации технологического процесса от биологически ограниченных возможностей человека. В этом смысле наука и техника выступают как средства, с помощью которых человек увеличивает производительные возможности своих рук и своей головы... В технике и научном познании человек реализует результаты своего интеллектуального развития и передает их в наследство будущим поколениям, чтобы они развивали их дальше⁶⁵.

2. Анализируя развитие человеческого общества, Маркс показал, что все *наиболее значительные изменения в системе человеческих отношений в конечном счете, были обусловлены изменениями в способе производства, то есть степенью развития производительных сил, и прежде всего степенью развития средств труда.* «Такую важность, какую строение останков костей имеет для изучения организации исчезнувших животных видов, останки средств труда имеют для изучения исчезнувших общественно-экономических формаций,— пишет Маркс.— Экономические эпохи различаются не тем, что производится, а тем, как производится, какими средствами труда. Средства труда не только мерило развития человеческой рабочей силы, но и показатель тех общественных отношений, при которых совершается труд. В числе самих средств труда механические средства труда, совокупность которых можно назвать костной и мускульной системой производства, составляют характерные отличительные признаки определенной эпохи общественного производства гораздо больше, чем такие средства труда, которые служат только для хранения предметов труда и совокупность которых, в общем, можно назвать сосудистой системой производства, как, например, трубы, бочки, корзины, сосуды и т. д. Лишь в химическом производстве они играют важную роль»⁶⁶.

В истории человеческого общества люди — непосредственные участники процесса труда — никогда в технико-технологическом смысле не были отделены от средств труда. Однако социально-экономически они были отделены от средств труда во всех классовых обществах. В действительности, развитие средств труда определяло и определяет в конечном счете характер отношений, в которые люди вступали и вступают в процессе труда, идет ли речь о технико-технологических или общественно-экономических отношениях.

НТР вызывает значительные изменения в развитии средств труда. Эти изменения создают предпосылки для совершенно нового положения человека как в технико-технологических, так и социально-экономических отношениях в процессе труда⁶⁷. Автоматические устройства развиваются как средства внутреннего самодвижения в развитых механических системах. Человек «приставлен к непосредственному производственному процессу», а «традиционное использование человека как простой неквалифицированной рабочей силы неизбежно постепенно становится тормозом производительных сил и безответственным разбазариванием человеческих способностей»⁶⁸.

3. Предмет труда

1. Предмет труда — это естественная материя, на которую человек воздействует средствами труда, стремясь в соответствии с первоначальным замыслом придать ей соответствующую форму, которая могла бы удовлетворить определенную его потребность. Между тем люди воздействуют не только на естественную материю средствами труда, они все более воздействуют средствами труда на продукты своего труда, на наличные продукты, ставшие конечным результатом предшествующего процесса труда. Предметы, являющиеся результатом предыдущего процесса труда и используемые в последующем процессе труда как предметы труда, называют *сырьем*.

Средства труда и предметы труда — эти объективные факторы производства — называются *средствами производства*. В процессе развития человеческого общества они постоянно совершенствовались, однако не в равной мере. Развитие средств производства осуществлялось в основном путем совершенствования средств труда.

Только в новейшей истории, в современном обществе, с началом НТР наблюдается более заметное развитие предметов труда, проявляющееся в химизации.

2. Человек как производитель, располагающий определенным производственным опытом и трудовыми навыками; средства труда, которыми человек воздействует на природу с целью ее приспособления; и предметы труда, которыми может быть природа в самом широком смысле слова, или сырье, — все эти факторы производства являются составными и существенными элементами вся-

кого процесса производства. Но на различных ступенях общественного развития они в различной мере представлены в производственном процессе и различаются по уровню своего развития.

Прежде всего расширяется и совершенствуется производственный опыт людей как производителей. Это совершенствование происходит путем передачи опыта одного поколения другому за счет совершенствования средств труда, расширяющих трудовой опыт производителей и требующих от них определенных трудовых навыков. Средства труда совершенствуются либо в результате их технологического применения, либо в результате роста общего уровня познания и опыта людей как производителей. Предметы труда также меняются. А именно прогресс химии и технологии предоставляет возможность человеку за счет переработки данного природой освободить общество от количественной ограниченности ассортимента материала, существующего в природе в готовом виде⁶⁹.

Трудовая активность человека, соединяющая средства и предметы труда, имеет технико-организационный и социально-экономический аспекты. В технико-организационном аспекте она определяется характером и степенью развития средств производства и обусловленных ими форм организации. В социально-экономическом аспекте она определяется объективными формами связей между человеком и его трудом и характером труда в глобальном обществе, в котором осуществляется конкретный процесс труда.

III. СОДЕРЖАНИЕ И ХАРАКТЕР ТРУДА

1. Содержание труда

1. Рассматривая человеческий труд с разных сторон, различные науки — философия, социология, психология труда, экология и другие науки — используют богатейший понятийный и терминологический аппарат. При этом очень часто и широко используются понятия «содержание труда» и «характер труда». Однако несмотря на частое и широкое использование этих понятий, до сих пор нет единства в их понимании. Эта неопределенность позволяет интерпретировать их по-разному, и вследствие этого результаты эмпирических исследований человеческого

труда как общественного феномена (особенно в социологии труда) не могут всегда в полной мере быть использованы для более значительных теоретических обобщений и выводов⁷⁰.

Более четкое определение этих понятий дает возможность заложить прочную методологическую основу для научного исследования изменений, которым подвержена человеческая трудовая деятельность в современном обществе под влиянием НТР.

К пониманию содержания труда существует множество подходов. Согласно одному из них содержание труда определяется в соответствии с конкретными изменениями трудовых функций участников трудового процесса, уровнем необходимой квалификации и разделением труда между работниками⁷¹. Другой подход содержание труда определяет как совокупность элементов, действительных связей и отношений, делающих деятельность человека целесообразной. Поскольку человеческий труд есть не только воздействие средствами труда на предметы труда, но и процесс, в котором люди согласовывают свое поведение и устанавливают различные межличностные отношения, то содержание труда имеет как технико-организационные, так и социально-экономические детерминанты. «Конкретный труд как целесообразная затрата физических и умственных сил трудящегося, протекающая в определенных производственных условиях ради получения определенного результата, характеризуется некоторыми технико-организационными факторами. Этот же труд как часть совокупности труда общества характеризуется соответствующими социально-экономическими факторами. Поэтому содержание труда — это есть определенным образом организованная совокупность технико-организационных функций, образующих целесообразную деятельность человека, и социально-экономических отношений, складывающихся в процессе этой деятельности»⁷². Поэтому в содержании труда надо различать два компонента: технико-организационное содержание труда и социально-экономическое содержание труда.

2. Техничко-организационное содержание труда выявляется в качественной и количественной определенности трудовых функций, обусловленных уровнем развития техники, предметом труда, организацией производства и мастерством работника. Определенное таким образом технико-организационное содержание труда выражает:

состав и отличительные особенности трудовых функций, predeterminedенные уровнем развития средств труда, предметов труда и функциями участников трудового процесса, уровнем квалификации, интеллектуальными и другими их способностями; меру превращения науки в непосредственную производительную силу (что выражается в достижении уровня механизации и автоматизации труда и местом рабочего в производственном процессе); уровень организации труда, что обеспечивает развитие творческой активности в трудовом процессе; соотношение затрат умственной и физической энергии; наличие в деятельности элементов творчества.

Социально-экономическое содержание труда выражается в отношениях между трудом индивида и трудом всего общества и отражает характерные черты общественных отношений, внутри которых осуществляется трудовой процесс. При этом обычно исходят из того, что общественный характер труда, с точки зрения его проявления в социально-экономическом содержании труда, должен рассматриваться в следующих трех аспектах. В аспекте общесоциологического универсального отношения труда и общества (где труд является атрибутом человечества, ибо он возник в обществе, создал общество и мыслим только в обществе). В аспекте изменяющихся отношений между трудом общества и трудом индивида при переходе от одной общественно-экономической формации к другой. В аспекте социальных различий внутри каждой социальной группы, в своей основе обусловленных технико-организационным содержанием труда⁷³.

Различие между технико-организационным и социальным компонентами в содержании труда не абсолютно, а относительно. Техничко-организационный компонент содержания труда не может быть оторван от социально-экономического, ибо их единство является следствием единства человеческой целесообразной деятельности в процессе труда. Однако буржуазные социологи при рассмотрении изменений в содержании труда ограничиваются в основном технико-организационным компонентом, игнорируя в большей или меньшей степени социально-экономический компонент в содержании человеческого труда.

3. Содержание труда, в соответствии с изложенными точками зрения, есть не только совокупность технико-организационных функций людей в процессе труда, но

и социально-экономические условия, в которых протекает трудовая деятельность. Определенное таким образом содержание труда дает возможность более четко разграничить содержание труда и характер труда. Разграничение это необходимо, если мы хотим при исследовании человеческого труда обратить должное внимание на *человеческий фактор* и преодолеть техницистский подход⁷⁴.

В определении содержания человеческого труда надо исходить из положения Маркса о том, что человек в трудовом процессе, понятом как целесообразная деятельность, выполняет определенные трудовые функции, выступая как естественная сила, упорядочивая свою активность, тем самым осуществляет осознанную цель, производит изменения в окружающей среде, развивая потенции, заложенные в его собственной природе. Исходя из Марксова понимания социологического определения труда, можно сказать, что *содержание труда охватывает конкретные операции, выполняемые человеком при осуществлении трудовых функций в конкретном процессе труда, в течение которого он напрягает и затрачивает свою физическую и интеллектуальную силу*. В той мере, в какой выполнение этих операций представляет процесс, в котором проявляется и целенаправленная воля человека, и достижение осознанной цели, и при этом участник трудового процесса развивает дремлющие в нем силы, в той мере содержание труда в конкретном процессе труда будет приближаться к пониманию его как генетической сущности человека, то есть к тому, как его понимали классики марксизма.

Понимаемое таким образом содержание труда определяется прежде всего уровнем развития средств производства (средств труда и предмета труда). Ибо средства труда и природа предметов труда определяют положение и роль человека в процессе труда с точки зрения того, насколько человек в выполнении трудовой деятельности будет ангажирован физически и интеллектуально. Однако будет ли и в какой мере содержание конкретной активности, содержание труда согласовываться с трудовой сущностью человека, зависит не только от уровня развития средств труда, но и от социально-экономических отношений, в первую очередь отношений собственности, в которых человек осуществляет трудовую деятельность.

2. Характер труда

1. Существуют также различные точки зрения на понимание характера человеческого труда. Так, мы нередко сталкиваемся с точкой зрения, согласно которой под характером труда понимаются общественные условия труда в данных производственных отношениях⁷⁵. Однако более широко характер труда определяется следующим образом: он представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как эта последняя проявляется — непосредственно или при помощи опосредствующих связей.

В качестве основных отношений и связей, выражающих характер труда, наиболее часто называют: отношение трудящегося к средствам производства (в этом проявляется социальная сущность труда); связь между трудом индивида и трудом общества в политэкономическом аспекте (в этом проявляется общественная природа труда); связь между человеком и обществом в широком общесоциологическом аспекте (включая и проблему отчуждения труда применительно к различным общественно-экономическим формациям); связь между уровнем развития производительных сил и степенью социального уравнивания труда; связь между целью, во имя которой осуществляется труд индивида, и целью производства в обществе⁷⁶.

2. При более точном определении характера труда надо исходить из понимания труда Марксом, тех черт в этом понимании, которые говорят о труде как форме осуществления и проявления родовой сущности человека, и из социологического определения труда, основанного на этом понимании. Это те моменты, в которых подчеркивается, что труд имеет также значение для человека, потому что он относится к труду, как к собственной сущности, и трудовую деятельность осуществляет, будучи свободен от физического принуждения (и по-настоящему производит, лишь когда свободен от него), поэтому он может противопоставить себя не только результату своего труда, но может осуществлять его по законам красоты. Исходя из этих элементов человеческого труда как целесообразной деятельности, в которой проявляется творчество как существенный компонент человека, подчеркнем: характер человеческого труда выражает отношение человека к своей трудовой деятельности, то есть

ощущает или нет он ее как собственную деятельность, которую выполняет, будучи свободен от всякого принуждения, развивая в ней свои творческие способности. Характер человеческого труда в основе обусловлен двумя компонентами: во-первых, содержанием труда, то есть содержанием выполняемых человеком в процессе труда операций, при этом, имеется в виду, как много напрягается он и как много тратит физических или умственных усилий (что в свою очередь определяется уровнем развития средств производства). Ибо если при выполнении трудовых операций человек преимущественно напрягает и затрачивает свою физическую силу, то едва ли он сможет свою трудовую активность ощущать как деятельность, в которой он осуществляет себя как мыслящее существо. Во-вторых, характер труда обусловлен общественными отношениями, в которых осуществляется процесс труда. Эти отношения определены природой отношений к средствам производства, то есть формой собственности. Только тогда, когда участники трудового процесса не отделены социально-экономически от средств производства, создаются условия, когда они сами определяют свою трудовую деятельность и относятся к ней как к «собственной деятельности», в процессе которой осуществляют «осознанную цель».

В общественных условиях, в которых участники трудового процесса социально-экономически отделены от средств производства, они не могут свою деятельность ощущать как собственную, поскольку ее организуют и контролируют собственники средств производства или их представители. В таких условиях деятельность участников трудового процесса выступает как нечто навязанное извне, а не как их собственная. В этих условиях развивается и технология, которая способствует сохранению такого содержания труда, в котором ограничивается проявление человека как свободного и творческого существа. Так, например, капитализм не создает классово-нейтральной технологии. Подлинный смысл технологии, которую он создает, «состоит даже не в развитии производства; он состоит прежде всего в подчинении производителя и господстве над ним»⁷⁷.

3. Обусловленность характера труда его содержанием и социально-экономическими отношениями, в которых он осуществляется, свидетельствует о том, что для изменения характера труда необходимы изменения не только

социально-экономических отношений, в первую очередь отношений собственности, но и изменения в содержании труда, которые невозможны без изменения средств труда, обеспечивающего такое содержание труда, которое не противоречило бы проявлению человека как творческого и свободного существа.

Буржуазное понимание труда не считается с содержанием и характером труда как особыми его чертами, поэтому изменения в содержании труда (часто сопровождаемые ростом его производительности) понимаются как изменения в его характере без изменений в классово-собственнических отношениях⁷⁸.

Социалистическое общество, строительство которого началось с ликвидации монополии частной собственности на средства производства, не может осуществить изменения в характере труда, лишь ликвидировав частно-собственнические отношения. Оно должно развить и средства труда, приводящие к изменениям в содержании труда. Поэтому одна из главных характеристик социалистического общества состоит в преобразовании унаследованной и создании новой технологии, которая могла бы обеспечить изменения в содержании труда, ибо свобода при социализме будет иллюзией, если она не обеспечивает свободный труд, то есть проявление человека как творческого и свободного существа в основном общественном процессе — в процессе труда.

3. Изменения в содержании и характере труда

1. С развитием орудий труда содержательный характер человеческой целесообразной деятельности исторически меняется. Изменения в содержании и характере человеческого труда возникают как следствие развития производительных сил, в первую очередь орудий труда. В начале человеческой истории, когда орудия труда были неразвиты, труд имел иное содержание и характер, чем на более поздних этапах развития. На низших ступенях развития человеческого общества орудия труда были ручные, а сам труд относительно простым. Труд несколько усложнился лишь с выделением ремесла в особую отрасль, когда ремесленник должен был овладеть деятельностью, содержащей в себе целую систему весьма разнообразных операций. Однако *действительно большие изменения в содержании и характере труда воз-*

никают только в ходе и после промышленной революции. В условиях машинного производства происходит дробление единой деятельности участников трудового процесса на множество самостоятельных (для индивидов) трудовых операций, что приводит не только к новому содержанию труда, но и к ряду других социальных последствий.

В механизированном производстве конвейер становится самой развитой формой производства, труд на конвейере получает новое содержание, имеющее не только положительное значение для роста производительности труда, но и оказывающее негативное влияние на положение участников трудового процесса. Поточный труд разбит на отдельные простые операции, постоянно повторяющиеся. При таком труде рабочие связаны только с одной, строго ограниченной частью общего производства какого-то изделия⁷⁹. Труд на конвейере — такая человеческая активность, для которой развитая индивидуальность рабочего не нужна. Конвейер требует только «дезинтегрированного индивида в смысле единицы труда, работа. Индивид здесь сведен к своему внешнему существованию, к ряду известных социальных ролей. Анонимность индустриальной машины, механическая причинность, повторение и возможность замены вещей и людей господствуют здесь над способностями, потребностями, интересами, отношениями»⁸⁰. Это труд, как о нем сказал Маркс, в котором автоматические и полуавтоматические реакции заполняют большую часть рабочего времени и который как жизненное призывание внутри технологического ансамбля становится изнуряющим, одурманивающим и негуманным — рабством для человека.

Более глубокие изменения в содержании и характере труда вызвало совершенствование машин, приведшее к автоматизированному производству. В условиях автоматизированного производства рабочего ручного труда непосредственно управляющего машиной вытесняет программист, и физический труд рабочего заменяется трудом программиста. Такое развитие техники производства привело, кроме всего прочего, и к существенным изменениям в уровне квалификации работников, обусловленным их положением в процессе труда. Вначале рабочий переносил на машины только исполнительные функции, позднее машины начинают выполнять и функции управ-

ления производством, а рабочему остается только функция контроля за процессом труда. При полной автоматизации происходят дальнейшие изменения в содержании труда. Теперь машины осуществляют все три функции: выполняют работу, управление и контроль. Комплексная автоматизация постепенно исключает человека и из фазы контроля и сокращает число рабочих, обеспечивающих правильную работу машин. Так, она освобождает человека от непосредственного участия в производственном процессе и перемещает центр тяжести человеческой активности на подготовительные этапы производства, и человек из «колесика» в машинной системе производства имеет все больше возможностей превратиться не только в вдохновителя и творца, но и во властелина технической системы производства⁸¹.

2. В условиях автоматизации труд приобретает новое содержание. Труд становится по существу иным типом человеческой деятельности, по сравнению с простым индустриальным трудом. Создаются условия для изменений в характере труда, обеспечивающих ему возможность стать свободной игрой человеческих сил, в которой человек больше не средство, а активный творец своего собственного развития и развития других. Однако для такого изменения в характере труда, помимо объективных условий, возникающих с развитием автоматизации, необходимы изменения общественных условий.

На этом пути будет преодолено различие между средством и целью, которое обесценивало индустриальный труд, а труд как человеческая деятельность станет для человека средством и целью одновременно.

Развитие автоматизации и компьютеризации привело к существенным изменениям в развитии производительных сил, поэтому сегодня говорят о третьей технологической революции. Основными ее компонентами являются: компьютерная технология, техника программирования, биотехнология и геновая инженерия. Фактически речь идет о двух больших научных областях: о компьютерной технологии и технике программирования, а также о биотехнологии и геновой инженерии⁸². Первая из этих областей приводит к значительным изменениям в содержании труда, рабочих мест и рабочей среды, благодаря чему существенно меняется положение че-

ловека в рабочей среде и трудовом процессе. «Таким образом, отношение человек — машина получает свой гретий образ в истории: первый — машина как помощник; второй — человек как управляющий машиной и генерь третий — человек как монитор машины»⁸³.

Автоматизация и компьютеризация — вестники новой технологической революции — привели к значительным изменениям в содержании труда человека и его положения в процессе труда и рабочей среде. Прежде всего *автоматизация и компьютеризация привели и приводят к расширению применения машин в процессе труда и к снижению традиционной роли рабочей силы*. Промышленная революция сделала ненужной физическую силу рабочего при выполнении работы, новая (третья) технологическая революция еще больше меняет роль рабочей силы. Ибо компьютеры, работающие самостоятельно или вмонтированные в роботы, могут выполнять наполовину осознанные задания. Вначале выполняют самые простые, а потом, при усовершенствовании их конструкции, могут выполнять (и выполняют) сложнейшие задания, которые до сих пор выполняли только люди⁸⁴. Фактически *третья технологическая революция приводит не только к замене рабочей силы машинами, но и к передаче элементов мыслительной деятельности людей машинам*. В результате этого происходят значительные изменения как в положении человека в рабочей среде, так и в содержании труда.

3. Изменение содержания и характера труда, в процессе которого соединяются орудия и предметы труда, влияет и на изменение социальных условий, в которых осуществляется трудовая активность. Так, на более низких ступенях развития орудий труда все члены общества имели одно и то же, не только в технико-технологическом, но и общественно-экономическом плане, отношение к средствам производства, а труд был общим и обязательным для всех членов общества. В этих условиях эксплуатация не существовала. Таково было положение в первобытном обществе. Позже, на более высоких ступенях развития общества, с развитием орудий труда уже исчезает одинаковое социально-экономическое отношение к средствам производства, одни выступают их собственниками, а другие — нет. Изменяются и условия труда, возникает рабский труд (при рабовладении), крепостной (при феодализме) и наемный (при

капитализме). При этих формах труда происходит дифференциация участников трудового процесса на управляющих (собственников) и исполнителей (несобственников), возникает эксплуатация, представляющая основу классовой дифференциации общества. Между тем развитие производительных сил при капитализме и особенно развитие НТР приводят к изменениям и в содержании труда, свидетельствующим о том, что капиталистические производственные отношения становятся тормозом дальнейшего развития производительных сил, социализм же, напротив, такая общественная система, в которой возникшие производительные силы могут развиваться, не вступая в противоречие с общественными отношениями.

В социалистическом обществе, в условиях общественной собственности на средства производства, на более высокой ступени развития производительных сил меняется общественный характер труда, а труд становится обязательным для всех членов общества, и в этом контексте исчезает эксплуатация, а распределение произведенных продуктов осуществляется в зависимости от вклада каждого индивида в процессе труда. Распределение осуществляется по принципу: «от каждого по способностям, каждому по результатам его труда». Именно социалистические общественные отношения должны создать неограниченный простор для универсального развития производительных сил, *для развития творческих сил человека, науки и ее применения в производстве, что обеспечит современный уровень развития производительных сил.* В этом смысле развитие социалистического общества представляет собой возникновение новой цивилизации, нового способа производства⁸⁵, который основывается, как говорил Маркс, не на развитии производительных сил, способных обеспечивать воспроизводство, в лучшем случае расширенное производство, а где свободное, прогрессивное и универсальное развитие производительных сил само является предпосылкой развития общества⁸⁶.

Предпосылки для осуществления такого развития производительных сил создаются третьей технологической революцией. То есть изменения в положении человека в процессе труда и в содержании труда, возникающие под влиянием третьей технологической революции, создают возможность осуществить условия тру-

да, адекватные естественным свойствам человека и его общественной сущности. Новая технология открывает возможность создания новой цивилизации с новым человеком как всесторонне развитой личностью⁸⁷. Однако возникновение новой цивилизации зависит не только от развития производительных сил, но и от деятельности общества, направленной на ее создание. Ее создание — это процесс, имеющий свои закономерности развития, и начинать надо с создания условий труда, не противоречащих чертам человека как природно-общественного и прежде всего творческого существа⁸⁸.

Несмотря на такую эволюцию в содержании и характере труда, ошибочным было бы считать, будто исчезают роль и значение труда как условия существования человека. Труд как таковой остается, меняется только его содержание и характер. Вместо непосредственного воздействия на предметы природы и их присвоения, то есть их приспособления к человеческим потребностям, человеческий труд теперь в условиях новой техники производства все более проявляется как активность человека в подготовке и организации производства. В этом смысле Маркс говорил о «преодолении труда», или «ликвидации труда». Маркс, конечно, не думал, будто труд как целесообразная деятельность, как универсальная способность человека будет ликвидирован, но что он станет действительностью, в которой исчезает естественная необходимость в непосредственной форме и которая поэтому и не есть труд в настоящем смысле слова⁸⁹.

IV. ВИДЫ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА

1. Отношения в процессе труда

1. Как уже отмечалось, человек никогда не работает в одиночку⁹⁰. Наоборот, в процессе труда он согласует свое поведение с поведением других участников трудового процесса и таким образом осуществляется труд как общественный процесс. На деле люди своей совместной деятельностью в рабочей среде осуществляют соединение средств труда с предметами труда. В этом смысле Маркс указывал, что каковы бы ни были общественные формы производства, рабочие и средства

производства всегда остаются его факторами. Но и те, и другие являются ими лишь в возможности, поскольку отделены друг от друга. Чтобы вообще можно было производить, они должны соединиться. В зависимости от форм и методов их соединения различаются экономические эпохи общественной структуры. Способ этого соединения и характеристики возникающих в процессе труда общественных отношений определяются в соответствии с материалистическим пониманием истории, в конечном счете уровнем развития средств труда. Однако поскольку средства труда представляют продукт человеческой деятельности, а человек воздействует ими в процессе труда на предмет труда, то основным фактором процесса труда является сам человек с определенными трудовыми навыками и опытом.

В процессе общего труда возникают различные отношения между людьми — участниками трудового процесса. Основные отношения в процессе труда суть *производственные отношения*, формирующиеся на основе отношения к средствам производства. Ибо тот, кто владеет средствами производства, решает и вопросы распределения и использования, а также присвоения продукта, созданного трудом. Наряду с производственными отношениями в процессе труда возникают и другие общественные отношения, которые непосредственно или косвенно опираются на производственные отношения как основные. Такими отношениями являются правовые и политические отношения. *Правовые* отношения регулируют взаимное поведение людей, вытекающее из действующей правовой системы. *Политические* отношения определяют реальный состав власти, существующей в данном обществе.

2. Среда, в которой осуществляется процесс труда, трудовая среда, может рассматриваться как физическая трудовая среда. Физическая и социальная среда — два неразрывных компонента трудовой среды⁹¹.

В трудовом процессе человек соединяет орудия труда с предметами труда и тем самым устанавливает физическое отношение к средствам производства, называемое технико-технологическим отношением (ТТО). Одновременно, поскольку труд носит общественный характер, рабочий вступает в общественно-экономические отношения (ОЭО) с другими участниками трудового процесса⁹². Различия между ТТО и ОЭО не следует по-

нимать так, будто между ними нет никакой связи. Наоборот, они взаимосвязаны, и эта взаимосвязь и ее характер могут стать предметом исследования в каждом конкретном случае.

2. Техничко-технологические отношения

1. В ТТО люди используют все материальные элементы при осуществлении своей целесообразной деятельности (которые в значительной мере являются и продуктом их труда), но и наоборот, эти элементы воздействуют на человека, своего творца, использующего их.

Средства производства (средства труда и предметы труда, образующие в основе физическую трудовую среду) на различных ступенях своего развития по-разному и в различной мере влияют на человека. Участники трудового процесса имеют дело со средствами труда, полученными в наследство от предыдущих поколений. Но в процессе труда они используют не только наличные средства труда. Они стремятся развить их дальше и усовершенствовать на основе возросшего фонда человеческих знаний о связях, существующих между явлениями природы.

В качестве общего направления совершенствования и дальнейшего развития средств труда можно считать стремление максимально освободить человека от физических усилий в процессе труда. В этом смысле человек, совершенствуя средства труда, увеличивает свою физическую и интеллектуальную силу, а также возможность в конечном счете успешно присваивать природу, а тем самым обеспечивать и более быстрые темпы роста своего благосостояния при меньших затратах физической силы.

2. Отношения человека и средств труда двухсторонние. Человек влияет не только на средства труда, развивая и совершенствуя их, но и средства труда оказывают многостороннее обратное влияние на человека. Последствия обратного воздействия средств труда на человека, независимо от того, проявляются ли они в его общественном или биофизическом компоненте, можно разделить на социальные и биофизические. В качестве основных социальных последствий ТТО, возникающих

с развитием средств труда, являются изменения в характере трудовой дисциплины, в профиле квалификации участников трудового процесса, изменения, связанные с расширением и развитием знаний о технике и технологии и вытеснением живого труда из процесса производства. Все они возникают в результате все более полной автоматизации в условиях развития электроники и применения атомной энергии.

В биофизическом смысле обратное влияние средств труда на человека может быть позитивным и негативным. Когда речь идет о позитивном воздействии средств труда на человека в физиологическо-биологическом аспекте, труд представляет необходимую потребность человеческого организма. В этом смысле затраты рабочей силы в процессе трудовой активности не есть нечто негативное, если они восстанавливаются в свободное время. Негативное влияние может возникнуть вследствие большого напряжения человеческого организма, усиленной «амортизации» трудовой способности, превышающей возможности биологической конституции человеческого организма как живого существа (речь может идти об организме в целом или же об отдельных органах). Это негативное воздействие проявляется в том, что средства труда в определенных условиях разрушают физическую целостность рабочего, приводят к физическому уничтожению отдельных органов или смерти рабочего⁹³.

В психологическом отношении влияние средств труда на человека также многосторонне. Технические средства, используемые в процессе труда, оказывают обратное влияние на психологическое развитие человека. В зависимости от характера технической среды ее влияние на психику человека может быть различным. Любой труд требует внимания и определенной степени его концентрации. Как правило, чем труд сложнее, тем большей концентрации внимания требуется от человека как субъекта, ибо в процессе труда, в зависимости от сложности, активизируются многие психические процессы. Человек осознает свое присутствие и свою включенность в трудовой процесс. Он ощущает, получает впечатления от трудового окружения, он воображает, мечтает или же реально представляет, желает он того или не желает и т. д.⁹⁴ В позитивном плане психическая активность человека в процессе трудовой деятельности проявляется как концен-

трация, сосредоточенность, заинтересованность, энтузиазм, радость, восхищение и торжество. В качестве негативных последствий физической деятельности возникают явления пассивности, досады, отсутствия интереса, недовольства, апатии.

3. Социально-экономические отношения

1. В процессе труда люди вступают в определенные социально-экономические отношения. Всякий труд выступает в двух системах отношений: в системе отношений к природе (нами обозначено как ТТО) и системе общественных отношений, в рамках которых осуществляются ТТО.

Производственные отношения — наиболее существенные общественные отношения. Они не исчерпываются лишь отношениями в процессе производства, а охватывают и отношения распределения и обмена.

В истории человеческого общества производственные отношения различаются в зависимости от того, идет ли речь об эксплуататорских отношениях, в которых участники трудового процесса социально-экономически отделены от средств производства, или же об неэксплуаторских, в которых участники трудового процесса не отделены социально-экономически от средств производства. Социально-экономическая отделенность участников трудового процесса от условий труда по-разному отражалась в сознании непосредственных производителей. В капиталистическом обществе непосредственные производители выдвинули требования одинакового ОЭО всех членов общества к средствам производства и тем самым ликвидации основ классовой дифференциации. Это требование начинает осуществляться в ходе пролетарских революций и в процессе строительства социалистического общества.

2. Производственные отношения — самые важные общественные отношения в процессе труда, но они не являются только отношениями собственности. Если Маркс отождествляет производственные отношения с отношениями собственности, то из этого не следует, будто производственные отношения он сводит к собственности на средства производства. Ибо в таком случае нет смысла говорить о совокупности производственных отноше-

ний, которые составляют экономическую структуру общества⁹⁵. В процессе труда люди вступают и в другие общественные отношения, в частности в политико-идеологические отношения, выражающие стремление участников трудового процесса понять свое общественное положение и занять соответствующую позицию по отношению к нему.

Активность людей в процессе труда, в трудовой среде приводит к возникновению разнообразных отношений между участниками, и многие отношения вытекают из разделения труда между людьми. Речь идет о том, что участники трудового процесса осуществляют отдельные функции, определяющие роль каждого из них в процессе создания продукта. Из самой сущности труда вытекает взаимодействие участников в трудовом процессе, их взаимное общение и переплетение общественных отношений, которые могут выражать не только общие, но и противоположные интересы, что в конечном счете определяется характером всех общественных отношений в конкретном обществе.

V. РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

1. Общее, частное и единичное разделение труда

1. В своей трудовой деятельности люди стремятся к удовлетворению своих потребностей. Но поскольку существуют многие человеческие потребности, возникающие в процессе развития человека как общественного существа, то с целью их удовлетворения люди выполняют различные виды трудовой деятельности. Поскольку труд — общественная категория, возникшая и развивающаяся в обществе, то существует и разделение труда. Маркс писал, что «уровень развития производительных сил нации обнаруживается всего нагляднее в том, в какой степени развито у нее разделение труда. Всякая новая производительная сила,— поскольку это не просто количественное расширение известных уже до того производительных сил (например, возделывание новых земель),— влечет за собой дальнейшее развитие разделения труда»⁹⁶.

Разделение труда имеет свою историю развития, и идет оно от естественного через общее и частное к еди-

ническому разделению труда. *Естественное разделение труда* характерно для неразвитых обществ, в которых из-за неразвитости технико-технологической основы производства в большей степени дают о себе знать такие биофизические и психологические черты человека, как пол, возраст и др. Фактически естественное разделение труда, представляющее одну из особенностей общинного строя, основывается на факте, что все члены одной группы не могут в равной мере, а некоторые и вовсе не могут заниматься определенной деятельностью именно из-за своих естественных биофизических и физиологических различий. Эти различия в естественных особенностях в обществе с неразвитой технической основой производства становятся основой дифференциации людей в соответствии с выполняемой ими определенной деятельностью. «В пределах семьи — а с дальнейшим развитием в пределах рода — естественное разделение труда возникает вследствие половых и возрастных различий, т. е. на чисто физиологической почве, и оно расширяет свою сферу с расширением общественной жизни, с ростом населения, особенно же с появлением конфликтов между различными родами и подчинением одного рода другим»⁹⁷.

С дальнейшим развитием средств производства создаются предпосылки разделения труда в зависимости от степени его общности. Маркс, кроме общественного, различал и техническое разделение труда. В то время как общественное разделение труда имело естественную основу (по полу и возрасту), техническое разделение труда исторически связано с «возникновением капиталистического способа производства и представляет собой расчленение рабочих операций внутри одного целостного производственного процесса. Эта основа не естественная... как в общественном разделении, и базируется она на орудиях труда машинного производства»⁹⁸.

2. В истории человеческого общества Энгельс выделяет *три великие эпохи общественного разделения труда*: обособление пастушеских племен из остальной массы варваров, то есть разделение на скотоводство и земледелие; обособление ремесленничества от земледелия; и, наконец, обособление торговли. Маркс, рассматривая разделение общественного производства на роды, подчеркивает, что «если иметь в виду лишь самый труд, то разделение общественного производства на его груп-

ные роды, каковы земледелие, промышленность и т. д. можно назвать *общим разделением труда*, распадение этих родов производства на виды и подвиды — *частным разделением труда*, а разделение труда внутри мастерской — *единичным разделением труда*»⁹⁹.

Исходя из этого подхода, можно различать три вида разделения труда. *Первое* — разделение труда *вообще*, в смысле обособления таких великих общественных отраслей производства, как земледелие, промышленность и т. д. *Второе* — разделение труда *в отдельных отраслях производства*, таких, как металлургия и строительство внутри промышленности или пчеловодство и скотоводство внутри сельского хозяйства. *Третье* — разделение труда *единичное* внутри отдельных трудовых групп, состоящее в обособлении отдельных рабочих операций в процессе труда. Это разделение часто называют мануфактурой или технологическим разделением труда.

Разделение труда приводит к многим существенным положительным и отрицательным последствиям. К положительным последствиям разделения труда относят те, которые улучшают жизнь человека во всех его сферах (например, освобождают его от физических усилий, сокращают рабочее время, увеличивают вне рабочее, в частности свободное время, и т. п.). Отрицательные последствия разделения труда приводят к обеднению жизни человека и проявляются в раздробленности труда, его обезличивании, дегуманизации и пр.¹⁰⁰

2. Общественное и техническое разделение труда

1. Исходя из марксистского понимания разделения труда в обществе, мы различаем общественное и техническое разделение труда. Общественное разделение труда выражает распределение совокупного общественного труда на отдельные сферы и отрасли, на отдельных носителей трудовой активности. Это распределение (стихийное или сознательное) совокупного общественного рабочего времени на различные виды деятельности с целью удовлетворения различных потребностей. Техническое (технологическое) разделение труда — более узкое понятие, чем общественное разделение труда, и обозначает оно разделение труда в рамках одной производственной (рабочей) группы. Маркс отмечал, что общественное разделение труда обозначает или выражает раздробленность

средств производства между многими независимыми производителями, а предпосылкой технического разделения труда является концентрация средств производства на одном месте и использование их участниками трудового процесса, трудовая активность которых осуществляется организованно и таким образом, что каждый из них имеет определенные трудовые функции, синхронное выполнение которых служит условием осуществления процесса труда и создания его продукта.

Однако, некоторые авторы отмечают, что сегодня в условиях развитых средств производства все труднее провести различие между общественным и техническим (технологическим) разделением труда, поскольку они тесно переплетаются, особенно на больших предприятиях. В частности, указывают на тот факт, что критерии, относящиеся к техническим видам труда или к иерархии руководства, предполагают и сложные общественные отношения, тождественные с вытекающими из общественного разделения труда¹⁰¹. Фактически следует говорить не только о влиянии технологического разделения труда на общественное, но и наоборот, о влиянии общественного разделения труда на техническое¹⁰².

2. При исследовании формирования отдельных форм общественных отношений (как и форм общественного сознания) и отношений в процессе труда следует исходить как из сущности труда, так и из его разделения. Внимательно изучая произведения Маркса и Энгельса, приходим к выводу, что они шли именно этим путем, когда стремились конкретно установить, как способ производства опосредованно определяет жизнь людей и их сознание¹⁰³.

Таким образом, согласно Марксу, разделение труда и частная собственность представляют собой исторические категории; разделение труда вначале имело физиологическую основу, а с возникновением частной собственности приобрело общественный характер и специфические особенности в отдельных общественно-экономических формациях; в классовых общественно-экономических формациях оно носит классовый характер. Маркс пришел к выводу, что общественное разделение труда есть условие товарного производства (но товарное производство не является условием существования общественного разделения труда); оно — существенный фактор общественного развития, и всякая из форм разделения тру-

да становится основой соответствующей общественной организации¹⁰⁴.

Общее разделение труда расчленяет общественное производство на его большие части, частное — делит эти части на виды и подвиды, единичное означает разделение внутри отдельных общественных групп, в рамках которых осуществляется трудовой процесс. Однако единичное разделение труда не следует отождествлять с техническим. Общественное разделение труда во всех своих формах выступает преимущественно как экономическая категория, в то время как техническое обозначает разделение функций между участниками трудового процесса, основывающееся на наиболее рациональном использовании средств производства. Однако между ними существует диалектическая взаимозависимость¹⁰⁵.

Разделение труда имеет свои специфические признаки в тех или иных общественно-экономических формациях, в частности в капиталистической и социалистической.

3. Специфические признаки разделения труда при капитализме выражаются по-разному в экономических и социальных противоречиях. Прежде всего это противоречие между общим и частным разделением труда, с одной стороны, и единичным — с другой. В этом контексте отчуждение работника от процесса труда возрастает, а его общественное положение связано с его эксплуатацией. Развитие техники производства и разделение труда становятся все более разветвленными, приводят к «раздроблению» труда и работников. Разделение труда обедняет человечность рабочего до того, что труд больше не способствует развитию его личности, а является лишь средством удовлетворения основных его жизненных потребностей. Но разделение труда «является не только источником дегуманизации труда, но и источником бессилия рабочего. Вместе с возрастанием разделения труда рабочий становится все более зависим только от труда» и не может «дать ему другое направление»¹⁰⁶. Однако универсальные последствия разделения труда проявляются не только у рабочих. Разделение труда при капитализме проявляется, как указывал Маркс, и в самом господствующем классе как разделение на духовное и материальное производство, так что внутри этого класса одна его часть выступает в качестве его мыслителей, в то время как другая к этим мыслям и иллюзиям относится пассивно¹⁰⁷. Разделение труда сделало возможным и действительным,

что продукты духовного и материального производства принадлежат различным индивидам¹⁰⁸. Но разделение труда имеет и положительные последствия для капитализма, связанные в первую очередь с развитием производительных сил¹⁰⁹.

О разделении труда и его изменениях при социализме существуют различные точки зрения. Так в соответствии с одной из них постепенно исчезают противоречия и классовые черты общественного разделения труда, хотя само общественное разделение труда сохраняется¹¹⁰. Но существует также мнение, согласно которому при социализме возникают изменения в общественном и в техническом разделении труда, ибо, «если общественное разделение труда является фактором высшего порядка, весьма вероятно, что техническое разделение труда подвергнется изменениям большим, нежели изменения, характерные для общественного разделения труда»¹¹¹. Рассматривая подходы к разделению труда при социализме, следует учесть указание Маркса на общественную сущность разделения труда и его акцент на развитии промышленности, создающей предпосылки для снятия разделения труда. Поэтому ликвидация капиталистического разделения труда с развитием социалистических отношений следует понимать как ликвидацию технического (а не общественного разделения труда)¹¹².

Возможность ликвидации разделения труда как «индустриализации физического и духовного труда» осуществляется научно-технической революцией, «которая своей внутренней логикой указывает на возможность преодоления старого разделения труда и на создание на его месте сознательной организации «человеческого сотрудничества, в которой ликвидируется противоположность исполнительской и управленческой деятельности, где главная функция каждого лежит в применении науки, когда исчезает расщепление между интеллектуальными силами производства и труда, между физической и духовной деятельностью, где все реализуется на уровне творческой деятельности»¹¹³.

Эти возможности, предоставляемые научно-технической революцией, следует исследовать с точки зрения Марксова понимания разделения труда. Они должны стать теоретическим исходным пунктом для критического осмысления современных изменений в содержании характера и разделений труда и их значения для выявления

отношения между характером власти отдельных общественных групп и раскрытия форм организации труда, на базе которых могут возникнуть гуманные человеческие отношения¹¹⁴. В этом контексте надо теоретически продумать и различные формы участия рабочих в управлении производством при социализме.

VI. ВИДЫ ТРУДА

1. Физический и умственный труд

1. Виды труда различаются между собой в зависимости от критерия, взятого за основу. Наиболее часто исходят из того, какие способности и какие средства преимущественно используются в процессе труда. Когда в основу классификации кладут сам способ труда, тогда различают *физический и умственный* труд. Если же в качестве критерия классификации берут конечный результат труда, тогда различают *производительный и непродуктивный* труд, то есть труд, в результате которого создаются определенные продукты, и труд, в результате которого осуществляются определенные общественно-полезные услуги. Если же при классификации исходят из критерия *личного вклада в общественный труд*, тогда в качестве особых видов труда различают *простой и сложный труд*. Однако различия между отдельными видами труда носят не абсолютный, а относительный характер.

Физический и умственный труд различаем в зависимости от того, какие способности преимущественно используются в процессе труда. *Физическим* трудом называют труд, в котором человек физически напрягается и тратит силу своих мускулов, преодолевает то или иное сопротивление при воздействии на предметы природы. Однако этот труд является не только физическим, но и умственным. При его выполнении человек использует и свое сознание. Именно своим сознанием человек определяет цель труда, которой стремится достичь в трудовой деятельности, а затем определяет и конкретное содержание труда. *Умственным* (или духовным) трудом считается труд, в котором напрягается человеческий разум, то есть духовные, психические силы человека. В результате этого труда непосредственно не меняются предметы природы. Умственным трудом достигается прост

знаний или улучшаются способности мышления, как и способности восприятия и пр. Но познание и другие способности, развиваемые умственным трудом, также способствуют более успешному присвоению, то есть приспособлению природы к человеческим и общественным потребностям. Таким образом, разделение на физический и умственный труд относительно. Как физический труд связан с умственным, поскольку его цель и содержание определяется сознанием, так и умственный труд связан с физическим. Всякий умственный труд требует определенного физического напряжения. Таким же образом умственный труд предшествует соответствующему физическому труду. Несмотря на связь, существующую между физическим и умственным трудом, они отличаются друг от друга, и это различие приводило к серьезным последствиям в истории общества.

В истории не всегда существовало разделение на физический и умственный труд. В начале человеческой истории физический и умственный труд осуществлялся одновременно. Умственный труд выполнялся совместно с физическим в той мере, в какой это было необходимо для физического труда. Носителями и физического, и духовного труда были одни и те же люди. Относительно поздно, с развитием материального производства происходит обособление умственного труда от физического. Этот процесс протекал таким образом, что отдельные работники, занятые физическим трудом, некоторое время стали посвящать занятиям исключительно умственным трудом. Они начали решать не только вопросы, которые ставил перед ними физический труд, но и другие, связанные с той или иной деятельностью. С дальнейшим развитием умственный и физический труд все более разъединяются. Представители умственного труда перестают заниматься физическим, и наоборот, рабочие физического труда перестают заниматься умственным трудом.

2. Разделение на физический и умственный труд оказало положительное влияние на их развитие. Однако, несмотря на то, что умственный труд, хотя и опосредованно, служит физическому, возникло и существует *противоречие между умственным и физическим трудом*. В истории классовых общественно-экономических формаций противоречие между физическим и умственным трудом приобрело антагонистический характер. Умственный труд, как правило, стал привилегией высших слоев об-

щества и представителей имущественных классов, а физический труд считался грязным и недостойным, он стал уделом духовно неразвитых людей, что особенно остро проявилось в рабовладельческом обществе; так возникло представление, будто непосредственные производители — создатели материальных ценностей — являются низшей категорией людей.

Однако с развитием средств производства и прежде всего с развитием и распространением автоматизированного промышленного производства возникают такие изменения в средствах производства, которые приводят к ослаблению различий между физическим и умственным трудом и в свою очередь к изменениям в квалификационной модели участников трудового процесса. Фактически наблюдается тенденция роста численности и роли особого типа промышленного рабочего, так называемого «рабочего-оператора», либо обслуживающего машину, либо делающего те операции, которые сама машина выполнить не может. Роль и численность этих рабочих обратно пропорциональна степени усовершенствования автоматизированной системы; так, например, в автоматизированном производстве их участие постоянно снижается, идет на убыль, в то время как увеличивается доля и роль рабочих, поддерживающих и ремонтирующих оборудование¹¹⁵.

С развитием человеческого общества умственный труд в сфере материального производства приобретает все большее значение. Физический труд сегодня в значительной степени перекладывается на другие естественные факторы; его все чаще выполняют животные, природные силы и машины и все реже человек. В настоящее время все более успешно даже умственный труд перекладывается на машины, благодаря чему не только создаются огромные возможности для более быстрого развития производства, то есть роста производительности труда, но и материальные предпосылки для реализации такого процесса труда, в котором человек не будет отчужден от него, а будет осуществляться в нем как человеческое существо со своими сущностными качествами.

3. Ослабление различий между физическим и умственным трудом идет параллельно с процессом все большей *социализации* труда в производстве. В этом смысле правильно подчеркивается, что «социализация физического труда в современном механизированном произ-

водстве достигает глубины, характерной для умственного труда в современной науке»¹¹⁶. НТР вызывает в этом отношении значительные изменения, создавая возможность широкого применения автоматизации, связанной с внедрением и использованием высокомеханизированного процесса производства, автоматически поддерживаемого и контролируемого, тем самым способствуя уменьшению различий между физическим и умственным трудом. Автоматизация (и компьютеризация) приводит к серьезным изменениям в содержании и характере человеческого труда. Произошло перемещение основной массы человеческого труда в фазу подготовки производства, технического управления, исследования и развития. Труд в автоматизированных системах становится в своей основе иным типом человеческой активности по сравнению с простым промышленным трудом. Несмотря на изменения, возникшие вместе с автоматизацией, продолжает сохраняться, особенно при капитализме, рабочая среда, в своей основе не соответствующая естественной предрасположенности человека и не отражающая сдвигов в различии между физическим и умственным трудом¹¹⁷.

Разделение труда на физический и умственный существует и при социализме как следствие недостаточного развития производительных сил. Однако при социализме начинают осуществляться условия для постепенного стирания различий и ликвидации противоположности между умственным и физическим трудом. Объективные предпосылки для преодоления различий между умственным и физическим трудом осуществляются вместе с изменениями в содержании труда под влиянием НТР, подтверждая идею, «что на определенной степени развития общества вообще стираются контрасты между духовным и физическим трудом, то есть различия, представлявшие сущность старого разделения труда: различия между ними в некоторых случаях носят чисто условный характер»¹¹⁸. Использование этих возможностей в целях постепенного преодоления различий между умственным и физическим трудом — социальная задача субъективных социалистических сил.

Разделение на умственный и физический труд приводит к ряду противоречий. Особым предметом исследования социологии труда должны стать те противоречия, которые возникают между различными профессия-

ми — как умственные, так и физические, как по горизонтали, так и по вертикали. Результаты этих исследований должны быть направлены на сокращение различий между физическим и умственным трудом, которое будет иметь далеко идущие последствия как для взаимных отношений между людьми в процессе труда, так и для формирующихся общественных отношений в целом. Стирание различий между умственным и физическим трудом должно привести прежде всего к изменениям в социальной структуре социалистического общества и уменьшению социальных различий.

2. Производительный и непроизводительный труд

1. В зависимости от результатов труда различают *производительный* и *непроизводительный* труд. В широком понимании любой труд производителен в том смысле, что приводит к определенным изменениям, то есть «производит» их. В этом смысле можно говорить о существовании материального труда и труда, связанного с выполнением общественно-полезных услуг.

Однако в узком смысле производительным трудом считается человеческий труд, затраченный на производство материальных благ. Остальные виды труда тогда можно считать непроизводительными. К. Маркс в первой книге «Капитала», когда определял труд как процесс между человеком и природой, процесс, в котором человек совершает обмен материи с природой и этот обмен контролирует собственной деятельностью, имел в виду материальный производительный труд.

Разделение труда на производительный и непроизводительный вытекает из разделения труда на физический и умственный. В результате последнего материальные ценности не производятся. Но он общественно полезен и в конечном счете служит производительному труду, то есть способствует его более полному развитию. Поэтому умственный труд в специфическом виде выступает и как производительный труд. Немыслимо рассматривать развитие производительного труда без общественных ценностей, создаваемых на базе умственного труда¹¹⁹.

2. Разделение на производительный и непроизводительный труд относительно, и это становится особенно очевидным в условиях современного производства

с развитием производительных сил, существенно изменяющих не только содержание труда, но и соотношение между подготовкой к труду и непосредственной деятельностью в процессе труда. В таких условиях умственный труд вне процесса непосредственного производства приобретает все большее значение и утверждается как труд, который становится предпосылкой производительного труда, особенно на этапе развития автоматизированного производства, в котором человек почти полностью исключен из производственного процесса. В условиях автоматизации наиболее полно проявляются человеческие творческие способности, основывающиеся на научных знаниях. Человек рационализирует технико-технологический процесс производства на основе знаний, почерпнутых из социологии, психологии, эстетики и других дисциплин, а не только из естествознания.

Именно поэтому несостоятельно мнение о «непроизводительности» умственного труда, как и взгляд, будто вид труда, производительный или непроизводительный, является определяющим фактором для социально-экономического положения его носителя. Действительно, вид труда может оказывать влияние на положение участников трудового процесса, в том числе на их социально-экономическое положение. Но и в первом, и во втором случае их положение определяется отношением к условиям и результатам труда.

В современном югославском обществе, где трудящиеся свободно и равноправно объединяют свой труд на базе общественных средств производства и имеют одинаковые социально-экономические отношения к условиям труда, все большее внимание уделяется взаимозависимости производительного и непроизводительного труда, а отношения их носителей и ООТ устанавливаются на основе принципов свободного обмена трудом. Фактически этот свободный обмен трудом есть форма разрешения противоречий между производительным и непроизводительным трудом при социализме.

3. Простой и сложный труд

1. Простой и сложный труд различаются в соответствии с вкладом отдельных участников трудового процесса в общественный труд. Этот личный вклад индивидов базируется на их физических или умственных

способностях (они находят отражение в определенной квалификации), полученных и развитых в процессе образования и трудового опыта.

Сложный труд, как физический, так и умственный, требует более высокого и продолжительного образования и соответствующих навыков. Этот труд предполагает большую физическую и интеллектуальную активность человека при выполнении трудовых обязанностей и более высокие общественные требования к личному вкладу в труд. *Простой* труд не требует от человека ни продолжительного, ни высшего образования, ни большого физического или интеллектуального напряжения.

Определяемые так простой труд и сложный имеют различное содержание на отдельных этапах человеческой истории. Это содержание в целом определяется степенью развития производительных сил. Так, один и тот же труд на одном этапе может быть сложным, а на другом — простым.

2. Между *сложным* и *простым* трудом существует определенная *противоположность*, оказывающая существенное влияние на положение их носителей как в трудовой среде, так и в обществе в целом. Это неразвитость или развитость труда. Несмотря на возрастающее значение механизации и автоматизации труда, в современном обществе продолжает существовать разделение труда на простой и сложный и оно сохранится еще долго.

В социалистическом обществе предпринимаются значительные усилия в направлении развития производительных сил и соответственно развития сложного, то есть квалифицированного и высококвалифицированного труда. Это существенно и положительно отражается на квалификационной структуре участников трудового процесса. Тем самым, помимо прочего, создаются и реальные возможности для устранения социальных проблем, обусловленных поведением исполнителей простого труда. В то же время создаются условия для повышения эффективности труда, в первую очередь за счет роста его производительности.

VII. ОТЧУЖДЕНИЕ И ОСВОБОЖДЕНИЕ ТРУДА

1. Отчуждение труда

1. Давая социологическое определение человеческого труда, мы учитываем не только Марксово понимание

труда как родовой сущности человека, но и его анализ отчуждения труда в классовом, особенно капиталистическом, обществе и путей его освобождения. Следовательно, Марксово понимание отчуждения труда есть составная часть его учения о родовой сущности человека, об отчуждении от нее в классовом обществе, обусловленном отчуждением труда, составляющим основу всех остальных видов отчуждения человека. В своих трудах Маркс не дал четкого и всеохватывающего определения общего понятия «отчуждение человека». Однако на основе его работ по этой проблематике можно сказать, что отчуждение человека он понимал не как отчуждение от чего-то внешнего, а как от чего-то внутренне ему присущего. Это отчуждение сущностных сил человека, его сущности. Отчуждение человека от его сущностных черт — от его родовой природы в плане индивидуальном и его общественной сущности в плане взаимоотношений с другими людьми, то есть в плане общества в целом¹²⁰. Маркс понимал человека и его родовую сущность с диалектико-материалистических позиций. Он рассматривал человека как физическое, чувственное, предметное существо, как существо, инстинкты которого обусловлены внешними факторами, не зависящими от него, но одновременно обуславливающими потребности, необходимые для проявления и подтверждения его сущностных сил. Человек как живое существо опредмечивает себя в природе и становится предметным существом. В то же время Маркс считал, что человеческое существо не есть только естественная жизненная сила, проявляющаяся в инстинктах. Напротив, подчеркивал он, человеческая практика возвышается над инстинктами.

Определяя родовую сущность человека, Маркс указывал, что человек как живое существо сущностно отличается от других живых существ, и это отличие он видел в сознании и труде как важнейших элементах человеческой сущности. Маркс подчеркивал, что в отличие от животного, которое производит лишь то, в чем непосредственно нуждается оно само или его детеныш, инстинктивно и под воздействием непосредственной физической потребности и по меркам, и потребностям вида, к которому принадлежит, человек производит универсально, по меркам любого вида и всюду он может прилагать к предмету соответствующую мерку. Его трудовая

деятельность является жизненной деятельностью, которая освобождает его от непосредственной естественной необходимости, в результате чего и природа в своей деятельной родовой сущности стала его продуктом и его действительностью. Маркс видел родовую сущность человека в том, что универсальное человеческое производство предоставляет человеку возможность сделать и практически и теоретически труд своим предметом и относиться к самому себе как к индивидуальному существу, освобожденному от непосредственной естественной необходимости. Человек свою собственную деятельность превращает в предмет своего понимания и своего сознания.

Определяя таким образом родовую сущность человека, Маркс понимал деятельную активность человека, то есть труд, как конкретную деятельность и стремился раскрыть, как возникает отчуждение человека от его труда. Исходя из этого, Маркс исследовал отчуждение конкретно и установил как его причины, так и основные формы проявления. Он пришел к выводу, что причины отчуждения человека при капитализме кроются в экономической сфере жизни, в противоречии, существующем между трудом и капиталом, что это противоречие приводит к отчуждению продукта труда от его производителя, самой трудовой деятельности человека от человека как ее носителя, родовой его сущности и человека от человека. В контексте этого он подчеркивал, что основу любого отчуждения представляет отчуждение трудовой деятельности и родовой сущности человека. Как деятельная активность человека представляет основу его общественной жизни, так и любая форма отчуждения выступает как продукт общественной жизни¹²¹.

2. Маркс дал систематический и полный анализ отчуждения труда. Оно существует тогда, когда человек ощущает результаты своей деятельности как нечто чуждое, хотя и воплощает в них свои силу, знания, разум, и поэтому продукт может рассматриваться как его «революционное».

Отчуждение труда выражается в двух основных видах: как отчуждение от процесса производства и как отчуждение от его результатов. Эти два вида отчуждения тесно связаны друг с другом и взаимообусловлены. Отчуждение в процессе производства выступает как отчуждение от продукта труда, а в отчуждении продукта

труда подытоживается отчуждение самой производственной деятельности. «Мог ли бы рабочий противостоять продукту своей деятельности как чему-то чуждому, если бы он не самоотчуждался от себя в самом акте производства? Ведь продукт есть лишь итог деятельности производства. Следовательно, если продукт труда есть самоотчуждение, то и само производство должно быть деятельным самоотчуждением, самоотчуждением деятельности, деятельностью самоотчуждения. В отчуждении продукта труда только подытоживается отчуждение, самоотчуждение в деятельности самого труда»¹²².

Отчуждение рабочего в процессе труда представляет собой его самоотчуждение, а отчуждение результатов труда есть отчуждение вещей, но и оно в определенной мере и в определенном смысле выступает как самоотчуждение. Фактически отчуждение рабочего в процессе труда от результатов труда — самоотчуждение — есть отчуждение в более узком смысле, а отчуждение результатов труда — отчуждение в более широком смысле¹²³.

3. Отчуждение рабочего в процессе труда проявляется в дуализме личности рабочего. В отчужденном труде человек принадлежит не самому себе, а деятельности, а деятельность теряет характер самодеятельности. Итак, отчужденный труд не есть самодеятельность, он становится деятельностью для другого. «Отчужденный труд — это труд, утративший добровольный характер и свою непосредственную целесообразность. Вместо того чтобы удовлетворять потребность человека в деятельности и самоутверждении, он становится средством господства над продуктами других. Это значит, что цель находится вне труда и что деятельность сносится к обычным средствам каких-то внешних целей. Такой труд не есть и не может стать подлинной человеческой потребностью, он есть лишь средство удовлетворения простой потребности физического существования человека. Это навязанный труд, внешняя обязанность. Отчужденный труд — деятельность, благодаря которой человек становится не тем, кем он является, и в которой он отчуждает от самого себя то, что является его сущностью»¹²⁴.

Рабочий в результате воспринимает этот труд как «необходимое зло». Такой труд обусловлен в первую очередь физической и экономической необходимостью, кро-

ме того, это труд преимущественно для другого, для собственника средств производства. Маркс объяснял, в чем состоит отчуждение труда: «в том, что труд является для рабочего чем-то *внешним*, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своем труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развертывает свободно свою физическую и духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свой дух, поэтому рабочий только вне труда чувствует себя самим собой, а в процессе труда он чувствует себя оторванным от самого себя. У себя он тогда, когда он не работает; а когда работает, он уже не у себя. В силу этого труд его не добровольный, а вынужденный; это принудительный труд»¹²⁵.

Отчужденный труд, изымая у человека результаты его труда, отчуждает, по Марксу, и его родовую жизнь, ибо отделяет человеческое родовое существование от родовой предметности, которую человек создает и через которую он подтверждает себя как родовое существо. В результате этого отчуждения и родовое существование человека становится неродовым. Итак, эксплуатация чужого труда отчуждает человека от процесса производства, приводит к экономическому отчуждению, а это последнее является основой всех остальных видов его отчуждения, в первую очередь политического и идеологического, которые в свою очередь также воздействуют на экономическое отчуждение.

4. Рабочий участвует в трудовом процессе всей своей личностью и воплощает в предметах, возникающих в результате труда, все, что он имеет как человек, то есть свой труд, знания, ум, жизнь, так что продукт труда выступает как «перевоплощение человека». Однако в классовом обществе, особенно капиталистическом, продукт не принадлежит рабочему — его создателю. Произведенный продукт отчуждается от него, уходит на рынок и подчиняется всем законам рыночного производства. Рабочий смотрит на продукты своего труда как на чужие предметы, как на противостоящую ему самостоятельную силу. Маркс писал: «Рабочий вкладывает в предмет свою жизнь, но отныне эта жизнь принадлежит уже не ему, а предмету. Таким образом, чем больше эта его деятельность, тем беспредметнее рабочий. Что отошло в продукт его труда, того уже нет у него

самого. Поэтому чем больше этот продукт, тем меньше он сам. *Самоотчуждение* рабочего в его продукте имеет не только то значение, что его труд становится предметом, приобретает *внешнее* существование, но еще и то значение, что его труд существует *вне его*, независимо от него, как нечто чужое для него, и что этот труд становится противостоящей ему самостоятельной силой; что жизнь, сообщенная им предмету, выступает против него как враждебная и чуждая»¹²⁶.

Дело не меняет тот факт, что рабочий за свой труд получает заработную плату, которую использует для возврата продуктов своего собственного труда и в определенном смысле этим самым разотчуждает свой труд. Ибо это разотчуждение не есть ликвидация отчуждения в подлинном смысле, поскольку происходит в кругу, в котором постоянно возникает отчуждение труда. Рабочий ежедневно работает на фабрике, производит, а продукт вновь отчуждается от него. Рабочий в форме заработной платы разотчуждает только частично то, что от него отчуждается. Как показал Маркс в «Капитале», большую часть продукта, созданного рабочим, прибавочную стоимость, капиталист присваивает без компенсации, в чем и проявляется эксплуатация.

Отчуждение продукта труда от производителя проявляется и как отчуждение от него средств производства как результата его труда. Поскольку средства производства представляют собой специфический продукт человеческого труда, то их отчуждение можно понять как одну из форм отчуждения продуктов труда. Средства производства не принадлежат их создателю — рабочему — непосредственному производителю. В социально-экономическом отношении он отделен от них, в то время как в технико-технологическом — соединен с ними, ибо без этого соединения процесс производства невозможен. В отношении технико-технологического соединения можно даже сказать, что рабочий со всеми своими психологическими и человеческими особенностями в условиях капиталистического товарного производства становится частью этих средств производства.

5. В условиях капиталистического товарного производства не только рабочий отчужден от труда, от процесса труда, от результатов труда. Такое же отчуждение присуще и капиталистам. Действительно, капиталист также отчужден как от процесса самого про-

изводства, так и от результатов труда. Ибо только на первый взгляд кажется, будто капиталист по своему усмотрению распоряжается результатами труда. Фактически, если он хочет остаться капиталистом, то должен продукт как товар отдать на рынок. Так поступают все капиталисты. Однако средний капиталист не может заранее предвидеть, какая судьба ждет его продукт-товар в процессе обмена. Судьба капиталиста как капиталиста зависит от того, сколько товаров будет продано и по какой цене, а это зависит не от него, а от рыночной конъюнктуры.

Однако отчуждение продукта от производителя и от собственника средств производства различается по своим следствиям, поскольку от реализации продукта на рынке зависит судьба капиталиста как собственника, но не как человека, а отчуждение продукта от рабочего ставит под угрозу судьбу рабочего как человека. Собственник средств производства в условиях капиталистического товарного производства отчужден и от своей человеческой сущности, то есть от труда, хотя в социально-экономическом плане он, естественно, не отделен от средств производства, поскольку они находятся в его собственности. Но в технико-технологическом отношении он отделен от них.

В условиях отчужденного труда труд человека, его жизнедеятельность становятся средством удовлетворения потребности в самосохранении физического существования. Как подчеркивал К. Маркс, производственная жизнь есть родовая жизнь, это жизнь, производящая жизнь, а в способе жизнедеятельности человека заключен его родовой характер, то есть свободная сознательная деятельность создает его родовой характер. Отчужденный труд делает родовую сущность человека, как естественную, так и духовную, чуждой сущностью, средством его индивидуального существования. Поэтому отчужденный труд как бы отчуждает от человека его собственное тело и дух как нечто внешнее. Последствием такого отчуждения человека от его естественной деятельности, от его родовой сущности является отчуждение человека от человека (поскольку если человек противопоставлен самому себе, то ему противопоставлен и другой человек) не только в процессе производства, но и во всех других сферах социальной жизни. Именно *отчуждение труда приводит ко всем другим видам со-*

циального отчуждения, хотя эти последние в свою очередь воздействуют на отчуждение человека в процессе труда. В числе наиболее значительных видов отчуждения человека, являющихся в этом смысле следствием отчуждения труда, обычно называют отчуждение человека от природы, отчуждение человека от человека и отчуждение государственной власти¹²⁷.

2. Освобождение труда

1. Раскрывая виды и причины отчуждения человека и труда в классовом, особенно капиталистическом, обществе, классики марксизма показали и пути освобождения человека и труда. Освобождение труда представляет основное требование марксистской теории общественного преобразования. Учение Маркса об освобождении труда — составная часть его учения об освобождении человека. Исходя именно из родовой сущности человека, К. Маркс подчеркивал, что освобождение человека можно осуществить прежде всего путем освобождения труда, то есть ликвидации тех отношений и явлений в обществе, которые представляют собой отчуждение труда, а это означает в первую очередь ликвидацию социально-экономического отделения непосредственных производителей от средств производства, от процесса труда и от результатов труда.

Однако было бы ошибкой считать, будто процесс освобождения труда может быть осуществлен в результате познания его гуманных компонентов, то есть что таким образом можно вернуть человека его трудовой сущности, напротив, процесс освобождения труда в конечном счете должен быть обусловлен степенью развития производительных сил и осуществлен в результате сознательной деятельности организованного рабочего класса, которая должна основываться на творческом применении марксизма.

Исходя из теоретических предпосылок марксистского учения, при осмыслении процесса освобождения труда должны учитываться слова В. И. Ленина о том, что на теорию Маркса не следует смотреть как на нечто законченное и неприкосновенное. «Мы убеждены, напротив, — говорил Ленин, — что она положила только краеугольные камни той науки, которую социалисты *должны* двигать дальше во всех направлениях, если они не хотят отстать от

жизни... Мы не претендуем на то, что Маркс или марксисты знают путь к социализму во всей его конкретности. Это вздор. Мы знаем направление этого пути, мы знаем, какие классовые силы ведут по нему, а конкретно, практически, это покажет лишь *опыт миллионов*, когда они возьмутся за дело»¹²⁸.

2. В рамках своего материалистического понимания человеческой истории Маркс связывал решение проблемы отчуждения человека, то есть его освобождения, со строительством нового общества — коммунизма, и указывал на рабочий класс — пролетариат — как на общественную силу, которая в состоянии выполнить эту историческую задачу. Он подчеркивал, что освобождение пролетариата связано с освобождением всего общества, ибо пролетариат не может себя освободить, не ликвидировав при этом условия своей собственной жизни, делающие его пролетариатом. Конечно, освобождение рабочего класса, которое ведет к ликвидации частной собственности на средства производства, к ликвидации всех классов, создает одинаковые социальные возможности для развития каждого человека.

Маркс понимал освобождение труда как освобождение от эксплуатации, как освобождение, которое совершит рабочий класс. «Все прежние классы,— писали классики марксизма в «Манифесте Коммунистической партии»,— завоевав себе господство, стремились упрочить уже приобретенное ими положение в жизни, подчиняя все общество условиям, обеспечивающим им способ присвоения. Пролетарии же могут завоевывать общественные производительные силы, лишь уничтожая свой собственный нынешний способ присвоения, а тем самым и весь существующий до сих пор способ присвоения в целом»¹²⁹. Освобождение труда состояло бы в ликвидации эксплуатации, а борьба за освобождение рабочего класса не есть борьба за классовые привилегии, а за ликвидацию всех форм классового угнетения.

Рассматривая проблему освобождения труда с точки зрения рабочего класса, классики марксизма подчеркивали, что это не локальная, не национальная проблема, а проблема всех стран, в которых существует капиталистический способ производства и присвоения. Одновременно они акцентировали внимание на том, что освобождение рабочего класса должно стать делом самого рабочего класса, а экономическое его освобождение должно стать

целью, к которой стремится всякое политическое движение пролетариев. Социальное освобождение рабочего класса невозможно без его политического освобождения, потому что экономически господствующий класс свою собственность на средства производства защищает политическими средствами. Именно поэтому для освобождения пролетариата недостаточно одного классового сознания, ему необходима организация политической партии, и он должен завоевать политическую власть. Завоеванную политическую власть, подчеркивали они, пролетариат использует для ликвидации частной собственности на средства производства. «Пролетариат,— говорится в «Манифесте Коммунистической партии»,— использует свое политическое господство для того, чтобы вырвать у буржуазии шаг за шагом весь капитал, централизовать все орудия производства в руках государства, то есть пролетариата, организованного как господствующий класс, и возможно более быстро увеличить сумму производительных сил»¹³⁰.

3. Классики марксизма подчеркивали, что власть на средства производства пролетариат вынужден будет получить деспотическими методами, вмешиваясь в право собственности и буржуазных отношений, используя меры, которые экономически кажутся недостаточными и несостоятельными, но эти меры неизбежны как средство для осуществления переворота всего способа производства. В то же время они указали, что эти меры будут различными в различных странах. Они считали, что в наиболее передовых странах могут быть почти повсеместно применены следующие меры: экспроприация земельной собственности и обращения земельной ренты для покрытия государственных расходов; высокий прогрессивный налог; отмена права наследования; конфискация имущества всех митейников и эмигрантов; централизация кредита в руках государства посредством национального банка с государственным капиталом и исключительной монополией; централизация всего транспорта в руках государства; увеличение числа государственных фабрик, расчистка под пашню и улучшение земель по общему плану; одинаковая обязательность труда для всех, учреждение промышленной армии в особенности для земледелия; соединение земледелия с промышленностью, содействие постепенному устранению различий между городом и деревней; общественное и бесплатное воспитание всех детей при соединении воспитания с материальным производством¹³¹.

Изъятие средств производства у буржуазии и их централизация, централизованное управление со стороны государства, то есть пролетариата, организованного как господствующий класс, представляют хотя и важный, но все же только первый шаг на пути полного освобождения человека и прежде всего труда. Дело в том, что пролетарское государство с самого начала должно отмирать как отчужденная от общества сила, а управление средствами производства должно постепенно передаваться непосредственным производителям, чтобы таким образом начался процесс экономического освобождения рабочего класса и создалась основа для его освобождения и в остальных видах отчуждения¹³².

Ленин в своих работах особое внимание уделял проблемам организации пролетарского государства, необходимости его отмирания и более широкого участия пролетарских масс в управлении общественными делами, в том числе и производством. В этом смысле особое значение имеет его работа «Государство и революция», написанная накануне Октябрьской революции. «Но подчиняться,— говорил Ленин,— надо вооруженному авангарду всех эксплуатируемых и трудящихся — пролетариату. Специфическое «начальствование» государственных чиновников можно и должно тотчас же, с сегодня на завтра, начать заменять простыми функциями «надсмотрщиков и бухгалтеров», функциями, которые уже теперь вполне доступны уровню развития горожан вообще и вполне выполнимы за заработную плату рабочего»¹³³. Итак, Ленин одновременно с указанием на необходимость существования пролетарского государства, и определяя принципы его организации, говорил и о необходимости участия рабочих в организации производства¹³⁴.

4. Освобождение труда, как уже отмечалось, представляет собой историческую задачу рабочего класса и должно быть его делом. Однако пути освобождения труда в отдельных странах социализма имеют, конечно, и свои особенности. Формы и темпы его зависят от многих обстоятельств, но все же в конечном счете от степени развития производительных сил, развитие которых должно способствовать упразднению труда, приведшего к его отчуждению. Ибо, как указывали классики марксизма, люди всегда освобождались настолько, насколько им позволяли производительные силы, а не идеалы человека. А это значит, что освобождение труда, как и ликвидация отчуж-

ленного труда, имеет свои объективные предпосылки (и границы) в степени развития производительных сил. Однако само развитие производительных сил не приводит автоматически к ликвидации отчужденного труда, для чего необходима общественная деятельность рабочего класса, основывающаяся на познании возможностей, предоставляемых развитием производительных сил.

Фактически полное освобождение труда, ликвидация всех видов его отчуждения (отчуждение от средств производства, от процесса и результатов труда) будет осуществлено только при коммунизме, в «ассоциации свободных производителей», где, как говорил Маркс в «Критике Готтской программы», исчезнет подчиненность индивида разделению труда, а с этим и противоположность между физическим и умственным трудом, и когда труд превратится из средства жизни в первую жизненную потребность человека¹³⁵.

Это не означает, однако, будто освобождение труда надо откладывать до «лучших времен», когда будет осуществлена высокая степень развития производительных сил и исчезнет разделение труда и прежде всего противоположность между физическим и умственным трудом и труд превратится в первую жизненную потребность. Напротив, после ликвидации частной собственности на средства производства и в условиях недостаточного развития производительных сил надо стремиться к тому, чтобы постепенно преодолевать отчуждение людей от процесса и результатов труда, ибо освобождение труда есть длительный процесс, имеющий свои закономерности, и он должен осуществляться с людьми, какие есть, как говорил Ленин, а не с такими, какими бы мы хотели их видеть.

В странах, в которых началось строительство социализма с ликвидации частной собственности на средства производства, осуществлено первое условие, сделан первый шаг в направлении освобождения труда, поскольку ликвидировано отчуждение производителей от средств производства. Однако этого первого шага недостаточно, надо идти дальше, к постепенному упразднению отчужденности в процессе труда и от результатов труда. В целом можно сказать, что во всех социалистических странах существуют некоторые формы участия рабочих в управлении организованным трудом (предприятиями) и в распределении результатов труда. Это значит в определенном смысле, что начался процесс освобождения труда. Однако возника-

ет другой вопрос: соответствует ли этот процесс возможностям, предоставляемым уровнем развития производительных сил, той общественной роли, которую играет и должен играть рабочий класс в этих странах, его классовым интересам, связанным с более быстрым развертыванием процесса освобождения труда как предпосылки создания новых общественных отношений? Ответ на этот вопрос могут дать эмпирические исследования, основанные на марксистской методологии, точнее, на марксистском учении об отчуждении и освобождении труда.

5. В Югославии процесс освобождения труда начался с ликвидации частной собственности путем национализации и экспроприации. Однако ликвидация отрыва рабочих от процесса труда началась с введения рабочего самоуправления и с его развития в системе социалистических самоуправленческих отношений, в которых развертывается процесс освобождения труда и которые являются основой всех остальных социальных отношений и ликвидации всех видов отчуждения человека. В Программе СКЮ (1958) по поводу определения социализма сказано, что это не только общественный строй, основанный на обобществлении средств производства, но и строй, «в котором общественным производством управляют непосредственные производители» и в котором «под руководством рабочего класса (который как класс и сам изменяется) все общественные отношения постепенно освобождаются от классовых противоположностей и всех элементов эксплуатации человека человеком»¹³⁶. В понимаемом так социализме происходит ликвидация наемных отношений в труде и осуществляется освобождение труда. «Труд становится свободным, а трудовые отношения теряют характер наемных отношений... Начинают создаваться условия для постепенной ликвидации противоположности между умственным и физическим трудом. Общество как целое конституируется в сообщество производителей, в котором все заинтересованы в более рациональном управлении и в более производительном труде каждого и всех»¹³⁷.

В Конституции СФРЮ (1974) освобождение труда рассматривается как существенный компонент незыблемой основы положения и роли человека и определяется как преодоление исторически обусловленного социально-экономического неравенства и зависимости людей в труде, которое обеспечивается ликвидацией противоположности между трудом и капиталом и всех форм наемных отноше-

ний, всестороннего развития производительных сил, повышения производительности труда, сокращения рабочего времени, развития и применения науки и техники, обеспечения все более высокого образования для всех и повышения культуры трудящихся¹³⁸. С этой целью в конституции определены и формы организации объединенного труда, особенно ООТ, выступающие как основной носитель процесса освобождения труда, ибо в них рабочий принимает решения об условиях и результатах труда¹³⁹.

Однако формы ООТ, и прежде всего ООТ, больше заданы, нежели даны как формы организации труда на базе общественных средств производства. В действительности социалистические самоуправленческие отношения находятся в процессе формирования. «При претворении возможности в действительность раскрывается своеобразная диалектика, когда возникает новое, открываются возможные направления развития, осуществляемые в различных формах. Исходя из этой диалектики, надо рассматривать и существующие формы самоуправления только как ступени, этапы исторического пути, называемого построением социалистического общества»¹⁴⁰. Если в этом контексте рассматривать процесс освобождения труда наряду с процессом формирования самоуправленческих социалистических отношений, можно сказать, что он имеет субъективные и объективные рамки, характеризующие нынешний этап развития социалистических отношений в Югославии. Объективные ограничения проявляются в еще недостаточной степени развития производительных сил, не позволяющей ликвидировать различие между физическим и умственным трудом как основой разделения на управленческие и исполнительские функции. Субъективные ограничения заключены прежде всего в недостаточном развитии сознательности рабочего класса, который при принятии решений общий интерес не ставит выше личного и для которого труд не стал еще первой жизненной потребностью, а лишь экономической неизбежностью. Югославский опыт освобождения труда на пути развития социалистического самоуправления и форм организации труда, когда рабочие сами принимают решения по поводу условий и результатов труда, требует исследования и теоретического осмысления.

¹³⁴ «Организуя крупное производство, исходя из того, что уже создано капитализмом, *сами мы*, рабочие, опираясь на свой рабочий опыт, создавая строжайшую, железную дисциплину, поддерживаемую государственной властью вооруженных рабочих, сведем государственных чиновников на роль простых исполнителей наших поручений, ответственных, сменяемых, скромно оплачиваемых «надсмотрщиков и бухгалтеров» (конечно, с техниками всех сортов, видов и степеней) — вот *наша* пролетарская задача, вот с чего можно и должно *начать* пролетарской революции». (Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 33, с. 49).

¹³⁵ См.: Ргокић В. "Asociacija slobodnih proizvođača". Beograd, 1979.

¹³⁶ VII kongres SKJ. Beograd, 1958, s. 289.

¹³⁷ Ibid., s. 296.

¹³⁸ Ustav SFRJ. Osnovna načela, II, tav. 3, tač. 2.

¹³⁹ Подробнее см. в гл. 10 данного тома.

¹⁴⁰ Gorićar J. Mogućnost i današnje granice samoupravljanja.— "Pregled", Sarajevo, 5/1974, s. 469—481.

1. ПОНЯТИЕ И ЭЛЕМЕНТЫ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

1. *Определение понятия трудовой среды*

1. Человеческий труд (который мы с социологической точки зрения определили как человеческую сознательную и универсальную деятельность, в процессе которой человек реализует себя как сущностное бытие, создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей) совершается всегда в определенном пространстве и времени, определенными средствами труда в рамках конкретных общественных отношений, которые возникают между людьми в процессе их трудовой деятельности. И если под средой понимать совокупность условий и воздействий, имеющих место в некотором окружении, тогда можно сказать, что человеческая трудовая деятельность осуществляется в трудовой среде. Такой подход, на первый взгляд, довольно четко определяет трудовую среду. И все-таки в трактовке трудовой среды и ее элементов не существует единого мнения.

Под трудовой средой часто понимают лишь средства труда и условия труда или взаимоотношения индивидов, осуществляющих трудовой процесс. Так, например, под трудовой средой «подразумеваются физические или материальные условия, в которых осуществляется труд»¹, и подчеркивается, что трудовая среда включает физические факторы (воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума) и технико-технологические факторы (средства труда, предметы труда и технологический процесс). Так определив трудовую среду, переходят к рассмотрению вопроса, как организовать трудовой процесс производства, то есть, как организовать эти элементы трудовой среды с учетом необходимости совершенствования психологических и социологических условий на рабочих местах². Порой не

уделяется достаточного внимания физическим элементам трудовой среды, а трудовая среда определяется как «сложная система групп, которые отличаются друг от друга особенностями деятельности, временем существования, социальным положением, но функционально связаны между собой общими задачами трудовой организации и целями, поставленными обществом»³.

Такие подходы к понятийному определению трудовой среды неприемлемы, особенно если подходить к этому определению с позиций марксизма. Как мы уже отмечали, человеческая трудовая деятельность развивается не только в данном пространстве и времени определенными средствами труда, но и в рамках определенных взаимных связей и отношений, возникающих между людьми в процессе их трудовой деятельности. В процессе труда люди, как указывал К. Маркс, воздействуют друг на друга, трудясь совместно определенным способом и обмениваясь своим трудом между собой, и только в рамках этих общественных связей и отношений осуществляется их воздействие на природу, развивается производство. Поэтому при определении трудовой среды необходимо исходить из этих фактов и определить ее таким образом, чтобы отразить все элементы, ее составляющие как целостность условий и воздействий, в которой проходит человеческая трудовая деятельность.

2. Исходя из марксистского понимания труда как общественного процесса, как взаимосвязанного поведения людей в определенном пространстве и времени, *трудовую среду* можно определить как *целостность материальных факторов процесса труда и общественных отношений, которые возникают между участниками труда*. Таким образом, определенная трудовая среда включает все факторы, с которыми человек сталкивается в процессе трудовой деятельности, — как представляющие собой элементы физической среды и не являющиеся продуктом человеческого труда (например, воздух), так и общественные отношения, возникающие в ходе трудовой деятельности участников трудового процесса.

Таким образом, содержание понятия *трудовая среда* *предстает как часть человеческой жизненной среды*. Человеческая жизненная среда (человеческая среда, общественная среда) может трактоваться как в узком, так и в широком смысле. *В узком смысле* она включает ту часть биосферы, в которой люди могут жить, независимо

от того, идет ли речь о природе, которую человек более или менее не менял в ходе своей деятельности, или о природе, которую человек создал своей деятельностью и которая в известном смысле может считаться его творением. В широком смысле человеческая жизненная среда понимается как целостное пространство, непосредственно или опосредованно доступное человеку. В этом смысле человеческая жизненная среда включает не только планету Земля, но и космическое пространство, доступное человеку. Трудовая среда представляет собой часть таким образом понятой человеческой среды (окружении), то есть ту ее часть, где человек своей трудовой деятельностью выявляет и осуществляет себя как активное существо.

Человек проявляет свое активное отношение к природе трудовой деятельностью, а трудовая среда представляет ту часть человеческой жизненной среды, в которой человек обнаруживает и осуществляет свою сущностную природу. Человеческая жизненная среда и трудовая среда представляют диалектическое единство и не могут рассматриваться, а тем более противопоставляться друг другу как два явления, не связанные между собой. Поэтому неприемлемы взгляды, которые охрану и совершенствование человеческой жизненной среды рассматривают отдельно от охраны и совершенствования трудовой среды⁴.

Между тем, осваивая в ходе своей трудовой деятельности природу, «мы отнюдь не властвуем над природой так, как завоеватель властвует над чужим народом, не властвуем над ней так, как кто-либо, находящийся вне природы, — что мы, наоборот, нашей плотью, кровью и мозгом принадлежим ей и находимся внутри ее, что все наше господство над ней состоит в том, что мы, в отличие от всех других существ, умеем познавать ее законы и правильно их применять»⁵. И так как человек обладает способностью познания законов природы, он должен осваивать природу не противореча экологическим законам, ибо нарушая эти законы он поставил бы в опасность и ту среду, в которой сам живет⁶.

2. Элементы трудовой среды и рабочее место

1. Определяя трудовую среду как совокупность материальных факторов и общественных отношений, мы ука-

зали, что трудовая среда включает два вида элементов: физические и общественные. Трудовую среду составляют *материальные факторы*, как являющиеся, так и не являющиеся продуктом человеческого труда. Они образуют *физическую трудовую среду* (или как чаще говорят: элементы физической трудовой среды). Отношения, устанавливающиеся между людьми в процессе труда, представляют элементы *социальной трудовой среды*. Физическая и социальная среды представляют диалектическое единство и взаимообуславливают друг друга, хотя средства производства как элементы физической среды степень своего развития в конечном итоге определяют характер социальной трудовой среды.

Элементы *физической трудовой среды* можно разделить на две группы. Первую группу составляют факторы, не являющиеся продуктом труда, но представляющие часть природы в узком смысле слова. Это, например, географическая среда, то есть природное окружение: воздух, шум и т. д. Во вторую группу входят средства производства, сырье, помещения и т. д. как продукты человеческого труда. И первые и вторые не только образуют трудовую среду, в которой человек проявляет свое активное отношение к окружающему миру, но и обратно воздействуют на человека. Их обратное воздействие на человека может быть как позитивным, так и негативным. Обратное воздействие элементов физической трудовой среды на человека определено не только природой этих материальных факторов, но и характером общественных отношений, в которых формируется трудовая среда.

Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда, и порождают целый ряд социальных последствий. Изменение материальных элементов физической трудовой среды, являющихся частью природы, происходит медленнее и до определенного момента с меньшими числом социальными последствиями. Положение человека в трудовой среде может быть различно и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда.

Отношения, в которые люди вступают в процессе

трудовой деятельности, образуют *социальную трудовую среду*. С социологической точки зрения труд в первую очередь представляет собой отношение, возникающее между конкретными людьми — участниками процесса труда. В ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов, на которое влияют не только общественные отношения, но и психологическое состояние индивидов⁷. Характер межличностных отношений, и в том числе межличностных отношений в трудовой среде, непосредственно определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовом коллективе, выполняемой им в ходе трудового процесса⁸, и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и достижение эффекта трудовой деятельности⁹. Статус любого члена трудового коллектива подразумевает взаимодействие чувств и интересов работников по отношению к остальным членам трудового коллектива, а «его роль определяют убеждения, сложившиеся привычки и взгляды, подкрепляющие его положение»¹⁰.

2. Наиболее существенные общественные отношения, воздействующие на межчеловеческие отношения в ходе трудовой деятельности, есть *производственные отношения*, в которые люди с необходимостью вступают в процессе трудовой деятельности и которые не зависят от их воли¹¹. Однако производственные отношения не являются единственными отношениями, в которые люди вступают в процессе труда. Участники трудового процесса устанавливают целый ряд других *общественных отношений*, которые основываются на производственных отношениях как отношениях базовых, но в то же время обладают относительной самостоятельностью. Они проявляются в различных формах и создают различные виды связей между деятельностью индивидов, что проистекает из распределения работы в трудовом процессе. Это отношения между руководителями и подчиненными, которые выступают как отношения подчинения; отношения между людьми, возникающие при выполнении совместного задания, которые можно назвать отношениями сотрудничества; отношения между участниками трудового процесса, которые сдружились на базе выполнения совместной работы, которые становятся коллегами и т. д.¹² Эти отно-

шения могут быть очень различными по содержанию и очень разнонаправленными с точки зрения создания «социального климата» в трудовом коллективе и, таким образом, существенно влиять на развитие трудового процесса¹³. Но на отношения в процессе труда воздействуют и отношения в более широкой социальной среде, в которой люди живут «вне работы».

Общественные отношения, формирующиеся людьми в процессе труда, вместе с материальными элементами трудовой среды, прежде всего со средствами труда, находятся в постоянном развитии. Их развитие не определяется лишь степенью развития производительных сил. Наряду с последним поведение людей в трудовом процессе определяется большим числом факторов, в силу чего участники трудового процесса ведут себя тем или иным образом, и динамика их поведения в дальнейшем развивается и соотносится различными способами. Поведение человека в трудовом процессе определяется, с одной стороны, свойствами его личности (особенности характера, мотивации, установки и представления, расстройства замыслов как фактора поведения, биологические факторы, состояние здоровья и т. д.), а с другой стороны, факторами среды (воздействие общества как целостной системы и воздействие межличностных отношений, возникающих в трудовой среде (группе))¹⁴.

Отношения в ходе трудовой деятельности не всегда бывают отношениями сотрудничества. Они нередко проявляются и в виде столкновения интересов, начиная с различия классовых интересов в классовом обществе и до противоречий, возникающих на основе различия профессий, а также различий в рамках одинаковых видов деятельности. Однако поскольку трудовая деятельность не может совершаться без определенного согласованного поведения, без взаимосвязанного поведения участников трудового процесса, постольку необходимо установить эти конкретные и согласованные отношения между участниками трудового процесса, создать определенную организацию, которая обеспечила бы функционирование трудовой деятельности в условиях определенной общественной системы. В этой организации особое внимание должно уделяться рабочему месту как сегменту трудовой среды.

3. При изучении труда и трудовой среды термин *рабочее место* употребляется часто, хотя и нет его обще-

принятого определения. Рабочее место определяется по-разному, в зависимости от того, с позиций какой науки изучается. Так, с точки зрения организации труда рабочее место определяется как пространство для работы, где осуществляется одна операция, а его элементами являются: рабочий, пространство для работы, станок и оснащение¹⁵. Или считается, что рабочее место — это «пространственно ограниченная часть предприятия, на которой находятся все необходимые средства и предмет труда, и где один или более работников выполняют работу, и каждый из них — свое индивидуальное задание»¹⁶. Рабочее место определяется и как совокупность трудовых обязанностей и видов работ, которые должен выполнять один человек, оснащенный необходимыми средствами¹⁷. Наконец, рабочее место определяется и как «начальная организационно-техническая единица, возникшая в результате разделения труда, которую составляют один или более взаимосвязанных видов работ, или соответственно трудовых заданий, где может быть занят один или более работников с определенными квалификационными и другими рабочими способностями»¹⁸.

Если в определении понятия рабочего места исходить из определения трудовой среды и социологического определения труда, то определение рабочего места, кроме материальных элементов и трудовых заданий, выполняемых человеком на пространственно ограниченном участке трудовой среды, должно включать и общественные отношения, которые человек устанавливает в ходе трудовой деятельности на этом пространственно ограниченном участке трудовой среды. В этом смысле следует понимать утверждение, согласно которому рабочее место обладает «своими техническими, физическими и социальными сторонами. Технический аспект отражает технику и технологию трудовой деятельности: от весьма простых операций до очень сложных процессов. Физический аспект включает в себя помещение и все физические объекты, которые составляют и образуют рабочее место. Социальные факторы представляют собой социальные требования, которые человек должен выполнять, если стремится получить удовлетворение на своем рабочем месте»¹⁹. Исходя из этого, рабочее место можно определить как пространственно ограниченный участок трудовой среды, на котором человек, устанавливая соответствие между своим поведением и поведением остальных участников

трудового процесса, с помощью средств труда выполняет отдельные виды работ, что обеспечивает свободное функционирование трудового процесса.

Ключевыми словами в этом определении *рабочего места* являются: *пространство* (участок трудовой среды), где выполняются трудовые задания; *условия*, в которых выполняются трудовые задания (с учетом физических элементов трудовой среды); *средства*, необходимые в ходе трудовой деятельности; *задачи*, осуществляемые в целях беспрепятственного функционирования трудового процесса; *общественные отношения*, которые устанавливаются между данным тружеником и другими участниками трудового процесса. Рабочие места как части трудовой среды связаны между собой как пространственно, так и технологически, что соединяет в целое отдельные фазы производства, которое осуществляется на рабочих местах. Поэтому современные социологические исследования положения человека в трудовой среде и связей, существующих между человеком и ее элементами, все чаще посвящены изучению положения человека на рабочем месте и отношению человек—рабочее место²⁰.

Рабочее место как сегмент процесса труда представляет целостность конкретного труда, в ходе которого тратится физическая и умственная энергия человека — участника трудового процесса. Как сегмент трудового процесса рабочее место связано с остальными рабочими местами и с целостным трудовым процессом. Поскольку рабочее место представляет собой относительно долгосрочную связь человека, средств труда и предмета труда, то здесь сказывается воздействие (и позитивное, и негативное) условий труда на человека и формируется позиция человека по отношению к собственной трудовой деятельности²¹. Поэтому необходимо уделить особое внимание организации рабочих мест, если преследуется цель гуманизации и освобождения труда²², если имеется намерение, чтобы в социалистическом обществе человек на рабочем месте не был простым исполнителем иерархических приказов, а все в большей степени управлял своим трудом и воздействовал на его результаты.

3. Понятие трудовой группы

1. Труд имеет решающее значение для человека и общества, но общественная жизнь человека не сво-

и лишь к труду. Напротив, у человека гораздо больше возможностей. Каждое из них развивается в рамках какой-то общественной группы. *В обществе немало общественных групп, возникших в результате общественного деления труда, которое имело последствия не только в экономической области, но и в других областях общественной жизни.* В социологической литературе нет единого понимания общественных групп и критериев их классификации. Но есть единое мнение, что с социологической точки зрения *общественная группа*, в отличие от простого скопления индивидов, *представляет собой относительно длительное и стабильное образование.* Члены группы осознают свою принадлежность к группе и несут коллективные последствия, вытекающие из этого. Между членами возникают и существуют определенные отношения, в рамках которых люди и взаимодействуют друг на друга. На основе взаимно установленных отношений члены группы приходят к осознанию общности некоторых ценностей, что в конечном счете приводит к определенной консолидации группы. В ходе попыток выявить характеристики общественных групп, их специфические отличия от простого скопления людей возникло достаточно много определений общественных групп. Так, полагают, что общественная группа может определяться как множество индивидов, взаимодействующих между собой, которые считаются с друг другом и осознают свое единство в некоторых существенных взглядах. Из этого определения следует, что важной характеристикой общественной группы является то, что ее члены имеют нечто общее, отличающее их от остального окружения. Общественная группа определяется как общественная единица, состоящая из известного числа индивидов, находящихся между собой в некоторых отношениях, определяющих в большей или меньшей степени их совместные роли и позиции, и при этом наличие общих ценностей и норм, регулирующих поведение каждого члена группы, и прежде всего поведение в сфере деятельности, важной для всей группы.

В югославской социологии существуют различные представления относительно того, как следует определить общественную группу. Мы присоединяемся к тем определениям общественной группы, которые включают в качестве ее элемента как орудия труда, так и другие предметы труда, с помощью которых люди совершают определенную деятельность. Итак, можно считать, что *обще-*

ственная группа есть большее или меньшее число людей, которые совершают определенную деятельность с помощью определенных средств в целях удовлетворения определенных общественных и личных потребностей. Общественные группы могут классифицироваться по различным критериям. Можно назвать следующие критерии: организованность или неорганизованность, стратификация, содержание групповой деятельности, число функций и т. д. В зависимости от того, выполняет ли некоторая общественная группа все общественные функции, характерные для данной ступени развития общества, или не выполняет, общественные группы делятся на глобальные и парциальные общественные группы²³.

2. Экономическая деятельность людей, которая преследует цель производства и распределения материальных благ, происходит в парциальных экономических общественных группах. Сегодня такие парциальные группы представляют собой предприятия, где производятся материальные блага, транспортные предприятия, занятые обменом благ и финансовых средств. *Экономические общественные группы* связаны с экономическими процессами в целях удовлетворения определенных материальных общественных потребностей людей.

Трудовые группы можно определить как парциальные общественные группы, в рамках которых происходит трудовой процесс в целях эффективного выполнения определенной деятельности и распределения результата совместного труда. Формы организации трудовых групп определяются степенью развития производительных сил и характером общественных, прежде всего производственных, отношений в данном обществе. Члены трудовых групп общаются между собой, ибо без их коммуникации не могла бы осуществляться координация их поведения, а без этой координации не мог бы успешно совершаться трудовой процесс.

В трудовой группе существуют *формальные и неформальные связи*. Формальные связи возникают в результате некоторой формальной организации. Формальная организация трудовой группы предписывает систему коммуникации, то есть кто с кем из членов трудовой группы должен общаться в процессе труда. Кроме формальных связей в трудовой группе существуют и неформальные связи. Неформальные связи возникают в результате того, что формальные связи не достаточны или не

удовлетворяют интересы каких-либо членов трудовой группы²⁴. Но они возникают и потому, что формальная организация трудовой группы не в состоянии предвидеть и предусмотреть все возможные связи между членами группы. Неформальные связи в определенном смысле дополняют организацию трудовой группы. Однако нельзя упускать из виду, что неформальные связи могут становиться основой появления группировок в рамках трудовой группы, которые чаще всего имеют интересы, отличные от интересов трудовой группы²⁵.

4. Формы и виды трудовых групп

1. Существует много парциальных общественных трудовых групп. Они отличаются друг от друга прежде всего по используемым средствам труда и по характеру ценностей, в них создаваемых. Их форма и организации определены не только средствами, используемыми людьми в трудовом процессе, но и характером общественных отношений, где конкретным образом соединены средства труда и люди в целях ведения трудовой деятельности.

Но из всех общественных парциальных групп наибольшее значение, естественно, имеют те, которые связаны с материальным производством. Производственную общественную группу можно определить как некоторое количество людей, связанных совместным использованием средств труда, с помощью которых производятся материальные блага для удовлетворения определенных общественных потребностей людей.

Производственные общественные группы представляют собой лишь вид парциальных общественных групп. Всякому виду экономической или другой деятельности человека соответствуют определенные общественные группы, в которых протекает трудовая деятельность. Однако технико-технологическая основа труда производственных общественных групп и отношения в них определяют в конечном счете технико-технологическую основу труда и характер общественных отношений в других общественных группах.

2. Производственные общественные группы есть в каждом обществе, так как производство является причиной возникновения человеческого общества и условием существования людей и всегда протекает в конкретных

группах. Производственные общественные группы организованы так, что в них имеется связь между ролями, исполняемыми индивидами в целях осуществления производства, то есть имеется организация. Ибо *организация существует, когда специализированные человеческие роли связаны между собой для достижения определенных целей*. Роли, имеющиеся в организации, взаимосвязаны независимо от того, кто их в данный момент исполняет. Индивиды, исполняющие организационные роли, включены в иерархическую систему в той мере, в какой исполняют отдельные роли²⁶.

Производственные группы являются основными общественными группами. Остальные экономические группы возникли позже в ходе разделения труда. Но в истории человеческого общества производственные общественные группы различались по своей величине (количеству участников в процессе производства) и по характеру технологических и общественно-экономических отношений. В основе дифференциации производственных групп лежала степень развития производства.

В первобытной человеческой общине род был единственной общественной совокупностью и в то же время производственной группой. Род одновременно был не только производственной, но и потребительской группой, являясь одновременно и биологической группой. Лишь с развитием общественного разделения труда и появлением обмена отдельные роды перестают существовать как совокупности, в которых протекают все жизненные процессы. Со становлением классового общества появляются новые виды экономических групп. Производственными группами при рабовладении являются латифундии. Латифундии включают в себя владельцев, трудовую группу (в основном состоящую из рабов) и средства производства. Наряду с латифундиями при рабовладении существуют особые производственные группы в виде городских мастерских и земельных наделов свободных крестьян. В феодальной общественно-экономической формации в качестве производственных групп появляются феодальные имения, земельная собственность свободных крестьян и ремесленные мастерские. С возникновением капитализма возникают крупные изменения в дифференциации общественных групп вообще, особенно экономических общественных групп. Формируются производственные общественные группы с новой технологической основой труда,

с новыми технико-технологическими отношениями и общественно-экономическими отношениями внутри них.

3. Развитие средств труда (в более широком смысле средств производства), если смотреть исторически, характеризовалось увеличением роли средств труда в процессе производства, уменьшением роли живого труда и изменением квалификационного профиля непосредственных производителей. Реконструкция этого процесса может быть проведена на основе революционных технических открытий в области производства, которые обозначали отдельные периоды. В период в основном ручных инструментов движущую силу представляла физическая сила человека. Однако с совершенствованием производства с помощью усовершенствованного инструмента или с помощью машин универсального типа встал вопрос об источнике энергии для машин. И первая промышленная революция начинается с использования энергии водяного пара для приведения в движение машин. В период первой промышленной революции начинается формирование технической среды за счет естественной, которая до этого была господствующей, где человек и природа в процессе производства находились в непосредственном контакте. Дальнейшее изменение в развитии средств труда привело к второй промышленной революции, которая связана с введением электрической энергии (около 1884), как основной двигательной силы машин. Вторая промышленная революция означала окончательную победу технической среды, которая представляла собой не только механизацию труда, но и свободного времени. Дальнейшее развитие техники производства привело к такой ступени развития производительных сил, когда наука становится основным экономическим фактором. Действительно, около 30 лет назад запросы производства и техники были основными двигателями науки. Но потом положение изменилось. Развитие науки стало предшествовать техническому прогрессу, наука становится двигателем производства и со своими открытиями идет впереди производства. Считается, что в этот момент и начинается новая революция в развитии производительных сил общества, которая обозначается как НТР, оказывающая мощное воздействие не только на развитие производительных сил, но и на совокупность общественных отношений, на все области жизни в современном мире²⁷.

В современном обществе преобладают или имеют тен-

денцию опережающего развития общественные группы, деятельность которых основывается на современной машинной системе производства. Трудовая среда здесь проявляется как индустриальная трудовая среда. Она характеризуется своеобразием развития. В ней человек занимает определенное положение как в отношении материальных элементов трудовой среды, так и в системе общественных отношений, то есть в социальной среде, что и определяет специфику индустриальной трудовой среды.

Однако учитывая причинно-следственную зависимость современных и предшествующих производственных общественных групп, для более полного понимания отношений в этих группах необходимо проанализировать техническую основу, положение человека и характер общественных отношений в производственных группах в доиндустриальной трудовой среде. Поэтому прежде чем приступить к описанию индустриальной трудовой среды, сделаем краткий обзор развития орудий труда, содержания трудовых операций и характера человеческого труда в производственных общественных группах в доиндустриальной трудовой среде — в ремесленных мастерских, капиталистической кооперации и мануфактуре.

II. ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП В ДОИНДУСТРИАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

1. Ремесленная мастерская

1. Ремесленная мастерская представляет собой производственную общественную группу, *технической основой которой служит ручной инструмент*; весь процесс производства проходит вручную. Поэтому ремесленник является целостным производителем. Он обладает знанием, необходимым для выполнения всех трудовых операций, составляющих производство. Ремесленный вид производства — один из наиболее старых видов производства товаров, причем мелкого производства товаров. От индустриального производства ремесло отличается не только тем, что это мелкое товарное производство, но и тем, что это индивидуальное производство²⁸.

Положение работника в ремесленной среде носит во многом специфический характер как по отношению к элементам физической трудовой среды, так и к обществен-

ним отношениям. Прежде всего отношения между рабочим и его трудом определены тем, что он выполняет все трудовые операции, зная цель труда. Между участниками трудового процесса и средствами труда имеется непосредственная взаимосвязь. Отношения между участниками трудового процесса определены как содержанием и характером ремесленного труда, так и общественными отношениями, в рамках которых развивается производство.

В ремесленной мастерской, кроме мастера, обычно работают помощники и ученики. Но помощник всегда мог перейти от одного мастера к другому, так как знал весь процесс производства. Для всех ремесел характерна универсальность образования и универсальность работ, выполняемых ремесленником²⁹. Ибо в ремесленном производстве различались только профессии, а не специальности в рамках профессий. Но это не означает, что труд в ремесленной мастерской не мог различаться по степени сложности. Напротив, такая разница имела место, хотя работник участвовал в производственном процессе, используя лишь силу своих мускулов, от начала и до конца производства.

2. Техническая основа ремесленной мастерской определяет ее технико-экономическую ограниченность. Поскольку непосредственный производитель — ремесленник — производит продукт от начала до конца, выполняя все рабочие операции, он не может специализироваться на отдельных функциях или одной рабочей операции, так чтобы это позитивно отразилось на производительности труда. Точно так же из-за несовершенных рабочих операций непосредственный производитель не может усовершенствовать инструмент, который использует. Поэтому ремесленная мастерская как производственная общественная группа была ограничена как степенью развития средств труда, так и степенью развития самих участников трудового процесса.

Ремесленник, непосредственный производитель, мог быть, хотя и необязательно, владельцем средств производства. Между тем владелец средств производства, даже если имел помощника и других работников, все равно сам участвовал в процессе производства. Отношения между ним и его работниками во многом определялись этим фактом. Содержание труда в ремесленной мастерской зависело от степени развития средств труда — ручных инструментов.

2. Кооперация

1. Кооператив как производственная общественная группа, хотя в его технической основе лежит ремесленный инструмент, а участники трудового процесса — ремесленники, отличается от ремесленной мастерской своей организацией труда. Это отличие состоит прежде всего в количественном плане. Кооператив представляет такую производственную общественную группу, где организуется процесс производства на соединении большего числа ремесленников в рамках одной производственной общественной группы. Ремесленник — член кооператива не производит в своей мастерской, он работает в группе с другими ремесленниками в совместной мастерской. Но и в этой производственной общественной группе каждый из производителей участвует в производственном процессе от начала до конца. Различие между ремесленной мастерской и кооперацией поначалу лишь количественное. Но позднее кооперация приводит к целому ряду новых явлений в процессе труда. Прежде всего кооперация приводит к непосредственной экономии средств производства — рабочих помещений, отопления и освещения. Простая кооперация означает уменьшение затрат производства, что имеет особое значение для производственной единицы, работающей для рынка.

Простая кооперация приводит к появлению усредненного труда в рамках производственной единицы. Именно в кооперативной организации занято большое число ремесленников, но все они обладают различной квалификацией, вследствие чего затрачивают разное индивидуальное рабочее время на производство одинакового продукта. Простой кооператив выступает как единая производственная единица при реализации товаров на рынке. Все продукты в рамках простой кооперации, как продукты единой производственной единицы, представлены на рынке средним затраченным рабочим временем, которое отлочно от времени, затраченного каждым конкретным ремесленником. Вместе с этим кооперация создает условия для повышения производительности труда. Это достигается тем, что создается возможность передавать умение лучших ремесленников менее искусным. Наряду с этим кооперативный труд сам по себе вносит в процесс производства новый психологический элемент, состоящий в том, что совместный труд стимулирует сорев-

нование и, таким образом, приводит к повышению производительности труда. Но как целостный производитель ремесленник, работающий в кооперативной мастерской, не связан с ней. Он может найти себе работу и обеспечить свое существование и вне этой мастерской.

Однако наряду с тем, что простая кооперация вносит целый ряд новых элементов (которые мы не задавались целью полностью перечислить), она ограничена в смысле технической основы производства. В производственных единицах типа простой кооперации не имело место разделение труда. Технической основой этих производственных единиц был инструмент ремесленника, который не специализировался и не дифференцировался.

2. Кооператив как вид производственной общественной группы возникает вместе с капитализмом. Капитализм привел к быстрому росту как внутреннего, так и внешнего рынков, в результате чего появилась необходимость расширения производства. Поэтому улучшилась организация кооперативных мастерских. Опыт привел к идее, что в рамках кооперативного производства можно разделить труд между работниками.

Прежде всего опыт показал, что работники в рамках мастерской различаются по способностям и по-разному выполняют отдельные трудовые операции. Некоторые из них более умелые и квалифицированные и какую-то производственную операцию выполняют быстрее и лучше. Иные лучше выполняют другие операции и т. д. На основании этого стала очевидной возможность разделить труд в рамках простой кооперации, так чтобы каждый работник выполнял в производстве лишь отдельную операцию.

Необходимость увеличения объема производства и приобретенные знания о выгоде разделения труда в рамках кооперативного производства привели к тому, что простая кооперация преобразовалась в сложную, то есть в мануфактуру. Пока работник простой кооперативной мастерской своим инструментом выполнял все операции, необходимые для производства какого-либо продукта, содержание труда было таким же, как в ремесленной мастерской. В мануфактуре уже возникают изменения в характере труда, проистекающие из групповой формы организации труда.

3. Мануфактура

1. Мануфактура как производственная общественная группа по своей технической основе особенно не отличается от кооперации, но по способу организации труда и положению рабочего в процессе труда она отличается весьма существенно. В мануфактурной производственной общественной группе труд почти разделен на отдельные операции. Производитель — рабочий (ранее ремесленник) — не производит продукт от начала до конца. Напротив, рабочий выполняет лишь одну из нескольких операций. Производимый продукт является результатом труда ряда производителей. Он больше не является результатом труда лишь одного производителя, как при кооперации. Мануфактура приводит к техническому разделению труда на отдельные операции, которые выполняют отдельные рабочие.

Мануфактура возникает двумя способами: когда процесс труда в рамках одной производственной единицы по производству одного продукта разделяется на несколько операций или когда в результате объединения разных ремесел производится новый продукт. Но независимо от способа возникновения мануфактура характеризуется внутренним разделением труда между производителями. Каждый производитель мануфактуры теперь необходим, но не достаточен. Сумма операций, совершаемых отдельными работниками, дает конечный продукт.

По различиям в природе самого продукта различают два основных вида мануфактуры: гетерогенную и органическую. *Гетерогенной* является мануфактура, в которой совершается механическое соединение отдельных частей в конечный продукт. Части продукта создаются независимо и отдельно одна от другой, а затем совершается их соединение в конечный продукт (например, при производстве повозок все детали производятся отдельно: шины, колеса и остальное, а потом соединяются в повозку, то есть в конечный продукт). *Органическая* мануфактура характеризуется тем, что в ней процесс производства непрерывный. Конечный продукт получается как результат разных операций на одном основном виде сырья.

2. Мануфактура характеризуется внутренним, техническим разделением труда. Оно обеспечивает появление целого ряда новых элементов и изменений в мануфактурном производстве, которые находят выражение в следую-

шем. Во-первых, мануфактура создает возможность повышения производительности труда, которая происходит из того, что работник, выполняя отдельные операции, совершенствует свое умение, повышая тем самым производительность труда. Кроме того, выполнение работником лишь одной операции приводит к исключению лишних движений в процессе труда, что также способствует повышению производительности. Во-вторых, мануфактурный труд, основанный на техническом разделении труда, приводит к пониманию, что организация труда в процессе производства является очень важным фактором. Действительно, поскольку на мануфактуре труд разбился на отдельные операции, время, затрачиваемое на них, неодинаково. Поэтому для обеспечения непрерывности производственного процесса было необходимо решить проблему соразмерного распределения труда и рабочих мест в рамках производственного подразделения. Такое распределение должно было обеспечить непрерывный ход производства, когда продукт без остановок переходит из одних рук в другие. Мануфактура с точки зрения организации труда приводит к еще одному новому явлению. Отдельные операции, выполняемые работниками на основе разделения труда, не одинаковы и требуют большей или меньшей квалификации. Это приводит к разделению отдельных рабочих мест по уровню сложности. На основе этого разделения происходит дифференциация между самими рабочими на тех, кто выполняет более сложные операции, и на тех, кто выполняет более простые операции. Это явилось отправной точкой для дифференциации труда на квалифицированный, неквалифицированный, малоквалифицированный и т. д. На этой основе возникло разделение рабочих на квалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных.

В мануфактурной трудовой среде изменилось положение человека по сравнению с его положением в ремесленной и кооперативной мастерских. Специализация и упрощение производственных функций рабочего отразились на самом рабочем двояко. Во-первых, усовершенствовалось его умение и сноровка в выполнении определенной операции. Во-вторых, ограниченный рядом последовательных одинаковых движений рабочий уже не был мастером своего дела, и его трудовые способности все более увядают из-за однообразности и повторяемости движений в течение трудового дня³⁰. Таким образом, процесс

производства не только не способствовал умственному развитию рабочего, но, наоборот, отуплял его. «Мануфактура разлагает ремесло,— говорит Ф. Энгельс,— на его отдельные частичные операции, отводит каждую из них отдельному рабочему как его пожизненную профессию и приковывает его таким образом на всю жизнь к определенной частичной функции и к определенному орудию труда. «Мануфактура уродует рабочего искусственно культивируя в нем только одностороннюю сноровку и подавляя мир его производственных склонностей и дарований... Сам индивидуум разделяется, превращается в автоматическое орудие данной частичной работы» (Маркс),— в автоматическое орудие, которое во многих случаях достигает своего совершенства лишь путем буквального физического и духовного уродования рабочего»³¹.

Мануфактура приводит к полному изменению положения человека в процессе труда. Прежде всего она изменяет положение рабочего в процессе производства разделением труда на квалифицированный и неквалифицированный. Но еще более значительно другое изменение, к которому она привела. Мануфактура довершила частичное разделение труда, а ремесленника как целостного производителя превратила в частичного производителя, который не может уже производить один продукт с начала до конца. Производитель — рабочий — сейчас гораздо лучший специалист по выполнению отдельных операций, но бессилен в случае необходимости произвести один продукт от начала до конца. Таким образом, мануфактура его навсегда привязывает к производственному подразделению мануфактурного типа. Мануфактура приводит и к специализации инструментов. Но с точки зрения технико-экономического основания мануфактура как вид производства осталась ограниченной. Техническим основанием производства на мануфактуре оставался ремесленный инструмент. Повышение производительности, то есть увеличение объема производства в мануфактурном производственном подразделении, было ограничено естественной конституцией рабочего, ибо инструмент находился в его руках. Как и сколько рабочий со специальным инструментом сможет работать, в какой степени сможет усовершенствовать производство, зависело от его физической и психической конституции, а она ограничена и не могла развиваться дальше определенной границы.

3. Мануфактура, хотя и привела к ухудшению положения человека в процессе труда по сравнению с ремесленной и кооперативной трудовой средой, имела и положительное историческое значение для дальнейшего развития производительных сил. Техническим разделением труда она усовершенствовала работника и инструмент и этим материально подготовила дальнейшее развитие производительных сил³².

Изменения в технической основе производства наступили как следствие противоречий между возросшими потребностями, а значит, потребностями увеличения объема производства, и ремесленным характером мануфактуры. Запросы внутреннего и международного рынков требовали увеличения производства товаров. Между тем ремесленный характер производства при мануфактуре не мог обеспечить увеличения объема производства. Так возник конфликт между технической основой производства на мануфактуре и потребностью увеличения объема производства.

Техническая революция XVIII века разрешением этого конфликта обеспечила дальнейшее развитие общества. Качественное изменение технической основы производства возникло тогда, когда усовершенствованные, специализированные орудия были переданы из рук рабочего, непосредственного производителя, рабочим машинам. С передачей рабочего инструмента машине мануфактура как вид производства и мануфактура как производственная общественная группа перерастает в новый тип производственной общественной группы — промышленное предприятие. В то же время мануфактурная производственная трудовая среда трансформируется в индустриальную трудовую среду.

III. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ФАЗЫ РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

1. Основные характеристики индустриальной трудовой среды

1. Индустриальная трудовая среда возникает после мануфактурного типа производства, с промышленной революцией, то есть с введением машин в процесс производства. Она сначала происходит в Англии, в XVIII веке, а потом, с распространением машинного труда, и в дру-

гих странах³³. Введение машин в процесс производства вызвало новые формы промышленной организации, которые обусловлены возможностью концентрации производства. Рождается новая производственная общественная группа — фабрика. Положение человека — участника процесса труда — на фабрике существенно отличается от положения человека в предындустриальных производственных группах.

Технической основой промышленной трудовой среды и фабрики как производственной общественной группы являются машины. Машина представляет собой механизм или комбинацию механизмов, созданных для трансформации сил природы в общественную силу труда³⁴. Машинный механизм состоит из трех различных частей: рабочей машины, то есть той части машинного механизма, которая непосредственно воздействует на предмет труда; двигателя, который дает энергию для рабочей машины, и передаточного механизма. Эти три элемента составляют единую целостность, комплекс машинного механизма. Эти изменения в содержании и характере труда³⁵ по своему значению выходят за границы производственной общественной группы.

С организационно-технической точки зрения в машинной системе производства различаются два вида организации машинного производства: кооперация однородных машин и «система машин». Под кооперацией однородных машин понимается такая организация машинной системы, при которой каждая машина производит независимо от другой данный продукт. Кооперация этих машин выражается в том, что все они подчинены одной организации производства и, как правило, получают энергию из одного места и имеют единый передаточный механизм. У системы машин, или сложной кооперации, машины связаны между собой таким образом, что продукт передается от одной машины к другой (подобно процессу производства на мануфактуре, когда продукт переходит из рук одного работника в руки другого и каждый из них выполняет лишь одну рабочую операцию). Сложная операция машин существует в двух видах в зависимости от природы продукта. Какой-то продукт может производиться посредством его передачи от одной машины к другой, подвергаясь последовательным фазам обработки. Другой способ производства продукта заключается в том, что на различных машинах производятся отдельные де-

тали продукта, а потом выполняется их механическое соединение³⁶. Вместе с НТР возникают изменения и в работе машинных систем, проявляющиеся в изменении масштаба и уровня использования законов природы. Эти процессы влияют на содержание и характер человеческого труда, превращают его в новый тип производственной деятельности.

2. Фабрика как производственная общественная группа отличается от мануфактурных производственных групп технической основой труда, новыми элементами социальной трудовой среды, новой социальной ситуацией. Фабрика — это «организация, типичная для промышленного машинного периода производства товаров; она заменила ремесленную мастерскую и мануфактуру в их роли главного производственного центра. Ее техническая предпосылка — машина и двигатель, которые делают возможным приведение механизмов в движение с помощью силы, не связанной с силой человеческих мышц, воды, пара или электрического тока. С технической стороны фабрика — это комплекс машин с единым энергетическим центром; с общественной стороны — длительная кооперация... в которой каждый индивид играет предусмотренную роль, вкладывая свой труд в создание продукта»³⁷. Фабрику можно определить как производственную парциальную общественную группу, в которой труд основывается на широкой механизации производственного процесса путем использования большего числа машин и применения достижений науки и техники, где имеется техническое разделение труда, а положение человека в процессе труда и характер общественных отношений связаны с машинным характером труда. По сравнению с ранними видами производства, простой кооперацией и мануфактурой, фабричный вид производства повысил производительность труда и сыграл революционную роль в общественной и экономической жизни. (Развитие капиталистического производства, быстрый рост рабочего класса и т. д.) Если процесс производства рассматривать абстрактно, то фабрику можно понимать и как организацию для создания продукта. Между тем цели функционирования фабрики как системы в структуре частичных связей, устанавливающихся между людьми, выражают общественный способ производства, в рамках которого существует фабрика.

На фабрике существует необходимость тесной коорди-

нации отдельных дифференцированных фрагментов производственного процесса. С этой целью возникает потребность в регулировании поведения рабочих в трудовой среде. Регулирование поведения рабочих делает возможным включение индивидуальных действий в единый процесс производства. Регулирование поведения рабочих приводит к созданию системы иерархии и сети безличных связей, которые входят в формальную структуру предприятия. Для обеспечения согласованности индивидуальных действий в целях свободного функционирования процесса производства на фабрике в промышленной трудовой среде формируется иерархия подчинения, создаются центры управления, устанавливается процедура разрешения служебных вопросов и формирования необходимых контактов, создается система стимулирования, для того чтобы заинтересовать рабочих в выполнении их обязанностей (как и соответствующая система контроля), и, наконец, утверждаются принципы обеспечения непрерывного развития предприятия (которые определяют форму обновления личного состава коллектива). Конечным продуктом всех этих начинаний является определенная формальная структура предприятия, которая, впрочем, своим источником имеет организационные предпосылки, формально принятые предприятием соответственно его так называемой формальной организации³⁸. Формальная организация промышленного предприятия определяет систему частичных связей на предприятии. Точно так же формальная структура предприятия определяет отношения между рабочими местами независимо от того, кто эти места занимает. В формальной организации «конкретные лица лишь случайны для предписанных им отношений»³⁹. Но на промышленных предприятиях, кроме формальной организации (структуры), существует и неформальная структура, поскольку «формальная организация не охватывает все конкретные социальные ситуации»⁴⁰, возникающие между участниками процесса труда; работники, исходя из своих «социальных ситуаций» и интересов, образуют неформальные связи (структуру). Эти связи имеют огромное влияние на поведение тех, между кем они возникают. Именно поэтому для успешной деятельности предприятия имеет большое значение, в каком направлении эти неформальные группы воздействуют на поведение рабочих, согласуется ли их поведение с установлениями формальной структуры предприя-

нии. Столкновения, которые могут возникнуть между «верхами» и «низами» промышленного предприятия⁴¹, очень часто являются результатом активности неформальной структуры.

В промышленной трудовой среде с развитием производительных сил, прежде всего машин, постоянно происходит изменения содержания и характера человеческого труда и положения человека. Однако это не означает, что невозможно определить наиболее общие черты развития промышленной трудовой среды, относительно независимые от изменений технической основы труда и возрастающие в своем значении. Три характеристики промышленной трудовой среды всегда могут быть выделены (хотя могут проявляться различным образом): техническое разделение труда, отделение естественной и технической среды и выделение труда из контекста социальной жизни.

3. Зачатки технического разделения труда непосредственного участника трудового процесса, сводящие его функции лишь к выполнению отдельных операций, встречаются еще в мануфактуре. С ростом машинной системы производства в индустриальной среде такое разделение труда становится господствующим. На вредные последствия технического разделения труда еще в начальном периоде его развития указывал Адам Смит, подчеркивая, что человек, выполняющий небольшое число простых операций, результаты которых совершенно (или почти) одинаковы, не имеет возможности применить свой интеллект и изобретательность и привыкает к выполнению отдельных рабочих операций, и из-за этого человек вообще тупеет. Подобным образом о вредных последствиях технического разделения труда писал и Сисмонди, указывая, что при таком разделении человек в интеллекте, силе тела, здоровье и веселье теряет все, что получил благодаря способности создавать богатство. Шарль Фурье говорил, что разделение труда необходимо приводит к подрыву здоровья. А Маркс и Энгельс в «Манифесте Коммунистической партии» отмечали, что развитие механизации и разделения труда уничтожают самостоятельность труда, рабочий становится простым придатком машины и от него требуется наиболее простой и однообразный труд, в силу чего он не может получать удовольствие от труда.

Техническое разделение труда в промышленной тру-

довой среде было общим явлением, и его негативные последствия проявлялись с растущей интенсивностью. Всякого рода новые, еще более расчлененные задачи присущи одинаково мастерским, стройплощадкам, рудникам, канцеляриям, торговле. При выполнении таких заданий исключались всякое разнообразие, инициатива, ответственность, соучастие и даже сам смысл. Это не были задания, где у исполнителя возрастает интерес, он находит общую внутреннюю удовлетворенность или в особых случаях даже радость: задания состоят из коротких циклов, иногда сведенных к нескольким секундам и которые практически лишены своих мотивов у работника⁴².

Расчленение трудовых операций человека в промышленной трудовой среде приводит к механизации человеческого труда, которая подразумевает освобождение работника от физических усилий с помощью машины, выполняющей заданную рабочую операцию, когда человек приводит ее в движение. Классическая машинная система (в условиях капитализма) расчленяет и забирает из рук людей трудовые операции, снимая ограничения, связанные с человеческими физическими возможностями. Но она создает и армию малоквалифицированных и неквалифицированных рабочих, обслуживающих ее. В таких условиях труд отделен от его духовной компоненты, которая переносится на занятых интеллектуальным трудом. Поэтому в условиях разделения наемного труда управление отделяется от труда. Функция управления сосредоточивается в руках владельца средств производства или его оплачиваемых представителей, а рабочий низводится до уровня простого исполнителя рабочих операций.

4. С возникновением промышленной трудовой среды возникает *различие между естественной и технической средой*. С развитием машинной системы формируется техническая среда, суть которой выражает насыщенность машинами закрытого помещения и действие которых определяет ритм труда рабочего и отсутствие безопасности труда рабочего, если он не смог приспособиться к ритму работы машины. Разница между технической средой и естественной средой (в которую входит пространство, не заполненное машинами) существенна. Она становится особенно явной, когда имеет место переход рабочего из природной среды в техническую. Тогда выявляется

большое число проблем, начиная с привыкания к труду новых физических условиях, то есть к труду с помощью машины (проблема отношения человек — машина), и до привыкания к новому представлению о времени и пространстве в индустриальной, технической среде.

Понятие времени в технической среде промышленного общества отличается от понятия времени в естественной среде непромышленного общества. В допромышленном обществе время связано с некоторыми природными, органическими или человеческими событиями и чаще всего представляет расчленение этих событий⁴³. Понятие времени в промышленном обществе совершенно другое. Понятие времени в промышленном обществе механическое. Время — однообразное абстрактное количество, делящееся на определенные единицы. Это метрическое время. Оно не является больше расчленением определенных событий, но определенной суммой часов, минут и дней. Время всегда есть некоторое абстрактное количество. Поэтому не зря подчеркивается, что адаптация к новому пониманию времени представляет одну из наиболее существенных проблем привыкания человека к технической среде. Тремя технологиями промышленного общества, как подчеркивают некоторые авторы, являются: логика величин, логика иерархии и логика времени. Другие авторы считают, что это означает: рабы времени, рабы денег, ночного труда и жизни. Говоря о понятии и последствиях метрического времени, Льюис Матфар писал: «Промышленная революция начинается не с паровой машины Уатта, а с изобретения часов».

Представление о пространстве в промышленном обществе также иное. В средние века пространство, например, представлялось как определенная иерархия ценностей. Подобным образом понимается пространство в деревне. Каждая часть различна и имеет свою особую индивидуальность. В промышленном обществе дело обстоит иначе. В нем вместо иерархии ценностей лишь система величин и удаленность. Изучение отношений в пространстве приводит к закону перспективы, а перспектива превращает символические отношения в визуальные, а визуальные в количественные. Так пространство становится абстрактным количеством. Поэтому часто отмечается, что промышленная цивилизация находит выражение в прямых линиях, и они представляют ее характеристику. «Все события происходили теперь в новой

идеальной системе пространства и времени, а этой системе наиболее соответствовало однообразное движение по прямой линии, ибо такое движение можно точно изобразить в системе пространственных и временных координат. Надо отметить дальнейшие последствия этого пространственного подхода: для того, чтобы понять какую-то вещь, ее необходимо расположить в пространстве и определить ее время»⁴⁴.

Пространство как абстрактное количество в технической среде имеет свои проявления и в пространственной организации фабрики. Действительно, огромные массы человеческой рабочей силы концентрируются в общих местах работы. «Инженер убежден, что концентрация технологически эффективна: под одной крышей могут находиться источник энергии, сырье, детали и монтажные линии. В таких цехах рабочие места расположены вдоль конвейера или по радиусу»⁴⁵. Такая организация рабочего пространства в технической среде противоречит рабочему пространству в естественной среде и усложняет адаптацию к промышленным условиям труда.

5. В промышленной трудовой среде происходит выделение труда из контекста социальной жизни (на это следует обратить особое внимание, особенно при изучении содержания и характера человеческого труда с антропологической точки зрения). В допромышленном обществе труд человека был в значительной степени связан с празднествами, носящими часто религиозный характер. Труд часто предшествовали различные игры или другие ритуалы и даже магические действия. И завершение труда отмечалось различными торжествами, например после завершения жатвы. Средневековые цехи также были связаны с религией. Они имели своего святого покровителя, свое знамя и свое место в процессиях и других видах социально-религиозной деятельности.

В допромышленном обществе существовала определенная связь между искусством и трудом. Многие средневековые мастера были художниками высокого ранга. В допромышленном обществе существовала также связь между трудом и социальным статусом индивида. Труд определял положение индивида в общине. Если кто-то в этой общине был врачом, то его труд определял и его положение в обществе.

В промышленном обществе дела обстоят иначе. Промышленный труд постоянен и непрерывен. Он лишен, так

сказать, праздничного характера. Начало и завершение отдельных фаз производства не отмечаются никакими особыми торжествами и празднествами. Наряду с этим в промышленном обществе социальный статус работника не определяется видом его труда (как, например, в средние века). Работник — лишь участник массового производства, а его специальность — лишь одна из нескольких десятков тысяч специальностей. Существует даже целый ряд специальностей, не известных более широкому кругу людей, а некоторые специальности существуют лишь на одном предприятии. В такой ситуации работники не могут иметь какой-то статус в общине, особенно на базе специальности, которая даже не известна, потому что эта специальность не представляет ценности для общины. Поэтому единым показателем общественного статуса становится высота заработка, которая определяет положение рабочего в обществе. В то же время положение рабочего определяется и его личными расходами, которые говорят о его платежеспособности, но никак не трудом на производстве.

2. Фазы развития промышленной трудовой среды

1. Введение машин в производство и формирование промышленной трудовой среды стали возможными в результате ряда технических открытий, которые знаменуют первую промышленную революцию. *С первой промышленной революцией* наступает триумф паровой машины и смена мануфактурных мастерских фабриками. *Вторая промышленная революция*, начавшаяся с использования электрической энергии, приводит к дальнейшему усовершенствованию машин и машинной системы производства. Технический и экономический моменты становятся все более взаимосвязанными, так что происходят не только крупные изменения в развитии орудий труда, но и в экономических и общественных отношениях, не только в индустриально развитых обществах, но и в мире вообще, поскольку он благодаря рынку становится все более «единым»⁴⁶.

Машинная система, составляющая техническую основу трудовой среды, постоянно развивалась и совершенствовалась. В своем развитии она прошла несколько фаз, в которых промышленная трудовая среда обретает особые черты, существенно меняются содержание и ха-

рактер человеческого труда, а в зависимости от этого меняется положение человека в трудовой среде. Положение человека изменяется в связи с изменениями элементов физической и социальной трудовой среды. Отмечая эти изменения, французский социолог А. Турен считает, что профессиональная эволюция в промышленности представляет переход от фазы А, которая характеризуется преобладанием самостоятельных действий квалифицированного рабочего, в фазу Б, в которой преобладание централизованной организации труда сочетается с непосредственным выполнением работ, а затем в фазу В, в которой трудовые операции еще более опосредованно связаны с производством⁴⁷.

Исходя из понимания Туреном фаз развития машинной системы и различая эти фазы по степени реализации в них механизации труда (то есть по степени замены физического труда машинами), способу соединения человеческого труда и машин, положению человека в трудовой среде, выделим три фазы в развитии машинных систем: универсальные машины, специализированные машины и автоматизированные машины.

2. Фаза *универсальных машин* обозначила возникновение машинной системы и промышленной трудовой среды. Это первая фаза в развитии машинной системы. В ней первые машины представляют собой несколько более усовершенствованный инструмент. Это машины, которые могут быть использованы для производства различных продуктов, поэтому и называются универсальными. Они отличаются от ремесленного инструмента, но их по-прежнему используют ремесленники, которые получили свою подготовку по канонам ремесла. Труд на этих машинах жестко определен и организован по ремесленному образцу. Работник посредством универсальной машины активно воздействует на предмет труда подобно тому, как раньше, в ремесленной мастерской, он делал это с помощью инструмента. Универсальные машины появляются в ходе совершенствования инструмента (хотя в примитивном виде встречаются и в античное время) и более широко применяются в процессе производства в период раннего капитализма. Их появление было детерминировано противоречием между узкой технической основой производства мануфактуры и возросшими потребностями производства и стало возможным благодаря научным открытиям того времени. Это конец XVII —

начало XVIII века. Первые универсальные машины производятся и входят в массовое употребление в Англии, в которой в это время развивается мощная текстильная индустрия⁴⁸.

Специализированные машины знаменуют вторую фазу развития машинной системы. Они не предназначены для общего употребления, специализированы только на выполнении отдельных операций или определенной серии операций. Рабочий, занятый на специализированной машине, уже должен быть ремесленником с цельной ремесленной подготовкой. Его задача на рабочем месте состоит в обеспечении машины сырьем и наблюдении за ее работой. Труд работника не является прямым. Рабочий не производит операции прямо на предмете труда, так как это делает машина, которую он снабжает сырьем, настраивает ее и следит за тем, чтобы она как можно лучше обрабатывала предмет труда. Для работы на машине рабочий получает наряд, чертеж и рабочую инструкцию. При этом внимание рабочего обращается на допустимые границы, в рамках которых могут варьировать параметры продукта. Когда именно возникает фаза специализированных машин, сказать сложно. Тем не менее их введение в процесс труда существенно изменило содержание человеческого труда в промышленной трудовой среде и стало причиной ряда экономических и общественных последствий. Развитие специализированных машин и связанных с этим изменений в содержании труда сделало возможным возникновение следующей фазы — фазы автоматизации.

3. Третья фаза в развитии машинных систем и промышленной трудовой среды возникает с появлением автоматизированных машин. Автоматизация возникает тогда, когда на специализированных машинах устанавливают целый ряд орудий для различных операций или вводят автоматическое снабжение и управление машинами. Она определяется по-разному⁴⁹. В странах Западной Европы автоматизация чаще всего определяется дефиницией, сформулированной в Англии. В Советском Союзе автоматизация определяется не только с точки зрения технических достижений, но и ее влияния на изменение производственной системы (и на развитие общественной системы вообще). Автоматизация производственного процесса определяется как процесс, в котором функцию управления машинами выполняют сами машины, исклю-

чается физический труд рабочего, ему остается наблюдение, контроль за работой машин и их ремонт. В Югославии автоматизация определяется также по-разному⁵⁰. Общепринятым является лишь то, что автоматизация означает «высоко механизированный процесс производства, который протекает автоматически и контролируется специальными устройствами: механическими, гидравлическими, пневматическими, химическими, электрическими и электронными, и который осуществляется на основе единого источника энергии и под контролем человека»⁵¹.

4. Фазы развития машинной системы и промышленной трудовой среды нужно понимать как общую закономерность развития производительных сил, а не как необходимость прохождения каждой страной всех этих фаз развития машинной системы⁵². Их не надо понимать и так, будто каждая отрасль промышленности и отдельные предприятия должны пройти через них. Их техническую основу могут составлять наряду с автоматизированными машинами машины универсального типа. Но нужно подчеркнуть, что современные отрасли промышленности чаще всего связаны с машинами третьей фазы. Развитие некоторых промышленных отраслей возможно лишь на высокой технической основе, что особенно характерно для электронной и химической промышленности.

Введение машинной системы всегда приводило к крупным изменениям в содержании труда. Она приводит к дальнейшему расчленению человеческого труда на отдельные операции. Этот процесс разделения и специализации промышленного труда привел к существенным изменениям его содержания и характера, которые в очень сжатом виде можно выразить в трех пунктах. Во-первых, отделилось планирование от исполнения. Во-вторых, это привело к психологическому, помимо юридического, отчуждению продукта от производителя. В-третьих, для рабочего, участника промышленного труда стало невозможно видеть выполняемую им операцию как часть целостного процесса, то есть труд рабочего теряет самостоятельный характер. Все это может способствовать утрате подлинного удовлетворения от промышленного труда⁵³.

Изменения в содержании и характере промышленного труда привели к значительным изменениям как положения человека в трудовой среде, так и в более широкой человеческой общности. Изучение этих последствий в капиталистических странах проводилось ради поиска воз-

возможности ограничения или исключения негативных воздействий этих изменений на производительность труда и в меньшей степени на положение человека в процессе труда. В этом смысле существенны и получили достаточное развитие психологические исследования⁵⁴.

Социализм, как отмечал Ленин, немыслим без опоры на современную науку и технику без использования промышленного труда, поэтому в социалистических странах возникла необходимость исследования положения человека в промышленной трудовой среде, анализа содержания и характера его труда, что должно способствовать созданию гуманных условий труда как с точки зрения физических элементов трудовой среды, так и с точки зрения общественных отношений, которые в ней возникают.

Б. Развитие НТР «освобождает человека от функций обслуживания, он перестает быть оператором и, в конце концов, контролером непосредственного производства»⁵⁵. Происходят крупные глобальные и сущностные изменения как в объективных, так и в субъективных элементах человеческого труда и в человеческой жизни вообще. Все эти изменения становятся предметом научного исследования и анализа большого числа наук⁵⁶.

Для исследований в области социологии труда особое значение имеют социальные последствия НТР⁵⁷. Эти исследования своим предметом должны иметь изменение содержания и характера труда, что требует как новых видов образования, так и новых форм организации труда, нового положения человека как субъекта и в процессе труда, и в сфере управления им. НТР свидетельствует о повышении роли интеллектуального труда⁵⁸. Изменения в содержании труда подчеркивают необходимость все-сторонне развитой личности в процессе труда, способной не только к выполнению трудовых заданий, но и к развитию технического творчества и участию в принятии решений по совершенствованию условий и по росту эффективности труда.

Развитие социалистических общественных отношений, для которых характерны поиск и внедрение прогрессивных форм организации труда, требует простора для развертывания НТР.

IV. ТРУДОВАЯ СРЕДА «ПОТОЧНОГО ТРУДА»

1. Содержание и характер труда на производственной линии

1. Наиболее распространенным видом труда со специализированными машинами является *поточный* (конвейерный) труд, в процессе которого человек выполняет лишь отдельные трудовые операции. Жорж Фридман охарактеризовал труд на конвейере следующим образом: «Поточный труд — это труд, разбитый на операции, с обязательным непрерывно повторяющимся коллективным ритмом... труд, который связывает рабочего только с одной строго ограниченной частью производства какого-либо продукта; труд с обязательным ритмом, который рабочий обязан поддерживать»⁵⁹. Такой вид труда возник в промышленности, чтобы упростить труд человека, который должен приспособиться к поточной линии⁶⁰, способствуя постоянному увеличению производительности труда.

Введение конвейерной производственной линии в процесс промышленного производства привело не только к повышению производительности труда, но и значительным переменам положения человека в промышленной среде. Эти перемены были предметом изучения многих теоретиков и практиков. Однако нет единомыслия относительно преимуществ такого вида промышленного труда и характера поведения непосредственных участников трудового процесса в такой трудовой среде⁶¹.

2. В определении содержания труда и положения человека на поточной линии мы исходим из результатов изучения их многими исследователями (стараясь смотреть на их выводы критически). Содержание труда на поточных производственных линиях можно описать, указав на пять его основных признаков или компонентов: строгая дифференциация рабочих операций, их механическая определенность и повторяемость, фиксированное использование инструментов, минимальная квалификация при выполнении рабочих операций и незначительная интеллектуальная нагрузка рабочего.

На поточной линии рабочий выполняет операции, ограниченные по объему и длящиеся часто менее одной минуты. Исследования такого расчлененного труда показали, что рабочий даже после 10 лет работы на поточной линии не знаком с его полным производством. Темп, в котором рабочий выполняет отдельные операции, опре-

делается не им самим. Этот темп диктуется линией, на которой он работает, и он должен свой темп приспособлять к ритму машины, линии. При такой организации труда у рабочего нет возможности оставить свое рабочее место без замены, даже ненадолго. Рабочие операции, выполняемые рабочим, постоянно повторяются не только в течение одного рабочего дня, но месяцами и годами, а часто в течение всей трудовой жизни рабочего. При работе на поточной линии не существует личного выбора: труд носит монотонный характер. Рабочему задается не только рабочая операция, скорость ее выполнения, но руководством предприятия утверждается и порядок использования техники.

Для выполнения упрощенных и повторяемых операций на поточной линии от рабочего требуется минимальная квалификация. Минимальная квалификация приводит к устранению или уменьшению различий в квалификации рабочих, что приводит, кроме прочего, к нивелировке заработной платы. Психическое напряжение у рабочего на поточной линии выражается, в частности, в том, что высокая степень сосредоточения внимания вызывает у рабочего раздражение.

А с самого начала введения поточных линий стали возникать вопросы о том, действительно ли труд на них по своему содержанию представляет прогресс по сравнению с предшествующими видами труда и не имеет ли он негативных последствий. Исследователи в своих оценках нередко впадали в крайность, подчеркивая в одном случае преимущества и достижения, а в другом случае указывая на то, что этот вид труда неизбежно приводит к негативным последствиям. Однако этот вид труда представляет один из основных этапов современной истории промышленности, который мы еще переживаем и преодоление которого еще только намечилось. Поэтому задача состоит в том, чтобы работать над его гуманизацией.

Поточная линия — наиболее распространенный вид промышленного труда. При его гуманизации нужно исходить как из позитивных, так и из негативных его сторон. В качестве позитивных (и прогрессивных) моментов обычно называют: рационализацию движений рабочего в трудовом процессе, то есть замену экстенсивного труда интенсивным (что ведет к повышению производительности труда); уменьшение времени, необходимого на подготовку рабочего; увеличение числа имеющих рабо-

ту (особенно в промышленности); урбанизацию, то есть сокращение численности сельского населения; рост численности рабочего класса, уровня его образованности, политической организованности и мобильности; создание условий для автоматизации (которая по своей сущности противоположна поточному, дифференцированному труду, поскольку является основным видом интегрированного процесса производства).

Поточный труд, кроме позитивного влияния на развитие производительных сил и повышение производительности труда, сопровождается рядом негативных последствий для участников трудового процесса. Негативные последствия поточного труда были предметом изучения большого числа ученых различных специальностей. Большинство исследователей согласны в том, что положение рабочего в поточной системе является незавидным, поскольку поточная система дробит на простейшие операции не только технологию производства, но и «упрощает личность рабочего. Поточной линии не нужно развитие индивидуальности, она нуждается лишь в дезинтегрированном индивиде, роботе. Индивид сведен к внешнему существованию, ряду специальных ролей. Анонимность промышленной машины, механическая причинность, повторяемость и возможность замены вещей и людей владеют здесь стилем поведения, потребностями, интересами, отношениями. В механизированном труде на поточной линии простые операции заполняют все рабочее время и своим ничтожным содержанием действуют изматываяще и оупляюще на рабочих. Повторяя одну и ту же операцию при поточной системе, рабочий быстро ощущает усталость, поскольку он подчиняется ритму машины и поскольку его труд отделен от его мыслей. Частичный рабочий на поточной линии выполняет механическую серию физических движений, от которых оторваны его психические идеи и образы, и они существуют параллельно его работе. Эта раздвоенность личности рабочего сопровождается, кроме прочего, и негативными последствиями для общего развития рабочего. Рабочий здесь обезличен, у него пропадает интерес к труду и его результатам. Но при поточном труде не только мысль отделена от труда, но и темп труда рабочего диктуется быстротой движения производственной линии. Это приводит к несоответствию между ограниченной возможностью ускорения движений рабочего и по-

человеческими потребностями увеличения скорости-производительности линии, что ведет к *психической и физической усталости и даже опустошенности*. А поскольку поточный труд требует от рабочего не столько знаний, сколько ловкости и быстроты выполнения операций (предписанных и запланированных другими), можно сказать, что специализированный работник не имеет почти никаких шансов профессионального совершенствования. Положение человека в обществе при поточной системе производства ставится в зависимость от его очень ограниченных возможностей повышения быстроты и ловкости движений и тормозит его безграничные возможности роста знаний и интеллекта.

4. Раздробленность человеческого труда, расчлененность его на отдельные трудовые операции неодинакова в различных отраслях промышленности, в которых имеются поточные линии, и поэтому вытекающие из этого последствия различны по интенсивности своего проявления. Чтобы продемонстрировать различную степень «зарубленности» труда в отдельных отраслях промышленности, рассмотрим кратко основные черты труда в автомобильной, химической и металлообрабатывающей промышленности⁶².

В автомобильной промышленности труд раздроблен на операции и на рабочих оказывается сильное давление в плане быстроты движений и подчинения их ритма труда ритму конвейера. Рабочие на поточной линии во время работы едва имеют возможность обменяться словом. Шум и напряженность препятствуют должному общению работников. Многие исследователи считают, что в такой трудовой среде «социальная температура» очень низкая.

В химической промышленности раздробленность человеческого труда иная. Разделение труда здесь подчинено, как правило, не поточности производства. Но поскольку рабочие работают здесь с дорогостоящим и небезопасным материалом, то требуется большая ответственность за расход материалов и технологию его использования. От рабочего требуются большое внимание при выполнении отдельных трудовых операций, точное следование инструкциям и в меньшей степени — быстрота выполнения. В таких условиях повышается «социальная температура», и она более высокая, чем в автомобильной промышленности⁶³.

В металлообрабатывающей промышленности ситуа-

ция еще более специфическая. На предприятиях этой отрасли встречаются хорошо интегрированные трудовые группы, в которых существует функциональная связь и кооперированность членов. В трудовых группах этой отрасли промышленности уровень взаимодействия рабочих достаточно высок. Здесь более тесная, видимая связь между рабочим и готовым продуктом. Например, рабочие, производящие бесшовные трубы, видят, как возникает готовый продукт.

Для этих трех отраслей промышленности характерны три различные ситуации в трудовой среде. Раздробленность человеческого труда не является универсальной характеристикой для многих промышленных отраслей.

5. Исследователи содержания и характера труда на поточной линии всегда стремились ответить на вопросы, как рабочий реагирует на условия труда в данной трудовой среде и как его положение в ней влияет на производительность труда. На основе анализа относительно большого числа анкет исследователи различных научных профилей и политико-идеологических ориентаций приходили зачастую к противоположным ответам на эти вопросы.

Существуют весьма различные представления о том, как рабочие реагируют на условия труда на поточной линии. Согласно некоторым представлениям, рабочие свой несложный и постоянно повторяющийся труд на поточной линии не воспринимают как какое-то зло⁶⁴. Фридман приводит мнение некоторых исследователей, которые считают, что труд на поточной линии только незначительное меньшинство рабочих расценивает как «смирительную рубашку», а большинство рабочих он устраивает, поскольку они мало затрачивают физических усилий. Рабочий на своем рабочем месте, хотя он и выполняет лишь отдельные операции, все-таки может видеть, что происходит у него перед глазами и непосредственно после трудовой операции. Рабочие не ограничены одной частичной операцией, они видят своих друзей на соседних рабочих местах, и поэтому труд в таких условиях в определенном смысле получает для его исполнителей более широкое значение. Именно потому, что труд получает более широкое значение, он оказывает позитивное влияние на отношение рабочего к труду⁶⁵.

Но даже практики и теоретики, указывающие на позитивные стороны поточного труда, не могут не отметить

негативного воздействия такого труда на рабочего. Так, некоторые исследователи, которые занимались анализом труда на поточной линии под психофизиологическим углом зрения, подчеркивали, что достаточно взглянуть на лица рабочих, уходящих с работы по сигналу sireны, чтобы заключить, что они равнодушно покидают предприятие, где в течение трудового дня «страдали от одиночества в толпе». Многочисленные анкеты показали, что труд на поточной линии для большинства рабочих и психически и физически вреден.

Негативные последствия навязанного рабочему быстрого ритма, который не соответствует врожденному ритму человека, проявляются не только в преждевременном старении рабочего, но и в его личной, социальной и моральной жизни.

Результаты исследований показали, что труд на поточной линии не только теряет смысл для его исполнителя, но и делает невозможной коммуникацию между рабочими. Наиболее частыми формами реакции рабочих на условия поточного труда являются: увеличение нервных расстройств, частая смена места работы, безразличие и психологическое отсутствие на работе.

Рабочие реагируют на повторяемость простых операций в течение дня тем, что чувствуют себя привязанными, даже прикованными к этим операциям, и в их разговоре звучит горечь и усталость. Рабочие хотели бы уметь выполнять все рабочие операции на поточной линии. Точно так же рабочие реагируют на ритм труда, поскольку на поточной линии труд осуществляется в неизменном темпе, а ритм человеческого организма меняется. Поэтому в технической среде, где поточный труд доминирует, имеет место большое число психических заболеваний. И перемена рабочего места проявляется, в частности, в текучести рабочей силы. Какие, в какой форме и с какой интенсивностью проявляются негативные последствия труда на поточной линии — предмет конкретных исследований, их цель — вскрыть все существенные факторы возникновения того или иного негативного явления.

6. При изучении негативных последствий труда на поточной линии особое внимание обратили на его монотонность. Ощущение монотонности представляет собой психическую реакцию на сложную ситуацию и означает нарушение равновесия рабочего, так что рабочий не может

продолжать труд или продолжает его с более низкой степенью активности.

Немалое значение имеют и личные качества рабочего его интеллигентность, адаптивность и т. д., а также и различные карты ситуаций вокруг рабочего места.

Есть различные объяснения возникновения чувства монотонности. Чаще всего считали, что промышленный труд, и прежде всего труд на поточной линии, сам по себе вызывает это чувство монотонности. Есть и противоположная, достаточно обоснованная точка зрения: чувство монотонности не обязательно сопровождает промышленный труд на поточной линии. Действительно, одно рабочее место и операции, выполняемые на нем, могут быть монотонными для одного человека и не быть таковыми для другого.

Между тем исследования показали, что некоторые факторы рабочей среды могут способствовать развитию чувства монотонности, когда рабочий в течение рабочего времени не меняет вид своей деятельности. Развитию чувства монотонности способствует, в частности, переменная оплата труда, а сдельная оплата нейтрализует его. Такие же последствия влечет выполнение операций, представляющих не отдельные задания, а ряд бесконечных действий. Особенно развивается чувство монотонности, когда рабочий выполняет операции изолированно, а не в группе с другими рабочими.

7. Отношение между расчлененными и простыми заданиями и однородными операциями, повторяемыми рабочим на производственной линии, было предметом многих исследований. Эти исследования пока не дали ответа на вопрос о том, существует ли вообще связь между раздробленностью труда на поточной линии и его производительностью, действительно ли этот вид труда способствует повышению или понижению производительности.

Согласно некоторым представлениям, не существует какой-то твердой связи между повторяемостью заданий на поточной линии и производительностью труда. Например, Чарлз Уокер считает, что нужно отбросить гипотезу о существовании связи между индивидуальной производительностью труда и повторяемостью операций⁶⁶. Другие свидетельствуют, что чрезмерная повторяемость трудовых операций приводит к снижению *производительности*. Но те же исследования показывают, что можно

производительность, если внести некоторое раз-
нообразие в процесс труда.

В последнее время становится расхожей точка зрения, согласно которой труд на поточной линии с поделенными на части трудовыми операциями влияет негативно на качество труда и приводит к *неравномерности выра-
ботки в течение рабочего времени*. Наряду с этим про-
изводительность труда падает еще и потому, что расчле-
нение труда приводит к дезинтеграции машин, и вслед-
ствие этого затраты переходят определенную границу.
Таким образом, разделение труда имеет преимущества
и позитивно воздействует на производительность труда,
но лишь до определенной границы. За этой границей
преимущества начинают исчезать, поэтому надо уметь
вовремя остановить дальнейшее деление трудовых зада-
ний. В этом плане сформулирован и «закон убывающих
доходов при бесконечном разделении труда».

2. Средства гуманизации поточного труда

1. В целях избежания этих негативных явлений на
поточной линии в капиталистических странах предпринят
ряд мер. Некоторые из них дали в определенном смысле
позитивные результаты⁶⁷. Эти меры должны были вести
к смягчению отчужденности человека от процесса труда
или даже исключению ее последствий и тем самым спо-
собствовать гуманизации человеческого труда⁶⁸ на поточ-
ной линии. В этих целях принимаются, например, меры:
улучшение условий физической трудовой среды, со-
гласование ритма труда человека и ритма работы ма-
шины; ликвидация негативных последствий от разделе-
ния между выполнением трудовых операций и мышле-
нием; снижение усталости и неудовлетворенности рабо-
чих; уменьшение или полная ликвидация ощущения мо-
нотонности, введение трудовых групп как средства борь-
бы с раздробленностью труда на поточной линии.

Физическая трудовая среда (орудия труда, темпера-
тура, влажность, освещение, шум), в которой проходит
трудовой процесс, влияет на содержание и характер тру-
да, на положение человека в трудовой среде и на то,
в какой степени выполнение трудовых операций согла-
суется с человеческой природой. Поэтому прилагаются
усилия по такой ее организации, которая обеспечила бы
улучшение адаптации человека к труду. В этих целях

особо изучалось влияние температуры, влажности, вентиляции, освещения, шума и вибрации на человека и его труд в промышленной трудовой среде. Эти исследования показали, что рабочий проводит большую часть своей активной жизни в трудовой среде, в которой теплый воздух перенасыщен влагой, и эта повышенная влажность негативно влияет как на здоровье рабочего, так и на его способности и результаты труда. Особое значение имеет освещение. Поставлены требования соответствия интенсивности освещения виду труда.

Поскольку ритм — специфичная характеристика человека, возникла необходимость определить ритмы человека для отдельных трудовых операций и к этим ритмам приспособить работу машин. Результаты исследований проведенных с этой целью, подтвердили, что лучшим ритмом машины является тот, который максимально близок естественному ритму человека. Выявилось и осознание того, что следует обеспечить сотрудничество рабочих в определении нормальной скорости труда на конвейере, подобно участию рабочих в распределении вознаграждения за труд, реализация чего является редким случаем в классовом обществе.

2. Значительное внимание уделяется поискам способов ликвидации *вредных последствий отделения мышления от труда* с целью по возможности нейтрализовать последствия раздробленности труда, состоящие в дезинтеграции личности рабочего. В этих целях используются в основном два средства: обогащение заданий и обучение рабочего.

Обогащение заданий преследует цель объединить и перегруппировать раздробленные задания, что реализуется чаще всего в обязанности рабочего не только выполнять отдельные однообразные операции, но и налаживать машины и наблюдать за получаемым продуктом. Обогащение заданий предъявляет новые требования к подготовке рабочего и повышению его ответственности. Оно должно обеспечить специализированным рабочим возможность совершать больше разнообразных операций, способствовать не только тому, чтобы сделать труд менее монотонным, но и тому, чтобы дать возможность рабочим тренировать умение делать заключения и развивать их интеллектуальные способности⁶⁹. Оно должно способствовать тому, чтобы люди, работающие на точной линии, имели определенный интерес и удовлетво-

нение от своей работы. Между тем, так понятое обогащение трудовых заданий пока имеет место лишь в единичных случаях, не затрагивая общего трудового цикла. В тому же такое обогащение заданий представляет своеобразное объединение слишком специализированных видов деятельности и не способствует оптимизации человеческого труда на поточных производственных линиях.

Для того, чтобы обогащение заданий было возможно со всеми вытекающими из этого преимуществами, должна существовать такая система обучения рабочих, которая дает им соответствующие знания. Обучение рабочих должно позволять интегрировать специализированные задания в некую целостность, обеспечить рабочему на поточной линии на основе элементарных знаний математики, физики, черчения и технологии понимание того, что делают его коллеги. Исследования показали, что необходимо организовать такое обучение, которое позволило бы в случае, «когда расчлененный труд на отдельных рабочих местах и далее закрепляет стереотипные признаки, рабочим менять рабочие места, но так, чтобы это не отражалось негативно на производительности труда»⁷⁰. Выполнение этих требований должно привести к крупным изменениям системы образования и к интеграции технического и гуманитарного образования, чтобы рабочие могли понимать смысл рационально конституированных целостностей трудовых процессов, и смягчить или нейтрализовать отделение мысли от дела.

В целях уменьшения негативных последствий труда на поточной линии, как для самих рабочих, так и для производительности труда, признано целесообразным иметь *рабочего-заместителя (utility-man)*. Он умеет работать на многих рабочих местах, то есть выполнять большое число трудовых операций, это «поливалентно специализированный рабочий». Он может заменить или подменить рабочих на отдельных рабочих местах, когда в этом возникает необходимость. Своим «включением» он обеспечивает беспрепятственное функционирование трудового процесса. В то же время это рабочий, труд которого отличается разнообразием и в условиях специализированных трудовых операций. Поэтому статус этого рабочего существенно отличается от статуса остальных рабочих.

С целью персонифицировать труд и обеспечить «разрядку» напряжения на поточной линии многие компании

в капиталистических странах ввели службу *conse-lar'a* — советника. Советники устанавливают «контакты» с рабочими, в ходе беседы освобождают их от чувства подавленности и напряженности, возникающего в процессе труда. Разговоры с советниками носят доверительный характер, советник не передает администрации то, что слышит от рабочего. Работа советника состоит в том, что он лишь внимательно слушает рабочего, не выражая своей точки зрения и не давая никаких советов. Он, как не без основания отмечается, квалифицированный слушатель. Так сам факт существования советника указывает, что существует общая напряженность у людей, работающих на поточных линиях. Труд советника представляет своеобразный вид психоаналитического лечения рабочих от негативных последствий обезличенного труда.

3. В целях получения представления о производстве в целом, где рабочий выполняет лишь отдельные операции, используется *система перемещения рабочих на разные рабочие места*. Так, перемещения могут проводиться между неквалифицированными и между квалифицированными рабочими. Перемещение работников чаще проводится в рамках трудовых групп. Как уже отмечалось, на поточной линии взаимодействие рабочих ограничено, они создают группы только во время перерыва в работе. Это негативно отражается как на положении рабочих, так и на производительности труда. Поэтому стали формировать трудовые группы от 10 и более рабочих, в рамках которых рабочие сами определяют перемещение трудовых заданий. «Эти группы имеют «свои» токарные, сверлильные станки и т. д. Организация трудового процесса предоставлена самим рабочим. Один рабочий может руководить совокупным процессом производства на определенных машинах, но рабочие могут меняться местами в течение рабочего времени».

В целях гуманизации поточной системы производства особое значение имеет осуществление *гармонии между способностями группы рабочих, занятых на поточной линии, и конкретными требованиями трудового процесса*. Этой гармонии трудовые группы могут достичь в биофизиологическом и социологическом планах. В *биофизиологическом плане* гомогенность трудовой группы достигается, когда ее составляют рабочие, имеющие одинаковый или приблизительно одинаковый ритм работы, естествен-

ный ритм движений. Осуществляется это методами психотехники. Гомогенность трудовой группы в социологическом плане достигается формированием трудовой группы из рабочих, которые обозначили свою принадлежность к этой группе на основе взаимной симпатии или на основе того, что они хотя бы не находятся в плохих отношениях друг с другом. Этот способ гомогенизации трудовых групп осуществляется с помощью социометрических тестов.

Что касается *монотонности труда*, то наиболее эффективным средством против него, наряду с расширением заданий и перемещениями, служат *перерывы в работе и сдельная оплата*. Лучше всего делать паузы, короче и чаще комбинировать их с какими-то формами восстановления, но при этом иметь в виду, чтобы паузы распределялись с учетом колебаний производительности. Они должны организовываться так, чтобы вслед за ними не было повторных приготовлений к работе, требующих новых затрат времени и энергии и негативно влияющих на интерес к труду. Длительность перерывов должна быть такова, чтобы после них не снижалась производительность труда. Паузы приносят наибольшую пользу в тот момент рабочего дня, когда производительность труда начинает падать.

В целях преодоления вредных последствий труда на поточной линии и особенно борьбы против монотонности часто обсуждается эффективность способа оплаты работников. Исследования показали, что существует связь между формой оплаты и активностью рабочего и его удовлетворенностью трудом, но импульс, который дает форма оплаты, имеет свою границу в общем общественно-экономическом положении рабочего и его положении в трудовой группе, в ее формальной и неформальной организации. Даже высокой оплатой труда нельзя достичь высокой производительности у тех, кто чувствует себя отверженным и неравноправным в группе, и даже более низкая оплата может не мешать тем, кто ощущает себя равноправным членом коллектива.

Наконец, есть представления, согласно которым труд на поточной линии может казаться благоприятным рабочему, если выполнение операций автоматизировано и не сопряжено с интеллектуальным напряжением, так что рабочий, выполняя трудовую операцию, может слушать музыку или заниматься еще чем-то. Один из при-

верженцев этой точки зрения, Леон Уолтер, говорит, что труд рабочему может показаться более легким, если будет создана возможность выполнять рабочую операцию, не включая сознание, «если бы позволили его мозгу заниматься чем-либо другим. Непосредственный стимул труда, который исчезает вследствие современного промышленного развития, должен быть заменен на опосредованный: короткий рабочий день, чтение и музыка в цехах, если это возможно. Но для этого нужно, действительно, иметь свободный мозг»⁷¹.

Усилия, предпринимаемые в капиталистическом обществе в целях возвращения ценности промышленному труду на поточной линии чаще всего приведенными выше способами, обусловлены внутренними противоречиями этого общества и имеют ограниченный характер. Они не приводят к смене общественно-экономических отношений, при которых рабочий, участник процесса труда, отделен от средств производства. Эти меры предпринимаются и под все большим давлением со стороны рабочего класса, который не только своей многочисленностью, но и организованностью становится все более значительной силой в обществе. Эти меры приводят не только к росту производительности труда, как мы уже отметили, но и смягчению, в определенном смысле, противоречий между классами, которые могли бы привести к осложнениям в процессе труда в капиталистических условиях.

4. Индустриализация и стремление повышать производительность труда в Югославии сопровождались также введением поточных линий. Поточная линия введена в автомобильной, текстильной, обувной промышленности и других отраслях. Однако введение производственных линий не было обусловлено стремлением лишь к повышению производительности, но и явилось результатом некритического перенесения технологий и организационных решений из капиталистических стран. Так, недостаточно обращалось внимание на скорость движения производственной линии, на дробление рабочих операций и человеческих потребностей и устремлений, чтобы в процессе труда могла проявляться целостная личность в системе социалистических отношений. Правда, в начале внедрения производственных линий их негативные последствия не были столь явными. Даже напротив, часто отмечалось, что введение производственных линий способствовало укреплению дисциплины и росту эко-

номичности хозяйствования. Однако позже стали заметны негативные последствия труда на поточной линии.

На деле довольно длительное время не проводилось серьезных исследований труда на поточной линии. Позже, когда эти исследования начались, было выявлено, что быстрота и ритм труда на производственной линии в автомобильной промышленности ведут к значительному напряжению у рабочих, а чувство монотонности и усталость сопутствуют труду в электроиндустрии и текстильной промышленности. То, что рабочие тяжело привыкают к условиям труда на поточных линиях и подвержены его негативным воздействиям, видно из данных, согласно которым занятые на поточных линиях не только как можно чаще делают себе спонтанные паузы в работе, но и очень часто получают больничные листы.

Сегодня ощущается потребность в более полном изучении труда на поточной линии, чтобы исключить его негативные последствия и гуманизировать труд. При изучении этих проблем нужно исходить, очевидно, во-первых, из технико-технологических основ труда в промышленности и требования постоянного повышения производительности труда; во-вторых, из идейно-политической ориентации на повышение производительности труда (и реализацию принципа экономии). В социалистическом обществе не должно возникать противоречий между общественно-экономическим положением рабочего и его ролью в социалистических производственных отношениях; в-третьих, из того, что введение производственной линии имеет свою специфику в отдельных промышленных отраслях как с точки зрения преимуществ, которые такой вид труда дает, так и с точки зрения его вредных последствий.

V. ТРУДОВАЯ СРЕДА АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ МАШИН

1. Основные характеристики трудовой среды автоматизированных машин

1. Автоматизация, третья фаза развития машинной системы производства и промышленной трудовой среды, возникает в 50-е годы. Но автоматизация, особенно комплексная, не распространилась так быстро, как ожидалось. Полное развитие автоматизации и связанной с ней трудовой среды принадлежит будущему. Однако, несмотря на относительно медленное развитие и распространение

автоматизации, особенно в первые годы, изменения, которые она вызвала в технико-организационной, экономической и социальной сферах, сделали ее предметом интереса ученых и работников различных специальностей. Этот интерес шел от стремления дать ей определение и изучить ее влияние не только на изменение содержания и характера человеческого труда, положения (роли) человека в процессе труда, но и изменение общества в целом, его социальной структуры и особенно рабочего класса.

Есть несколько определений автоматизации. Они возникли не только как следствие того, что развитие автоматизации это процесс, который еще не реализовался полностью даже в наиболее индустриально развитых странах и неодинаково развивается в отдельных странах, но и в силу различных подходов к ее определению. Так, Д. Хардер (1946) автоматизацией предложил обозначить управление и автоматическое расположение деталей между отдельными операциями непрерывного производства. Д. Данлоп считает: сущность автоматизации заключается в том, что «в определенных рамках механические или химические операции предвидятся, контролируются и корректируются автоматически, можно сказать, без вмешательства человека после монтажа системы». А советские авторы К. Клименко и Н. Раковский считают, что автоматизированное производство благодаря машинам допускает непрерывное производство, которое человек контролирует без применения какого бы то ни было физического труда⁷².

Если налицо целый ряд определений автоматизации, то существует ли возможность (необходимость) сформулировать одно всеобъемлющее определение, которое отражало бы все ее компоненты и сущность? Согласно некоторым подходам, такое всеобъемлющее определение и невозможно, и не нужно, поскольку его методологическое значение было бы невелико, а практическая польза еще меньше. Однако, независимо от того, считать необходимым и возможным всеобъемлющее определение автоматизации или нет, особенно в социологии труда, она должна быть определена и тем самым уточнен ее предмет. Для такого определения автоматизации наилучшую теоретическую основу представляет положение Маркса, где он подчеркивал, что в системе «рабочих машин, получающих свое движение через посредство передаточ-

ных механизмов от одного централизованного автомата, машинное производство приобретает свой наиболее развитый вид. На место отдельной машины приходит это механическое чудовище, тело которого занимает целые фабричные здания и демоническая сила которого, сначала скрытая в почти торжественно-размеренных движениях его исполинских членов, прорывается в лихорадочно-бешеной пляске его бесчисленных собственно рабочих органов»⁷³.

Исходя из этого Марксова представления о сущности и степени осуществления автоматизации, границ применения, ее можно определить как регулирование и контролирование процесса производства с помощью механического, гидравлического, пневматического, химического, электрического и электронного оборудования, которое действует автоматически, а также корректируют возникающие отклонения. Автоматизация означает введение и применение высокомеханизированного процесса производства, которое поддерживается и регулируется автоматически.

2. С введением автоматизации, автоматизированных машин в процесс производства возникают значительные изменения в промышленной трудовой среде.

Автоматизированные системы — это комплексы рабочих машин с передаточными устройствами, с помощью которых предмет труда после ряда отдельных законченных фаз обработки автоматически перемещается от машины к машине, так что каждая машина выполняет только один вид и объем работ согласно заранее составленной программе. В современных условиях автоматизации означает перевод производства на естественный технический процесс, которым полностью владеет человек, но все трудовые операции вместо человека выполняют машины. Такие машины могли появиться лишь на высокой ступени развития производительных сил, когда была создана система обратной связи на автоматизированных линиях. Система обратной связи и обеспечивает контроль⁷⁴ и автоматическое регулирование производственного процесса согласно заложенной в ней программе. Такая система обеспечивает непрерывность и стабильность процесса производства.

Введение автоматизированных машин в производство стало возможным в результате реализации ряда предпосылок как компонентов НТР, таких, как кибернетиза-

ция, химизация, использование ядерной энергии и др., составляющих единство технологических, сырьевых и энергетических переворотов, к которым и приводит НТР. Преобразования, к которым привела НТР и в рамках которой протекает процесс автоматизации, проявляются как изменения в структуре производства в направлении увеличения доли прогрессивных отраслей (электроника, энергетика, химия и т. д.) и уменьшения доли традиционных (угольная промышленность, текстильная), что в корне изменяет профиль промышленного производства.

Говоря о фабриках с автоматическими машинами, К. Маркс подчеркивал, что с их введением производительность рабочих машин перестала лимитироваться физическими возможностями человека и тем самым была преодолена техническая основа разделения труда на мануфактуре⁷⁵, что оказало значительное влияние на положение рабочих в процессе труда.

3. В целях более полного рассмотрения проблем, которые порождает автоматизация в трудовой среде и положении человека, необходимо учитывать фазы ее развития. Однако единства в подходе к их классификации нет. Но все-таки можно принять точку зрения Чалича, выделяющего четыре основные фазы в развитии автоматизации. В первой фазе развивается *механизация* (которая имеет свои уровни, начиная с механизации отдельных процессов производства и до комплексной механизации) и ручной труд заменяется трудом машин. Во второй фазе начинается *замещение функций рабочего в отдельных операциях регулирования, измерения, контроля и управления машинами и механизмами*. Третью фазу характеризует введение *частичной автоматизации* процесса производства. Наконец, в четвертой фазе вводится *комплексная автоматизация, и управление* всем производственным процессом осуществляется посредством машин и машинных устройств.

Итак, сначала имела место частичная автоматизация, потом комплексная автоматизация, а затем возникает управление процессом труда, когда информация обрабатывается с помощью счетно-решающих устройств. В зависимости от уровня технического саморазвития автоматизация проходит несколько этапов. «Там, где производственный процесс остался раздробленным на циклы, между которыми он прерывается, применяется

частичная автоматизация технологической системы, мастерских, цехов, поточных линий. Там, где технологический процесс основывается на непрерывном производстве массовой продукции, применяется полная автоматизация, возникает автоматизированное предприятие. Во многих случаях в целых производственных отраслях введение автоматизации требует предварительного перехода на новую непрерывную технологию (например, химическую). Современные гибкие формы автоматизации проникают наконец и в малосерийное производство»⁷⁶.

4. В современном обществе автоматизация находится в постоянном развитии, распространяясь (и не только в наиболее развитых странах) на многие области человеческой деятельности и вызывая значительные перемены не только в положении человека в процессе труда, но и в общественной жизни вообще. Наибольшее значение имеет то, что скелет новых производительных сил сегодня представляет автоматизация с кибернетическими машинами. И это существенно влияет на изменение характера и содержания человеческого труда. Пока классическая машина перерабатывает материю и энергию, кибернетическая машина обрабатывает информацию и исследует оптимальные условия функционирования автоматизированной системы. Введение кибернетических машин в процесс производства представляет самую высшую ступень в развитии автоматизации, переход производства на естественно-технический процесс, что порождает ряд новых тенденций. Прежде всего компьютер представляет собой техническую основу для формирования новой структуры производительных сил и нового типа общественного производства, которое называют интегрированным производством. При таком типе производства объединяются различные направления человеческой деятельности (материальное производство, интеллектуальный труд — наука, образование, управление, принципы принятия решений и т. д.). Эти изменения приведут (и приводят) к существенным социальным переменам, которые знаменуют новую эру в развитии человечества.

Современная компьютеризованная автоматическая система, которая вошла органически в процесс труда, достигла такой степени развития, что может выполнять не только технические, но и логические операции по организации и осуществлению производственного процесса

в целом, обеспечивать целостную синхронизацию различных производственно-управленческих процессов данной системы, устранять в ходе работы даже непредвиденные и незапрограммированные ошибки. Этим значительно меняется роль и положение человека в производственном и управленческом процессе, он все больше выходит из производственного процесса, становится над ним, «превращается в активного творца его и создателя». Человека в процессе труда все больше заменяют роботы, развитие производства которых многие считают наиболее перспективным развитием автоматизации (особенно в станкостроении).

Научно-технический прогресс как совокупность всесторонних и ускоряющихся изменений в науке, технике и технологии, возникающих в результате интенсивных причинно-следственных отношений между наукой и производством, приводит к мощному развитию микроэлектроники, которая, кроме прочего, дала возможность заменить живой труд роботами. Робот является «автоматически управляемым калькулятором», чей инструмент, рабочий орган, движется по принципу человеческой руки. Когда же в робот встраивается компьютер, он действует автоматически; он запрограммирован так, чтобы в определенном порядке повторять выполнение нескольких рабочих операций. Эти рабочие операции чаще всего состоят в установке и снятии определенной детали, соединении нескольких деталей в одну, транспортировке части продукта с одного места на другое, контейнерное перемещение предмета. С введением робота рабочее место принимает новый вид и возникают существенные изменения в трудовой среде.

5. Идея роботов уже около 50 лет, но ее воплощение началось в промышленном производстве позже, когда возникла необходимость решения важных технических проблем. Первое поколение роботов — «однорукие» роботы. У них были огромные маневренные возможности и примитивная память. Поэтому их работу должен был контролировать человек. Второе поколение состояло из «одноруких» и «двухруких» роботов с развитым «разумом». Эти роботы были более подвижны, с широким диапазоном деятельности, и они могли действовать в различных направлениях. Третье поколение роботов, которое работает сейчас, кроме упомянутой деятельности, обладает некоторыми свойствами человека. Они могут «чув-

ствоять», «наблюдать» и совершать некоторые логические операции. Развитие роботов стало возможным благодаря развитию микроэлектроники, появлению микропроцессоров с памятью большой емкости. В связи с этим по приемлемым ценам стало возможным производство большого числа роботов высокого качества и осуществление компьютерного контроля все более сложной и совершенной работы современного оборудования.

Внедрение роботов, особенно в наиболее развитых промышленных странах, протекает относительно быстро. Так, например, в 1985 году в Японии их было 16 000, в США — 7115, в СССР — 40 000 и в Великобритании — 3000 промышленных роботов. По оценкам, к 1990 году в Японии будет 20 000, в США — 31 350 и в Великобритании — 21 500 роботов⁷⁷. Независимо от точности этих и других прогнозов о росте числа роботов не вызывает сомнения, что число роботов будет и дальше увеличиваться, и можно ожидать их более широкого применения. Даже если возникнут обстоятельства, негативно воздействующие на увеличение числа микрокомпьютеров и роботов, они наверняка будут все больше занимать рабочие места, требующие больших физических усилий, опасные для здоровья рабочих, а также в монтажных работах (автомобили, телевизоры и т. п.).

Роботизация привела к новому явлению в промышленном производстве. Она создала гибкие производственные линии, отличающиеся от приспособленных к труду человека производственных линий, на которых рабочие производили (и производят) всегда один и тот же продукт или ряд схожих изделий (в соответствии со специализацией производства). В противоположность этим «жестким» линиям роботы простой заменой программы, управляющей их работой, могут переключиться на производителей нового продукта в тот момент, когда получают новую программу. При этом уже с самого начала роботы обладают всем необходимым искусством, которое обеспечивает экономичность не только в многосерийном, но и мелкосерийном производстве. В этих гибких производственных системах, основанных на применении электроники (сенсоры, прецизионные контроллеры, система компьютерного дизайна и т. п.), роль рабочих не теряет своего значения. Их труд становится интеллектуальным. От них требуется высокая квалификация и способность к творческому труду. В то же время

объем производства и производительность труда все меньше зависят от труда рабочих, как гениально предвидел Маркс, а все больше от общего состояния науки и прогресса технологии, связанной с развитием микроэлектроники.

6. С третьей технологической революцией, содержание которой заключается в развитии микроэлектроники, возникает и развивается информационная технология, которая, кроме прочего, меняет технологическую инфраструктуру рабочих мест. Именно с использованием информационной технологии труд все больше зависит от глубины использования информации, так что «интеллектуальная» технология компьютерной системы с ее алгоритмами и правилами принятия решений заменяет индивидуальные предположения. «Такое замещение делает возможной формализацию умений и знаний, необходимых для выполнения какой-либо работы, и их интеграцию в компьютерной программе. Чем более эксплицитными становятся правила принятия решений, тем больше они становятся предметом планирования и все меньше требуют вмешательства людей при выполнении решений на всех ступенях трудовых операций»⁷⁸. Информационная технология фундаментально изменяет отношение человека к труду, приводит к значительным изменениям содержания труда. Те отношения, которые возникают в процессе работы, в известном смысле можно назвать как «выведение (определение) опосредованного отношения», при котором человек выполняет трудовые задания «с помощью посредника — информационной системы, без непосредственного физического контакта с объектом»⁷⁹.

В опосредованном компьютером труде, то есть труде, использующем информационную технологию, участник процесса труда получает благодаря информационной системе обратную информацию об объекте задания в виде символов. Поэтому у рабочего, участника процесса труда, очень легко складывается впечатление, что объект труда растворяется в информационной системе и рабочий не имеет непосредственного представления о заданиях, им выполняемых. В силу этого оценка полученных заданий в процессе труда становится менее важной в свете опыта «рассмотрения способа его реорганизации в соответствии с новыми техническими возможностями»⁸⁰.

Развитие микроэлектроники и построенной на ее основе информационной технологии создают объективные

предпосылки для изменения характера труда и положения человека в трудовой среде. Но эти изменения не возникают вместе с развитием информационной технологии. Поскольку «различные общества могут различным образом использовать микропроцессоры — и для конвергенции, и для дивергенции, тогда одно общество будет употреблять микропроцессоры для самоуправленческой реализации общепринятых общественных ценностей, достижения стратегических целей развития, в то время как другое общество употребляет их в целях закрепления доминирования институтов над человеком, начиная с трудовой организации и кончая государством»⁸¹.

2. Влияние автоматизации на изменения в содержании и характере труда

1. Автоматизация во всех фазах своего развития приводит к существенным изменениям в содержании и характере человеческого труда, положении и роли человека в трудовой среде и обществе вообще. Кратко говоря, эти существенные изменения можно охарактеризовать как длительную тенденцию перемещения основной массы человеческого труда в фазу подготовки производства, технического управления, проектирования и конструирования, исследований и т. п. С изменениями содержания труда возникает еще целый ряд перемен в обществе: возникает перераспределение труда в обществе в пользу творческого и научного труда, наука становится производительной силой, возникает необходимость изменения традиционной олигархической организации труда, изменяется вместе с квалификационной моделью и состав рабочего класса.

Роль человека в автоматизированном процессе труда заключается в наблюдении за работой машин и предупреждении возможных ошибок в их операциях, но не в обслуживании машин предметами труда, как это было в предыдущей фазе развития машинных систем. В автоматизированном производстве человек освобождается от непосредственного воздействия в технологическом процессе на предмет труда и все в большей степени занимается программированием и контролем за работой автоматизированных машин, что означает изменение в содержании человеческой деятельности. Человек здесь уже

не выполняет деятельности, требующей физических усилий, тут активизируются прежде всего его умственные способности. Такие изменения имеют последствием, с одной стороны, освобождение участника трудового процесса от непосредственных трудовых операций, а с другой — расширение понятия производительного труда и на работы, связанные с программированием и проектированием. Поэтому с автоматизацией возникают не только изменения в квалификационной структуре участников трудового процесса, но и расширяется понятие непосредственного производителя. Производительный труд включает в себя теперь как труд проектировщиков, инженеров и научных работников, так в определенном смысле и труд административных служащих, работающих на автоматизированной машине, осуществляющей сбор информации.

Автоматизация создает условия превращения человеческого труда в деятельность, в которой не будет больше разрыва между средствами и целью, как это было в прежнем промышленном труде. Поэтому сдвиг человеческого труда, говорит Рихта, в сторону творческой деятельности возможен в случае, если в автоматизированном процессе преодолена противоположность средств и цели, противоположность, которая обесценивала промышленный труд, и человеческий труд становится одновременно и средством и целью. Труд в автоматизированном производстве представляет в своей основе другой тип человеческой деятельности по сравнению с прежним промышленным трудом. Тут формируются условия для слияния процесса труда и самореализации человека таким образом, что труд как целенаправленная деятельность становится свободной игрой человеческих сил. Это основное изменение в характере труда приведет к значительным последствиям в науке и в области человеческих ценностей. Создадутся условия для осуществления гуманистического смысла технического прогресса⁸².

2. В условиях автоматизации человеческий труд освобождается от исполнительских функций и приобретает творческий характер. Но это не означает, что не существует и негативного воздействия этого труда на человека, особенно в условиях, когда непосредственные работники автоматизированного процесса производства социально-экономически отделены от средств производства и за свой труд получают плату по найму. Прежде всего необходимо заметить, что, хотя в автоматизированном про-

в процессе рабочие не испытывают физического напряжения и хотя автоматизация освобождает непосредственных участников трудового процесса от подчиненности механизмам, от рутинных трудовых операций (которые сейчас выполняют машины), все-таки и наблюдение за работой машины может быть утомительным, «если оно при ликвидации работы мышц требует на различных своих ступенях психической напряженности»⁸³.

Действительно, труд в условиях автоматизированного производства с командными пультами требует значительного интеллектуально-эмоционального напряжения, вызывающего у участников трудового процесса различные психофизические изменения, которые могут приводить и к нарушению их здоровья.

В автоматизированном процессе труда человек освобожден от рутинных работ. Однако, как показали исследования, труд, остающийся человеку, в ряде случаев выглядит лишенным интеллектуального и технического интереса. Труд поэтому для человека может выглядеть как дополнение труда машины, так как на человека падает то, что не может сделать машина, человек выполняет те функции, которые недоступны машине, то есть своим трудом компенсирует несовершенство машин. «Спонтанность труда почти исчезает. Сами отношения между рабочими все более зависимые, все более контролируются организацией производства на предприятиях, где «непрерывный» труд, обеспечивающий интенсивное использование машин и днем и ночью, должен глубоко изменить повседневную жизнь в цехе и вне его»⁸⁴. Понятно, что в подобных ситуациях утрачивается творческий характер человеческого труда.

Автоматизация не привела, как это ожидалось, и к исчезновению монотонности труда. Наоборот, монотонность в условиях автоматизации приобрела новые специфические черты. Считали, что автоматизация приведет к ликвидации неквалифицированных и узкоспециализированных рабочих мест, и участники трудового процесса в профессиональном плане поднимутся до уровня инженеров и техников. Однако этого не произошло. Бесспорно, что она ликвидирует некоторые неквалифицированные и узкоспециализированные рабочие места и создает рабочие места нового качества. Но, будучи некомплексной, она ведет к деградации определенных рабочих мест. Так, например, в условиях автоматизации

рабочие, занятые на сверлильных машинах, не имеют высокую квалификацию, а лишь выполняют моторные операции согласно инструкциям, выданным им другими.

3. О возможностях, которые дает автоматизация в плане гуманизации человеческого труда и общественных отношений в целом, существуют различные мнения — от крайне пессимистичных до весьма оптимистичных, близких к утопиям.

При оценке роли автоматизации необходимо иметь в виду два фактора, на которые указывало большинство известных исследователей. Во-первых, темпы введения автоматизации и степень ее осуществления не представляют достаточной основы для быстрой ликвидации всех расчлененных операций в процессе труда, что позволило бы участникам трудового процесса работать с большей отдачей и получать удовлетворение от своего труда. Во-вторых, автоматизированный производственный процесс требует большей интегрированности его участников с трудовой группой (коллективом), к которой они принадлежат, а этого нельзя достигнуть без изменения социально-экономических отношений путем отмены наемных отношений, то есть частной собственности на средства производства.

Исследования содержания и характера труда в трудовой среде, техническую основу которой составляют полуавтоматизированные и автоматизированные машины, показали, что техника по-своему предопределяет будущие общественные отношения и ставит ряд проблем перед объединенными людьми, в том числе как привести общественные отношения в процессе труда в соответствие с социальной природой человека. Изменения содержания и характера труда в условиях автоматизации дают основу для ответа на этот вопрос, связывая его с отменой наемных общественных отношений, то есть установлением общественной собственности на средства производства и осуществлением контроля над этим процессом со стороны непосредственных участников трудового процесса путем введения различных видов рабочего самоуправления. Полная гуманизация человеческого труда в условиях автоматизации должна осуществляться в более широком социальном плане — путем изменения общественных отношений. Она может осуществиться только через отмену общественно-экономической оторванности (отчужденности) участников трудового процесса от ус-

ловий и результатов труда.

4. Роботизация и информационная технология привели к дальнейшим изменениям в содержании и характере человеческого труда, которые отличаются от изменений, характерных для классической автоматизации. Усовершенствование роботов, их широкое распространение в производстве привели не только к замене живого труда роботами, но и к возникновению новых измерений в классической автоматизации, связанных с тем, что микропроцессор обеспечивает программирование работы автомата для меняющихся заданий, как будто он обучается и работает как человек. Если промышленная революция сделала ненужной для труда физическую силу рабочего, то новая, третья, технологическая революция в еще большей степени изменяет роль рабочей силы, поскольку компьютеры самостоятельно или будучи встроенными в роботы могут «осознанно» выполнять очень сложные задания, которые до сих пор выполняли только люди. Третья технологическая революция приводит не только к замене человека машиной, но и к замене ряда интеллектуальных функций людей работой машин, что влечет за собой далеко идущие последствия для изменения положения человека в трудовой среде.

С введением роботов в процесс труда трудовая среда и рабочее место приобретают новый вид и положение человека в трудовой среде (в технико-технологическом плане прежде всего) совершенно меняется. Вот одно описание роли человека в трудовой среде, где действуют роботы. «Он (рабочий.— Д. Ж. М.) носит синий шлем и прозрачную маску на лице, пока работает на возвышенной платформе в цехе, где собираются кузова автомобилей на заводе «Замо» фирмы «Ниссан» близ Токио. Его рабы — 15 сильных роботов, а он единственное человеческое существо в длинной цепи стальных автоматов. Он наблюдает, как эти машины работают и движутся посреди дождя искр, производя точечную сварку в одном из наиболее автоматизированных цехов по производству автомобилей в мире, где ежедневно производится 1300 автомобилей»⁸⁵. Значит, роль человека сводится к контролю за работой роботов, что отражает новое положение человека в трудовой среде в условиях роботизации.

В целях более полного и объективного анализа общественных последствий развития микроэлектроники и все более расширяющегося применения роботов исследуются

не только изменения положения человека в трудовой среде, но и более широкие общественные последствия новой технологии.

Так, все чаще и все глубже исследуются: влияние новой технологии на занятость (безработицу); квалификационная структура работающих и в этом контексте отношение между развитием новой технологии и образованием; воздействие новой технологии на организацию труда; взаимосвязь технического развития и окружающей среды. Результаты исследований показали, что эффект от введения микроэлектроники в промышленных отраслях различен: *компьютеризация и роботизация обеспечивают постепенное освобождение человека от монотонного нетворческого труда в непосредственном материальном производстве, а за ним останутся рабочие места, где могут реализовываться его интеллектуальные и творческие способности.* Однако не изучается или изучается в недостаточной степени, как условия труда влияют на здоровье рабочих, становится ли труд в таких условиях деятельностью, где рабочий самовыражается как творческое существо. В этом контексте ставятся вопросы создания безопасных условий труда, где будет сохранена целостность личности и где она сможет развивать свои трудовые (и другие творческие) способности, как творческое и свободное существо, поскольку с НТР развитие общества непосредственно достигает такой ступени, где оно уже теоретически необъяснимо, если не основываться на комплексном научном подходе к человеку и его развитию.

5. Развитие микроэлектроники сделало возможным, как было уже отмечено, применение интенсивной информационной технологии, которая изменяет инфраструктуру рабочих мест. Однако информационная технология сама по себе не обеспечивает того, чтобы труд человека стал деятельностью, в которой он проявляет себя как свободное и творческое существо, конкретной деятельностью на рабочем месте развивающее свои творческие способности, устанавливая отношения с другими работниками в процессе труда. В действительности информационная технология меняет не только содержание труда, но и систему интеграции и коммуникации в трудовой среде таким образом, что рабочий — участник процесса труда — воспринимает трудовую среду как негуманную; ибо, когда средства сконцентрированы в информационной

системе, компьютерный терминал может стать первичным объектом интеграции с рабочим, а тем самым исчезает взаимодействие человек — человек, и люди чувствуют себя изолированными и информационную технологию могут воспринимать как угрозу качеству их трудовой жизни. Такие ощущения часто усиливаются и в связи с контролем за работой рабочих. Труд, который совершается с помощью видеотерминала или какого-либо другого интеллектуального оборудования, можно наглядно проследить каждую секунду, с помощью напечатанных компьютером объявлений или видеотерминалов руководители могут усилить контроль. Такой автоматический контроль на расстоянии участники процесса труда воспринимают как давление на их личность. Получается, что новая информационная система вместо того, чтобы увеличивать мощь людей, может ограничивать их свободу. Поэтому люди часто негативно относятся к такой информационной системе, ощущая себя как бы в конфликте с ней.

Микропроцессоры и информационная технология, основанная на их применении, создают объективные предпосылки для новых отношений между человеком и техникой, где человек может играть роль не только конструктора и программиста, но и управляющего. В этом контексте появляется возможность изменить содержание труда таким образом, чтобы труд не вызывал ощущение «обедненного» труда. Исходя из этой позиции, использование новой информационной технологии представляет объективную основу для развития социалистических производственных отношений как самоуправленческих отношений, которые способствуют самовыражению людей в процессе труда как свободных и творческих существ, развивающих свои творческие способности, то есть самореализующихся в индивидуальном плане.

Но для того чтобы новая техника, информационная технология действительно стали основой самореализации человека в трудовой деятельности, недостаточно одного лишь намерения развивать социалистические отношения как самоуправленческие. Необходима постоянная апробация используемой технологии, в том числе информационной технологии, в том плане, действительно ли она не только развивает производительные силы и способствует повышению производительности труда (что также немаловажно для построения социализма), но и насколько ее развитие способствует подчинению технологии про-

изводителю так, чтобы его трудовая деятельность в процессе труда не «обеднялась» с точки зрения индивидуальной самореализации человека как родовой сущности. Этим самым богатство социалистического общества (которое увеличивается с ростом производительных сил) будет соответствовать росту богатства индивида. Ибо, как указывал К. Маркс, действительно богат не тот человек, который владеет многим в экономическом смысле, а тот, кто активно и творчески участвует в формировании человеческих ценностей, всесторонне развивая свои силы и способности, и в этом смысле новая технология, достигнутые и ожидаемые изменения содержания труда и социалистические самоуправленческие отношения должны рассматриваться в их динамической взаимосвязи. Такой диалектический подход будет лучшей защитой от вульгарно-материалистической оценки новой технологии и утопических и волюнтаристских взглядов на самоуправление (призванное преодолеть противоречие между управленческими и исполнительскими функциями), которое должно способствовать процессу освобождения труда.

VI. ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА

1. Квалификация и профессии

1. Выполнение трудовых операций в процессе труда, что составляет содержание труда, предполагает наличие определенных знаний у участников труда, которые делают возможным выполнение трудовых операций. Содержание труда определяет, какие знания должны иметь участники процесса труда. Таким образом, развитие средств труда и предмета труда (которые определяют содержание труда) мы можем понимать как технико-технологическую основу труда, и она определенным образом влияет на квалификацию и профессии и их изменение. Поэтому для достижения более эффективной организации процесса труда и использования технико-технологической основы необходимо соответствие между квалификацией рабочего и квалификационной структурой предприятия, между содержанием знаний, которыми должны располагать участники трудового процесса, и рабочими операциями.

Развитие технико-технологической основы труда привело не только к изменениям содержания (и характера) человеческой трудовой деятельности, но и к изменениям профессий и квалификаций. Насколько больше развивалось техническое разделение труда, настолько глубже изменялись квалификации и профессии (занятия). То есть вместе с техническим изменением труда развивался процесс профессионализации и профессионального структурирования. Между тем техническое разделение труда и профессионализация соприкасаются лишь в том, что профессия представляет основную единицу технического разделения труда.

Отношение между технико-технологической основой труда и профессионально-квалификационной структурой участников процесса труда составляет предмет не только наук, изучающих человеческий труд (а в последние годы и наук, занимающихся образованием), но и научных дисциплин, изучающих изменения социальной структуры общества, ибо профессиональная и социальная структуры связаны между собой. Социология труда это отношение между технико-технологической основой труда и профессионально-квалификационной структурой изучает со своей точки зрения. Результаты ее исследований, использование ею успехов других наук о труде должны способствовать достижению соответствия между степенью развития технико-технологической основы труда и квалификационно-профессиональной структурой участников процесса труда.

2. Для изучения отношения между технико-технологической основой труда и профессиями и квалификациями необходимо более точно определить, какие элементы входят в понятие квалификации, а какие — в понятие профессии. Тем более, что не существует единогласия ни в определении квалификации, ни в определении профессии.

Среди многих определений квалификации нам представляется приемлемой точка зрения, согласно которой в понятие *квалификации* входят четыре элемента: во-первых, техническое знание (которое во многих случаях можно измерять и временем, затраченным на образование, различая общее образование и техническое); во-вторых, престиж (который может варьироваться территориально и во времени); в-третьих, степень относительной редкости требуемых свойств (независимо от того, идет

ли речь о врожденных или приобретенных способностях); в-четвертых, ответственность в процессе труда (на основе чего повышается квалификация рабочего, отвечающего за работу машинной системы или имеющего дело с дорогостоящими материалами).

Эти элементы, взятые как критерии определения степени квалификации, не одинаково связаны с технико-технологической основой труда. Первый элемент, который говорит о степени овладения техническими знаниями, наиболее непосредственно связан с технико-технологической основой труда, то есть со степенью развития средств труда. Остальные элементы столь непосредственно с ней не связаны. Так, например, техническое профессиональное образование, хотя и имеет большое значение для успешного включения в трудовой процесс и выполнение заданий, не является единственным. Кроме него, рабочий должен иметь определенные психологические особенности и позитивное отношение к труду.

3. Для успешного изучения изменений квалификационно-профессиональной структуры, которая возникает в ходе развития орудий труда, необходимо определить понятие профессии, то есть преодолеть терминологическую неточность и неоднозначность, возникающие при подходе к определению этого понятия. При определении профессии в социологии труда и общей социологии чаще всего исходят из того, что люди объединяются по профессиям на основе выполнения одинаковых или похожих видов деятельности. В качестве основных характеристик профессиональной деятельности чаще всего приводятся: специализация и отграниченность от других видов деятельности в рамках разделения труда; относительно длительное применение установившегося способа выполнения заданий; источник дохода, который обеспечивает существование индивидов. При таком подходе *профессия* (лат. *professio* — занятие, работа) определяется как специализированная и институционализированная деятельность, в которую входит совокупность или система работ, выделенных в более или менее однородную целостность в рамках существующего общественного и технического разделения труда, выполняемая индивидами относительно длительное время на основе специализированных способностей (образования и знаний) и обеспечивающая доход для поддержания существования человека. То есть профессия — это не всякая трудовая

деятельность, а лишь деятельность, имеющая определенные признаки.

Большинство определений профессий содержит пять их характеристик. Во-первых, профессия представляет собой относительно длительное, а не кратковременное выполнение определенной деятельности. Во-вторых, это деятельность, требующая специального образования и умения. В-третьих, профессиональная деятельность приводит к определенному профессиональному поведению как в рамках определенных профессий, так и вне их. В-четвертых, выполнение профессиональной деятельности приводит к формированию профессионального интереса, который часто осуществляется через профессиональные объединения и предписания представителям определенных профессий (на основе чего и возникают нормы профессиональной морали и обычаев). В-пятых, стремление представителя одной профессии по отношению к представителям других профессий проявить особый статус как в смысле организации, так и в общественном смысле, что приводит к идентификации индивида с профессией, к которой он принадлежит. Профессию определяют все эти характеристики. Если какая-то из этих характеристик недостаточно выражена, то это свидетельствует о недостаточной профессионализации рассматриваемой деятельности. В этом смысле можно говорить о степени профессионализации отдельных видов деятельности в процессе разделения труда⁸⁶.

Профессии возникают под влиянием разделения труда и развиваются, меняются вместе с развитием производительных сил и изменениями в общественном и техническом разделении труда. Формы разделения человеческого труда встречаются еще в первобытных общинах. *Между тем лишь с самостоятельностью занятий и торговли создаются условия для профессионального дифференцирования человеческого труда.* Развитие производительных сил и общественного и технического разделения труда сопровождалось постоянным ростом числа профессий. Считается, что сейчас в мире свыше 30 000 профессий. Но под влиянием мощного развития производительных сил идет не только *специализация* занятий, в результате которой возникают новые профессии, но и *объединение* специализированных видов деятельности в единый трудовой процесс, что приводит не только к исчезновению одних и возникновению других профес-

сий, но и к изменениям в содержании квалификации. Это влечет за собой многочисленные социальные последствия. В этом смысле Пьер Навиль и отмечает, что место каждого рабочего в процессе труда уже не определяется само по себе, а лишь в отношении к рабочим местам других членов предприятия.

2. Развитие орудий труда и изменения в квалификации рабочих

1. В последние два столетия технико-технологическая основа труда пережила революционные изменения благодаря развитию машинной системы труда и науки, которая стала элементом производительных сил, что имело последствием и значительные изменения профессиональной структуры участников процесса труда. Взаимозависимость развития технико-технологической основы производительного труда, изменение содержания труда и профессиональной структуры наиболее рельефно наблюдаются, если проследить развитие средств труда от ремесленной мастерской через мануфактуру до машинной системы.

В ремесленной мастерской, чью техническую основу представляет ручной инструмент, ремесленник способен выполнить все операции от начала до конца при производстве определенного продукта. Обучение и совершенствование работника проходит прямо на рабочем месте, а это погружение в тайны ремесленнического дела представляет собой длительный процесс. Несоввершенство рабочих операций и отсутствие технического разделения труда задерживали усовершенствование инструмента, который до конца остается приспособленным к производителю. *В мануфактурной мастерской* квалификация работника меняется ровно настолько, что он становится квалифицированным лишь в выполнении отдельных рабочих операций. Работник уже не является производителем всего продукта, как это было в ремесленной мастерской.

Появление и развитие машинной системы приводит к дальнейшим изменениям квалификаций. Требование повышения производительности труда, возникшее в результате развития товарно-денежных отношений и рынка, вызвало раздробление единого трудового процесса. Продукт сейчас возникает не как результат труда одного

работника, но как результат труда нескольких работников. Техническое разделение труда, имеющее целью уменьшение времени, необходимого для производства продукта, а тем самым и удешевление производства, требовало от рабочего профильной специализации, чтобы он был профессионально подготовлен для определенной работы. Развитие разделения труда требовало специализации инструмента. Каждая операция требовала определенного инструмента и определенную организацию производства, а индивидуальное мастерство рабочего и многие другие знания, приобретенные в результате многолетнего опыта, становятся все менее нужными, обратно пропорционально распространению машин⁸⁷. Однако влияние машинной системы производства на изменения в квалификационно-профессиональной структуре не было одинаковым в различных фазах ее развития. Наиболее значительными были изменения в промежутках от первой до третьей фаз, то есть от универсальных до автоматизированных машин. Действительно, в этом развитии все более терялся ремесленнический профиль квалификаций и осуществлялись условия для квалификаций, совмещающих физический и умственный труд.

2. В первой фазе развития, в фазе универсальных машин, ремесленнический профиль рабочего в основном сокращается. Работник получает квалификацию на основе многолетнего обучения и опыта. Ремесленник может овладеть некоторыми тонкостями лишь после десятилетнего труда. Квалификация связана с личностью, с конкретным индивидом так, что складывается впечатление, будто это особенность самого работника. Работник вносит квалификацию в производственный процесс и уносит ее, когда покидает эту работу. Благодаря такому положению работник имеет автономию на своем рабочем месте, и можно сказать, что в первой фазе развития машинной системы он полностью контролирует процесс труда.

Во второй фазе, где специализированные машины доминируют в трудовой среде, традиционные ремесленнические квалификации разрушаются. Квалификация в этой фазе отделяется от рабочего и становится характеристикой рабочего места, целой системы организации труда, но не индивида. Поэтому и индивид теперь постепенно становится заменимым; он становится специализированным рабочим. В этой фазе произошло разрушение квалификации, но все еще обращается внимание на их

связь с квалификациями первой фазы.

В третьей фазе, фазе автоматизации, место рабочего определяется полностью его местом во всей социальной и производственной системе предприятия. Квалификации в техническом смысле, как они существовали во времена ремесленничества, в фазе автоматизации не существуют. Работник уже не напрягается физически в процессе труда. От рабочего сейчас требуется другой род напряжения и другая выносливость. Ему необходимы постоянство внимания, определенная уверенность, быстрота и точность реакций, ибо несвоевременное реагирование приводит к тяжелым последствиям. Рабочий не должен быть специально обучен выполнению отдельных операций. Внимание, ответственность и быстрота — те свойства, которые все более приближают труд в непосредственном производстве к труду в администрации предприятия.

3. Исключая массу простого труда сначала вспомогательных рабочих, а затем машин и труд традиционных чиновников, автоматизация приводит к созданию новых типов рабочих профессий. Эти новые профессии имеют более широкий профиль и больше научных элементов. Эти изменения в профиле профессий возникают в силу того, что автоматизация изменяет человеческую трудовую деятельность в направлении к сложному и интегрированному труду, который стоит вне непосредственного производства. Можно «предположить, что в ближайшее десятилетие в непосредственном производстве будут преобладать контролеры, наладчики, лаборанты и т. д. (влияние частичной автоматизации в связи с относительно низким совершенством и надежностью внутренних связей автоматизированных систем), позже (с усложнением автоматики и структурными изменениями) они все более будут уступать инженерам, техникам и т. д.»⁸⁸.

Развитие автоматизации требует не только изменений в характере существующих занятий, но и появления новых; особенно требуется увеличение числа электротехников и специалистов по электронике. «Автоматизация требует ускоренного приспособления техников всех рядов, не исключая и высшие технические кадры. Сейчас существует тенденция различать два вида техников в рамках автоматизации: техники регулирования (руководство процессом) и механики обслуживания, которые регулярно рекрутируются из рядов электротехников и специалистов по электронике»⁸⁹.

Считается, что для автоматической техники необходимо три вида работников: операторы технологического процесса; рабочие, подготавливающие устройства для работы, и рабочие, занимающиеся поддержанием их работы и ремонтом. Но современная НТР привела к объединению нескольких профессий в одну, «привела к необходимости иметь всезнающих рабочих, что естественно, поскольку автоматизация определяет общность принципов в различных отраслях народного хозяйства. Комплексная механизация и автоматизация приводят к расширению профессионального профиля рабочих, к ликвидации узкой специализации»⁹⁰.

4. Новые профессии требуют более широкого образования и расширения объема специальности. Изменения квалификационной структуры можно лучше всего проследить в странах с быстрым развитием научно-технического прогресса, например в СССР и США.

Изменения квалификационной структуры и создание новых квалификаций, которые сопровождают развитую автоматизацию в условиях НТР, приводят к процессу стирания различий между умственным и физическим, управленческим и исполнительским трудом. Этим создаются материальные предпосылки для того, чтобы рабочий, который был винтиком, с появлением комплексной автоматизации превратился в интеллектуального творца, владеющего производственной системой. Рабочий развивается в направлении к функции организатора и руководителя автоматизированного процесса.

В условиях автоматизированного производства эти изменения приводят к большей интегрированности работников в производственном процессе и этим самым в трудовом коллективе. Большая интегрированность в производственном процессе проявляется в исчезновении социальной иерархии, как и непосредственных руководителей работой, поскольку сейчас сама машинная система руководит трудом рабочего, то есть его работа заранее твердо определена согласно единой технологической схеме производства программирующим устройством, другими словами, далеким от него более или менее анонимным авторитетом.

Б. Развитие производительных сил в Югославии, сопровождающееся как механизацией, так и автоматизацией, привело к значительным изменениям профессионально-квалификационной структуры, прежде всего в об-

шественном секторе. Эти изменения заключаются: во-первых, в увеличении численности рабочих в производстве; во-вторых, в улучшении квалификационной структуры занятых. В конце 1976 года половину занятых в общественном секторе (почти 2,6 млн.) составляли рабочие производственного профиля. В период 1973—1976 годов увеличилось число рабочих с высшим специальным образованием на 67 тыс., со средним специальным образованием — на 90 тыс. В этот же период число высококвалифицированных рабочих возросло до 26 тыс., квалифицированных — до 225 тыс.

Однако были ли эти изменения гармоничными — вопрос, ожидающий своего ответа. Действительно, часто говорится о том, что профиль подготовленных кадров не соответствует потребностям организаций объединенного труда. Поэтому необходимо и далее исследовать и согласовать образование кадров с изменениями в технико-технологической основе труда.

VII. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

1. Организация трудовой среды

1. Организация как совокупность отношений между людьми при выполнении совместных работ для достижения общих целей существует во всякой общественной группе (несмотря на различие в формах ее осуществления) и в трудовой среде как целостности материальных факторов и общественных отношений, где осуществляется процесс труда. Организация в наиболее широком смысле слова означает сознательную и целенаправленную организованность индивидов в общественных группах в целях ведения определенной деятельности. Однако при попытке дать более точное определение возникают разногласия. Так, нередко организация определяется как «система функций, выполняемых индивидом для достижения определенных целей». Считают также, что организация представляет собой сеть функций, каждая из которых имеет определенные задачи, а «сеть, составляющая организацию, существует и тогда, когда уже больше нет бывших исполнителей и их заменяют новые»⁹¹. Организация обладает четырьмя главными признаками: совокупность лиц, выполняющих функции; ответственность и приверженность лиц по отношению к функциональной

деятельности, утвержденной и разграниченной в единой среде; цель, преследуемая всеми, и стабильная гармоничная система отношений между функциями. Понятая так организация предполагает осуществление многих общественных процессов, и прежде всего процесса труда. Можно сказать, что организация человеческого труда существует так же давно, как и сам человеческий труд. Она представляет собой выражение человеческих стремлений сделать свой труд более легким и производительным. Можно принять определение организации человеческого труда, согласно которому она включает совокупность мер, обеспечивающих гармоничное и рациональное функционирование всех элементов трудовой среды в процессе труда.

Начала, на которых основывается синхронизация человеческой деятельности в процессе труда, не могут быть никогда поняты вне совокупности общественных отношений, в рамках которых эта деятельность совершается. Именно поэтому социология организации и стремится изучать ее как общественное явление, исследуя специфические законы ее структур и специфические связи с остальными общественными явлениями, которые в совокупности составляют общество.

В целях выявления степени воздействия уровня развития средств производства на виды организации труда и положение человека в различных типах организаций труда сделаем небольшой экскурс в область изучения изменений содержания и характеристик труда, положения человека в трудовой среде и наиболее существенных теорий об организации труда. В ходе такого подхода попытаемся выявить цели организации как комплексного общественного явления, рассмотреть ее функции, структуру, а также изменения в целях и структуре⁹².

2. В условиях ремесленной техники производства работник непосредственно материально зависел от работодателя. В таких условиях управляющий выступал представителем работодателя и заставлял работника работать быстрее, вкладывать больше труда, то есть быстрее производить. С появлением и развитием машинного производства, с процессом механизации труда сначала отношения между рабочим и управляющим напоминают организацию труда в условиях ремесленной техники производства. «Техническое подчинение рабочего однообразному движению средств труда и своеоб-

разное составление рабочего организма из индивидов обоего пола и самых различных возрастов создают казарменную дисциплину, которая развивается в законченный фабричный режим и доводит до полного развития уже упомянутый выше труд надзора, а вместе с тем и разделение рабочих на исполнителей (Handarbeiter) и надсмотрщиков за трудом, на промышленных рядовых и промышленных унтер-офицеров»⁹³.

С более полным развитием механизации производства рабочий имеет все меньшую возможность определять темп своего труда. Темп труда теперь навязывается ему темпом производственной линии. В такой ситуации меняется роль управляющего производственной группой. У него больше нет необходимости подгонять рабочего, но он должен подменить его, если рабочему нужно покинуть место на поточной линии на какое-то время. И поэтому сейчас вместо управляющего появляются помощники — рабочие-заместители (utility-men), которые могут подменить рабочих на целом ряде рабочих мест.

Так социальный и административный авторитет в производстве был заменен другим авторитетом, более техническим и технократическим, включающим в себя большую централизацию и координацию производственных функций. Понятно, что это привело к сокращению возможностей «командовать» в производстве, а тем самым и к ограничению свободных человеческих решений. Технологическая организация производства все более ограничивала поле свободных человеческих решений, а это ограничение нашло максимальное выражение в условиях автоматизации.

Автоматизированный процесс производства отличается от механизированного процесса производства, хотя и представляет его дальнейшее развитие. Сущностное различие между механизацией и автоматизацией заключается в том, что последняя представляет собой процесс производства как единую «интегрированную» систему с вертикальной структурой, а не как горизонтальную серию индивидуальных действий, разделенных согласно наиболее экономичному распределению человеческих способностей и умений или наиболее экономичному распределению отдельных машин. «Рабочая сила человека не может конкурировать с эффективностью технических компонентов производства, средняя физическая мощность человеческой силы едва достигает 200 ватт, быстрота реак-

нии $\frac{1}{10}$ секунды, человеческая память ограничена и недостаточно надежна. Только по своим творческим возможностям и открытости к обучению человек стоит высоко над всеми своими могущественными продуктами. Поэтому традиционное применение человека как простой рабочей силы необходимо становится тормозом развития производительных сил и расхищением человеческих способностей»⁹⁴.

В трудовой среде с механизированными машинами, когда машина — не только усовершенствованный инструмент, но и механизм, располагающий собственными инструментами, возникают перемены в отношениях человека к орудиям труда (машинам). Если раньше инструмент служил человеку, то теперь человек служит машине. Однако с автоматизированной системой как процессом, которым управляет машина, происходят существенные изменения в организации труда.

3 Эти изменения в организации труда проистекают прежде всего из одного наиболее глубокого изменения — преодоления традиционного разделения труда на управленческий и исполнительский. Дальнейшее развитие производительных сил не только требует преодоления этого разделения, но и создает для этого условия. Поэтому по праву отмечают, что участие в управлении, контроле и принятии решений — формы самоуправления — становится велением времени, частью плана переустройства общества. Это уже не только моральный призыв, но экономическая и технологическая необходимость.

Поскольку организация определена не только степенью развития производительных сил, но и характером общественных, прежде всего производственных, отношений, в рамках которых протекает трудовой процесс, организация труда в социалистическом обществе должна представлять такой тип организации, где исчезнет пропасть между монополией принятия решений, с одной стороны, и простым их выполнением — с другой. Существование этой пропасти не только бы препятствовало процессу освобождения труда, но и дальнейшему развитию производительных сил.

2. Организация труда и теория организации

1. Существует возможность форм организации труда, не соответствующих уровню развития средств труда, но соответствующих интересам класса — собственника средств производства — и сохраняющих его собственническую монополию. Развитие форм организации труда определялось не только требованиями технико-технологической основы труда, но и стремлением соблюсти интересы господствующих классов. Защита интересов господствующих классов через те или иные формы организации труда выражалась и в создании соответствующих теорий на различных этапах развития человеческого общества.

Так, различные представления об организации труда имеют место в первобытной общине, рабовладельческом и феодальном обществах. Однако наиболее развитые представления об организации труда возникают лишь со становлением капитализма.

Представления об организации общественных групп и процессов, представления, которые частично впоследствии оформляются в теории, так или иначе рассматривают организацию труда как распорядок людей и групп с определенными задачами и их отношениями в трудовой среде. Они различаются между собой по способу понимания и объяснения сущности отношений, возникающих в трудовой среде, по принципам, из которых исходят при распределении функций, и по объяснению формальной и неформальной организаций. Теории организации труда, характерные для капитализма, могут в зависимости от критериев, положенных в основу их классификации, по мнению В. Булата, быть разбиты на три группы: классическая теория (которая включает все концепции, принимающие эмпирическую организационную структуру и акцентирующие внимание на формальной организации); неоклассические теории (выделяющие человеческое поведение и психологический аспект организации) и современные теории (выделяющие проблематичный аспект организации, но не отрицающие значение формальной организации)⁹⁵.

2. Классическая машинная цивилизация, то есть та фаза развития капитализма, когда специализированные машины и поточный труд представляли основной вид промышленного труда, создала авторитарную организацию труда, которая в трудовых группах, прежде все-

ти промышленных, воплотилась в Тейлоровой «научной организации труда». Принципы тейлоровской системы основываются на разделении функций управления и исполнения, интеллектуального и физического труда. В такого типа организации собственническая управляющая элита выносит решения о целях трудовой организации, об осуществлении этих целей и распределении ценностей, а рабочие лишены инициативы и сведены до простых исполнителей трудовых операций. Такое положение рабочих, непосредственных участников трудового процесса, выполняющих рутинные парциальные задания, наиболее точно описал сам Тейлор: «Целая куча знаний, накопившихся в прошлом в головах рабочих, должна быть изъята из их голов и перенесена в управляющий аппарат. Буквально необходимо продумать и готовить труд самым детальным образом, требуя от рабочего не применять свою собственную инициативу, а выполнять до мелочей полученные задания»⁹⁶.

Но такая организация труда не была гуманной не только с точки зрения человеческой природы (ибо лишая деятельность ее внутреннего смысла, а человеку не давала возможности самоутверждения как личности), но и не обеспечивала постоянного роста производительности труда, особенно при дальнейшем развитии производительных сил и изменении содержания труда. Поэтому эта теория подвергнута критике со стороны Элтона Мэйо и его последователей, которые создают теорию *«межчеловеческих отношений»*. Они стремились показать необходимость установления таких отношений между индивидами и организацией, которые будут способствовать наибольшему вложению человеческой энергии в производительный труд. А это может быть достигнуто, по их представлениям, если при создании организации будут учитываться потребности людей в чувстве компетентности, самоуважения и самоутверждения. Самоуважение, отмечали они, увеличивается вместе с переживанием психологического успеха, а компетентность укрепляется наряду с возрастанием психологического успеха. Психологическая энергия не имеет границ, а на сознание можно воздействовать общественными факторами. Поэтому можно создать условия, которые будут увеличивать психологическую энергию. Это, во-первых, переживание психологического успеха, для него необходимо, чтобы индивиды ценили себя и стремились к усилению чувства

компетентности. Второе условие — организационное. Это требование такой организации, которая создает условия для труда и где личность имеет возможность определить свои непосредственные цели, пути их достижения и связывать их с целями организации и ценить свою собственную эффективность. Однако практика организации труда в капиталистическом обществе на основе посылок этой теории показала, что самоутверждение человека в процессе труда в условиях частной собственности на средства производства имеет свои границы, а дальнейшее *развитие производительных сил, олицетворенное в автоматизации производства, требует ликвидации организации труда, основанной на отделении труда от духовной силы производства и на иерархии, отражающей власть и контроль над трудом.*

Развитие производительных сил, которое делает возможным введение в процесс труда, и прежде всего в процесс производства, кибернетических машин и электронно-вычислительной техники как средств оптимального отбора и передачи информации, привело к идее пересмотра начал, на которых основывается организация труда при капитализме, и их замене. Действительно, достигнутый уровень производительных сил показал, что ему не соответствуют отношения при такой организации труда, выражающейся в распоряжении и исполнении. Наоборот, рациональное использование кибернетических машин требует организации труда, которая основывалась бы на добровольной кооперации, занятости и инициативе, коллективной подготовке решений и автономности трудовых групп. Однако в обществе существуют социальные силы, желающие задержать формы господства и наемный труд, стремясь найти такие виды организации труда, которые сделают это возможным. Преследуя эту цель, от форм механической репрессии переходят к формам манипуляции. Формы манипуляции (различные виды «участия» рабочих в управлении, групповое принятие решений и т. д.) призваны овладеть духовными силами, человеческими стремлениями и мотивациями и обеспечить приспособление буржуазного общества, при сохранении частной собственности и наемных отношений, к новому уровню производительных сил и изменению содержания труда.

3. Социалистическое общество, строительство которого начинается с отмены частной собственности на сред-

ство производства, в основе развития которого лежит все большая степень развития производительных сил, не может принимать организацию труда, созданную в классовом капиталистическом обществе. Как и всякая общественно-экономическая система, социализм должен создать свою собственную, адекватную себе организацию труда, выражающую сущность социалистических отношений. Принципы этой организации труда основываются на общественной собственности на средства производства и учитывают положение человека в процессе труда соответственно достигнутому уровню развития производительных сил (и изменениям в содержании и характере труда), что способствовало процессу освобождения человека и труда. Формы организации труда в отдельных социалистических странах в зависимости от многих факторов, конечно, должны различаться. Но в любом случае построение социалистических отношений будет тем более успешно, чем в большей степени отношения в сфере труда будут превращаться из отношений распоряжения и исполнения в отношения добровольной координации и принятия решений об условиях и результатах труда самими участниками трудового процесса.

Развитие социалистических самоуправленческих отношений в Югославии также требовало создания адекватной организации труда. Выяснилось, что необходимо создать организацию труда, которая обеспечит, кроме повышения производительности и эффективности труда, воспроизводство и качественное развитие самоуправленческих социалистических отношений, где участники трудового процесса смогут во все большей степени принимать решения об условиях и результатах труда. Организация труда в Югославии призвана обеспечить осуществление подлинного самоуправления, в отличие от различных видов участия рабочих в управлении в капиталистических странах, которые, в сущности, представляют в основе *технократические реформы неокapитализма*.

Для становления организации труда в социалистическом самоуправленческом обществе, соответствующей современному уровню развития производительных сил, идейно-политическим взглядам на формы построения социализма, кроме практических действий, необходимо развитие *теории организации труда*. Теория организации труда в самоуправленческом обществе, основывающаяся на марксистском учении, должна дать критическую оцен-

ку теориям организации труда, существующим в капиталистических странах, обобщить самоуправленческий югославский опыт и наметить дальнейшие пути самоуправления организации труда.

Изучая вопросы организации труда в системе социалистического самоуправления, социология труда (в сотрудничестве с другими науками, и прежде всего с социологией организации) должна основываться на следующих принципах. Во-первых, она должна исходить из марксистского положения об обусловленности типов общественной организации общественными отношениями (прежде всего производственными) и положением человека в них в определенных обществах. Во-вторых, тип организации в трудовых общественных группах не только обусловлен характером общественно-экономических отношений, но и обратно воздействует на них, определяя виды и функции организаций во всех остальных формах общественной жизни. В-третьих, способствуя (своими исследованиями и теоретическими изысканиями) поиску нового типа общественной организации, адекватного сущности социалистических самоуправленческих отношений, социология труда обязана иметь в виду, что новый тип организации призван служить осуществлению нового общественно-экономического положения человека и в то же время рациональному использованию и развитию производительных сил как объективной предпосылки построения общества как ассоциации свободных производителей. В-четвертых, при поиске, осуществлении и развитии нового типа организации социологии труда следует выявить специфические условия, при которых новый тип организации реализуется. В-пятых, социология труда призвана критически анализировать существующие типы организации в капиталистических странах, в основе которых лежат технократические и классово-бюрократические принципы, препятствующие самовыражению человека как существа творческого и активного, хотя и могут выглядеть эффективными с точки зрения достижения хозяйственных результатов.

VIII. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ СРЕДЫ И ЗАЩИТА ЦЕЛОСТНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

1. Основные формы нарушения целостности человека в трудовой среде

1 В трудовой среде между человеком, занятым трудовой деятельностью, и элементами трудовой среды существует взаимное воздействие. Это воздействие может быть как позитивным, так и негативным. Негативное воздействие элементов трудовой среды и процесса труда на человека может выражаться в виде нарушения целостности личности работника. Ибо человек вкладывает в трудовую деятельность всю свою личность, которая характеризуется не только творческими способностями, коммуникативностью и собственными воззрениями, но и целостностью. *Целостность личности* отражает ее взаимосвязанную организацию со всеми ее психосоциальными характеристиками и обеспечивает ее относительное единство в поведении и позиции в различных ситуациях. В соответствии с этим нарушение целостности личности означает, что при выполнении трудовой деятельности может возникнуть нарушение ее внутренней взаимосвязанной организации, выражающееся в нарушении ее физической, психической и моральной целостности. Негативное воздействие элементов трудовой среды и процесса труда на человека с нарушением его целостности приняло более широкие масштабы с формированием технической среды.

В технической среде с первых дней ее возникновения орудия труда негативно влияют на физиологические и биологические свойства человеческого организма как целостности или на отдельные органы, ставя под угрозу здоровье человека и сокращая его трудовой жизненный путь. Негативное обратное воздействие трудовой среды (и процесса труда) на человека выражается в *повреждениях в процессе труда и профессиональных заболеваниях*. Исследования причин, приводящих к повреждениям в процессе труда и профессиональным болезням (и мер для их предупреждения), стали проводиться как под давлением все более организованной борьбы рабочего класса за улучшение условий труда, так и в связи со стремлением капиталистов уменьшить потери, возникающие в результате повреждений и профессиональных болезней. Значительную роль в этом смысле играет

буржуазное государство. Соответствующим законодательством оно не только защищает рабочий класс от крайне неблагоприятных условий труда, но и смягчает классовое противоречие между пролетариатом и буржуазией и тем самым защищает саму капиталистическую общественно-экономическую систему.

Исследования причин повреждений в процессе труда и профессиональных болезней показали, что необходимо преодолеть воззрение, согласно которому их причина кроется лишь в материальных элементах трудовой среды и человеку как психическом существе. Причины нужно искать и в общественных отношениях, в трудовой среде и в отношении общества к созданию безопасных условий труда. Этим был сделан значительный шаг по преодолению технократического и экономического подхода к улучшению безопасных условий труда в трудовой среде — в направлении более широкого гуманистического рассмотрения этих проблем. Изучение связей, существующих между условиями безопасности труда и обществом, стало задачей социологии труда. И повреждения в процессе труда, и профессиональные болезни как формы нарушения целостности человека в трудовой среде сделались предметом социологии труда (промышленной социологии, или социологии промышленности). Результаты ее исследований должны лечь в основу программы мер по предупреждению повреждений в процессе труда и профессиональных болезней. Однако социологи—исследователи условий труда в капиталистическом обществе не только никогда не могли до конца связать производственные явления (в том числе и повреждения и профессиональные болезни) с глобальным обществом вне предприятия, но и не смогли понять, что научная организация труда, если на нее посмотреть с точки зрения рабочего, является причиной многих неврозов, характерных для современного технически развитого общества. В то же время их исследования как исследования с позиций управляющих часто своим результатом имели еще большую эксплуатацию физической и нервной энергии рабочего. Вследствие такой психологизации проблем безопасного труда вся ответственность за повреждения в процессе труда падает на рабочего. Такой подход к условиям труда в трудовой среде противоречит интересам рабочего класса.

В последние годы изучение повреждений и профессиональных заболеваний в социологическом аспекте прово-

анти в рамках исследований «образа жизни», «качества жизни» и особенно «качества трудовой жизни». При этом правильно подчеркивается необходимость более точного определения этих понятий и то, что безопасные условия труда как элемент условий труда входят в их состав, хотя это и не всегда явно отмечается. Так, когда говорят о значении и рамках социально-экономического подхода к исследованию качества трудовой жизни, указывают, что в эти рамки должны входить: социальный характер труда, все аспекты содержания отдельных занятий, социально-психологические факторы и отношения, проявления отчуждения, стратегия гуманизации труда и их взаимосвязь друг с другом, а для того чтобы ускорить исследование качества жизни, особенно трудовой жизни, которое включает в себя и изучение безопасных условий труда, ЮНЕСКО приняла основные положения для создания исследовательской программы по изучению качества жизни. Все это свидетельствует о том, что достижение безопасных условий труда становится проблемой, решение которой переходит границы отдельной трудовой среды и требует международного сотрудничества. Это говорит о признании специфических связей, существующих между видами нарушений целостности личности в трудовой среде и элементами этой трудовой среды, а также более широкой социальной общностью, чем и характеризуется путь становления социологии охраны труда.

2. Существует немало определений повреждений в процессе труда. Различные определения даются в разных странах (на отдельных этапах их развития).

В *Италии* повреждения в процессе труда рассматриваются как повреждения организма в результате внезапных внешних воздействий, являющихся причиной телесных повреждений, которые могут быть объективно доказаны и которые имеют последствием смерть, временную или постоянную нетрудоспособность. В *Швейцарии* повреждениями в процессе труда считаются повреждения рабочих, которые трудятся на застрахованных предприятиях или выполняют временную работу для них. В *США* повреждение в процессе работы определяется как непредвиденное, неконтролируемое событие, где действие или реакция объекта, материи, человека или радиации приводит к травме человека. В *Советском Союзе* повреждение в процессе труда понимается как неожиданное воздействие на организм человека со стороны внешних фак-

торов, которые находятся в непосредственной связи с условиями производства (механические, технические и др.) и повреждают ткани или вызывают заболевание рабочего. Международное бюро труда в целях определения повреждения в процессе труда независимо от социального страхования еще в 1934 году приняло решение считать повреждением в процессе труда всякий нанесенный ущерб, органический или функциональный, в том числе душевный (возникший в результате внезапного внешнего насильственного воздействия, связанного с трудом и ставшего причиной смерти, а также полной или частичной, постоянной или временной нетрудоспособности).

Повреждения в процессе труда различным образом (с развитием социального законодательства) определялись в Югославии. В Комментариях к Закону о страховании рабочих от 14.05.1922 отмечено, что сам закон не дает определения понятия повреждения (несчастного случая, как тогда говорили), но говорилось, что, согласно существующей практике, можно считать, что повреждение в процессе труда возникает в короткий временной промежуток и является причиной повреждения здоровья застрахованного или его смерти. В социалистической Югославии понятие *повреждение в процессе труда*, хотя и неполное, дается в Законе о социальном страховании от 1946 года, в Законе о социальном страховании от 1946 года, в Законе о социальном страховании от 1950 года и в Законе об основных правах пенсионного и инвалидного обеспечения от 1972 года. По предписаниям Закона от 1972 года повреждением в процессе труда (в законе он называется «несчастливым случаем на работе») считается «всякое повреждение застрахованного вызванное непосредственным и кратковременным механическим, физическим или химическим воздействием, как и повреждения, вызванные внезапным изменением положения тела, неожиданной перегрузкой тела или другими внезапными изменениями физиологического состояния организма, если это повреждение причинно связано с выполнением работы на определенном рабочем месте...». В то же время повреждением считается ущерб, «полученный застрахованным по пути до места работы и обратно, в командировках, на пути, предпринятом с целью поступления на работу, если эта работа ему гарантирована»⁹⁷. Из этих положений Закона от 1972 года вытекает, что повреждением в процессе труда считается нарушение

физической целостности человека в трудовой среде при выполнении трудовой деятельности, а также нарушение целостности в определенных условиях по пути на работу и обратно.

Определения повреждений на работе, которые сейчас даются в правовых и других общественных предписаниях, в медицине труда, в основном исходят из необходимости обеспечить возмещение ущерба человеку, получившему повреждение здоровья в трудовой среде и вне ее (в пути на работу и обратно), и часто называются несчастными случаями на работе. Однако такое определение повреждений на работе не является достаточно точным хотя бы потому, что в повреждение на работе включаются и повреждения, случившиеся вне трудовой среды, то есть по пути из дома на работу и обратно. Поэтому необходимо, исходя из отношения, существующего между человеком и его трудом и отдельными элементами трудовой среды, повреждение на работе определить как вид нарушения целостности человека в трудовой среде. На основе такого подхода в социологическом аспекте *повреждение на работе* можно определить как нарушение физической целостности человека в трудовой среде, которое выражается в повреждении (или утрате) отдельных его органов как телесно-органического существа, которое сопровождается нарушением гармоничного функционирования отдельных органов или смертью человека. Повреждением на работе человеку наносится ущерб как существу биологическому. Это повреждение, принимая во внимание природу человека, может привести (и часто приводит, в большей или меньшей степени) к нарушению его психической и общественной целостности. То есть повреждение на работе означает изменение человека как телесно-органического существа, которое представляет нарушение его целостности, возникающее в трудовой среде как следствие действия и мгновенно наступившего несоответствия между поведением человека и элементами трудовой среды.

А. Немалое число определений профессиональных заболеваний возникло не только в результате стремления обеспечить общественными предписаниями возмещение ущерба, понесенного работником, но и в результате стремления различать профессиональные и непрофессиональные заболевания. Так, согласно одному мнению (Левинет), профессиональными заболеваниями «нужно считать определенные небιологически обусловленные виды,

характеризуемые исключительно или в основном профессиональной этиологией». По другим представлениям о профессиональном заболевании можно говорить, если оно «возникает постоянно и исключительно или по крайней мере чаще и в большинстве случаев в основном у представителей одной профессиональной группы» (Баадер). Несмотря на то, что в медицине не существует общепринятого определения профессионального заболевания, можно сказать, что наиболее часто в понятие профессионального заболевания с медицинской точки зрения включаются в самом широком смысле заболевания или нарушения здоровья, хронические и острые, полученные в процессе труда, во время выполнения постоянной работы. Специфическими профессиональными заболеваниями считаются такие, которые, как правило, постоянно возникают у представителей определенных профессиональных групп. При выполнении трудового задания представители этих профессиональных групп подвержены специфическому виду вредного воздействия, с которым в жизни, вне рабочего места, они не сталкиваются. В *неспецифические профессиональные заболевания* входит известное число общих заболеваний, которые, как правило, встречаются у представителей определенных профессиональных групп чаще (вследствие нефизиологичных и негигиеничных условий труда), чем у остального населения.

Понятие «профессиональные заболевания» с точки зрения общественных, прежде всего юридических, предписаний является часто предметом определения, поскольку из этого выводится и право пострадавшего (больного) рабочего на материальное, денежное возмещение. Поскольку не существует общепринятого определения профессиональных заболеваний, часто при их определении перефразируются определения профессиональных заболеваний (часто неполные), данные медицинской наукой. В Югославии профессиональные заболевания юридически в основном определяются подобным же образом. Так, в действующем ныне Законе об основных правах пенсионного и инвалидного обеспечения (1972) говорится, что это «определенные заболевания, вызванные непосредственным длительным воздействием процесса труда и условий труда на определенных местах или работах, видах деятельности, в результате чего заболевший имеет право застрахованного...»⁹⁸. При этом предусмотрено, что

инспек профессиональных заболеваний и соответственно видов работ, где они появляются, и условий, при которых они рассматриваются как профессиональные, утверждаются общественным договором. Заключенный общественный договор содержит точное описание работ, при выполнении которых профессиональное заболевание может возникнуть, а также условия отнесения заболевания к числу профессиональных (в целях осуществления прав пенсионного и инвалидного обеспечения). Итак, профессиональные заболевания, как и повреждения на работе, в общественных предписаниях (юридических и социального обеспечения) определяются так, что их возникновение связывается с трудовым правовым статусом пострадавшего.

В социологическом аспекте *профессиональное заболевание можно определить как нарушение человеческой целостности* в результате длительного негативного воздействия элементов трудовой среды и условий труда на человека в процессе его трудовой деятельности в трудовой среде. Это определение профессионального заболевания исходит из представления, что трудовой и правовой статус заболевшего не имеет значения. Важно то, что болезнь возникает в результате негативного обратного воздействия элементов трудовой среды и трудовой деятельности на человека и представляет нарушение его целостности.

2. Современные тенденции развития элементов трудовой среды и осуществление безопасных условий труда

1. В последние десятилетия под влиянием НТР возникли значительные изменения в элементах трудовой среды. В ходе своего развития они вышли за рамки механических машин. Автоматические устройства сделали возможным внутреннее самодвижение наиболее развитых механических систем. Автоматизация сначала исключила оперативное человеческое обслуживание, затем создала систему технического рефлекса, который обеспечил обратную связь и нуждался лишь во внешнем управлении с помощью аппаратуры, благодаря чему функции человека отодвинулись за пределы непосредственного производства. НТР привела к изменениям физических элементов трудовой среды — средств труда и предметов труда. Однако ее невозможно понять, если видеть в ней

лишь переворот внутри техники, а не в положении человека. Эти перемены в положении человека выражаются в сдвиге человеческого труда в фазу подготовки (проектирование, исследование и т. д.), уменьшении и сокращении традиционного непосредственного классического труда, интеграции науки и труда и т. д. Именно в этих условиях возникают в новом свете проблемы охраны труда.

В развитых странах усовершенствованные *средства труда* в большей степени, благодаря различным общественным действиям, приспособлены к биопсихическим свойствам человека.

Введение автоматизации, которая означает превращение производственного процесса в естественно-технический процесс, над которым господствует человек и где отдельные трудовые операции вместо человека осуществляет машина, значительно уменьшает опасность нарушения психической целостности человека. Но и в таких условиях, в такой трудовой среде существует возможность нарушения человеческой психической целостности. Хотя люди в автоматизированном процессе труда физически не напрягаются, так как машины освобождают их от рутинных трудовых операций и от непосредственного контакта с предметом труда, наблюдение за работой автоматизированных машин может быть весьма утомительным; оно, исключив мышечную работу, требует психического, духовного напряжения различной интенсивности. Автоматизация требует значительного интеллектуально-эмоционального напряжения, которое приводит к различным психофизическим изменениям у участников трудового процесса, последствием которых является нарушение здоровья человека, прежде всего нарушение его психической целостности.

Крупные изменения произошли не только в развитии средств труда, но и в предметах труда, которые во все большей степени становятся продуктом человеческого труда. Они возникают в частности в результате химизации производства, в условиях которой человек подвергается многим новым опасностям.

2. В наиболее развитых странах средства труда достигли высокой степени развития, что находит выражение во все большей механизации и автоматизации. На производстве учитываются не только возможности их рационального и высокопроизводительного использования, но и такого их применения, которое не будет негативно

влиять на участников трудового процесса. Несмотря на это, число травм на работе еще значительно. Так, по данным МОТ, хотя во всех странах Европы число несчастных случаев с летальным исходом на работе сокращается, каждый год происходит около 15 млн. производственных травм, приводящих к инвалидности. Число повреждений на работе объясняется как постоянным увеличением численности рабочих, так и изменениями в технологии, что ведет к повышению опасности для здоровья рабочих.

Общая тенденция проявляется в росте числа психических заболеваний, которым чаще всего не предшествует нарушение физической целостности. Исследования показали, что и наиболее механизированные и автоматизированные средства труда негативно влияют на человеческую психику. Они являются причиной шума, требуют яркого освещения, что раздражающе и утомляюще действует на человека. Таким образом, и *физическая среда*, в которой человек освобожден от физических усилий, своими элементами *вызывает у человека различные психические заболевания*, которые иногда сопровождаются и физиологическими расстройствами. По данным МОТ 1979 года, около 120 млн. людей в мире страдает от серьезных психических нарушений. Считается, что к концу этого столетия это число вырастет до 200 млн. Согласно этим же данным, 800 тыс. американцев (то есть граждан одной из наиболее развитых стран) ежедневно нуждаются в помощи психиатра. В Великобритании около 5 млн. людей каждый год консультируются с врачами по психическим вопросам⁹⁹.

Изменения в содержании труда представляют основу для изменений в отношении человек — машина. Речь идет уже не о приспособлении человека к машине, а о необходимости приспособления техники к человеку. При этом необходимо принимать во внимание количество информации, которую человек может переработать, социальные и психические обстоятельства, призванные обеспечивать инициативу человека и способность к действиям, вытекающим из содержания труда. Однако исследования показали, что в автоматизированных системах труд перегружает внимание человека, вызывая у него длительное напряжение. Вследствие этого в трудовой среде возникают конфликтные ситуации и психический травматизм участников трудового процесса, и хотя фи-

зическая целостность человека не подвергается опасности, зато подвергается опасности его психическая и моральная целостность. Это приводит к недовольству рабочих, что является причиной нарушения психической целостности в формах проявления, которые медицина часто не признает нарушением здоровья. Действительно, исследования говорят о том, что рабочие в наиболее развитых промышленных странах, работающие в условиях автоматизации, при обращении к врачу в 75% случаев не имеют органических повреждений и просят не лечения, а утешения, так как не могут больше выдерживать. Многие из таких рабочих пропускают работу. Некоторые исследователи считают, что это имеет для этих рабочих положительное значение, ибо является своеобразной «передышкой» в рутинном и надоедливом выполнении трудовых операций. То есть проблемы защиты целостности человека в трудовой среде в наиболее развитых промышленных странах принимают новые масштабы; это проблемы, связанные прежде всего с защитой психической и моральной целостности человека в трудовой среде¹⁰⁰.

Исследования причин повреждений в трудовой среде свидетельствуют о том, что патология труда и человеческая деятельность в трудовой среде не могут рассматриваться изолированно и вне совокупности всех общественных отношений. Это значит, что изменения в элементах трудовой среды сами по себе не приводят к такому несоответствию между человеком и его трудом, которое сопровождается психическими отклонениями, это несоответствие обуславливается общественными отношениями, в рамках которых проходит процесс труда и жизнь человека.

НТР, однако, создает объективные предпосылки для осуществления безопасных условий труда, то есть условий труда, в которых все в меньшей мере подвергается опасности целостность человека, особенно его психическая целостность. В то же время сохранение целостности человека, прежде всего моральной и психической, становится предпосылкой производительной деятельности человека, поскольку содержание труда требует творческого участия в процессе труда, а такое участие невозможно без защиты психической и моральной целостности. Эта связь между безопасными условиями и производительностью труда в современных технико-технологических условиях привела к новому подходу в понимании качества

трудовой среды и трудовой жизни.

Качество трудовой среды включает в себя: средства труда, не нуждающиеся (или нуждающиеся в небольшой мере) в физическом напряжении человека; осмысленную автоматизацию процесса труда, где интеллектуализация человеческого труда противопоставляется депрофессионализации; химизацию производственного процесса, включая полную защиту здоровья работника, и организацию труда, где человек участвует в управлении и контроле за трудовым процессом. Такое качество трудовой среды обеспечивает не только безопасные условия труда, в которых защищена человеческая (физическая, психическая и моральная) целостность, но где уважается человеческое достоинство и где человек может развивать свои трудовые и другие творческие способности¹⁰¹.

Достижение такого качества трудовой среды и безопасных условий труда невозможно в ходе одного лишь развития производительных сил на основе научно-технического прогресса; оно возможно при условии смены общественных отношений, основанных на наемном труде, и установления таких общественных отношений, в которых объединившиеся производители, освобожденные от наемного труда, рационально организуют труд, совершают его с наименьшей затратой сил, в условиях, наиболее соответствующих и адекватных их человеческой природе (Маркс). А поскольку установление и развитие социальных общественных отношений представляет собой длительный процесс, то на всяком этапе этого процесса объединившиеся производители должны создавать условия труда, соответствующие их человеческой природе и их человеческому достоинству.

Новые производительные силы, возникающие с НТР, приводят к таким изменениям трудовой среды, которые во все большей степени благоприятствуют физической, психической и моральной целостности участников процесса труда. Исходя из этого, при теоретическом осмыслении и практическом осуществлении условий безопасности труда необходимо учитывать три требования. Необходимо, во-первых, пересмотреть существующие определения повреждений и профессиональных заболеваний на работе и включить в эти понятия новые виды нарушений физической и психической целостности человека в трудовой среде. Во-вторых, изучить проблему нарушения физической и психической целостности человека в трудовой сре-

де, в которой в основном осуществляется интеллектуальный труд (в условиях все большей механизации и автоматизации). В-третьих, учитывая новое содержание и характер нарушения физической и психической целостности человека, с помощью точных научных методов исследовать связь этого нарушения с общественными отношениями в трудовой среде и вне ее.

Такой подход к актуальным вопросам охраны труда с точки зрения современных изменений в элементах трудовой среды дал бы возможность изучить причины этого нарушения в их целостности и создать динамичную систему защиты человека в трудовой среде. Создание динамичной системы защиты человека в трудовой среде должно обеспечить соответствие между этой системой и изменениями в содержании трудовой деятельности человека. В то же время охрана целостности человека в трудовой среде должна быть понята как элемент его общественной безопасности и вклад в осуществление гуманных отношений в обществе.

IX. ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА И ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

1. Дегуманизированный труд

1. Развитие элементов трудовой среды привело к значительным изменениям содержания и характера человеческой деятельности. Эти изменения, происходящие в классовых обществах, привели к изменению положения человека в формальной организации производственных общественных групп и к изменению его положения в обществе вообще. Именно поэтому изменения в содержании и характере человеческой трудовой деятельности начали привлекать внимание мыслителей, которые все чаще ставят вопрос: действительно ли новое содержание промышленного труда и новое положение человека в трудовой среде соответствуют человеческой природе. Исследование изменений содержания человеческого труда и положения человека в трудовой среде показало, что развитие производительных сил действительно позволило человечеству во все большей степени овладевать природой и «очеловечивать» ее. Их развитие привело к созданию новой промышленной трудовой среды, где человек деперсонализируется, а его труд дегуманизируется.

В промышленной цивилизации, возникшей в усло-

ных существования монополии частной собственности на средства производства, человек освободился от многих физических усилий при выполнении трудовых операций и зависимости от природы. Однако возникла новая трудовая среда, искусственный трудовой амбиент, «не соответствующий полной гармонии с основными биологическими и психологическими чертами, которые тысячами лет были свойственны развитию человеческой жизни, амбиент, не соответствующий естественным параметрам человека», родившийся не «согласно человеческому понятию, и как продукт промышленного использования человека и облегчения задач этого использования»¹⁰². В такой трудовой среде возник разрыв между человеческой сущностью, ее «родовым характером» и трудовой деятельностью, то есть труд стал дегуманизированным.

Дегуманизация труда возникает как следствие его полной экономизации и сведения (как комплексного процесса гуманизации природы и натурализации человека) к только производительному труду, где человек наряду со средствами труда и сырьем рассматривается как фактор производства, как рабочая сила (товар).

Дегуманизированный труд лучше всего выражает тейлоровская организация труда. Принципы, на которых она основывается, заключаются в следующем: горизонтальное разделение труда; разделение управленческих и исполнительских функций; рационализация труда, представляющая «научную» его организацию; гармонизация труда на основе «научного разделения труда», исключающего конфликты; индивидуализация труда, исключающая совместный труд и совместное вознаграждение. Характерными социопсихологическими признаками тейлоровской организации труда, то есть дегуманизированного труда, являются: «исключение рабочих из творческих ролей и ограничение их деятельности исполнением; исключение рабочих из подготовки и контроля трудового процесса; исключение рабочих из процесса обучения на работе — рабочий не имеет возможности ознанкомиться с технологией труда, организацией труда и управлением предприятием; исключение рабочих из временного регулирования трудового процесса — рабочий ритм, норма и перерыв определяются сверху, поэтому рабочий может реагировать на установленные нормы лишь сопротивлением; изоляция рабочих от сотрудников — тейлоризм ограничивает контакты на работе

контактами вышестоящих с нижестоящими, то есть вертикальными контактами, так как контакты с другими рабочими считаются нефункциональными; индивидуализация труда и доходов (индивидуализация трудовых нарядов и оплаты)»¹⁰³. Дегуманизированный труд представляет собой деятельность, которая не соответствует человеческим свойствам природно-общественного существа.

Отчужденный труд, большая социальная дифференциация и растущая мощь иерархических контрольных систем увеличивают у трудящихся апатию и уменьшают не только возможность, но и необходимость самостоятельности. Компьютерная технология в этом смысле не изменяет существенно характера труда. Она заменяет индивидуальные оценки алгоритмами и правилами принятия решений. «Такая замена делает возможной формализацию умений и знаний, необходимых для выполнения какой-либо работы, и их интеграцию в компьютерной программе. Чем более правила принятия решений становятся явными, тем в большей степени они становятся предметом планирования, все менее требуют вмешательства людей при принятии решений на любом этапе выполнения работы»¹⁰⁴. В то же время компьютерный терминал становится основным объектом взаимодействия с рабочим, не способствуя взаимодействию рабочего с другими рабочими. Такой вид взаимодействия вызывает у участников трудового процесса чувство, что они работают в трудовой среде, где над ними как личностями доминируют машины, чем отрицается их индивидуальность и особенность. Если к этому добавить, что в такой среде существует дистанционное управление с помощью видеотерминала, то ясно, что о восприятии рабочим своей деятельности как свободной и творческой не может быть и речи.

2. Сознание того, что условия труда в промышленной трудовой среде не соответствуют естественным данным человека и его сущности, и все более организованная борьба рабочего класса за улучшение условий труда и положения в обществе имеют следствием более гласную постановку вопроса о возможностях и необходимости гуманизации трудовых и жизненных условий рабочего класса. Все чаще ставится вопрос, возможно ли, в какой степени и какими средствами достигнуть большего соответствия между трудом и человеческой природой, то есть

насколько возможно в данных технических и общественных условиях гуманизировать человеческий труд.

На поиск средств гуманизации человеческого труда влиял ряд факторов, из которых наиболее значимы: относительный застой роста производительности труда наряду с постоянным совершенствованием средств труда; негармоничные и конфликтные отношения в формальной организации труда, которые в значительной мере происходили из дихотомии труда, особенно из-за раздельности функций управления и исполнения; обострение классового конфликта между буржуазией и рабочими по поводу условий труда.

Если к проблемам гуманизации человеческого труда подходить с точки зрения гуманизации общественных отношений вообще (а гуманистические общественные отношения — это отношения, основанные на уважении человеческой природы как особой ценности в каждом человеке и где человек составляет наивысшую цель), то нужно говорить о двух основных принципах, из которых следует исходить. Во-первых, необходимо отбросить классово обусловленное воззрение, будто гуманизацию труда надо осуществлять в плане приспособления человека к условиям труда. Наоборот, нужно искать пути и способы приспособления труда к человеку. Во-вторых, необходимо исходить из сущностной связи между человеком и его трудовой активностью. В контексте такого подхода трудовая деятельность человека будет рассмотрена не только как деятельность, с помощью которой человек обеспечивает свое материальное существование, но как деятельность, через которую рабочий выражается как человеческое существо. Научно-теоретическая основа такого подхода к проблемам гуманизации труда находится в произведениях мыслителей-социалистов, прежде всего в произведениях основателей научного социализма Маркса и Энгельса.

Мыслители-социалисты (как идеологи рабочего класса) подчеркивали, что гуманизм как система ценностей, где человек — ценность, которую нужно оберегать и уважать (так гуманизм понимался в начале нового времени), включает в себя требование освобождения людей от экономической и всяких других видов эксплуатации. В этом смысле они отмечали необходимость улучшения условий труда. Они требовали условий труда, не противоречащих человеческой природе. Однако только классики

марксизма (прежде всего Маркс), раскрывая родовую сущность человека, нашли верный путь гуманизации общественных отношений вообще и особенно гуманизации труда. Маркс отмечал, что рабочий большую часть своей жизни проводит в процессе производства, и поэтому «условия процесса производства (как и всякого труда, а не только производительного, добавим мы Д. Ж. М.) являются в значительной мере также и условиями его активного жизненного процесса, его условия жизни»¹⁰⁵. Поэтому гуманизация общественного положения рабочего включает и гуманизацию условий трудовой среды, где трудовая деятельность не будет носить дегуманизированный характер.

3. При рассмотрении путей преодоления дегуманизованного труда, как и сущности гуманизации труда (и общественных отношений вообще), необходимо исходить из сущности человека, его родового характера и связей между ним и его трудовой деятельностью. Наиболее глубоко сущность человека понимал Маркс. Он отмечал, что в определенных общественных условиях, когда люди отделены от условий труда, возникает отчуждение человека от его человеческой сущности, в результате чего его трудовая деятельность теряет характер, соответствующий человеческой природе¹⁰⁶.

Сущность человека Маркс видел в том, что человек не является либо только природным, либо только общественным существом. Человек и природное и общественное существо. От других живых существ человека отделяет его «родовой характер», который определяет сущность человека и выразится в ходе истории через творческую деятельность людей. «Это есть жизнь, порождающая жизнь. В характере жизнедеятельности заключается весь характер данного вида, его родовой характер, а свободная сознательная деятельность как раз и составляет родовой характер человека. Сама жизнь оказывается лишь средством к жизни»¹⁰⁷. Из этого Марксова представления о «родовом характере» человека вытекает, что творчество — важная особенность человека как существа практического, которое своей осмысленной деятельностью изменяет мир и самого себя. Но наряду с творчеством важной особенностью человека, неотделимой от творчества, является свобода, которую классики марксизма понимали как власть над нами самими и над внешней природой, основанную на познании естественной необ-

личности. Свобода и проявляется в способности творить, в ощущении, что человек творит по своему жела-

Между творчеством и свободой как важными человеческими свойствами существует связь, и их совместное проявление в трудовой деятельности становится индикатором, если преследуется цель, чтобы труд не был человеку чуждой и навязанной деятельностью. Дегуманизация труда в классовом обществе, которая выражает разрыв между человеческой родовой сущностью и трудовой деятельностью, проявляется в негативном обратном воздействии элементов трудовой среды и трудовой деятельности на человека, что приводит к нарушению его целостности как природного и общественного существа и выражается в оспаривании человеческой родовой сущности в отношениях, устанавливаемых в трудовой среде на основе раздельности управленческих и исполнительских функций. Основные формы проявления дегуманизованного характера человеческого труда в классовом обществе указывают на пути и проблемы его гуманизации, которая может осуществляться лишь с развитием социалистических общественных отношений.

Гуманизация труда

Гуманизация труда (если исходить из латинского названия — человеческий) означает процесс его очеловечивания. То есть возвращения человеческому труду тех социально-психологических качеств, благодаря которым он составляет родовую сущность человека. Так понятая гуманизация труда не тождественна его освобождению, она ей предшествует и может быть частично осуществлена и без ликвидации всех видов отчуждения труда. Ее осуществление требует и предполагает условия труда, в которых человеческая трудовая деятельность не будет иметь дегуманизованный характер. То есть *гуманизация труда* должна обеспечить соответствие между содержанием трудовых заданий и отношений, в которые рабочий вступает с другими участниками процесса труда, и его свойствами как природнообщественного существа, так чтобы трудовая деятельность не представлялась ему чуждой и навязанной, терзающей его природу и не дающей ему возможности проявить творческие способности свободной личности. Короче, гуманизация труда

означает гуманизацию физических и общественных условий труда в трудовой среде, так что при выполнении трудовой деятельности рабочему не грозит опасность разрушения его целостности — физической, психической и общественной.

Но для осуществления гуманизации труда необходимо выполнение как объективных, так и субъективных предпосылок. Необходимо, чтобы производительные силы своим развитием обеспечили такие изменения в содержании труда, когда выполнение его не требовало бы физического «растрачивания» человека и не угрожало его целостности.

В то же время необходимо, чтобы социально-экономические отношения обеспечивали такое использование производительных сил, технико-технологической основы труда, при котором последняя будет приспособлена к человеку и будет способствовать выражению его в трудовом процессе. Современный уровень развития производительных сил, характеризующий третью технологическую революцию, предоставляет для гуманизации труда объективные возможности. Но эти возможности недостаточны или вовсе не используются для гуманизации труда. Наоборот, в условиях развитой технологии человеку грозит опасность деперсонализации и технизации его существования вследствие использования новой технологии в рамках «старых» отношений, при монополии частной собственности на средства производства.

В современном обществе отношение «человек — общество», включающее в себя проблемы научно-технического прогресса, и в этом контексте отношение человек — труд (и проблемы гуманизации труда), представляет одну из глобальных проблем, чье решение «в значительной мере определяет лицо мира и развитие социализма на пороге третьего тысячелетия»¹⁰⁸. Как показывает опыт промышленно развитых стран, где налицо новая технология и для которых типичен расцвет индустрии микропроцессоров наряду с сокращением рутинного труда, дело доходит до психических стрессов.

2. В капиталистических, особенно промышленно развитых, странах предпринимается ряд мер, направленных на смягчение негативных последствий отчужденного и дегуманизованного труда для успехов предприятия и обеспечивающих ликвидацию или смягчение конфликтных ситуаций между буржуазией и рабочим классом.

Эти меры направлены на защиту физической и психической целостности рабочего в трудовой среде¹⁰⁹. Ибо современная наука располагает знаниями, как сделать опасными факторы, угрожающие человеческому здоровью в технической среде. Однако эти действительные возможности часто несут печать стихийного развития цивилизации, в котором человеческий фактор играл еще пор и основном роль вспомогательного, второстепенного продукта в движении промышленной системы: то что забота о здоровье проявлялась ex post или было слишком поздно.

Появление и применение роботов дало возможность переместить людей с тех рабочих мест, где под угрозой находилась прежде всего их физическая целостность. Роботы и микровычислительные системы появляются на местах, требующих от человека больших физических усилий (и поэтому опасных для его здоровья), и на местах с монотонным трудом, негативно влияющих на физическое здоровье рабочих. Так, в наиболее тяжелых условиях труда — на шахтах, на подземной добыче минерального сырья — системы дистанционного управления и автоматического регулирования обеспечивают ход процесса, а оператор (человек) отдален от производственных объектов и агрегатов и тем самым защищен от негативного воздействия процесса труда. Измерительно-регулирующая аппаратура также уменьшает или совсем исключает непосредственный контакт человека-оператора с устройствами технологических операций. Благодаря этому человек защищен от негативного обратного влияния процесса труда и без особых индивидуальных средств защиты.

Однако меры, предпринимаемые в условиях капитализма в целях гуманизации труда по совершенствованию физических элементов трудовой среды для защиты физической целостности рабочего, ограничены собственническими отношениями, то есть монополией частной собственности, интересами капиталистов в получении наибольшей прибыли. Действительно, в этих рамках они обеспечили значительное улучшение условий труда. Но в рамках капитализма и наряду с изменениями в сфере труда нет простора для полной гуманизации общественных отношений в трудовой среде. Такая гуманизация отношений требует ликвидации частной собственности. А до этих пор гуманизация труда в капи-

талистическом обществе должна проходить через пол- альтернатив в системе буржуазной организации тру- и через расширение видов труда, способствующих сам- реализации человека.

3. Полная гуманизация труда будет осуществлен- с освобождением труда, то есть при коммунизме, где производительные силы достигнут высокой степени раз- вития и где исчезнет подчиненность людей разделению труда и будут преодолены различия между физическим и умственным трудом. В таких условиях труд для че- ловека будет не только средством для жизни, но и пер- вой жизненной необходимостью всесторонне развито- личности. «Коммунизм как положительное упразднение частной собственности — этого самоотчуждения чело- века — и в силу этого как подлинное присвоение чело- ческой сущности человеком и для человека; а потом как полное, происходящее сознательным образом и с со- хранением всего богатства достигнутого развития, во- вращение человека к самому себе как человеку общи- ственному, то есть человеческому. Такой коммунизм как завершенный натурализм=гуманизму, а как завершен- ный гуманизм=натурализму; он есть подлинное разре- шение противоречия между человеком и природой, че- ловеком, и человеком, подлинное разрешение спора между существованием и сущностью, между опредмечиванием и самоутверждением, между свободой и необходи- мостью»¹¹⁰.

Но как и освобождение труда представляет собой дли- тельный процесс, так и гуманизация труда представляе- собой процесс, который осуществляется постепенно, вместе с процессом освобождения труда и формированием социа- листических общественных отношений. Создание условий труда, физических и общественных, адекватных челове- ческой природе и достойных человека, должно осуществлят- ся на всех этапах строительства социалистического об- щества. «Пока социализм опирается (и еще долго будет опираться) на промышленную систему, будет существо- вать во всей своей остроте необходимость выявлять требо- вание наиболее эффективной человеческой среды, то есть решить проблему экономии движений, размещения и ре- жима труда»¹¹¹. А это означает, что наряду с развитием социалистических отношений необходимо постоянно ра- ботать над совершенствованием физических условий тру- да, чтобы человек на данных этапах развития производи-

...сил не напрягался свыше своих возможностей, а организм не был подвержен негативному обратному воздействию элементов физической трудовой среды, нарушивших его целостность.

Гуманизации труда в процессе развития социалистических отношений в качестве их основного компонента служит не только приспособления физических элементов трудовой среды к человеческой природе, но и развития общественных отношений, не отрицающих творческую индивидуальную личность, а утверждающих сознание цельности ее трудовой деятельности. Осуществление таких общественных отношений требует равноправного отношения участников труда друг к другу, чтобы каждый оценил свою трудовую функцию расценивал в контексте существующих отношений с другими, чтобы и другие в этих отношениях могли проявить свою «родовую сущность» и люди выступали как уважающие себя личности. Такие отношения должны создать условия, в которых ощущалась бы индивидуальность человека, через которую выражаются его особенности как личности.

В системе социалистических самоуправленческих отношений, развиваемых в Югославии, создаются условия для гуманизации труда¹¹². В системе социалистических самоуправленческих отношений, которые в Югославии развиваются в ООТ и во всех других формах общественной жизни, создаются условия для освобождения труда и гуманизации положения человека как во взаимных отношениях в трудовой среде, так и в отношении к физическим элементам трудовой среды. Социалистическое общественное устройство в Югославии основывается на отношениях между людьми как свободными и равноправными членами, чей труд служит удовлетворению их личных и общественных потребностей. Основу этих отношений составляет общественно-экономическое положение трудящегося, которое дает возможность ему, трудясь общественными средствами производства и принимая решения непосредственно и равноправно вместе с другими трудящимися по всем вопросам общественного воспроизводства в условиях и отношениях взаимозависимости, ответственности и солидарности, преследуя свой личный материальный и общественный интерес и право пользоваться результатами своего настоящего и прошлого труда и достижениями общественного материального и общественного прогресса, и на этой основе наиболее полно удовлетворять свои личные

и общественные потребности и развивать свои трудовые и другие творческие способности¹¹³. Такое социальное экономическое положение трудящегося дает ему возможность не только участвовать в управлении и принятии решений по всем вопросам общественного воспроизводства, но и обеспечивает развитие его способностей к творчеству как основного атрибута человечности и гуманизма.

В своей революционной практике СКЮ как авангард рабочего класса понимает гуманизацию труда как составную часть осуществления классовых интересов рабочего класса. Конституция СФРЮ (1974) содержит особые положения о совершенствовании физических условий трудовой среды в целях полной гуманизации труда, в частности положение, согласно которому трудящийся имеет права на условия труда, обеспечивающие ему физическую и моральную целостность. Она предусматривает также, чтобы рабочий имел право на медицинскую и другую охрану и индивидуальную безопасность на работе¹¹⁴. Создание безопасных условий труда является составным элементом процесса гуманизации и освобождения труда, предметом заботы самоуправленческой организации условий труда.

СКЮ, научно-теоретической основой революционной борьбы которого служит марксизм, исходит из представления, что полная гуманизация труда не может быть достигнута без освобождения труда, без экономического освобождения рабочего класса, а освобождение и гуманизацию труда может совершить лишь рабочий класс, овладевший на основе общественной собственности на средства производства всеми задачами общественного возрождения, упорядочивая взаимоотношения в процессе труда и принимая решения о результатах своего труда. При этом должны развиваться те виды социалистических производственных и экономических отношений вообще, которые требуют наименьших принудительных мер для их сохранения и которые дадут возможность развивать на их основе все более демократичные и гуманные отношения между людьми¹¹⁵.

Х. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ СРЕДЫ И КУЛЬТУРА ТРУДА

1. Качество трудовой среды и трудовой жизни

1. В последние годы в дискуссиях об условиях труда и положении человека в трудовой среде в процессе труда

В наше время употребляются термины: «качество трудовой жизни» и «качество трудовой среды». При этом выдвигаются требования осуществления «качества трудовой жизни» («качества трудовой среды»), которые смогут обеспечить наличие таких условий труда, которые не только не будут создавать возможность нарушения физической целостности рабочего, но где будет защищена их психическая и моральная целостность. В этом плане и выдвигаются требования создать такие условия труда и обеспечить таковое положение рабочего, где будет защищена культурная целостность рабочего.

Применение этих «новых» терминов и выдвигание требований по их осуществлению и сохранению культурной целостности участников процесса труда непосредственно связаны с сознанием необходимости защиты и сохранения человеческой жизненной (природной) среды; необходимостью научных исследований образа жизни (и в этом контексте и условий труда как важного компонента образа жизни); и возможностями, предоставляемыми новыми производительными силами, которые возникают в ходе НТР для достижения условий труда, не ставящих под угрозу физическую, психическую и моральную целостность участников процесса труда.

Начиная с 60-х годов распространилось мнение не только среди ученых, но и среди более широкой общественности об угрозе человеческой природной среде (то есть о нарушении ее экологического равновесия) и об угрозе существованию человека в ней¹¹⁶. Это мнение дало толчок междисциплинарным исследованиям экологических проблем, особенно отношений экосистем, а также зон, где соприкасаются различные экосистемы, а в этой связи и изучению *человеческой экосистемы* и положения человека в ней. Результаты этих исследований показали, что деградация природной среды не является продуктом временных и случайных нарушений или побочным продуктом технологического развития, а симптомом наиболее глубоких противоречий одного из видов промышленной цивилизации, одного из способов производства. Поэтому ставится не только вопрос защиты природной среды от дальнейшего разрушения, но и о создании качества жизни в новых условиях технологического развития. На этой основе подготавливается к определению понятия «качество жизни», под которым понимают совокупность отношений, связывающих индивида, общество, в котором он живет, и природную среду так,

что каждый из этих элементов имеет присущий ему характер и свои потребности. В этой «совокупности отношений» опасность промышленного загрязнения не остается за фабричными воротами, и существует связь между постоянным повышением качества жизни и мудрым использованием, правильным распределением природных богатств. В то же время трудовая среда, трудовые группы начинают изучаться как составные части человеческой среды, и их исследованию уделяется особое внимание и социальной экологией.

Вопросы, связанные с *содержанием и образом жизни*, ставились и обсуждались учеными XIX века. Но социалистическое изучение «образа жизни», «стиля жизни» начинается лишь в 60-е годы XX столетия. До сих пор, однако, нет единого мнения по этим социологическим категориям. Образ жизни, согласно одной марксистской точке зрения, определяется как совокупность важных видов жизненных действий, включая условия, определяющие эти действия. Согласно определению чехословацких авторов, образ жизни включает комплекс действий и отношений, в рамках которых люди удовлетворяют и формируют свои потребности и систему ценностей, норм и идей, которые дополняют комплекс действий. Мы считаем, что образ жизни охватывает целостное человеческое существование и включает в себя как человеческую трудовую деятельность, так и деятельность, направленную на удовлетворение потребностей и организацию жизни вне работы. Все эти определения образа жизни включают в себя как человеческую трудовую активность, так и условия труда, в которых она протекает. А поскольку рабочий наибольшую часть своей жизни проводит в трудовом процессе, то эти условия являются его жизненными условиями. Поэтому образ жизни нельзя усовершенствовать, если не усовершенствованы условия труда.

Однако поскольку с мощным развитием производительных сил и переменами в ходе механизации, автоматизации и компьютеризации процесса труда условия труда не стали для человека безопасными, труд не получил осмысленного характера для его участников, налицо оторванность рабочего от управленческих функций, в трудовой среде возникают конфликтные ситуации, сопровождающиеся психическими травмами участников трудового процесса¹¹⁷, вопрос об условиях труда в трудовой среде ставится в контексте новой технико-технологической осно-

ны труда и ее общественных последствий.

2. В современном мире, и в капиталистических, и в социалистических странах, установлены и в большей или меньшей степени выполняются права и нормы в целях защиты человека в трудовой среде. В капиталистических, особенно промышленно развитых, странах сейчас выдвигаются требования такого совершенствования условий труда, улучшения «качества трудовой жизни» и «качества трудовой среды», чтобы человек не воспринимал труд как «бессмысленную активность». В этих целях предпринимаются меры по эстетическому и иному оформлению помещений, чтобы создать у рабочего ощущение, что он «регулирует» и «контролирует» свою трудовую деятельность и трудовой процесс. Эти меры квалифицируются как совершенствование «качества трудовой жизни» и «качества трудовой среды». Понятно, что принятие этих мер мотивируется не только гуманными соображениями, но и интересами дела — стремлением увеличить в новых условиях производительность труда и прибыль.

В социалистических странах, независимо от существующих и возможных различий в формировании и развитии социалистических отношений, развитие производительных сил, достижения НТР привели к появлению новых видов нарушения целостности человека в трудовой среде. Поэтому НТР в связи с трудом¹¹⁸ все чаще рассматривается в плане того, насколько используются ее достижения для формирования нового положения человека и его будущего¹¹⁹. Все более часты научные и общественные дискуссии о том, какой должна быть трудовая среда, если ее технико-технологическую основу составляют достижения научно-технического прогресса.

Исходя из социально-экономических и идейно-политических соображений, из потребности сделать положение человека в процессе труда адекватным его сущности (что зависит от различных обстоятельств в отдельных странах), все чаще указывается на необходимость совершенствования «качества трудовой жизни» и «качества трудовой среды»¹²⁰, и в этом контексте рассматриваются и условия создания безопасных условий труда. Но, как уже было отмечено, единого мнения в понимании «качества трудовой жизни» и «качества трудовой среды» нет, и часто эти понятия употребляются как идентичные.

3. Немного было попыток дать точное определение этих понятий. Одна из попыток была сделана в Англии (в Меж-

дународном институте социальной экономии). Как существенные ее элементы были выделены следующие: подготовка к труду, полезность труда, наблюдения и установки, связанные с трудом, действующие лица и их взаимоотношения. При этом подчеркнуто, что ценности общества сильно влияют на характеристики трудовой среды.

При определении качества трудовой среды, по-видимому, следует определить понятия: среда, трудовая среда и качество. Среда включает целостность взаимосвязанных условий и воздействий, существующих в каком-либо окружении. Трудовая среда представляет собой целостность физических элементов и общественных отношений в данном пространстве. Качество обозначает свойство, особенность. В контексте такого подхода к определению качества трудовой среды возникает вопрос: какие свойства и особенности должна иметь трудовая среда как «совокупность условий и воздействий в данном окружении», как целостность физических условий и общественных отношений, чтобы она считалась качественной. Ответ на этот вопрос определяется как развитием производительных сил, так и характером социально-экономических отношений, в рамках которых совершается трудовая деятельность.

Качество трудовой жизни в современном обществе включает в себя, очевидно, следующие элементы: средства труда, которые не требуют (или требуют в незначительной степени) физического напряжения человека; осмысленная механизация (автоматизация) процесса труда, где интелтуализация человеческого труда не противопоставляется депрофессионализации (деквалификации, в результате чего труд для человека становится «бессмысленной активностью»); химизация производственного процесса, включая полную защиту здоровья рабочего; организацию труда, при которой человеческая личность не низводится до уровня простого исполнителя отдельных трудовых операций. Такая трудовая среда создает не только безопасные условия труда, в которых защищена человеческая целостность (физическая, психическая и моральная), но где уважается человеческое достоинство и где человек может развивать свои творческие и другие способности.

Процесс труда осуществляется в различных трудовых средах. Поэтому необходимо, если ставится цель улучшения «качества трудовой среды» и «качества трудовой жизни», исходя из общего определения этих понятий, исследовать в отдельных трудовых средах факторы, кото-

рыс определяют то или иное, высокое или низкое качество этих сред, соответственно качество трудовой жизни в них. Действительно, требования улучшения качества трудовой жизни должны выполняться в конкретных трудовых средах, в конкретных условиях труда, обусловленных технической его основой и социально-экономическими отношениями.

Требование улучшения «качества трудовой жизни» и «качества трудовой среды» предполагает не только необходимость нового подхода к проектированию средств производства, но и соединения культуры и труда, то есть развития культуры труда. И несмотря на то, что нет общего мнения по поводу того, что включает в себя культура труда, тем не менее есть единство в том, что она должна способствовать осуществлению в трудовой среде условий, достойных человека как свободного существа и возвращающих трудовой деятельности смысл.

2. Культура труда

1. Исследования проблемы культуры труда предприняты в ответ на требование создания человеческих условий производства, в противовес их неразвитости в период индустриализации. Ибо классический фабричный труд превратил рабочее место в сферу голой нужды, область растраты человеческих сил. Но развитие технико-технологической основы труда показало, что такое положение человека тормозит производство и является ограничивающим фактором современной производственной системы, возникающей в результате НТР. «На высших ступенях техническое развитие сильно интеллектуализирует и усложняет труд и управление; разбивает старую связь «комбинация: машина — человек» (с необходимой адаптацией человека) и отодвигает проблему на другой, опосредованный уровень «человек — автоматизированное устройство». Здесь на первый план выдвигается проблема адаптации техники и организации: какое количество информации является оптимальным для человека, какие социальные и психологические обстоятельства изменяют его инициативу и способность действовать?»¹²¹ Для такой адаптации необходимо создание условий труда, не оскорбляющих достоинство человека и обеспечивающих хотя бы кажущийся смысл человеческой трудовой деятельности. Реализация этой необходимости потребовала рассмотрения

отношений между трудом и культурой, развития культуры труда.

Общепринятое определение культуры труда отсутствует, хотя их немало, особенно в социалистических странах. Это понятно, поскольку социалистическое общество должно создать наиболее достойную трудовую среду, которая максимально приближала бы массу трудящихся к культивированию собственных сил. Так, в Польше считают, что для создания культуры труда необходимо знание выполняемой работы, занятость и признание труда. При этом подчеркивается, что культура труда является составной частью процесса труда и совершенствования индивидуальных особенностей, определяющих личность¹²². В Советском Союзе полагают, что культура труда включает в себя формы реализации человека в процессе трудовой деятельности в рамках рациональных методов труда и указывает на необходимость ее развития в условиях быстрого научно-технического прогресса¹²³. В этом контексте проводятся эмпирические исследования и теоретические обобщения с целью ее определения, изучается влияние трудового коллектива на ее развитие, влияние факторов, находящихся вне трудового коллектива, а также соотношение труда и управления¹²⁴. Значительное внимание исследованию и теоретическому осмыслению культуры труда с точки зрения гуманизации труда, развития социалистических общественных отношений и утверждения нового положения человека в трудовой среде уделяется и в других социалистических странах.

Немало попыток определить культуру труда есть и в Югославии. Отмечается, что культура труда становится составной частью производительных сил и перемещается с периферии, надстройки в самое сердце производства, что имеет значение подлинной культурной революции. В этом смысле говорят, что культура труда — это другое название для современного, уже осуществленного процесса интеграции духовности и труда, сущность которого составляет НТР. Но считается, что культура труда — общепринятый термин для обозначения всех видов деятельности, конечной целью которых является интеграция духовности и труда. Есть также мнение, согласно которому под культурой труда подразумевается создание условий не только для повышения культурного уровня работников, но и для культурного творчества, для наслаждения красотой. Таким образом, требования совершенствования куль-

туры труда сводятся к требованиям повышения культурного и образовательного уровня работников. По другим представлениям, культура труда означает прежде всего оформление трудовой среды, то есть превращение ее в приятное место работы, эстетически выдержанное и психологически продуманное. Выполнение требования повышения понятой так культуры труда согласно тем и другим представлениям должно способствовать улучшению условий труда, которое приведет в свою очередь к возрастанию активности работников в трудовой среде, что позитивно скажется на повышении производительности труда¹²⁵.

2. При определении культуры и критическом анализе существующих определений необходимо исходить из марксистского понимания родовой сущности человека, значения труда для человека и культуры. Маркс понимал человеческий труд не только как процесс обмена между человеком и природой, который человек осуществляет, унося и контролирует, но и как процесс, в ходе которого человек реализует поставленную им цель, утверждая себя как существо разумное, относится к труду как к своей собственной сущности, производя свободно и без всякого принуждения, определяя произведенным продуктам присущую им меру, то есть творя их по законам красоты. И поэтому производство является сущностной жизнью человека¹²⁶.

Но вместе с развитием производительных сил и разделением труда на умственный и физический и установлением частной собственности на средства производства человеческий труд для его носителей теряет свою непосредственную целесообразность. Труд становится средством удовлетворения потребностей простого человеческого существования. В процессе труда человек, однако, должен творить по законам красоты. Но эта эстетическая сторона, которую содержит в себе человеческий труд, и общественная жизнь вообще в классовом обществе отрицаются. Трудовая среда в классовом обществе, неоформленная эстетически, имела своим результатом потерю у человека чувства собственной ценности в процессе труда и делала труд еще более неприятным для человека.

3. Разрыв между культурой и трудом появился вместе с разделением труда и имел своим последствием утрату смысла труда для его исполнителя. Труд имел смысл и цель, но их определял кто-то вне труда. Получалось, что

смысл и цель производительного труда были противоположны смыслу и цели, которые бы в труде видел работник. Поэтому при определении культуры труда необходимо проявить осторожность по отношению к представлениям, технократическим в своей основе, согласно которым культура труда необходима рабочим в целях повышения производительности труда. Культура труда необходима участникам трудового процесса как основа реализации их личности. В то же время в определении культуры труда необходимо отразить обусловленность ее степенью развития производительных сил, так как с ростом творческих элементов в труде акцент будет перемещаться на индивидуальную заботу о культивировании человеческих способностей в труде. Поэтому определение культуры труда должно быть открытым и оставлять возможность включения в содержание культуры труда требования развития человеческих способностей в связи с изменениями в содержании труда.

При таком подходе к определению культуры труда включает в себя ряд моментов, изменяющих элементы трудовой среды и эстетически продуманных и оформленных, социально согласованных с природой человека как творческого и свободного существа, так чтобы трудовая деятельность принимала осмысленный характер для участников процесса труда и на этой основе развивались их трудовые способности и восприятие эстетических компонентов трудовой среды и продуктов труда. Такое определение культуры труда означает, что содержание культуры труда способствует изменению сущности человеческой трудовой деятельности, созданию у участников трудового процесса представления, что их деятельность носит творческий характер, в ходе которой они могут реализовываться как разумные существа, наделяя смыслом свой труд и устанавливая равноправные отношения с другими работниками. Таким образом, данное определение культуры труда включает три компонента: совершенствование физических элементов трудовой среды путем их эстетического осмысления и формирования; культуру взаимоотношений между участниками; совершенствование самой трудовой деятельности путем ее осмысления участниками трудового процесса и творческого воплощения.

Культура труда имеет конкретное проявление в отдельных обществах и в отдельных трудовых средах. Но значение ее должно расцениваться с точки зрения того,

в какой степени приводит она к изменениям в труде в плане возвращения трудовой деятельности смысла и творческого характера для ее исполнителей. В этом контексте нужно критически подходить к мерам, предпринимаемым в целях улучшения условий труда в трудовой среде и повышения культурно-художественного вкуса рабочих, что играет огромную роль в развитии культуры рабочих и сближении культуры и труда.

4. В странах, начинающих строительство социализма, степень развития производительных сил не позволяет отметить техническое разделение труда. То есть введение общественной собственности на средства производства, степень развития производительных сил еще не дают возможности выполнять отдельные операции с наименьшими затратами, способом, наиболее адекватным человеческой природе и достойным человека. Классический фабричный труд, который превратил рабочее место в сферу голой необходимости, область растраты человеческих сил, будет существовать еще долгое время и в социалистических странах. Поэтому в этих странах, где должна произойти полная гуманизация труда в процессе его освобождения, необходимо найти такие виды гуманизации положения человека в трудовой среде, которые бы обеспечили возвращение труду его творческого характера, а трудовая среда соответствовала бы человеческому достоинству.

Процесс освобождения труда в этих странах должен привести не только к преодолению социально-экономической отчужденности человека от условий и результатов труда, но и к постепенному преодолению его отчужденности от процесса труда, которое выражается в его оторванности от управленческих функций. Под социально-экономическим углом зрения трудящиеся уже могут более непосредственно видеть целесообразность своей трудовой деятельности, а также участвовать в принятии решений об условиях и результатах труда. В таких условиях трудовая деятельность все в меньшей степени будет представлять необходимость, растрату человеческих сил, а все больше — творческую деятельность.

Но для того чтобы человек в этом смысле воспринял свою трудовую активность как творческую деятельность, нужно, чтобы рабочие были более высокообразованны, чем это требуется для выполнения заданий на их рабочем месте. Эту потребность в более широком образовании рабочих следует понимать в самом широком смысле. Речь

здесь идет не только об усвоении специальных знаний, позволяющих легко менять рабочие места. Речь идет о таком более высоком уровне образования, который содержал бы в себе и знание участниками трудового процесса широких культурных ценностей. При этом участников трудового процесса не следует рассматривать как «потребителей», получающих удовольствие от культуры, существующей вне труда, прежде всего вне производственного процесса. Наоборот, в социалистическом обществе должны существовать условия, которые позволят участникам трудового производственного процесса, наделенным талантом, и самим участвовать в создании художественных ценностей, так как художественная деятельность представляет собой вид творческого утверждения человеческой личности и как таковая служит ее всестороннему развитию. В этом плане предпринимаются значительные шаги по преодолению исторической несправедливости, которая существует в классовом обществе в сфере культуры, на что обращали внимание еще классики марксизма, отмечая, что художественный талант в подавляющем большинстве гибнет вследствие разделения труда. Развитие культуры и культуры труда в социалистическом обществе как существенного компонента процесса гуманизации и освобождения труда должно способствовать возвращению культурно-духовного элемента в трудовой процесс и в человеческую жизнь. Но этого нельзя достичь лишь внесением эстетического момента в трудовую среду и механическим соединением труда и культуры. Речь идет о том, чтобы те, кто производит материальные и духовные ценности, стали господами условий и результатов труда; речь идет о ликвидации обстоятельств, отчуждающих и обезличивающих человеческий труд, о создании условий для того, чтобы рабочий не оставался простым «потребителем» культуры, но был активным участником культурной жизни.

5. В социалистическом обществе культура должна быть понята как составная часть революционного преобразования общества, а ее развитие — как развитие собственной силы рабочего класса в его повседневной борьбе за освобождение труда и человека, за постепенное преодоление классового характера общественного разделения труда и противоположности между умственным и физическим трудом. Рабочий класс как носитель процесса освобождения труда, изменяя своей революционной деятельностью свое общественно-экономическое положение,

ныступает и носителем соединения культуры и труда.

С точки зрения развития культуры труда в социалистическом самоуправленческом обществе необходимо стремиться к тому, чтобы эстетические ценности перестали быть привилегией малых (узких) общественных групп, а стали бы достоянием участников трудового процесса, обогащая их личность. Считая культуру труда составной частью процесса освобождения и гуманизации труда, субъективные силы особое внимание уделяют ее развитию в ООТ. Необходимость ее развития отмечается в партийных документах. Так, Президиум веча Союза профсоюзов Югославии (1976) принял особые положения о культуре труда. В этих положениях отмечено, что борьба за культуру труда составляет сущность борьбы за дальнейшее развитие и углубление самоуправления, «за более высокую производительность труда и более высокую заработную плату, за развитие всесторонней творческой личности рабочего», за «совершенствование гуманистической сущности самоуправления». Поэтому профсоюзные организации должны активизировать работу в направлении развития культуры труда.

В последние годы в Югославии все большее внимание уделяется развитию культуры труда¹²⁷. Во многих ООТ составлены конкретные программы ее развития, а научно-исследовательские проекты нацелены на изучение ее состояния в прошлом и выявление основных перспектив ее развития в будущем¹²⁸. При этом все чаще подчеркивается, что развитие культуры труда, обеспечивающее создание условий, соответствующих сущности человека, способствует и созданию безопасных условий труда в физическом, психическом и моральном аспектах. Ибо если эстетически осмысливаются средства труда, используемые человеком, они все менее воспринимаются им как чуждые, он с большей заботой обращается с ними, больше внимания уделяет их «рабочему состоянию», сокращаются возможности возникновения несоответствия в их функционировании, которые могут привести к нарушению физической целостности человека. В то же время если культура труда способствует развитию всесторонней личности, то развитые личности с большим вниманием, дружелюбием и солидарностью будут устанавливать взаимоотношения друг с другом. В таких условиях ограничивается возможность наносить вред человеческому достоинству, то есть нарушать моральную целостность участников трудового процесса.

ГЛАВА 6 ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ

1. Активное население

1. Социология труда — наука, стремящаяся изучить человеческий труд как социальный феномен, положение человека в общественной организации труда и закономерности общественных отношений в процессе труда, наряду с другими науками она в качестве своего объекта изучает и население. Как существует тесная связь между трудовой деятельностью человека и его личностью, так существует тесная связь и между населением и совокупным общественным трудом. Точнее, население — это важный фактор любой формы труда и различные его особенности влияют на те результаты, которые достигаются трудом¹. Между тем, хотя упрощенно население определяется как сумма жителей (лиц, индивидов, людей, которые в определенное время живут на определенном пространстве), оно вовсе не простая сумма людей в данной области, а его развитие вовсе не идентично развитию индивида. Оно является специфической ассоциацией, в которой участвует каждый индивид со всеми особенностями своей личности, и тем самым формирует структуру населения².

Социология труда изучает способность и возможность отдельных категорий населения включиться в трудовой процесс, а также воздействие отдельных особенностей населения на трудовой процесс, равно как и положение и системе трудовой деятельности представителей отдельных слоев населения. Это изучение социология труда осуществляет, исходя из того значения, которое трудовая деятельность имеет для человека не только в целях обеспечения средств для материального существования, но и с той точки зрения, что через нее человек проявляет и реализует себя как человеческое, творческое существо. Ибо, как указывал Жан Жак Руссо, жить — это значит

не только дышать, но и действовать. Однако, как известно, в некоторых обществах у людей не было и нет возможности осуществлять трудовую деятельность. Безработица вызывает экономические, социальные и политические проблемы.

Занятость и безработица населения может изучаться в различных аспектах. Однако в силу того, что они находятся в определенной связи с трудом, они являются предметом и социологии труда. Она изучает их с точки зрения значения, которое трудовая деятельность имеет для реализации человека как творческого существа, а также с точки зрения тех негативных последствий, которые вытекают из безработицы не только для общества, но и для человека как общественного существа, потому что безработица (как постоянная, так и временная), несомненно, «большое несчастье, и она всегда таковой и была»³. В контексте такого подхода социология труда изучает *структуру населения* в разных аспектах: динамику уровня занятости, квалификационную структуру занятых, соотношение между степенью развития средств труда и квалификационной структурой занятых, причины, объем и последствия безработицы и т. д.

2. Однако для успешного изучения социологией труда вопросов *занятости и безработицы* и связи, существующей между этими явлениями и положением человека в трудовой среде, необходимо точнее определить отдельные понятия, которые используются при изучении данной проблематики. Прежде всего необходимо сказать, что подразумевается под населением, а затем определить, что является неактивным населением.

Под населением, как уже говорилось, чаще всего подразумевается совокупность людей, проживающих на определенной территории. Различные индивидуальные особенности какой-то части населения можно перенести на все население, делить его на различные группы по тем или иным критериям. Так, в населении можно различать отдельные группы на основе экономических, социальных, демографических и образовательных этнических критериев. Для исследований в области социологии труда особое значение имеет определение категории активного и неактивного населения, а также категории занятого и безработного населения. Однако важно и различие по полу, квалификации и возрасту.

Активное население в обществе осуществляет опре-

деленную полезную деятельность, на основе которой оно обеспечивает себе средства существования. В этом смысле к активному населению относятся как те жители, которые заняты производительным трудом, так и те, которые выполняют некоторые необходимые обществу непродизводительные функции. К активному населению необходимо относить и то работоспособное население, которое ищет работу, однако остается без нее, причем не по своей вине. Если мы определим активное население таким образом, то нам будет ясно, что безработица выражается как невозможность трудоустройства определенной части активного населения в широком смысле слова. *Неактивное население* составляют те жители, которые не осуществляют никакой деятельности ни в сфере материального производства, ни в сфере общественно полезной деятельности. К нему относятся те жители, которые в силу своих демографических особенностей не могут быть привлечены к труду (дети, старики, нетрудоспособные), но вместе с тем и те, кто способен трудиться, однако не участвует в трудовом процессе, а обеспечивает свое существование другими путями (например, рантье, преступные элементы и т. д.).

3. В современном мире в капиталистических и социалистических странах все больше становится ясно, что занятость наполняет содержанием *социальный статус человека*. Поэтому люди стремятся не только к тому, чтобы иметь работу, но и к тому, чтобы их способность к трудовой деятельности выражалась как можно более продуктивно. Наряду с остальными факторами это влияет и на понимание того, что является занятостью и соответственно незанятостью.

Однако объем занятости, то есть доля участвующих в общественном процессе труда, хотя по этому вопросу существуют и другие мнения, в конечном счете представляет собой элемент развития производительных сил общества. А так как производительные силы общества изменяются, то в зависимости от этих перемен меняется и состояние занятости как экономической категории. С развитием производительных сил, а тем самым и самого общества, изменяются и требования, предъявляемые индивидом к занятости.

Различные объемы занятости и понимания того, какие факторы этот объем обеспечивают, влияют на определение и формирование отдельных теорий занятости,

а также на определение занятости и на исследование и установление ее. Именно такой конкретно-исторический подход к этим категориям и необходим, если мы хотим понять их научно, с точки зрения социологии.

2. Занятость

1. О том, что представляет собой занятость, то есть что под этим понятием подразумевается, существуют различные мнения. Можно согласиться с точкой зрения, что занятость означает тот факт, что трудоспособные члены общества самостоятельно или в сообществе с другими членами общества осуществляют какой-либо вид общественно полезного труда, которым они обеспечивают средства для удовлетворения своих потребностей и для удовлетворения определенных общественных потребностей. Чтобы осуществить определенную занятость, необходимо наличие реальных возможностей, то есть необходимо, чтобы люди могли пользоваться средствами производства.

Средства труда и люди — это факторы, как уже отмечалось, любого процесса труда. Чтобы осуществился процесс труда, как сказал бы Маркс, необходимо их соединение. Такое соединение в процессе труда происходит тогда, когда сами участники трудового процесса в социально-экономическом отношении не отделены от средств производства, когда они выступают в качестве их собственников. Если же они не являются собственниками средств производства, должны существовать возможности для того, чтобы в процессе труда они соединились со средствами труда, не принадлежавшими им в рамках некой общественной системы.

Однако в какой мере в отдельных обществах осуществляется занятость, зависит от многих факторов. *Уровень занятости* выражает соотношение между числом занятых и общей численностью населения данной страны. При этом не менее важно и соотношение общей численности активного населения (а значит, и тех, кто способен и желает работать, но не может найти работу) с численностью занятого населения. В настоящее время все государства стремятся увеличить уровень занятости, хотя бы приблизиться (если не добиться) к полной занятости. Считается, что полная занятость су-

шествует тогда, когда все трудоспособные члены общества полностью заняты, при допустимой незанятости 3—5% от общего числа активного населения.

2. Уровень занятости в различных странах различен. Он, как правило, больше тогда, когда больше и общая активность страны. Уровень занятости мы не можем изучать в отрыве от уровня развития «материально-технической базы», то есть в отрыве от уровня производительности труда, потому что именно высокая производительность совокупного производительного общественного труда обеспечивает и высокий уровень занятости. Однако это опять-таки не означает, что занятость не зависит от экономико-социальной и политической структуры общества. Уровень занятости зависит от эффективного соотношения, от диалектического единства этих двух факторов. Однако для более полного понимания уровня занятости необходимо иметь в виду, что «занятое активное население демонстрирует характерные черты, свойственные ряду его групп со своими собственными структурами. Состав активного населения существенным образом варьируется в зависимости от времени, пространства и природы труда; с точки зрения социологии оно может быть описано большим числом характеристик, и в конечном счете каждый рабочий имеет свои собственные характеристики»⁴. Но важна и классификация активного населения по полу, месту работы, квалификации, продолжительности занятости, по возрасту и образованию.

Уровень занятости в каждой стране определяется многими факторами. Он зависит прежде всего от численности населения, которое может быть занято с учетом возраста. Он также зависит от материального богатства страны, от общественных, и прежде всего производственных, отношений. Развитые страны, как правило, демонстрируют высокий уровень занятости как мужского, так и женского населения, причем возраст активного населения может превышать и 65 лет. В отличие от этих стран в неразвитых странах уровень занятости низок. И низок он не только потому, что большая часть женского населения исключена из общественного труда, но и потому, что большая часть трудоспособного мужского населения не имеет возможности найти работу. Однако возможно и то, что некоторые неразвитые страны, главным образом сельскохозяйственные, демонстри-

руют высокую степень занятости. В таких странах значительное число членов хозяйств считаются занятыми, по существу таковыми не являясь или являясь лишь частично.

Почти все развивающиеся страны имеют низкий уровень занятости. Это обусловлено многими факторами, среди которых особенно значительны следующие: аграрная перенаселенность, ограниченные возможности открытия новых рабочих мест вследствие низкой способности экономики этих стран к накоплению и исключение женской рабочей силы из хозяйственной деятельности. Однако в последнее время в структуре занятости развивающихся стран произошли некоторые изменения. В период с 1960 по 1980 год наряду с уменьшением доли сельскохозяйственного производства в общем производстве этих стран с 31% до 18% уменьшилась также и доля сельского хозяйства в занятости с 72,6% до 59,1%. За этот же период доля промышленности в производстве в целом возросла с 30% до 39%. Однако индустриальная экспансия в странах «третьего мира» замедленна, так что ее доля в общем отечественном производстве этих стран возросла лишь на 0,5%. Но при этом быстро развивался сектор услуг, так что в 1980 году его доля в общем отечественном производстве составила 44,2%. Однако эти изменения в структуре занятости не привели к повышению ее уровня в развивающихся странах, в силу того что в этих странах прирост населения составляет ежегодно примерно 2,2% и опережает экономический рост⁵.

3. Несмотря на то что в истории человеческого общества относительно давно стало ясно, что численность населения, прежде всего активного, положительно влияет непосредственно на экономический потенциал отдельных стран, особенно в условиях капитализма, то есть относительно поздно, поэтому в наше время занятость становится особой проблемой и предметом заботы государственных органов. Так, известно, что с первой промышленной революцией и машинной системой производства возникла резервная армия промышленных рабочих, которая с тех пор постоянно сопровождает капиталистическое производство и в отдельные периоды, особенно во время экономических кризисов перепроизводства, в некоторых странах насчитывает даже десятки миллионов безработных. Так, в США периода мирового

кризиса 1929—1933 годов насчитывалось более 12 млн. незанятых рабочих⁶. Несмотря на то что в капиталистических странах нет такой незанятости, какая наблюдалась в период экономического кризиса 30-х годов, однако все же незанятость там существует. Так, в 1981 году в промышленно развитых странах было 30 млн. безработных⁷. Постоянная безработица при капитализме и все сопровождающие ее экономические и социальные последствия имели, в частности, своим результатом и возникновение большого числа теорий занятости (незанятости). Многие из этих теорий имели своей целью не только вскрыть причины безработицы, но и дать теоретическую основу, которая позволила бы осуществить на практике стремление капиталистических держав с помощью мер государственного вмешательства обеспечить как можно более высокий уровень занятости, чтобы избежать экономических и других последствий безработицы. Ибо капиталистическое «государство благосостояния» стремится обеспечить социальную защищенность граждан, и прежде всего занятость, с помощью политики государственного вмешательства.

И в социалистических странах существует проблема занятости (незанятости). Общественная собственность на средства производства и право на труд не означают, что можно легко достигнуть полной занятости. В частности, полная занятость зависит не только от общественно-экономических отношений и политических ориентаций, но и от уровня развития производительных сил. Кроме того, в социалистических странах полная занятость должна иметь (наряду с политическим) и экономическое оправдание. Дело в том, что «с помощью экономически неоправданной занятости можно сознательно идти на ликвидацию незанятости и камуфлирование нерешенных экономических проблем. Однако проблемы занятости позже заявляют о себе в полную силу. И такая политика в области занятости может быть только обманом, служащим для прикрытия нерешенных экономических и общественных проблем»⁸. Поэтому социалистические страны должны решать сложные проблемы занятости таким образом, чтобы право на труд осуществлялось через экономически оправданную занятость.

3. Незанятость

1. Безработица — это одно из самых тяжелых состояний, в котором может оказаться человек (особенно если у него, кроме его трудовой активности, нет других источников, обеспечивающих его материальное существование). Она представляет собой сложное общественное явление, вызывающее ряд тяжелых последствий как для конкретного человека, так и в целом для общества. Дать определение незанятости нелегко. С одной стороны, ее трудно определить потому, что она проявляется многообразно, а с другой стороны, потому что она вызвана многими причинами. Кроме того, трудно дать одно общепринятое определение незанятости еще и потому, что при ответе на вопрос, что такое незанятость, зачастую исходят из общественно-экономических отношений в тех или иных странах и из их потребности в том или ином определении безработицы.

Однако несмотря на это, можно сказать, что безработица обнаруживает себя двумя способами. Безработица выражает невозможность трудоспособного лица, желающего работать, вступить в трудовые отношения, в которых оно будет получать компенсацию за свой труд, чем обеспечит свое существование. Безработным считается также любое лицо, желающее работать, которому общество не создает возможности найти работу, соответствующую его возможностям или способностям, невзирая на его работу и профессию в прошлом. Нередко безработными считают и работающие лица, которые не в состоянии доходами от своего труда удовлетворить свои главные жизненные потребности. Важное значение для более точного определения безработицы имела VIII международная конференция по статистике труда, которая предложила несколько признаков для определения безработицы.

Исходя из имеющихся определений безработицы и имея в виду их ограниченность теми условиями, в которых они возникли, мы считаем возможным сказать, что *безработица* означает такое явление, когда трудоспособным членам определенного общества, желающим получить работу, это не удастся независимо от того, имели они работу раньше или же ищут ее впервые. Уровень незанятости, то есть уровень безработицы, выражает соотношение численности незанятых и числен-

ности активного населения в данной стране. Уровень незанятости может быть различным. Не существует общего мнения о том, когда уровень незанятости становится критическим, однако принято считать, что уровень незанятости не может быть ниже 2—3%, чтобы не угрожать состоянию полной занятости.

2. Если согласиться с определением, что незанятость — это такое явление, при котором трудоспособные члены общества временно или постоянно не могут найти работу, несмотря на свое желание сделать это, то появляется возможность различать несколько разновидностей незанятости. Чаще всего в зависимости от причин и продолжительности безработицы различают следующие ее разновидности: текущая (временная), латентная (скрытая), стагнативная, фрикционная (непродолжительная), структурная, циклическая и добровольная.

Текущая (или временная) незанятость возникает в качестве следствия неравномерного и анархичного развития и цикличности экономики. Латентная (или скрытая) безработица имеет место тогда, когда занятая в экономике рабочая сила не полностью используется в процессе труда. Стагнативная незанятость охватывает тех трудоспособных членов общества, которые, несмотря на свое желание найти работу, не могут этого сделать годами и в конце концов теряют всякую надежду на это⁹. Фрикционная (или непродолжительная) незанятость обнаруживается как следствие временного несоответствия отдельных факторов производства, иногда вследствие ошибочных расчетов этих факторов, иногда в результате медленного приспособления к каким-то вновь возникшим обстоятельствам или вследствие массового перехода активного населения из одной профессии в другую. Структурная незанятость возникает как следствие несоответствия структуры рабочей силы и потребностей в ней, когда незанятые работники не могут удовлетворить требованиям свободных рабочих мест. Эта разновидность незанятости возникает главным образом «в результате изменений в технологии, в структуре конечного потребления продуктов, в географическом размещении хозяйственной деятельности в тех случаях, когда такие изменения не сопровождаются адекватными изменениями в структуре профессий и обучения рабочей силы, в ее географической мобильности»¹⁰. Циклическая

незанятость представляет собой наиболее всеобъемлющую форму незанятости, которая охватывает все отрасли хозяйства и проявляется в международном масштабе. Она возникает вследствие уменьшения потребностей в рабочей силе как отражение цикличности капиталистической экономики. Добровольная незанятость возникает как следствие отказа работников согласиться выполнять определенную работу за предложенную плату.

Незанятость независимо от того, о какой ее категории мы говорим, всегда приводит к социальным проблемам, сопровождается рядом негативных социальных последствий. Чтобы избежать вредных последствий безработицы практически во всех государствах, а особенно в высокоразвитых, предпринимаются определенные меры как с целью сокращения безработицы, так и с целью оказания помощи безработным членам общества. Однако большинство этих мер приводит лишь к частичному решению проблем. Их решение в современном мире, равно как и сокращение (если не полное уничтожение) безработицы, необходимо искать на пути устранения причин, которые ее порождают. Об этом нужно заботиться тогда, когда принимаются и осуществляются планы общественного развития, особенно развития производительных сил.

3. Однако единого мнения о причинах, порождающих незанятость, нет. На них часто косвенно указывается при изучении факторов, влияющих на уровень занятости. В самой общей форме можно сказать, что причина безработицы лежит в несоординированности развития производительных сил в процессе их технического совершенствования с потребностями населения в занятости, так как совершенствование средств труда уменьшает долю живого труда в процессе труда.

Когда таким самым общим образом указывается причина незанятости, необходимо иметь в виду, что причина эта по-разному проявляется в различных обществах, а также в различные периоды их развития. Кроме того, на объем и разновидность безработицы влияет еще целый ряд факторов, таких, как естественный прирост населения, продолжительность рабочего дня, сверхурочная работа, разорение мелких самостоятельных производителей и т. д. В сущности, к увеличению незанятости приводят все факторы, которые ведут к сокращению участия рабочей силы в процессе труда.

Однако когда речь идет о факторах, ведущих к незанятости в капиталистических странах, необходимо подчеркнуть, что и сама резервная армия труда представляет собой один из этих факторов. За счет того, что она влияет на снижение платы за наемный труд и на повышение интенсивности труда занятых (также и на продолжительность рабочего дня), она, в сущности, и сама способствует росту незанятости, являясь одновременно ее жертвой. В развивающихся странах безработица возникает в значительной степени как следствие высокой рождаемости и низкого уровня общественного накопления.

1. Теория занятости

1. До тех пор пока не появилась необходимость точного измерения незанятости и исследования различных вариаций незанятости, а также изучения ее взаимоотношения с занятостью, она не была предметом особого интереса исследователей. Необходимость такого подхода к проблемам занятости возникает с зарождением и развитием капитализма. Тогда появляется и большое число теорий занятости. Каждая из них, как мы увидим, несет на себе печать времени и создавалась с позиций классовых интересов, чаще всего буржуазного класса.

В период раннего капитализма, для которого характерно экстенсивное производство, существовала потребность в многочисленной и дешевой рабочей силе, поэтому теоретики того периода, в частности Уильям Петти (1623—1687), подчеркивают значение рабочей силы. Однако с развитием капитализма получает свое полное выражение свободная конкуренция капитала, свобода трудоустройства, частная собственность на средства производства. Именно в таких условиях и возникают вопросы занятости и незанятости.

В период дальнейшего развития капитализма представители классической английской школы политической экономии — Адам Смит (1723—1790) и Давид Рикардо (1772—1823) стремились дать оценку соотношению, которое спонтанно устанавливалось на рынке труда и товарном рынке между объемом капиталовложений, имеющихся продуктов, и прежде всего продуктов питания, и объемом занятости. Результаты, полученные ими, показывают, что соотношения между этими величинами

устанавливаются по определенным правилам. Эти правила должны были объяснить общее движение занятости и тем самым дать каждому социологическому исследованию определенные рамки, которые оно должно было бы принимать во внимание. И в таком случае трудоспособное население могло бы без проблем находить себе работу. Однако в условиях капиталистических отношений занятость зависела не только от существующих потребностей, но и от доброй воли работодателя. Поэтому занятость всегда была меньше, чем предложение рабочей силы, а хроническая и циклическая безработица, существование массы безработных требовали своего объяснения.

Одно из таких объяснений попытался дать Роберт Мальтус (1766—1834) в своем известном произведении «Опыт о законе народонаселения» (первое издание вышло в 1798 году). В этой работе он попытался сформулировать естественный закон, который действует в любой общественной системе. В соответствии с этим законом народонаселение возрастает в геометрической прогрессии, а средства существования — в арифметической, что приводит к бедственному положению отдельных слоев общества. В частности, Мальтус считал, что народонаселение, если нет никаких тому препятствий, удваивается каждые 25 лет. Мальтус рассматривал проблему народонаселения с позиции потребления, а не с позиции производства. Эта теория вызвала возражения еще при жизни ее автора, а наиболее полную ее критику дал Маркс. Он писал в «Капитале», что не существует никакого абстрактного закона народонаселения, как считал Мальтус, и что каждый исторический способ производства имеет свои законы народонаселения, действующие в определенный момент истории.

Идеи Мальтуса оспаривались с различных позиций, особенно в связи с теми мерами, которые он предлагал и в противовес которым выдвигались принципы гуманности, морали и религии. Так, Сисмонди (1774—1842) противопоставил теории Мальтуса свои представления о народонаселении. В отличие от Мальтуса он считал, что социально-экономические условия имеют решающее значение при умножении населения и подчеркивал, что рост населения регулируется исключительно размерами дохода. Если рост дохода совпадает с ростом населения, это всегда происходит или из-за того,

что отцы семейства ошиблись при определении своих доходов, или же, напротив, общество обмануло их ожидания. По мнению Сисмонди, перенаселенность является законом для капиталистического общества. Однако он делает ошибочный вывод, основанный на идеализации докапиталистических мелкособственнических отношений, что капитализму не грозит опасность перепроизводства, потому что при нем производство людей, так же как и материальное производство, зависит от доходов.

2. Маркс дал наиболее полное объяснение занятости (и незанятости), представляющее собой научную основу для социологического изучения занятости, которая имеет не только технический и экономический, но и социологический аспект. Исходя из мысли, что каждый исторический способ производства имеет свои особые законы народонаселения, и анализируя кругооборот капитала и рост его органического состава, Маркс сформулировал «Закон народонаселения» (для капитализма) следующим образом: «Производя накопление капитала и по мере своего преуспевания в этом деле сам класс наемных рабочих, следовательно, производит орудия своего вытеснения из производства, или своего превращения в относительное перенаселение»¹¹. Маркс показал, что при капитализме накопление и концентрация капитала приводят к росту органического состава капитала, то есть все больше денег вкладывается в средства производства и все меньше в рабочую силу. В силу этого и существуют безработица и резервная армия труда. При капитализме вследствие конкуренции капитала налицо стремление увеличивать производительность труда, поскольку тем самым растет конкурентоспособность на рынке. Это ведет к концентрации капитала, которая позволяет осуществлять большое накопление, что в свою очередь позволяет использовать все более совершенные средства производства и сокращать долю живого человеческого труда. Таким образом, большие капиталы делают возможным большее накопление, и все большее количество средств производства приводится в действие все меньшим количеством человеческого труда. В такой ситуации переменный капитал уменьшается, и спрос на рабочую силу падает. А это ведет к снижению уровня занятости и к росту безработицы.

В капиталистическом обществе накопление и кон-

центрация капитала, как показал Маркс, проявляется не только как количественное увеличение капитала — это ведет и к качественным изменениям. Растет постоянный капитал, вкладываемый в средства производства за счет сокращения переменного капитала, предназначенного для найма рабочей силы. Безработица — это сопутствующее явление капитализма, и она вытекает из его сущности как системы общественных отношений, основанных на частной собственности на средства производства.

3. Развитие капитализма после смерти Маркса не просто подтвердило его объяснение занятости, то есть безработицы. В условиях капиталистического производства в первой половине XX века возникла безработица невиданных ранее размеров. Буржуазные теоретики оказались не в состоянии объяснить с помощью существовавших к тому моменту теорий занятости эту столь массовую и продолжительную безработицу. Сама жизнь заставляла сделать вывод, что безработица при капитализме — это не только явление, сопутствующее зависящим от конъюнктуры изменениям, но и вообще одна из важных проблем капиталистического общества. Среди первых теоретиков, понявших, что безработицу в капиталистическом обществе невозможно объяснять по-старому, был Джон Мейнард Кейнс (1883—1946). Свои взгляды на вопросы занятости (и безработицы) он сформулировал в книге «Общая теория занятости, процентов и денег» (1936). Уже само название этой работы указывает на то, что главное внимание в ней уделено проблемам занятости и безработицы, актуальным проблемам наиболее развитых капиталистических стран. Кейнс прежде всего указал на неприемлемость выводов буржуазных теорий о проблемах занятости, которые исходят из предположения полной занятости при капитализме и в соответствии с которыми безработица возникает только в таких ее разновидностях, как фрикционная или добровольная, то есть как временная. Он изложил теорию, в соответствии с которой занятость — это не постоянная реальность капиталистического общества. Напротив, при капитализме существует принудительная безработица, считал он, и она представляет собой главную проблему. Поэтому необходимо создать новую теорию занятости и основанную на ней теорию распределения, которая должна принимать во

вниманию вынужденную безработицу. Эту новую теорию занятости Кейнс назвал общей теорией для того, чтобы подчеркнуть ее важность не только в условиях полной занятости, но и в условиях безработицы.

В соответствии с теорией Кейнса занятость определяется объемом капиталовложений, то есть объемом закупки средств производства, производящейся отдельными предприятиями. Однако источником капиталовложений, по его мнению, являются не только банковские средства, как до него считалось. В сущности, только в исключительных случаях объем капиталовложений совпадает с объемом банковских средств, и тогда на определенном уровне производства и занятости наступает экономическое равновесие. Однако и эта занятость — неполная занятость средств производства и рабочей силы. Эффективная занятость меньше полной, то есть, когда объем капиталовложений меньше, чем банковские средства, возникает безработица. Таким образом Кейнс объясняет постоянную безработицу при капитализме, которая существует не только в периоды экономической депрессии, депрессия ее лишь обостряет. Она может существовать и в фазы процветания, говорил Кейнс. Объясняя безработицу недостатком инвестиций, Кейнс указывает, что инвестиции зависят от двух факторов: маргинальной продуктивности капитала и процентов на помещенные в банке деньги. Анализируя первый фактор, Кейнс указал на то, что рентабельность капитала стала гораздо ниже, чем раньше. Он писал, что на протяжении XIX века рост численности населения, открытия, освоения новых территорий, существование климата доверия, частые войны и другие факторы поддерживали кривую маргинальной эффективности и капитала на удовлетворительном уровне, тогда как в его дни (а по его мнению, так будет и в будущем) эта кривая пошла вниз. На втором факторе Кейнс останавливается мало. Все же он отметил аналогичные изменения и этого фактора по сравнению с довоенным положением, когда проценты зависели от утечки золота в каждой стране, что в свою очередь определялось объемом его экспорта. Увеличивался экспорт, увеличивалась и утечка золота, и тем самым понижались проценты, из-за чего развитые промышленные страны прибегали к освоению иностранных рынков. Для снижения процентов Кейнс рекомендовал либеральную политику вложения большего

объема средств в государственные предприятия. Снижение процентов оказало бы не только позитивное воздействие на занятость, но, по его мнению, устранило бы рантье́рство, а значит, и слишком большие различия в размерах дохода. Короче говоря, Кейнс считал, что полная занятость может быть достигнута тогда, когда совпадают полное предложение и полный спрос, а безработица исчезает тогда, когда общий спрос на товары и услуги меньше, чем их предложение. Кейнс стремился с помощью предлагаемых им мер устранить причины, приводящие к безработице.

Посткейнсианская теория старалась связать теорию занятости с теорией зрелой капиталистической экономики. В частности, многие последователи Кейнса готовы были не согласиться с его мнением, что с помощью повышения или понижения процентов можно автоматически выравнять соотношение банковских средств и капиталовложений. По их мнению, полная занятость может быть достигнута не за счет дополнительного налогообложения, а за счет вновь созданных денег. Теоретики полной занятости считают, что центральный эмиссионный банк обязан оказывать давление на процентную ставку, с тем чтобы она была низкой и таким образом содействовала бы вложениям. Это способствовало бы осуществлению полной занятости.

Возникавшие и возникающие по сей день в капиталистическом обществе теории занятости, старающиеся объяснять безработицу и отыскать условия, при которых в рамках частной собственности на средства производства могла бы быть осуществлена полная занятость, обладают существенными пороками. Они не выходят за рамки капитализма, не учитывают противоречия между развитыми и неразвитыми государствами современного мира. Поэтому их вклад в решение проблем безработицы ограничен.

4. Новый подход к проблемам занятости и безработицы стал возможен после победы Великой Октябрьской социалистической революции, с созданием первого социалистического государства, СССР, в котором была отменена частная собственность и введено плановое хозяйство. Позже, после второй мировой войны, с возникновением новых социалистических государств, которые имеют специфические черты своего развития, вытекающие из различной степени развития производи-

тельных сил, а также из особенностей их исторического развития и разного понимания того, каковы пути и формы строительства социализма, вопросы занятости, равно как и безработицы, становятся предметом научного изучения и общественной политики, что находит свои различные выражения.

Различная общественная практика по вопросам осуществления полной занятости и различные теоретические взгляды и условия ее осуществления в отдельных социалистических странах могут быть предметом широкого критического анализа с позиций марксизма. Однако в данном случае это не входит в наши задачи. Укажем лишь на неприемлемые, в основе своей догматические взгляды, имеющие место в социалистических странах, в соответствии с которыми социалистическое государство автоматически, без учета уровня развития производительных сил может осуществлять полную занятость. Дело в том, что социалистическое государство при осуществлении полной занятости должно позаботиться о том, чтобы она не привела к снижению уровня производительности труда. Полная занятость в социалистических странах должна осуществляться одновременно с постоянным техническим прогрессом, потому что только технический прогресс (совершенствование орудий труда) ведет к созданию материальной основы нового общества, которое будет обществом свободно объединенных производителей.

Именно поэтому вопросы занятости и безработицы в социалистических странах должны рассматриваться как с точки зрения осуществления права на труд, так и с точки зрения развития производительных сил. А учитывая то, что пути развития разных социалистических стран своеобразны, занятость (а значит, и незанятость) в них проявляется специфически и требует адекватных решений, вытекающих из этой специфики. И в этом смысле в социалистическом развитии Югославии требование усиления динамики занятости связано с требованием сделать занятость более продуктивной, чтобы она не привела к стагнации производительных сил.

5. Забота общества о безработных и всемирная программа борьбы с безработицей

1. На всех этапах развития человеческого общества всегда, когда были безработные, существовали по тем или иным причинам и источники материальных средств, и определенные формы оказания помощи безработным. Однако организованные формы заботы о безработных возникли только с появлением массовой безработицы при капитализме, с возникновением тех последствий, которые она вызывала в обществе. С возникновением и развитием капитализма безработица постоянно имеет место, постоянно существуют и определенные формы оказания помощи безработным. С точки зрения помощи безработным при капитализме можно различать два периода.

В первый период, который охватывает *ранний капитализм*, государство не особенно заботилось об оказании помощи безработным. В этот период помощь безработным оказывалась главным образом трех видов: система самообеспечения, благотворительная система и система взаимопомощи. Система самообеспечения заключалась в том, что рабочие сами выделяли из своих доходов средства для создания определенной суммы на случай безработицы. Система благотворительности состояла в оказании помощи безработным со стороны благотворительных обществ или отдельных богатых лиц. Система взаимопомощи основывалась на совместных вкладах рабочих, их профсоюзов и работодателей (позже и общин) в фонды оказания помощи оставшимся без работы рабочим. Все эти системы основывались в основном на вкладах самих рабочих, доходы которых и без того были малы, так что, разумеется, эти системы не могли быть эффективными, особенно на заключительном этапе раннего капитализма, когда безработица стала массовым явлением. Поэтому возникла необходимость найти более адекватные и эффективные формы оказания помощи безработным.

Во второй период в системе оказания помощи безработным происходят существенные изменения. Происходит переход от форм добровольного обеспечения к организации помощи со стороны государства. Этот период начинается в конце XIX века и продолжается по настоящее время. Заботу о безработных государство проявляет дво-

нию вмешательством в деятельность служб, занимающихся трудоустройством, а также оказанием безработным материальной помощи. В сущности, в современном обществе существуют две системы обеспечения на случай безработицы: обязательная и факультативная. Обязательная система страхования на случай безработицы существует в Австрии, Бельгии, Югославии, Греции, Италии и еще в некоторых странах. Факультативная система страхования существует главным образом в более развитых странах, где рабочие имеют относительно высокую зарплату. Такая система существует, например, в Дании, Швеции и в некоторых других странах. Однако есть и такие страны, где отсутствует какая бы то ни было система страхования на случай безработицы (например, в Люксембурге), где выплачиваемые безработным пособия субсидирует государство¹².

2. Большой вклад в разработку системы защиты от безработицы и улучшения материального положения безработных сделала МОТ. Еще на своем первом заседании, в 1919 году, она приняла конвенцию (№ 2) о безработице, которая к настоящему времени ратифицирована примерно 50 государствами — членами МОТ. По этой конвенции каждое государство, подписавшее ее, должно организовать систему бесплатных бюро по трудоустройству. В том случае, если в каких-то странах существуют наряду с этим и частные, платные бюро по трудоустройству, то государство, ратифицировавшее конвенцию, обязано принять меры к тому, чтобы упорядочить деятельность этих бюро на всей своей территории.

Из других конвенций и рекомендаций, принятых МОТ с целью защиты от безработицы, особенно важна конвенция об организации службы по трудоустройству, конвенция № 88, принятая в 1948 году¹³. По этой конвенции каждая страна — член МОТ, ратифицировавшая ее, обязана заботиться о функционировании публичной и бесплатной посреднической службы по трудоустройству. Основной задачей такой службы должна быть максимально эффективная деятельность по трудоустройству, служащая составной частью национальной программы, которая должна обеспечивать и поддерживать полную занятость и способствовать полному использованию средств производства. Конвенцией также предусмотрено, что службы трудоустройства должны представлять собой государственную систему посреднических бюро по трудоустройству

под контролем государственных властей, причем направление на работу, на свободные рабочие места должно происходить после консультации рабочих и работодателей в консультационных комиссиях.

И эта, и другие конвенции и рекомендации МОТ — результат ее широкой деятельности в сфере защиты от безработицы. Эта деятельность охватывает широкий круг вопросов, начиная от стремления обеспечить материальное положение безработных, сделать более справедливыми способы и пути их нового трудоустройства и кончая деятельностью по разработке международной программы борьбы с безработицей.

3. Несмотря на усилия почти всех государств и МОТ, направленные на ликвидацию безработицы, она продолжает в целом оставаться сопутствующим явлением современного мира. Безработица проявляется в разных формах и с разной интенсивностью, она характерна как для промышленно развитых, так и для развивающихся стран. В частности, после второй мировой войны почти во всех промышленно развитых странах безработица возросла, правда, затем она постепенно уменьшалась благодаря росту уровня занятости. В этих странах безработица никогда не была полностью искоренена, причем в последние годы отмечалась даже тенденция ее роста. По статистическим данным, в 1976 году безработица составляла: в ФРГ — 4,7, во Франции — 5,2, в Италии — 6, в Бельгии — 8,4, в Ирландии — 13, в США — 7,9%. В странах ЕЭС в 1980 году было более 7 млн. безработных. В конце 1983 года в США было более 6 млн., а в Западной Европе — почти 12 млн. безработных.

Анализ безработицы, особенно структуры безработных, показывает, что начиная с 60-х годов возросла безработица в сфере услуг и среди молодежи (моложе 25 лет). Так, безработица среди молодежи в США в 1975 году, тогда, когда уровень безработицы составлял 8,5%, была 22%. А когда в 1979 году уровень безработицы упал до 5,8%, среди молодежи она по-прежнему была высока и составляла 18,4%. Аналогичная ситуация наблюдается и в других промышленно развитых капиталистических странах. Разумеется, социальные последствия безработицы среди молодежи многозначны.

В качестве причин безработицы в промышленно развитых капиталистических странах приводят многие факторы. Однако среди них можно выделить два основных.

Первый: развитие производительных сил, которое ведет к увеличению производительности труда, не сопровождается таким спросом на рабочую силу, который обеспечил бы занятость как оставшихся без работы, так и новых рабочих, представителей молодежи. Второй: вследствие развития производительных сил происходит упразднение или же трансформация отдельных профессий, так что вытронутые этим процессом рабочие теряют работу.

Особые формы проявления безработица имеет в развивающихся странах. В сущности, в силу существования различных критериев (чаще всего административной природы или же недостаточных для экономической оценки) бывает очень трудно установить точное число безработных в этих странах, чаще всего численность зарегистрированных ниже реальной численности безработных. По данным Международного бюро по труду, в развивающихся странах насчитывается более 455 млн. безработных, полубезработных и тех, кому еще ни разу не удавалось найти работу. Поэтому развивающиеся страны независимо от специфических форм, в которых проявляется безработица, и от ее уровня (который может варьироваться) должны постоянно развивать свою экономику, что позволит дать работу не только безработным или частично занятым, но и ежегодно подрастающим представителям молодого поколения, которые увеличивают численность активного населения. А это в условиях большей или меньшей неразвитости этих стран совсем не легкая задача.

4. Безработица в развитых промышленных и развивающихся странах, как и ожидаемый естественный прирост населения (особенно активного населения, численность которого к 2000 году должна существенно возрасти), постоянно выдвигали задачу повышения уровня занятости не только в национальных, но и в международном масштабе. Значительная роль в борьбе за создание условий для повышения уровня занятости принадлежит не только отдельным государствам и их региональным сообществам, но и МОТ. Эта организация сразу после своего основания в качестве одной из основных целей провозгласила в своем Уставе борьбу за создание условий для полной занятости. В целях увеличения занятости она предпринимала и важные конкретные шаги. Один из наиболее важных шагов в этом направлении, несомненно, всемирная программа борьбы с безработицей, которую

она выдвинула по случаю 50-летия своего существования в 1969 году и которая была принята на 53-й сессии общей конференции. Эта программа пролила свет на сложные взаимосвязи между занятостью и другими экономическими и социальными проблемами, с одной стороны, и общественным развитием — с другой, и дала рекомендации правительствам в их деятельности по повышению уровня занятости.

5. Всемирная программа борьбы с безработицей должна способствовать занятости как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах. Промышленно развитые страны охвачены этой программой не только с целью повышения уровня занятости, но и ради улучшения социального положения и условий труда тех, кто уже имеет работу. Повышение уровня занятости в развитых странах должно способствовать развитию обмена с развивающимися странами, а вместе с тем и повышению уровня занятости в последних. В развивающихся странах эта программа должна помочь им обеспечить постоянное повышение уровня занятости, потому что в большинстве развивающихся стран экономический рост отставал от демографического роста. Из-за нехватки финансовых средств имеющаяся в избытке рабочая сила оказывается безработной или неполностью занятой. Вот почему было необходимо в рамках международной политики развития и занятости обеспечить повышение уровня занятости в развивающихся странах.

После принятия всемирной программы борьбы с безработицей важную акцию МОТ в деле роста занятости представляет Всемирная конференция по проблемам занятости, распределения дохода, общественного прогресса и международного разделения труда, которая состоялась 4—17 июня 1976 года в Женеве. На этой конференции особо обсуждался вопрос об осуществлении полной занятости и удовлетворении элементарных потребностей в развивающихся странах. В принятых документах подчеркивается, что каждая национальная стратегия развития, направленная на трудоустройство, должна принимать во внимание и удовлетворение потребностей всего населения в целом. В контексте такого подхода выработаны позиции относительно основных элементов макроэкономической политики, политики трудоустройства, политики в сельскохозяйственном секторе, политики трудоустройства женщин, молодежи и лиц с неполной работо-

способностью, а также международного экономического сотрудничества и т. д.

Всемирная программа борьбы с безработицей, как и вообще международное сотрудничество в области политики трудоустройства, имеют в виду и возрастающую международную миграцию рабочих, которая в современном мире приобретает все более массовый характер. В частности, в отличие от межконтинентальных миграций, в процессе которых происходит постоянное переселение рабочих с одного континента на другой, при международных миграциях рабочие устраиваются на работу в другой стране на определенный срок, причем делают это представители менее развитых стран в более развитых. Международная миграция рабочей силы имеет свои причины и приводит к ряду социально-экономических последствий как для страны эмиграции или иммиграции, так и для самих рабочих-иммигрантов с точки зрения их социально-экономического положения и условий труда¹⁴.

Миграция рабочей силы в Европе стала более массовой после 1950 года, а в последние годы достигла внушительных размеров, превышая миллионы человек. В начале этого процесса мигрантами чаще всего были неквалифицированные рабочие. Однако позже начали эмигрировать не только квалифицированные рабочие, но и специалисты с высшим образованием. Эмиграция специалистов с высшим образованием имеет отрицательные последствия для их стран, что достаточно хорошо выражает формулировка «перекачка мозгов», или «кража мозгов». Данные 1974 года наглядно свидетельствуют о том, какие размеры приняла международная миграция в Европе. Так, в 1974 году в странах Западной Европы было занято 6 млн. иностранных рабочих, в частности: в Австрии 218 тыс., в Бельгии — 257 тыс., во Франции 1 млн. 955 тыс., в ФРГ — 2 млн. 350 тыс., в Голландии — 215 тыс., в Швеции — 222 тыс., в Швейцарии — 711 тыс. Одновременно возросла и миграция кадров с высшим образованием (инженеров, врачей и др.) из развивающихся в развитые страны. Так, за период с 1962 по 1972 год в США переселилось 73 284, в Канаду — 37 653, в Великобританию — 60 428 таких специалистов¹⁵.

Анализ миграционных процессов для рабочих — из менее развитых в более развитые страны Европы, а для

специалистов — и в США и Канаду, который, видимо, впредь будет продолжен, свидетельствует о том, что, несмотря на определенные выгоды от миграции для стран, из которых она происходит (такие, как уменьшение безработицы, рост квалификации работников, которые выехали из страны, прилив финансовых средств из развитых стран в страны мигрантов), эти страны сталкиваются и с отрицательными последствиями этого процесса. Именно поэтому сами эти страны, а нередко и в сотрудничестве с иммигрантскими странами, предпринимают усилия (или признают необходимость таких усилий) и определенные меры, имеющие целью вернуть эмигрантов и обеспечить их работой.

II. ПРАВО НА ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В СФРЮ

1. Право на труд и свобода труда

1. Как следствие изменения отношения к труду основных классов, а прежде всего преодоления презрительного отношения к труду, существовавшего в докапиталистических общественно-экономических формациях, в XIX веке в качестве программного требования развивается идея права на труд. Эта идея возникает и развивается под влиянием учения социалистов-утопистов, которые подчеркивали, что «все люди должны трудиться». Требование же права на труд было впервые выдвинуто в качестве программного во Франции во время февральской революции 1848 года¹⁶. В сущности, в капиталистическом обществе право на труд как программное требование возникает и выдвигается вместе с развитием рабочего класса. С ростом его общественного влияния все больше капиталистических стран включает это программное требование в свои конституции.

Однако в капиталистическом обществе, где рабочие в социально-экономическом смысле отделены от средств труда и где они продают свою рабочую силу¹⁷, к моменту выдвижения требования права на труд и первого принятия его со стороны капиталистических государств не было и нет по сей день условий для полного осуществления этого права. В частности, начиная с революции 1848 года во Франции¹⁸ капиталистические общественные отношения пережили определенную эволюцию, а положение рабочего класса благодаря его численному ро-

ству и политической организованности значительно улучшилось. Рабочий класс борется, иногда с большим, иногда с меньшим успехом, за улучшение своего социального и экономического положения. В таких условиях конституции многих капиталистических стран (например, Италии, Франции, ФРГ и др.) включили статьи о праве на труд. Однако осуществление этого конституционного права определяется характером капиталистических производственных отношений, которые находят свое выражение, в частности, в социально-экономическом отчуждении рабочего от условий труда и в его положении наемного рабочего. В сущности, введение и осуществление в той или иной мере в капиталистических странах конституционного права на труд, хотя безусловно отражает улучшение материального и общественного положения рабочего класса, все же в основе своей служит сохранению капиталистических наемных отношений и в принципе не меняет общественно-экономическое положение рабочего. Для полного осуществления права на труд необходимо уничтожить отчужденность рабочего от условий труда и отменить наемные отношения, ликвидировать частную собственность.

Право на труд в социалистическом обществе находится в неразрывной связи с самой сущностью социалистических общественных отношений. В частности, в социалистическом обществе начинается процесс освобождения труда за счет преодоления отчужденности человека от средств производства, то есть от условий труда, от процесса и результатов труда¹⁹. Освобождение труда, подчеркивал Маркс, должно основываться на отмене привилегии на труд, оно подразумевает введение общей обязанности трудиться и системы распределения по труду. В сущности, если при социализме должно осуществляться освобождение человека и основу этого процесса составляет освобождение труда, то для того, чтобы вообще могла идти речь об освобождении труда, человек должен участвовать в процессе труда, он должен осуществлять трудовую деятельность. Поэтому утверждение и осуществление в социалистическом обществе права на труд имеет особое значение для реализации самой сущности социалистических общественных отношений, и по своему значению оно выходит за рамки необходимости обеспечения материального существования человека. И конституции социалистических стран, выражая стремление уст-

ранить эксплуатацию и сделать труд и результаты труда основой материального и социального положения человека, содержат статьи о праве на труд. Однако осуществление этого права в социалистических странах имеет свои границы, которые определяются уровнем развития производительных сил (как и процесс ликвидации отчужденности человека вообще), причем это его осуществление необходимо анализировать и с точки зрения взаимосответствия индивидуальных и общественных интересов. Однако попытки осуществить это право на практике, не достигнув достаточного уровня развития производительных сил, то есть не обеспечив объективные условия и необходимую меру социальных границ личной удовлетворенности человека, могут привести к абстрактному гуманизму и к расхождению между теоретическими принципами и практикой общественных отношений.

2. Право на труд в период социалистического развития югославского общества впервые было предусмотрено Конституционным законом от 1953 года. Это же право отражено и в Законе о трудовых отношениях, принятом в 1957 году. Конституция СФРЮ 1963 года отразила максимальное стремление социалистического общества сделать так, чтобы труд и результаты труда определяли материальное и общественное положение человека и чтобы никто не мог, ни прямо, ни косвенно, получать материальную или другую выгоду за счет эксплуатации чужого труда. Одновременно эта конституция содержала и статьи о праве на труд. Конституция СФРЮ 1974 года также содержит статьи о праве на труд. «Гарантировано право на труд», говорится в этой конституции, и непосредственно после этого добавляется, что права, полученные на основе труда, неотъемлемы и что все, кто располагает общественными средствами, равно как и общественно-политические объединения, обязаны способствовать созданию как можно более благоприятных условий для осуществления права на труд²⁰. Конституция также предусматривает, что трудовые отношения с рабочим могут быть прерваны без его согласия только в тех случаях и только таким образом, как это предусмотрено законами, и на условиях, определяемых законами, причем рабочему гарантируется материальное обеспечение на срок временной безработицы. Конституционные формулировки права на труд разработаны и в Законе об объединенном труде, принятом в 1975 году, в республиканских и краевых законах о тру-

довых отношениях.

Право на труд представляет собой одно из основных прав человека в общественно-экономической системе социалистической Югославии. Установление этого права служит основой экономической и социальной защищенности трудящихся, основа его лежит в характере общественной собственности на средства производства, представляющей собой и основу свободно объединенного труда. В этом контексте право на труд может пониматься как право человека включиться в объединенный труд и, осуществляя трудовую деятельность с помощью общественных средств, своим трудом создавать доход для удовлетворения личных потребностей. Это право позволяет всем на равных условиях трудоустроиться в ООТ или в иных формах объединенного труда, так как Конституция провозглашает принцип, по которому каждому гражданину на равных условиях доступно любое рабочее место и любая функция в обществе. Однако право на труд следует понимать не как право на любой труд, а на такой труд, который отвечает способностям и квалификации человека и который может обеспечить человеку нормальное существование. Право на труд охватывает также и гарантированную Конституцией свободу граждан самостоятельно и личным трудом осуществлять художественную, культурную и другие виды профессиональной деятельности.

В целях осуществления права на труд Конституция СФРЮ предусматривает обязанность всех, кто управляет общественными средствами, а также общественно-политическими организациями, способствовать созданию наиболее благоприятных условий для осуществления этого права. Осуществление права на труд достигается постоянным расширением материальной основы объединенного труда и открытостью ООТ, препятствующей монополизации объединенного труда, а также общественными планами общественно-политических объединений, создающими условия для трудоустройства трудоспособных граждан. Конституцией гарантировано не только право на труд, но и на средства и способы осуществления этого права.

Но несмотря на существование права на труд и обязанности ООТ и общественно-политических объединений обеспечивать условия для осуществления этого права, все еще возможна ситуация, когда трудоспособный граж-

данин не может найти работу или же тот, у кого есть работа, может ее потерять не по своей вине. Т. е. возможно, что трудоспособный гражданин не по своей вине не может найти работу²¹. Поэтому Конституция не только гарантирует гражданам право на труд, но и право на материальное обеспечение в период временной безработицы на условиях, определенных законами²². Это право на материальное обеспечение на период временной безработицы необходимо рассматривать в непосредственной связи с правом на труд, так как оно представляет собой его необходимое дополнение. Признание этого права для временно безработных является признанием стоимости человеческого труда и осуществления человеческого достоинства в обществе. Поэтому это должно относиться в социалистическом обществе ко всем трудоспособным гражданам, которые не по своей вине оказываются лишенными возможности трудом обеспечить средства для своего существования.

3. С правом на труд непосредственно связано и право на свободу труда, которое является существенным условием его осуществления. В Югославии оно также гарантируется Конституцией. В частности, Конституция содержит статьи о том, что гарантируется свобода труда, так что каждый может свободно выбирать свою профессию и место работы и каждому гражданину на равных условиях доступны все рабочие места и должности. Общество гарантирует, что каждому человеку на равных условиях доступны все рабочие места в ООТ и все общественные должности. Это свобода личным трудом самостоятельно осуществлять сельскохозяйственную, ремесленную и другую деятельность, используя средства труда, находящиеся в собственности граждан²³.

Конституция не вводит правовую обязательность труда, однако содержит общественно-моральную позицию, соответственно которой тот, кто способен и имеет возможность трудиться, но не трудится, не может пользоваться правами, принадлежащими гражданам на основе труда. Однако в Конституции есть статья о запрещении принудительного труда²⁴. Это запрещение служит заслоном для любой возможности введения принудительного труда и имеет большое значение для защиты права на свободу труда.

В югославском обществе существует ряд трудностей в осуществлении материальных предпосылок для реали-

зании права на труд и на свободу труда, причем две из них весьма существенны. Первая трудность — это проблема координации развития производительных сил, совершенствование которых ведет к вытеснению живого труда из процесса труда, то есть речь идет о необходимости обеспечить право на труд всему трудоспособному населению, но таким образом, чтобы на каждом рабочем месте труд был и экономически рациональным. Вторая трудность связана с необходимостью изыскания способа примирить право на свободу труда с неравномерным распределением производительных сил и с неадекватной квалификационной структурой тех, кто ищет работу. Обе эти проблемы по-разному решались на разных фазах социалистического развития Югославии. Однако и сложность их решения не может быть оправданием высокого уровня безработицы, существующего в Югославии.

2. Основные принципы политики трудоустройства

1. Политика трудоустройства как организованная общественная деятельность, направленная на то, чтобы все трудоспособные граждане Югославии сами или в совместной деятельности с другими гражданами могли осуществлять любую общественно-полезную деятельность, с помощью которой они обеспечивают средства для удовлетворения своих личных и общественных потребностей, в период социалистического развития страны прошла через две фазы: первая с 1945 по 1951 год, вторая началась в 1951 году. Это главные фазы развития социалистических отношений в Югославии.

В первой фазе происходило восстановление разрушенной войной экономики и началась работа по созданию условий для индустриализации и ускорения хозяйственного развития страны. В этот период было открыто много рабочих мест вне сельскохозяйственного производства, что создало возможности для широкого трудоустройства, особенно для незанятой рабочей силы из сельской местности. Поэтому на этой фазе и не возникал вопрос о занятости, то есть о безработице. Напротив, стоял вопрос об обеспечении хозяйства кадрами специалистов, об их подготовке и направлении на работу²⁵.

Вторая фаза начинается с введением рабочего самоуправления и ориентацией и деятельностью общества, направленными на рост эффективности и рентабельности

хозяйственной деятельности. Происходит отказ от политики быстрого увеличения объема производства без учета производительности и рентабельности деятельности. Стремления увеличить производительность труда привели не только к модернизации средств труда, но и к соблюдению экономических критериев при трудоустройстве, что привело к сокращению числа занятых рабочих. Одновременно вследствие процесса деbüroкратизации уменьшилось число работников государственного аппарата.

Оба эти процесса привели к сужению возможности трудоустройства и к временной безработице некоторого числа трудоспособного населения.

В процессе развития социалистического самоуправления в Югославии политика трудоустройства имела своей целью способствовать осуществлению права на труд и свободу труда в качестве основы укрепления социально-экономического положения трудящихся в социалистических самоуправленческих производственных отношениях. Носителями ее были трудовые организации и общественно-политические объединения, а с момента принятия новой Конституции (1974) — ООТ, прежде всего ООТ, их ассоциации и самоуправленческие объединения по интересам. Общественно-политические объединения (и прежде всего община как основное общественно-политическое объединение) также участвуют в осуществлении политики трудоустройства на основах самоуправления, прежде всего через заключение общественных договоров и через самоуправленческое планирование.

2. Идейно-политическая платформа политики трудоустройства в Югославии сформулирована в программных документах СКЮ, Съезда самоуправления и в программных документах Союза профсоюзов. В этих документах подчеркивается, что политика трудоустройства представляет собой важный фактор экономического и общественного развития и что через нее в рамках объединенного труда и с помощью инструментов самоуправленческого планирования, заключения договоров и соглашений необходимо обеспечить занятость всего прироста активного населения, сокращение числа временно безработных и постепенное трудоустройство на родине граждан, находящихся на временной работе за границей, дальнейшее трудоустройство сельского населения в несельскохозяйственных отраслях.

Особое внимание политике занятости и трудоустрой-

ства уделялось на съездах самоуправления Югославии. Так, в резолюции по вопросам занятости и трудоустройства, принятой II съездом самоуправления Югославии (1971), особо подчеркнуто, что занятость и трудоустройство — это один из основных факторов экономического и общественного развития. Поэтому проблемы трудоустройства должны привлекать внимание на всех уровнях системы самоуправления, где принимаются решения о политике развития, причем следует создавать и «условия не только для более быстрого развития высокой производительности», но и «для менее производительных отраслей, в которых есть необходимость и в которых может быть занято много рабочих», включая сюда и более интенсивное развитие личного труда с помощью находящихся в собственности граждан средств труда. Одновременно Съезд указал на то, что политика в области трудоустройства «не должна быть единообразна на всей территории страны, так как существуют значительные различия в потребностях и реальных возможностях эффективного трудоустройства в отдельных регионах. Соответственно этому политика развития должна принимать во внимание конкретное положение в области занятости и трудоустройства, демографические процессы, а также уровень и структуру экономического и других потенциалов». Однако Съезд подчеркнул, что в программах развития и трудоустройства должно быть соответствие между потребностями модернизации хозяйственной деятельности и трудоустройством, то есть модернизация не только не должна привести к увольнениям трудящихся, но, напротив, она должна способствовать увеличению общей занятости населения.

Занятость, сокращение безработицы, обеспечение условий для возвращения и трудоустройства рабочих, находящихся на временной работе за границей, — все это особый предмет деятельности Союза профсоюзов Югославии. Эти направления деятельности Союза профсоюзов получили особое место в Акционной программе (1978), в которой подчеркивается необходимость быстрее создать условия для расширения трудовой деятельности и эффективного трудоустройства всего прироста активного населения и для сокращения безработицы.

3. В основу осуществления политики занятости положены статьи Конституции СФРЮ, конституций социалистических республик, Закона об объединенном труде

и законов о трудоустройстве, которые принимаются республиками и краями. Законы о трудоустройстве регулируют права и обязанности ООТ, самоуправленческих объединений по интересам в области трудоустройства и общественно-политических объединений в осуществлении политики в области трудоустройства. В них, в частности, содержатся статьи о политике планирования в области трудоустройства, об общественных договорах в области трудоустройства, о правах и обязанностях лиц, ищущих работу, о правах и обязанностях организаций и объединений по трудоустройству, самоуправленческих объединений по интересам в области трудоустройства, о социальной защите на период временной безработицы и о финансировании объединений по трудоустройству²⁶. Осуществление политики занятости и трудоустройства обеспечивается заключением общественных договоров о трудоустройстве в общинах, краях, республиках, а также Общественным договором об основах совместной политики в области трудоустройства в СФРЮ. Этими общественными договорами определяются условия трудоустройства и меры социально-экономической защиты трудящихся в случае временной безработицы.

Общественный договор об основах совместной политики в области трудоустройства в СФРЮ был заключен 18 октября 1977 года между Вечами Союза профсоюзов, Хозяйственными палатами, Исполнительными ведами скупщин социалистических республик и автономных краев, республиканскими и краевыми объединениями по трудоустройству, республиканскими и краевыми конференциями Союза социалистической молодежи, Союзной конференцией социалистического союза трудового народа Югославии, вечем Союза профсоюзов Югославии, Союзной конференцией Союза социалистической молодежи Югославии, Хозяйственной палатой Югославии и Союзным исполнительным вечем. Этот договор заключен с целью как можно более полного осуществления права на труд и установления совместной основы деятельности по реализации политики в области занятости и обеспечения материального положения трудящихся в период временной безработицы.

Исходя из конституционных принципов самоуправления и общественно-политических принципов в области кадровой политики, занятости и трудоустройства, все стороны, подписавшие этот договор, при-

шло к единым принципам планирования и подготовки кадров, способа выражения своих потребностей в рабочей силе, посредничества в подборе и трудоустройстве рабочих, воспитания рабочих кадров, управления внутренней миграцией рабочей силы и особенно трудоустройства молодых квалифицированных рабочих. Общественный договор содержит отдельные пункты, касающиеся материального положения рабочих в период временной безработицы и принципов финансирования деятельности в области трудоустройства. Договор содержит также статьи о получении и использовании иностранных средств, которые Югославия в рамках сотрудничества с другими странами использует для ускорения роста занятости.

4. Основные принципы политики занятости и трудоустройства Югославии вытекают из сущности социалистических самоуправленческих отношений и из общественно-политического положения трудящихся в условиях социалистических самоуправленческих производственных отношений. Эти принципы можно свести к трем формулам.

Во-первых, условия для осуществления конституционного права на труд, свободу труда и на создание все более благоприятных условий для трудовой деятельности активного населения должны осуществляться на основе планирования и заключения общественных договоренностей ООТ и общественно-политического объединения. При осуществлении этих положений они стремятся к тому, чтобы развитие производительных сил, модернизация производства и рост производительности труда не вели к сокращению числа занятых рабочих; напротив, всеми этими мерами способствовали увеличению возможности осуществления права на труд и роста числа занятых. Во-вторых, в осуществлении политики в области занятости и трудоустройства особое внимание должно быть уделено трудоустройству квалифицированных кадров и молодежи и обеспечению условий для возвращения из-за границы рабочих, находящихся там на временной работе. В-третьих, общество должно принять меры к обеспечению социального и экономического положения трудящихся, временно оставшихся без работы, или же тех, кто по тем или иным причинам работы не имеет.

Эти принципы занятости и трудоустройства в краткой форме выражены в выступлении И. Б. Тито на X съезде СКЮ: «Мы должны создать благоприятные условия для

дальнейшего роста занятости, так как наряду со значительными результатами в этом деле многие люди долго не могут найти работу, не говоря уже о большом числе тех, кто работает за границей. С ростом уровня занятости примерно на 3%, какой у нас существует последние 3 года, нам уже сейчас удастся трудоустроить весь прирост активного населения, всех выпускников школ. В последующие годы мы сможем решать этот вопрос еще успешнее, обеспечивая постепенное трудоустройство в стране и тех рабочих, которые находятся на временной работе за границей²⁷.

3. Активное население и занятость

1. Уровень занятости в отдельные периоды социалистического развития Югославии (особенно уровень занятости с начала 70-х годов) должен быть рассмотрен как с точки зрения структуры населения (соотношение активного и неактивного населения, а также профессиональной и квалификационной структуры активного населения), так и с точки зрения развития производительных сил в отдельные периоды. При этом необходимо иметь в виду, что общество постоянно стремилось к тому, чтобы рост органического состава факторов производства и стремления повысить производительность труда сопровождались созданием условий для постоянного роста числа занятых. Однако не всегда имелись условия для того, чтобы занят трудоспособных граждан или же чтобы они оставались занятыми. По этой причине наблюдалась временная безработица и отъезд большого числа трудящихся на работу за границу, прежде всего в страны Западной Европы.

Содержание и характер общественных отношений в рабочих группах во многом определяется, несмотря на решающее влияние формы собственности, структурой их членов (возраст, профессия, квалификация и т. д.). И в этом смысле ООТ не являются исключением. И в них, несмотря на определяющее влияние общественной собственности на средства производства и самоуправленческой организации, на общественные отношения влияет и структура занятых, независимо от критериев, с которыми подходят к структуре. Поэтому необходимо иметь в виду и эти факторы при изучении в рамках социологии труда закономерностей общественных отношений в процессе труда.

В рамках такого подхода остановимся кратко на глав-

ны демографических особенностях населения Югославии, на числе и структуре занятых в отдельных отраслях, на числе временно безработных и находящихся на временной работе за границей. При этом укажем и на объем внутренней миграции и на ее социальные последствия.

2. За последние 4 десятилетия (1945—1985) рост населения в Югославии был умеренным. Исключительно высоким естественный прирост населения был только в первые послевоенные годы. Однако позже произошло постепенное снижение естественного прироста населения. Но даже несмотря на это, в Югославии в 1981 году было на 6,7 млн., или на 42%, больше населения, чем во время первой послевоенной переписи в 1948 году. В частности, в 1948 году население Югославии составляло 15 млн. 772 тыс., а в 1981 году — 22 млн. 425 тыс. человек. Рост населения сопровождался и увеличением продолжительности жизни, ростом среднего возраста и сокращением сельского населения в общей структуре и внутренних миграциях.

Средний возраст населения в 1948 году составлял 28, а в 1981 году — 33 года. За этот же период возросла и продолжительность жизни — с 51 года в 1948 году, до 70 лет в 1981 году. Увеличение среднего возраста населения явилось следствием уменьшения естественного прироста и снижения смертности благодаря постоянному улучшению здравоохранения. Однако увеличение населения в трудоспособном возрасте было неодинаковым в разных частях страны. В наиболее развитых районах страны возросла доля населения в трудоспособном возрасте, но процесс естественного воспроизводства населения был нарушен вследствие увеличения доли населения старшего возраста и дефицита молодежи. В недостаточно развитых районах страны, наоборот, доминирующую часть населения составляют дети и молодежь. По всей стране наблюдается снижение числа сельского населения, как в абсолютных цифрах, так и по отношению ко всему населению. В 1948 году сельское население составляло более $\frac{2}{3}$ общего населения страны, а в 1981 году всего $\frac{1}{5}$ ²⁸. Период послевоенного развития страны характеризовался значительной внутренней миграцией населения, прежде всего под влиянием индустриализации. Об объеме миграции наиболее ярко свидетельствуют следующие цифры: из 22,4 млн. жителей Югославии (по переписи 1981 года) около 41% переселилось из мест своего рождения. Боль-

шинство переселений — 79% — происходило в границах одной и той же республики, причем менее половины от этого числа, то есть около 35%, переселилось в другой населенный пункт той же общины. Однако межреспубликанская миграция была все же значительной. В частности, в другую республику переселилось 1,8 млн., то есть 19% всех мигрантов.

В годы послевоенного развития в Югославии произошли существенные изменения в общественно-экономической структуре населения, что наиболее ярко отразилось на изменениях в структуре активного населения. Активное население с 7,7 млн. в 1948 году возросло до 9,9 млн. в 1981 году. Однако за этот период доля активного населения в общем числе населения сократилась с 49 до 44%. За этот же период более чем в три раза выросло число занятых в общественном секторе производства. Из 100 активных жителей Югославии в 1948 году в общественном секторе работало 19, а в 1981 — 65 человек. В то же время значительно возросло число иждивенцев. В 1981 году иждивенцы и лица с персональным обеспечением (главным образом — пенсионеры) составили 55% населения страны.

Одновременно с изменениями в социально-экономической структуре населения произошли изменения и в профессиональной структуре и в образовании населения. В период послевоенного развития Югославии произошли значительные перемены в распределении активного населения по сферам трудовой деятельности. Прежде всего число занятых в сельском хозяйственном производстве уменьшилось с 5,3 млн. человек в 1953 году до 2,5 млн. в 1981 году. По общему числу занятых промышленность вышла на первое место среди остальных несельскохозяйственных отраслей. Однако существенно возросла численность занятых в непроизводственной сфере: с 438 тыс. в 1953 году до 1 млн. 369 тыс. человек в 1981 году. Быстрый рост числа занятых в непроизводственных отраслях не был равномерным. Быстрее всего росло число занятых в здравоохранении и образовании, а медленнее в органах общественно-политических объединений. Изменения в профессиональной структуре были обусловлены уровнем образования, но одновременно и они сами влияли на образование населения. Прежде всего уменьшилась неграмотность (до 9,5% среди населения старше 15 лет на 1981 год) и возросла численность населения с неполным средним образованием. Для сравнения: непосредственно после вой-

ны в Югославии 80% населения старше 15 лет не имело неполного среднего образования. В 1981 году эта цифра составляла 44%. В 1981 году в Югославии 24% населения имело восьмилетнее образование, 29 — полное среднее, 4,6% незаконченное и законченное высшее образование.

Активное население — один из значительных показателей трудового потенциала общества. Поэтому для экономического и социального развития общества имеют большое значение его структура с точки зрения возраста, пола, квалификации и образования, а также географическое распределение населения. Все это существенно влияет на трудоустройство, то есть на уровень занятости, на активизацию материальных производительных сил, а также и на формирование и характер технико-технологических и общественно-экономических отношений в сфере труда. Взаимосвязь структурных особенностей активного населения и занятости наглядно проявилась и в динамике трудоустройства в период послевоенного развития Югославии.

3. В период послевоенного, социалистического развития Югославии созданы значительные возможности для трудоустройства населения. О масштабах этих возможностей свидетельствуют следующие данные: число занятых в общественном секторе и в секторе индивидуальной собственности возросло с 1,2 млн. в 1947 году до 6,5 млн. в 1985 году, то есть в 5,4 раза. А еще важнее то, что из этих 6,5 млн. человек 98% занято в общественном и лишь 2% (или 137 тыс. человек) в индивидуальном секторе. Однако темпы трудоустройства не были одинаковыми в различные периоды развития. Самый большой средний годовой рост занятости имел место в период с 1947 по 1955 год и составлял 8,3%. А самый большой абсолютный рост занятости отмечался в период с 1975 по 1985 год и составлял в среднем 174 тыс. в год. Благодаря росту занятости увеличилось и число занятых на каждую тысячу жителей в трудоспособном возрасте. Так, в 1947 году было 124, а в 1985 году 433 занятых на каждую тысячу трудоспособных жителей страны. За период с 1947 года по 1985 год число занятых возрастало быстрее, чем число населения в трудоспособном возрасте. Это свидетельствует о том, что в этот период была активизирована и трудоустроена и определенная часть рабочей силы, не имевшая работы в предвоенный период. Однако наряду со всеми процессами и показате-

телями, в Югославии рос и уровень безработицы: с 2,5% в 1952 году до 14,5% в 1981 году. С 1963 года по 1984 год безработица в Югославии возросла в 4,2 раза.

В период послевоенного социалистического развития Югославии произошло не только увеличение численности занятых, особенно в общественном секторе и в промышленности, но и изменилась профессиональная структура. В частности, вследствие экономической политики и влияния общества на систему образования в структуре занятых доминируют работники производственных профессий. Их число в конце 1976 года составляло половину общего числа рабочих. Так, в конце 1976 года рабочих производственных профессий в Югославии насчитывалось около 1 млн. 700 тыс., причем из этого числа около полумиллиона приходилось на металлургов, около 250 тыс. на текстильщиков, около 360 тыс. на строительных рабочих, и более 400 тыс. на транспортных рабочих.

Наряду с изменениями в профессиональной структуре существенные изменения произошли и в области образования трудящихся. Быстрое хозяйственное развитие требовало и развития системы образования, что позволило бы увеличить число образованных кадров. В свою очередь подъем уровня образования рабочих наряду с другими факторами способствовал быстрому хозяйственному и общественному развитию. Последние 30 лет уровень образования рабочих постоянно повышался, так же как и их прилив в экономику. В 1976 году из общего числа рабочих, занятых в общественном секторе было: без образования и с образованием в объеме до трех классов — 4,7% (в 1972 — 6,7%), с незаконченным восьмилетним образованием — 24,8% (в 1972 — 19,5%), с 1976 по 1983 год отмечается дальнейшее повышение уровня образования рабочих, занятых в общественном секторе. Так, в 1983 году в общественном секторе было занято: без образования и с образованием до трех классов — 3,6%, окончивших школу по подготовке квалифицированных рабочих — 25,5%, школы по подготовке высококвалифицированных рабочих — 5,2%, другие средние школы — 19,2%, техникумы — 5,6% и вузы — 7,0%.

Изменения в профессиональной структуре и в структуре образования сопровождались и изменениями в квалификационной структуре. В частности, квалификационная структура занятых в общественном секторе постоянно улучшалась, особенно в период с 1973 по 1976 год. В тече-

ние этого времени число неквалифицированных рабочих сократилось на 132 тыс., при одновременном росте числа рабочих всех квалификаций. Так, число рабочих, окончивших вузы, возросло до 67 тыс., техникумы — до 69 тыс., различные средние школы — до 177 тыс., с неполным средним образованием — до 90 тыс. За этот же период число рабочих высокой квалификации возросло до 26 тыс., квалифицированных рабочих — до 206 тыс., полуквалифицированных — до 225 тыс.²⁹ И в последующие годы изменения в квалификационной структуре были положительными. Так, в 1983 году рабочие различной степени квалификации (сюда входят рабочие с высшим, средним техническим, средним специальным образованием и высококвалифицированные рабочие) составляли 66% от общего числа занятых (в 1966 году их было меньше 48%).

4. Недостаточно знать только уровень образования занятых и их квалификационную структуру, чтобы иметь полное представление об эффективности их деятельности. Необходимо еще знать, соответствуют ли рабочие определенной квалификации и уровня образования занимаемым рабочим местам. Такое соответствие бывает не всегда. В частности, эта проблема возникла и в Югославии.

Так, определенная часть рабочих выполняет задачи повышенной сложности, то есть такие, для выполнения которых у них нет формальной квалификации, и наоборот. Например, в 1983 году работу, требующую высшего специального образования, выполняло 505 тыс. рабочих, при том, что такое образование было лишь у 433 тыс., другими словами, не менее 72 тыс. рабочих выполняло работу, для которой у них нет необходимого уровня образования. Кроме того, 384 тыс. неквалифицированных рабочих выполняло работу, требующую определенного специального образования. Если бы все рабочие с определенным уровнем специального образования занимали те рабочие места, которые требуют именно их уровня подготовки, то в 1983 году имела бы место нехватка 448 тыс. квалифицированных и 35 тыс. малоквалифицированных рабочих³⁰.

Неблагоприятная квалификационная структура занятых в общественном секторе, и прежде всего в производственных отраслях, компенсируется в известной степени тем, что определенное число рабочих непосредственно на предприятиях проходит обучение, необходимое для работы на своем рабочем месте, хотя и не имеет соответствующего специального образования, то есть они считаются квали-

фицированными рабочими в данной трудовой организации на определенном рабочем месте. Таким образом, структура занятых становится более благоприятной с точки зрения специальной подготовки к работе на рабочем месте. Повышается процент занятых, имеющих специальную подготовку для работы на соответствующем рабочем месте, по сравнению с их долей в общей структуре занятых с точки зрения уровня специального образования.

Быстрое развитие экономики в период социалистического развития Югославии создавало возможности для осуществления права на труд, то есть трудоустройства, причем прежде всего в общественном секторе. Однако несмотря на то, что число занятых в период с 1947 по 1985 год повышалось в среднем ежегодно на 4,6%³¹ и в целом возросло более чем на 5 млн., в Югославии существует высокий уровень безработицы. Поэтому возникает потребность в научном анализе причин, приведших к этому, а также в безотлагательных действиях общества в целях подъема уровня занятости и снижения уровня безработицы. Анализ этих причин — задача не только социологии труда, это задача экономических и других общественных наук.

Социология труда, анализируя проблемы занятости и намечая пути ее роста, обязана указать и на соотношение между развитием производительных сил, изменениями в содержании труда и квалификационной структурой рабочей силы. В частности, развитие производительных сил, которое, как мы уже отмечали, характеризуется широким использованием в производстве науки, внедрением химии, совершенствованием автоматизации и применением кибернетики, ведет к дальнейшим изменениям в квалификационной структуре. В структуре рабочей силы постоянно растет численность инженерно-технических работников. Численность инженерно-технических работников в наиболее развитых отраслях хозяйства в ближайшие 20 лет достигнет 50%. Среди инженеров, в частности, ожидается увеличение доли тех, кто будет занят научно-исследовательской работой.

Поэтому наряду с усилиями общества по поискам системных решений в экономике для обеспечения постоянного выделения средств для открытия новых рабочих мест, то есть для создания условий для трудоустройства (и осуществления права на труд), необходимо вести работу и по координации содержания образования и структуры квалификаций с происходящими и ожидаемыми изменениями

и поддержании труда, поскольку и в Югославии развитие производительных сил идет в общем русле НТР. Заблаговременное изменение квалификационной структуры занятых является одним из условий полного развития производительных сил в этом направлении. Однако если мы сравним данные о развитии производительных сил в Югославии с данными о квалификационной структуре занятых, то увидим, что существует определенное расхождение между степенью механизации и автоматизации и квалификационной структурой занятых.

4. Временная безработица

1. В первые послевоенные годы, как уже отмечалось, в Югославии проблема безработицы не существовала. В 50-е годы, в особенности после введения рабочего самоуправления, стремление повысить рентабельность имело своим последствием введение в процесс производства все более совершенных машин, ликвидацию скрытой безработицы, сокращение числа занятых в государственном аппарате; все это привело к временной безработице части трудоспособного населения³². С 1952 года, когда работу искало в течение года 44 718 человек, эта цифра постоянно возрастала и в конце 1985 года превысила 1 млн. человек³³. В 1963 и 1966 годах число безработных снижалось, в последующие 3 года опять росло. В 1970 и 1971 годах число безработных оставалось неизменным, а с 1972 года отмечается его постоянный рост. Однако истинное число безработных будет получено только тогда, когда мы сравним общее число зарегистрированных безработных с числом тех, кто получает пособие для поддержания существования. Сравнение этих данных говорит о том, что в 1966 году лишь 12% от всего количества зарегистрированных в качестве безработных получало материальное пособие, а в 1967 году также около 12%, в 1968 году — 8%, в 1969 — около 5%, в 1970 и 1971 — несколько больше 2%, а в 1975 — около 3%. То есть определенное число зарегистрированных в качестве безработных тем или иным образом были материально обеспечены, многие из них искали работу впервые, а по своему происхождению были из материально обеспеченных семей, чаще всего сельских. В 1975 году в качестве безработных было зарегистрировано более 584 тыс. человек, в то время как в течение этого года трудовые отношения были прерваны лишь с 19 041 ра-

ботником. Не менее характерно и то, что среди лиц, зарегистрированных в качестве безработных в 1977 году, около 270 тыс., или почти 40%, ранее имело работу. Эти данные свидетельствуют о том, что относительно большое число зарегистрированных в качестве безработных объясняется не снижением числа занятых, а невозможностью включиться в трудовой процесс новым поколениям и действующей тенденцией отлива населения из сельской местности в города. Именно поэтому возникла необходимость более точно определить, кто в Югославии считается безработным³⁴.

Данные о квалификационной структуре временно безработных в Югославии свидетельствуют о том, что число безработных низкой квалификации сокращается, а число безработных высокой квалификации растет. Так, в 1962 году от общего числа зарегистрированных безработных 16,2% имело квалификацию, а 83,8% не имело. Однако в 1972 году процент квалифицированных работников, ищущих работу, возрос до 29,6%, а неквалифицированных упал до 70%. В течение 1975 года работу искало около 540 тыс. человек. Из них около 17% составляли лица с высшим, средним техническим и средним специальным образованием, 19% — квалифицированные и малоквалифицированные рабочие (с низшим специальным образованием) и 50% — неквалифицированные рабочие. Следовательно, налицо тенденция роста контингента с той или иной квалификацией среди тех, кто ищет работу, и эта тенденция заслуживает изучения вкупе со всеми ее последствиями для общественного развития в целом. Ведь, например, в 1977 году, когда произошли значительные изменения в осуществлении политики в области трудоустройства, прежде всего трудоустройства квалифицированных рабочих, все-таки из 700 тыс. безработных около 280 тыс. составляли люди с высшим, средним техническим, средним специальным, средним общим образованием, а также высококвалифицированные и квалифицированные рабочие.

Безработица в Югославии имеет массовый характер, что приводит к ряду социальных проблем. Особенно беспокоит то, что в последние годы, особенно с 1980 года отмечается тенденция ее роста. За период с 1952 по 1970 год уровень безработицы возрос с 2,5% до 7,0%. А с 1970 года он стал расти еще быстрее. Так, в 1975 году он составлял 10,2%, в 1980 — 11,9%, а в 1985 году — 14,5%. Однако считают, что реальная цифра еще больше, так как нуж-

но принять во внимание и тех, кто находится на «временной работе» за границей, в таком случае можно говорить об уровне безработицы в 21%.

Характерные особенности безработицы в Югославии, которыми она отличается от классической безработицы, таковы: неравномерное распределение безработицы по республикам и краям, благоприятная квалификационная структура безработных и высокий процент молодежи среди безработных. В частности, в Словении налицо полная занятость, в то время как в неразвитых республиках Македонии, Боснии и Герцеговине, а также в Косово, безработица носит массовый характер. Квалификационная структура безработных лучше, чем среди занятых. Среди безработных 49% составляют лица со средним образованием и квалифицированные и высококвалифицированные рабочие, 5,6% — лица с высшим и средним техническим и специальным образованием. От общего числа безработных более 55% это лица моложе 25 лет, более 78% безработных ищут работу впервые. Замедление общественного развития и рост безработицы в начале 80-х годов особенно неблагоприятно отразились на трудоустройстве молодежи. Так, численность занятой молодежи упала в 1983 году по сравнению с 1981 годом на 4%.

2. При анализе безработицы в Югославии и вызываемых ею проблем чаще всего указывают на то, что временная безработица возникает как проявление определенной неравномерности в развитии отдельных отраслей экономики, как следствие новых мер хозяйственной политики и роста уровня автоматизации производства, а также под влиянием других факторов, что приводит к расхождению между численностью активного населения и возможностями экономики поглотить эту рабочую силу. Это расхождение и приводит к безработице, то есть к отсутствию реальных возможностей осуществления права на труд, которое в югославском обществе гарантировано Конституцией. Практика показывает, что, несмотря на гарантированное обществом право на труд, это право не может быть осуществлено независимо от экономических возможностей, поэтому и существует временная безработица. Право на труд предполагает, правда, что лицо, временно потерявшее работу, получает материальное пособие. Однако право на труд и проблемы, связанные с временной безработицей, должны привлекать внимание общества не только в юридическом и экономическом аспектах, но и гораз-

до шире. Они должны стать предметом анализа с точки зрения характера самоуправленческих социалистических отношений.

Проблему безработицы, не преуменьшая всех остальных аспектов, и прежде всего экономических, необходимо рассматривать с точки зрения характера общественных отношений в социалистическом обществе. Ведь если отдельные члены общества не имеют возможности осуществлять трудовую деятельность, проявлять свою человеческую природу, то у них нет возможности реализовать свое положение в обществе и своей деятельностью способствовать не только собственному развитию, но и развитию общественных отношений в целом. Именно в этом смысле следует понимать замечание Ленина в том, что трудовая деятельность при социализме имеет целью не только удовлетворение материальных потребностей человека, но и его развитие, всестороннее развитие всех членов общества.

Создавая условия для полной занятости и добиваясь ее, социалистическое общество одновременно создает условия для устранения отрицательных последствий, которые безработица влечет за собой для личности безработного, так как потребность человека трудиться это социально-психологическая потребность, приобретаемая через социализацию. Человек обладает потребностью трудиться, и отсутствие возможностей реализовать эту потребность может разрушить его здоровье, вызвать недовольство не только самим собой, но и обществом, следовательно, может явиться причиной различных форм асоциального поведения, так как при отсутствии трудовой деятельности не только нарушается равновесие между естественными функциями, бездеятельность вызывает чувство бессмысленности жизни, прилив физиологической и психической энергии, которую неработающему некуда девать, а это в свою очередь рождает чувство беспокойства, что может привести к непродуманному расходу этой энергии, к злоупотреблениям, порокам. Поэтому вследствие безработицы рано или поздно происходит и психосоциальная деградация человека, сопровождающаяся социальной дезинтеграцией безработного.

3. В Югославии безработица имеет три основных последствия. Во-первых, безработица, особенно если она продолжительна, несовместима с сущностью социалистических общественных отношений, развитие которых должно

обеспечить условия не только для уничтожения всех остатков эксплуататорских отношений, но и для всестороннего развития личности человека, прежде всего через трудовую деятельность, осуществляемую в таких условиях, где трудовые отношения не имеют наемного характера. В югославском социалистическом самоуправленческом обществе безработица представляет собой также препятствие в деле реализации права на самоуправление на основе трудовой деятельности, а реализация такого самоуправления служит основой самоуправления и в других сферах общественной жизни. Во-вторых, безработица — это не только следствие определенных тенденций и нескоординированности в сфере экономики. Она сама ведет к целому ряду отрицательных последствий в экономической жизни, особенно если затрагивает молодое высококвалифицированное население. Эти последствия разнообразны, здесь и экономические потери, вызванные трудовой пассивностью наиболее трудоспособной части населения, и необходимость выделять денежные средства для социального обеспечения безработных и пр. В-третьих, безработица ведет не только к отрицательным последствиям для психического состояния (и развития) безработных, что сопровождается социальной дезинтеграцией их личностей, но и отрицательно влияет на их политические взгляды, на их отношение к обществу. Поэтому решение проблемы безработицы явилось бы решением одной из самых сложных проблем в развитии социалистических самоуправленческих отношений. Нерешенность этой проблемы, точнее ее медленное и неполное решение, не может оправдываться никакими экономическими причинами и в частности необходимостью такого развития экономики, которое требует высокого уровня роста органического состава факторов производства и производительности труда.

Для скорейшего решения проблемы безработицы в Югославии выработаны основные направления политики общества в этом вопросе. Вкратце их можно свести к следующим пунктам. Первое. Поскольку трудоустройство — один из важных факторов экономического и социального развития, эта проблема должна быть в фокусе внимания всех органов, на всех уровнях, где принимаются решения относительно политики развития, причем эта политика должна быть направлена на то, чтобы создавать условия не только для быстрого развития высокопроизводительных отраслей, но и тех отраслей, где производительность

ниже, однако существует возможность трудоустройства для большего числа рабочих рук. Второе. Ввиду существующих в отдельных регионах страны различий, принимая решения о политике развития, следует иметь в виду конкретное положение в каждом регионе с точки зрения занятости и трудоустройства, демографического положения, а также уровня и структуры экономических и других возможностей. Третье. Модернизация экономики не должна приводить к увольнению рабочих, она должна сопровождаться осуществлением программы переквалификации тех рабочих, которых модернизация вытесняет из производства, а также созданием таких условий, при которых рабочие смогли бы постепенно приспособиться к новой технике и технологии. Четвертое. Политика трудоустройства должна создать также условия для возвращения на работу рабочих, находящихся на временной работе за границей, а также снизить число уезжающих туда на работу, и таким образом временное трудоустройство за границей перестанет быть постоянной формой экономической миграции. Пятое. Необходимо обеспечить условия для того, чтобы при выработке и претворении в жизнь долгосрочной политики развития Югославии осуществлялись более благоприятные условия для увеличения занятости. С этой целью нужно добиться, чтобы в рамках объединенного труда обеспечивалась занятость всего прироста активного населения, и прежде всего молодых образованных кадров. Кроме того наряду с другими мерами для осуществления полной занятости необходимо сократить рабочую неделю с 42 до 40, а затем и до 35 часов. По некоторым оценкам в Югославии существует возможность к 2000 году добиться полной занятости.

5. Временная занятость югославских рабочих за границей

1. Для того чтобы иметь представление о проблемах трудоустройства и занятости в Югославии, необходимо иметь в виду не только уровень занятости и безработицы, но и временную занятость югославских граждан за границей, прежде всего в странах Западной Европы. Большие размеры она приняла с 1965 года. Сначала на работу за границу выезжали временно безработные, однако позже к ним прибавились и те, кто делал это по другим мотивам, нередко из желания больше зарабатывать. Ус-

определить точное число югославов, работающих за границей, довольно сложно, однако считается, что в 1964 году их было 138 тыс., а в 1976 году — около 830 тыс. С 1964 по 1974 год численность их постоянно возрастала, однако в 1974 и 1975 годах отмечалось уменьшение отлива рабочих за границу, в 1977 году численность их составляла около 800 тыс. А в 1981 году — около 625 тыс. Больше всего югославских рабочих-мигрантов занято в ФРГ (в 1975 году 45,2% от общего количества мигрантов), а меньше всего в Великобритании (в 1975 году — 0,9%)³⁵.

Временное трудоустройство югославских граждан за границей рассматривалось с различных точек зрения — как экономической политики, так и общественных отношений вообще — с целью указать как на положительные, так и на отрицательные последствия такого рода трудоустройства активного населения. В качестве положительных последствий чаще всего выдвигались: сокращение численности временно безработных внутри страны, снижение расходов на материальное обеспечение временно безработных, повышение производительности труда за счет отлива избытка рабочей силы, сокращение аграрного перенаселения, благоприятное влияние на платежный баланс с заграницей, повышение квалификации мигрантов и улучшение квалификационной структуры активного населения (после возвращения мигрантов на родину), а также увеличение жизненного уровня части населения. Как отрицательные последствия чаще всего отмечались: негативное влияние на квалификационную структуру занятых внутри страны в связи с отъездом квалифицированной рабочей силы и снижение вследствие этого производительности труда, нерациональность расходования средств общества на образование (поскольку кадры, на образование которых были затрачены средства, работают за границей), ухудшение состояния здравоохранения ввиду оттока из страны наиболее способных медицинских работников, неадекватность воспитания и образования за границей детей мигрантов и т. д.

Стремясь учитывать все социальные моменты, связанные с трудоустройством югославских граждан за границей, Югославия предпринимала и предпринимает определенные меры для улучшения положения за границей таких рабочих и членов их семей, а также для их возвращения на родину. Именно с этой целью с 1964 года тру-

доустройство за границей осуществляется в основном через специальные посреднические службы по трудоустройству, то есть не стихийно, а организованно.

Одновременно предпринимаются усилия для регулирования положения югославских рабочих в иммигрантских странах посредством межгосударственных договоров с этими странами. При этом постоянно подчеркивается необходимость непрестанно прилагать усилия общества для постепенного возвращения этих рабочих на родину и их трудоустройства.

2. Рассматривая социальные последствия временной работы югославских граждан за границей, необходимо иметь в виду не только численность мигрантов (как в целом, так и по отдельным республикам, краям, регионам и общинам), но и их возрастную, квалификационную и профессиональную структуру. На основе таких данных можно не только получить представление о реальном объеме последствий данного явления, но и найти соответствующие способы решения проблем, порождаемых им, причем прежде всего это касается создания условий для трудоустройства таких рабочих внутри страны.

Среди общего числа работающих за границей югославских рабочих достаточно велика доля молодежи, причем с ростом численности мигрантов она возрастает. Довольно высок также процент женской рабочей силы, тоже в основном молодого возраста. В частности, по результатам переписи от 31 марта 1971 года из общего числа югославов, работающих за границей, 70% составляли лица моложе 34 лет, 7,4% — лица старше 45 лет, 31,4% — женщины, из которых 91,7% — моложе 44 лет. В целом, средний возраст югославов на временной работе за границей в 1971 году составлял 30,8 лет.

Квалификационная структура югославских рабочих на временной работе за границей относительно высока. В частности, в начале 1965 года считалось, что работу за границей будут искать лица, не имеющие квалификации и специальности, испытывающие трудности с трудоустройством у себя на родине.

Однако оказалось, особенно после 1965 года, что на работу за границу выезжают и квалифицированные кадры. Несмотря на трудности точно определить квалификационную структуру мигрантов, на основе имеющихся данных можно сделать вывод, что процент квалифицированных специалистов среди них достаточно высок. Так,

Если в 1965 году таких лиц было 12,8%, то в 1969 году их число возросло почти до 28%, а в 1971 году составило уже 37,4%. При этом нужно иметь в виду, что квалификационная структура мигрантов, уезжающих на работу за границу помимо службы по трудоустройству, выше, чем квалификационная структура тех, кто находит работу и выезжает с помощью посреднических служб, то есть организовано. Надо также учесть, что 23% всех мигрантов — это лица с законченным средним, средним техническим, средним специальным образованием. Большая часть мигрантов до отъезда была занята в области сельского хозяйства. Так, по данным за 1971 год, 45,3% мигрантов в прошлом были заняты в сельском хозяйстве, 28% — в промышленности, 10% — иждивенцами, около 3% — специалисты и деятели искусства, примерно 3% — работники сферы услуг.

А. Исходя из того, что в социалистическом, а особенно в самоуправляемом обществе, высшей ценностью является человек, а также из обязанности общества постоянно улучшать условия для осуществления права на труд и нейтрализовывать отрицательные последствия, порождаемые временным трудоустройством за границей, в Югославии предпринимается ряд мер для возвращения и трудоустройства тех, кто уехал работать за границу³⁶. С этой целью в 1976 году Союзное исполнительное вече приняло Программу мер и действий для постепенного возвращения югославских граждан из-за границы и их трудоустройства, представляющую собой основу долгосрочной политики трудоустройства во всех республиках, краях и общинах.

При разработке этой Программы имелось в виду, что югославские граждане будут возвращаться из-за границы постепенно, поэтому предусматривалось и постепенное же их трудоустройство. Общественным планом развития Югославии с 1976 по 1980 год планировалось ежегодное увеличение занятости на 3,5%. В частности, в соответствии с этим планом за 5 лет должно было быть открыто 1 млн 400 тыс. новых рабочих мест. В соответствии с прогнозами за этот же период население Югославии должно было возрасти на 900 тыс. человек. Это значит, что новые рабочие места создали бы для многих югославских граждан за рубежом возможность возвращения на родину и трудоустройства. Однако практика эти расчеты не подтвердила.

Понимание обществом необходимости сокращения безработицы и постепенного возвращения в Югославию работающих за границей, деятельность в этом направлении, политика создания новых рабочих мест и трудоустройства — все это не должно вести к снижению производительности труда, а осуществляться в соответствии с потребностями ООТ. Поэтому открытие новых рабочих мест планируется в контексте плана социального и экономического развития Югославии, причем предусматривается использовать различные источники финансирования, включая и средства граждан. Новые рабочие места будут открыты в тех отраслях и областях, где объективно ощущается потребность в них с экономической или социальной точки зрения³⁷.

III. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС

1. Профессии и профессиональная подготовка

1. В современном обществе, когда происходят существенные изменения в содержании и характере труда, значительно возросло значение обучения как подготовки к труду, а также значение профессиональной ориентации. Новое понимание необходимости обратить большое внимание на соотношение содержания обучения и трудовых заданий, выполняемых людьми в процессе труда, привело к существенным изменениям в системе обучения, начиная с увеличения числа учащихся и студентов до создания динамичных программ обучения, которые непосредственно связаны с изменениями технико-технологической основы труда.

В контексте таких социальных изменений профессии как специализированные виды деятельности, которые обычно в установленном порядке выполняют определенные социальные группы, обеспечивая таким образом свое существование, претерпевают изменения. Профессии не статичны. Их число, природа и содержание изменяются. Возникают и утверждаются качественно новые профессии, исчезают, отмирают старые.

В современном обществе процесс изменения профессий происходит под воздействием прогресса в области техники и технологии (прежде всего в промышленности), который ведет к изменениям в качестве знаний, необхо-

ним участникам трудового процесса, что, соответственно, приводит к изменениям в профессиональном составе и квалификационной структуре работников. Технический прогресс и разделение труда увеличили в наше время число таких работ, которые требуют от тех, кто их выполняет, не только определенных способностей, но и большей специализации и более высокого уровня профессиональной подготовки... Поэтому получили такое развитие всевозможные проверки в виде экзаменов, дипломов, конкурсов, которые позволяют людям доказать, что они действительно соответствуют данному рабочему месту или могут брать на себя определенную ответственность. При этом, однако, важно, чтобы при проверках все они были поставлены в равные условия, чтобы суметь продемонстрировать максимальные успехи.

2. В социалистическом обществе, в котором освобождение труда должно происходить не только за счет преодоления отчужденности работников от средств производства и от результатов труда, но и от самого процесса труда, профессия, то есть деятельность, которую человек выполняет профессионально, становится одним из основных элементов, определяющих его положение как в процессе труда, так и в обществе. Она помогает человеку раскрыть себя, свои возможности развития, творческие способности, склонности, интересы и другие свойства личности, приводит к самоактивизации, освещает личность во всей ее полноте. Выбор профессии влияет на общее профессиональное развитие и творческое состояние в ходе самореализации человека как существа активного и родового, которая происходит в процессе профессиональной деятельности, приспособления к условиям и обстоятельствам труда, к изменению этих условий в соответствии с прогрессивными изменениями общества. Именно таким образом человек может больше всего способствовать развитию общества и обеспечивать через него согласно принципу распределения по труду свое материальное и общественное положение.

Рассматривая сложную проблематику профессиональной ориентации, как специальной, научной и постоянной организованной деятельности в интересах социалистического общества — в контексте марксистского понимания человека как общественного существа, — необходимо исходить из научных достижений определенных дисциплин: социологии, педагогики, психологии, экономики, медици-

ны и т. д., чтобы подтвердить прежде всего ту мысль, что не все люди в равной степени способны выполнять те или иные трудовые операции, профессии и пр., однако нет неспособных людей, которые не могли бы в той или иной мере выполнять социальные задания. Поэтому *выбор профессии* не может быть сиюминутным актом, только эпизодом, вырванной из жизни деталью, это результат систематического и планомерного развития личности, с детства и до окончания трудового века. Таким образом, этот сложный процесс охватывает целиком всю личность, указывает на различные реальные возможности на уровне способностей и социальных потребностей в кадрах. Маркс говорил, что выбор профессии человеком является его большим преимуществом перед другими живыми существами, но одновременно и процессом, который может уничтожить всю жизнь, сорвать все его планы, сделать его несчастным. Позже, рассматривая развитие мануфактурного производства, Маркс подчеркивал, что различные операции, которые осуществляет производитель продукции, требуют от него и различных способностей.

При рассмотрении соответствия человека определенной профессии необходимо подходить с двух взаимосвязанных точек зрения. С философской, которая принимает во внимание сужение роли биологических органов человека в процессе труда, и с общественно-экономической, на основе которой определяются требования определенного рабочего места в трудовой среде. При таком подходе и при уважении специфических особенностей строительства социалистических общественных отношений в отдельных странах проблемы профессиональной ориентации должны быть предметом внимания и деятельности всех общественных сил, участвующих в строительстве нового общества.

3. В югославском социалистическом самоуправленном обществе свобода выбора профессии и работы тесно связана с правом на труд и со свободой труда. Так, в Конституции СФРЮ (ст. 160) недвусмысленно сказано: «каждый свободно выбирает свою профессию и работу» и «каждому гражданину на одинаковых условиях доступно любое рабочее место и функция в обществе». Однако осуществление права на свободу образования, в смысле свободы выбора профессии, имеет свои границы, определяемые как степенью развития производительных сил, так и сферой общественных отношений,

то есть все еще неблагоприятной профессиональной мобильностью. Поскольку в профессиональном разделении труда все еще преобладает процесс дифференциации, и только в отдельных группах отмечаются зачатки процесса интеграции в более универсальные типы профессий. Такая дифференциация профессий в условиях существования в югославском обществе социальных слоев способствует сохранению и воспроизводству социально-экономических различий. В этом смысле показательны данные о социальном происхождении учащихся. В школах с рабочей профориентацией учатся главным образом дети из семей рабочих и крестьян, тогда как учащиеся школ с интеллектуальной профориентацией в основном дети родителей, не занимающихся физическим трудом. Некоторые слои таким образом воспроизводят себя с помощью образования, можно ожидать, что через десяток лет различия между рабочими и служащими увеличатся.

Профессиональные различия не должны быть связаны с социально-экономическими различиями в обществе, а тем более не должны быть основой для дальнейшего социально-экономического расслоения и воспроизводства отдельных социальных слоев с помощью системы образования и в зависимости от происхождения учащихся тех или иных школ. В самоуправленческом социалистическом обществе эти негативные последствия профессиональной дифференциации должны быть устранены прежде всего за счет общего подъема квалификационного уровня рабочих, формирования категорий широкого профиля и многообразной специализации, создания социальных условий для свободного выбора профессии, то есть представления молодежи возможностей получать образование в соответствии со своими способностями, склонностями, интересами, желаниями и т. д., свободно выбирая для этого учебное заведение в любой области знаний и любого уровня. Для достижения этого в Югославии в последние годы общество делает значительные усилия, в частности идет реформа средней школы³⁸.

Образование в современном обществе не может быть связано с одним периодом в жизни человека. Трудящиеся должны иметь возможность на протяжении всего развития своей личности приобретать и расширять знания, поднимая их на новый, более высокий уровень. И с этой точки зрения чрезвычайно важно то, что система образования обеспечивает вертикальное движение всех тех, кто

охвачен ею, независимо от материальных возможностей, социальных различий и возраста, а также то, что продвижение как молодых, так и взрослых обусловлено теми результатами, которых они добиваются в процессе образования. Это позволило бы осуществлять постоянную смену образования и труда на основе потребностей развития хозяйства и других областей человеческой деятельности. Образование должно осуществляться в таких формах и на таком уровне, чтобы после окончания основной школы позволить включиться в трудовой процесс³⁹. Подготовка кадров должна осуществляться постоянно, так как то, что выучено в юные годы, не может удовлетворять в качестве квалификационной подготовки в зрелые годы. Быстро накапливается опыт и знания, но ситуации на рабочем месте меняются быстро и кардинально. Необходимо быть постоянно в курсе новых достижений и постоянно овладевать новым мастерством. В таких условиях стратегия образования должна строиться на новых основах. Оно должно быть более продолжительным и готовить человека к тому, чтобы он мог быстрее и легче приспосабливаться к быстрым изменениям, вызываемым развитием технико-технологической основы труда.

2. Включение работника в трудовой процесс

1. Успешное включение трудоспособного населения в трудовой процесс зависит, как уже отмечалось, от соответствующей образовательной подготовки работников к труду, от их правильной профессиональной ориентации и от того, как они будут встречены в трудовом коллективе, как они волеются в конкретную организацию общественного труда. При рассмотрении проблем, возникающих в связи с включением в трудовой процесс, безусловно, большое значение следует придавать планированию кадров, формам их подготовки в соответствии с технико-технологической оснащенностью процесса труда и характером общественных отношений.

В Югославии планирование и подготовка кадров происходит двумя способами: в рамках общественно-политических объединений (в общинах и социалистических республиках или краях) и в тех ООТ, в которых процесс подготовки кадров является основной их общественной функцией, как, например, в школах второй ступени различного профиля, в институтах и университетах. Однако

возможна такая организация образовательного процесса для уже работающих кадров и в тех ООТ, в которых процессе образования не является сферой их деятельности. Процесс дополнительного специального образования и совершенствования уже работающих кадров в этих ООТ происходит одновременно с их производственной деятельностью.

С введением новой технико-технологической основы труда и с развитием общественно-экономических отношений проблема планирования и подготовки кадров, так же как и вопрос их структуры, становится все более актуальной. Поэтому необходимо выработать и проводить политику более долгосрочного планирования потребностей в кадрах и определять профиль кадров и специальностей на основе технического прогресса и перспективы развития. На направленность образования должны оказывать более значительное влияние и экономические факторы. Возможность получить образование (и применения его) должна быть доступна всем, она должна максимально стимулировать развитие творческих способностей человека, и когда он занят своей профессиональной деятельностью, и когда он участвует в формировании и осуществлении самоуправленческих прав и отношений.

2. Наряду с тем, что вопросами потребностей в кадрах того или иного профиля, вопросами правильного и позитивного выбора профессии занимаются различные учебные заведения и органы системы образования, необходимы также и широкие организованные действия общества, опирающиеся на мнение специалистов и ученых, на достижения педагогики, психологии, дидактики и методологии, проверенные и подтвержденные на опыте профессионального обучения молодежи. Профессиональная ориентация призвана с помощью своих методов, приемов и программ проверить и проанализировать психо-физические и другие особенности кандидатов, дать им советы и наблюдать за ними, когда они окажутся уже на рабочем месте. Таким образом, все фазы профессиональной ориентации (предоставление информации о профессии, помощь в ее выборе и наблюдение за результатами на практической работе) должны быть изучены в контексте истории ориентации на определенные профессии и истории развития человеческой личности, для того чтобы помочь человеку найти такое занятие, которое принесло бы ему удовлетворение на рабочем месте и позволило бы

развить его творческие способности до оптимальных границ, принося, таким образом, пользу во всех отношениях и себе самому, и обществу.

Чтобы профессиональная ориентация отвечала своим целям, необходимо создать такие условия, при которых она сможет охватить развитие личности в целом, со всеми ее изменениями и тенденциями. Профессиональная ориентация в социалистическом обществе (самоуправленном) должна быть направлена на то, чтобы помочь и молодежи, и людям старшего возраста, а особенно женщинам, развиваться в профессиональном отношении гармонично и соответственно производственным потребностям на протяжении всей их трудовой деятельности. Однако для осуществления этой важной для общества деятельности необходимо обеспечить не только материальные условия, но и кадры.

Чтобы отвечать потребностям профессионального развития человека, профессиональная ориентация должна исходить не только из того, какие изменения происходят в технической и технологической основе труда (изменения в содержании труда), но и из возможностей (и желаний) трудящихся развиваться в профессиональном отношении соответственно этим изменениям. В противном случае, профессиональное развитие людей будет восприниматься ими как нечто навязанное и не отвечающее формированию собственной личности и творческого отношения к труду.

3. Профессиональная ориентация имеет большое значение для успешного включения трудящихся в трудовой процесс. Поэтому при любых формах организации труда (в Югославии — в ООТ) задачей служб, занимающихся этими вопросами, является не только реализация тех задач, которые связаны с конкретными профессиями, но и научно обоснованный подбор в рамках ООТ рабочих для определенных профессий, причем именно тех, которые наиболее успешно смогут выполнять производственные (и другие) функции и осуществлять комплексные трудовые программы. В этих условиях служба кадров должна использовать положительные стороны так называемой профессиональной селекции, которая в социалистическом обществе имеет принципиально иное содержание, цели и задачи, чем при капитализме.

Весьма сложная и ответственная задача — прием и распределение рабочего на соответствующее рабочее

место в ООТ. Участие в этом должны принимать в частности и специалисты по психологии, педагогике, социологии труда, медицине труда и т. д., потому что только при таком всестороннем подходе можно в полной мере оценить личность вступающего в процесс объединенного труда. Правильная кадровая политика как раз и основывается на таком планомерном и системном, специализированном и научном подходе, основа которого состоит в понимании и признании того, что высшая ценность при социализме — это человек со всеми его возможностями.

Однако для того чтобы прием, распределение и включение рабочего в трудовой процесс были успешными, недостаточно лишь общих знаний об этом процессе. Необходимо, чтобы каждая трудовая организация, исходя из собственной организации труда, содержания трудовых заданий, которые должны выполнять новые рабочие, их квалификации и особенностей той среды, где они находились раньше, разработала конкретную программу приема и включения в свою трудовую среду новых рабочих. При этом особенно внимательно следует подходить к приему на работу и включению в трудовой процесс молодых рабочих.

3. Включение в индустриальную среду сельского населения

1. Развитие промышленности ведет к росту занятости в несельскохозяйственных секторах экономики, оно вызывает перелив рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность. Миграция рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность представляет собой социальный процесс, выражающий ряд изменений в том обществе, где он происходит. Это прежде всего изменения, которые данный процесс вызывает в самой сельской среде и в сельском хозяйстве как в производственной отрасли, затем изменения в городской среде и в промышленности как в производственной отрасли, а также изменения, происходящие с самими мигрантами, которые по своим особенностям поливалентны. Именно потому этот социальный феномен был предметом изучения на международном уровне. Изучение имело целью выяснить его влияние на экономические, социальные, технологические и другие процессы.

Индустриализация, осуществленная в Югославии после второй мировой войны, привела, наряду с другими последствиями, и к включению рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность и другие несельскохозяйственные сферы. В частности, индустриализация привела к уменьшению численности рабочих в первичных отраслях (сельское и лесное хозяйство) и к увеличению ее во вторичных (промышленность, горнодобывающие отрасли, строительство) и третичных (торговля, сфера обслуживания и пр.) отраслях. Так, за период с 1953 по 1961 год рост численности занятых рабочих в Югославии составил 25%, а работников торговли и сферы обслуживания — 56%. Уменьшение численности занятых в сельском хозяйстве наиболее ярко иллюстрируют данные о том, что непосредственно в предвоенные годы сельское население в Югославии составляло 76%, а в 1965 году — 47%, в 1970 — 43,8%, в 1977 — 31%, причем по-прежнему наблюдается тенденция его дальнейшего уменьшения. Пополнение контингента промышленных рабочих за счет рабочей силы из сельского хозяйства привело к тому, что большинство занятых в настоящее время в промышленности имеет сельское происхождение. Причем, чем ниже уровень квалификации рабочих, тем выше среди них процент выходцев из деревни. Среди полуквалифицированных рабочих 59%, а среди квалифицированных 48% выходцев из сельской местности. Но даже несмотря на это, потенциал рабочей силы на селе все еще достаточно велик. По имеющимся данным, еще около 1 млн. 300 тыс. сельских жителей потенциально могут искать работу в городе.

В качестве особых отличительных черт процесса перелива рабочей силы из села во вторичные и третичные отрасли можно привести следующие: большая мобильность молодой рабочей силы, низкий процент участия женской рабочей силы в миграции село — город, решающее значение экономических мотивов при миграции из села в город, стремление к профессиональному совершенствованию, то есть к получению квалификации и др. Большинство мигрантов из села в город, из первичной во вторичную и третичную отрасли — это люди молодого возраста. Из общего числа мигрантов, сменивших деятельность в сельском хозяйстве на другую — 72,8% было в возрасте от 18 до 30 лет, причем 52% из них — моложе 25 лет. Такая возрастная структура мигрантов

чрезвычайно благоприятна для их адаптации к труду в промышленности, для приобретения знаний, необходимых для работы вне сельского хозяйства. Однако характерно, что сравнительно низок процент женщин среди такого рода мигрантов — всего 15,5%. При этом, правда, следует подчеркнуть, что численность женщин-мигрантов из села в город не идентична численности женской рабочей силы, включенной в несельскохозяйственные отрасли, так как сравнительно большое число женщин покидает село вследствие замужества. Миграция женской рабочей силы не одинакова для всех регионов страны, причем зависит она не только от хозяйственной структуры тех или иных регионов, но и от традиций.

2. Бывшие жители села, занятые вне сельского хозяйства, то есть во вторичных (прежде всего в промышленности) и третичных отраслях, как правило, далеко не сразу прерывают все связи с селом, они еще долго остаются так или иначе связанными с селом и с сельским образом жизни. Связь с селом и естественной трудовой средой влияет на процесс их интеграции в новую, прежде всего индустриальную, рабочую среду. По разновидностям этих связей или же способу разрыва с ними, и адаптации к новой трудовой среде этих рабочих можно разделить на несколько групп. С точки зрения их адаптации к условиям труда в промышленности их можно разделить на три главные группы:

Первую группу составляют те рабочие, которые лишь временно устраиваются на работу в промышленности. Делают они это для того, чтобы с помощью заработанных здесь средств осуществить какие-то свои цели, причем эти цели, то есть причины, побуждающие их к трудоустройству в промышленности, могут быть достаточно разнообразны. И после достижения этих целей такие рабочие покидают промышленность и возвращаются в село. Однако такого рода трудоустройство может представлять собой и первую фазу постоянной работы в промышленности. Вторую группу составляют рабочие, которые постоянно работают в промышленности, не расставаясь при этом с землей, поддерживая связь с селом, с сельской жизнью посредством своей земли. Эти рабочие по образу жизни оказываются между селом и городом. Эта группа достаточно разнородна по своему составу, и в ней можно выделить несколько подгрупп. Первую подгруппу составляют так называемые рабочие-одиночки,

которые работают на промышленных предприятиях, чаще всего далеко от того места, где они раньше проживали и где продолжают проживать по-прежнему их семьи. Вторая подгруппа — это крестьяне, постоянно занятые в промышленности, но живущие на селе. Часть дня они работают на предприятии, а оставшуюся часть и праздники посвящают работе на своей земле. У них, таким образом, имеется два источника доходов — и от земли и от работы на предприятии. Такое положение влияет на их поведение как на предприятий, так и на селе. Из-за своей связи с землей, то есть с селом, они не склонны менять не только место работы, но и трудовую организацию. Представителей этой категории обычно называют крестьянами-промышленными рабочими. Однако она не однородна и характеризуется различным поведением отдельных ее представителей. Этой категории рабочих свойствен ряд социально-психологических особенностей, вытекающих из их двойственного положения. Так, в частности, они на своем рабочем месте более склонны выполнять в техническом отношении менее сложную работу, труднее приобретают различные трудовые навыки, вследствие чего их производительность труда ниже. На селе они ведут себя как горожане и являются носителями городского влияния на сельский образ жизни. Третью группу составляют рабочие, порвавшие всякую связь с селом, они постоянно работают и живут в городе. Принадлежащие к ней недавние жители села адаптируются к различным особенностям городской жизни и работы на промышленном предприятии, и обычно они опираются на определенную профессию⁴⁰.

Различная степень связи рабочего с индустриальным трудом — это прежде всего результат того, что экономическое развитие проходит через различные этапы. На первом этапе экономического развития рабочие не связаны (значит, речь идет о временно занятых) или связаны с занятостью в промышленности лишь частично. Рабочая сила в первой фазе на первом этапе дешева и подвержена процессу текучести. На втором этапе экономического развития возникает более тесная связь рабочей силы с промышленностью. Это происходит потому, что техника усложняется, а значит становится дороже, и ее уже нельзя доверять таким рабочим, которые не работают на предприятии постоянно, соответственно, требуется и более высокий профессиональный уровень рабочих.

Кроме того, и требования к качеству продукции и необходимость непрерывности производства обуславливают «привязывания» рабочих к предприятию, так как производство должно осуществляться ежедневно и заданным темпом.

Привлечение для работы в промышленности и других несельскохозяйственных отраслях экономики рабочей силы из села это лишь один из источников пополнения численности рабочих⁴¹. В сущности, на первом этапе индустриализации рабочая сила для промышленности рекрутируется и из числа ремесленников или специалистов, это зависит от специфики каждой страны, проводившей индустриализацию. В Югославии, например, после второй мировой войны руководящий и контролирующий персонал привлекался из рядов ремесленников, причем им доверялись функции не только квалифицированного рабочего или мастера, но даже начальника цеха, а иногда даже директора предприятия.

3. Включение рабочей силы из села в работу на промышленном предприятии имеет свою специфику. Рабочие, прибывающие из сельской местности, в первые дни, а иногда и в первые годы своей работы в промышленности могут быть в определенном смысле носителями отсталости той среды, из которой они происходят. Своими взглядами и отношением к труду они иногда отрицательно влияют на качество труда и трудовую дисциплину. Их массовый прилив, ввиду того, что это всегда неквалифицированная рабочая сила, приводит к снижению квалификационной структуры промышленной рабочей силы. Всегда возникает *проблема адаптации* рабочих, прибывших из села, к условиям труда в промышленности. Адаптация рабочей силы из сельской местности к условиям труда в промышленности связана с процессом привыкания рабочего к технической среде труда, к ее социальной организации и к социальной городской среде. Существует четыре этапа адаптации. Первый: принимается решение о переходе из сельскохозяйственного производства в промышленное (при этом возможен, хотя и не обязательно, переезд на постоянное жительство из села в город); второй: процесс проникновения и интеграции рабочего из села в новую среду; третий: принятие рабочего из села новой средой; четвертый: ассимиляция рабочего из села в новой среде. Эти основные этапы в процессе адаптации имеют свои специфические про-

явления в различных странах, в зависимости от их социальной структуры, уровня экономического развития, географического размещения их отдельных регионов, прежде всего регионов эмиграции и иммиграции. В целом, процесс адаптации сложен и на него оказывают воздействие как объективные, так и субъективные факторы, так что в нем можно отметить целый ряд компонентов, из которых важнейшие: пространственно-временной, экономический, технологический, социальный и психо-социологический.

Технологический компонент адаптации состоит в привыкании рабочего к новому процессу труда, который отличается от привычного для выходца из села техникой своего производства. Переходя из сельского хозяйства в промышленность, работник меняет характер труда, работая не в мире природы, а в мире техники. Рабочие, вступающие в промышленность из села, сталкиваются с проблемами привыкания к новым условиям труда в системе человек — машина и усвоения новых понятий пространства и времени, характерных для индустриальной трудовой среды.

Процесс привыкания рабочих, приехавших из села, к условиям труда в индустриальной среде обусловлен многими факторами и в разных странах имеет свою специфику. Но в большинстве стран, для которых характерен этот процесс, область кооперации труда на селе относительно мала. Обычно это небольшие или средние хозяйства, где существует тесный контакт между всеми участниками трудового процесса, так что работающий, независимо от того, работает ли он в собственном хозяйстве или является наемным рабочим, обладает здесь развитым чувством ответственности и знаниями, понимая, что от его личного труда зависит хозяйство. При переходе в промышленность, в обусловленную современной техникой сложную кооперацию труда, для которой характерно, в частности, и разделение труда, это чувство стирается. Работник зачастую чувствует себя «потерянным» в большом коллективе, где нет прямого контакта и тесных отношений между всеми его членами⁴². Однако привыкание работника из села к индустриальным условиям труда в промышленности может быть значительно облегчено, если этих работников организованно подготовить к включению в промышленную трудовую среду. Такая работа может касаться не только их профессиональной под-

готовки по выполнению тех или иных трудовых операций, но и их знакомства с новой трудовой средой, ее главными особенностями, со всем тем, чем она отличается от привычной им сельской среды.

4. Социологическая и психологическая адаптация работников из села к условиям труда в промышленности может рассматриваться в трех аспектах, которые отражают различные группы отношений: через интеграцию в структуру предприятия, через отношения с товарищами по трудовой группе и через участие в профсоюзной и общественной деятельности. Участие в любой из этих групп отношений означает интеграцию работников из села в новую социальную среду, которая определяется промышленным производством, его технической основой. Процесс и темп этой интеграции зависят от ряда факторов, как тех, которые работники из села привносят с собой (например, привычка к определенным условиям труда, сформировавшиеся нормы выполнения определенных работ и пр.), так и тех, с которыми они встречаются в новой промышленной организации труда.

Работники, приходящие в промышленность из сельской среды, сталкиваются с довольно большими трудностями при попытках установить более близкие контакты с другими рабочими в трудовой группе. Так, отдельные лица в рамках трудовой группы вступают в более близкие отношения на основе неформальных связей. Однако рабочие, пришедшие из села, гораздо труднее устанавливают такого рода связи с рабочими из городской среды, имеющими более длительный опыт работы в промышленности. Поэтому они часто чувствуют себя изолированными от рабочих городского происхождения и контакты их недостаточно тесны. Тем не менее очень часто рабочие сельского происхождения, особенно если они земляки (и уж тем более односельчане), оказываются весьма тесно связанными друг с другом неформальными связями.

Интеграция рабочих сельского происхождения в социальную организацию промышленного производства и с рабочими в группе, где они непосредственно трудятся, затруднена для них тем, что рабочий из села приносит с собой не только свои производственные и социальные привычки и обычаи, но и зачастую особое мировоззрение, касающееся понимания социальных и организационных отношений в промышленности. Рабочие сель-

ского происхождения часто, даже несмотря на многолетний труд в промышленности не обладают точным знанием структурных элементов организационных и общественных отношений в этом производстве. Целый ряд факторов, и прежде всего продолжающаяся приверженность этих рабочих к патриархальным формам жизни, ведут к сохранению социальных связей и поведения, несоответствующих новым условиям труда. Однако все эти воздействия, сформулированные в общей форме, необходимо изучать во всех конкретных проявлениях, принимать во внимание характерные особенности тех мест и той сельской среды, откуда приходит в промышленность рабочая сила, а в особенности характерные черты рабочих-крестьян в отдельных республиках и краях. Эти исследования должны способствовать решению различных проблем этого контингента рабочих. Определенный положительный опыт таких исследований в Югославии имеется, особенно в Словении.

IV. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПОЖИЛЫХ РАБОЧИХ И ПРОБЛЕМА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Некоторые черты положения пожилых рабочих

1. В современном мире постоянно растет численность рабочих старше 45 лет. Как быстро она возрастает, говорят следующие цифры: в 1950 году их было 50 млн. человек, а в 1983 году — более 500 млн. Более половины из них живет в Азии — 55%, в Европе, Северной Америке, Африке и СССР — 8%, в Южной Америке — 5% и 1% в Океании (всего 69%). В 90-е годы ожидается дальнейший рост численности пожилых рабочих, «когда нынешней молодежи исполнится 45 лет, численность их будет возрастать в среднем на 20 млн. в год в течение первых 20 лет XXI века. В соответствии с этим к 2020 году численность пожилых рабочих будет составлять 1 млрд. 100 млн. человек, то есть более чем в 2 раза превысит их нынешнее число. Затем ожидается уменьшение этого прироста до 10 млн. в год⁴³.

Рост числа пожилых рабочих различен в разных странах и вызывает разные проблемы. Однако независимо от численности этих рабочих в отдельных странах и их доли от общего числа занятых, по отношению к ним всег-

да возникают два вопроса, требующие своего решения. Во-первых, как этих рабочих трудоустроить, то есть сохранить им работу и положение в системе общественной организации труда. Во-вторых, как решить проблемы, возникающие при уходе на пенсию, то есть после прекращения работы? Способы решения этих проблем, а в особенности первой из них, свидетельствуют об усилиях отдельных государств в деле гуманизации труда. Всегда, когда в отдельных государствах проводится социальная политика, имеющая целью гуманизацию труда, она содержит в себе и стремление гуманизировать положение пожилых рабочих в общественном производстве. Точно так же и международное сотрудничество, особенно в рамках МОТ, направленное на гуманизацию труда, касается мер и действий, цель которых защитить и гуманизировать положение пожилых рабочих. Однако по мере возрастания числа пожилых рабочих, и в наиболее развитых промышленных странах, и в развивающихся появляется необходимость в специальных действиях МОТ для их защиты.

Для формирования отношения к пожилым рабочим важны те предложения, которые были выдвинуты на ежегодной конференции МОТ в 1979 году (посвященной 60-летию этой организации). Цель их — помочь сформулировать новую, прогрессивную политику по отношению к пожилым рабочим. Эти предложения основываются на трех основных принципах.

Во-первых, каждое общество должно формировать уважительное отношение к пожилым гражданам, своим трудом способствовавшим его развитию, и с помощью определенных мер добиться для них равноправия и равных с другими работниками возможностей там, где они трудятся. Во-вторых, если их работа становится для них слишком утомительной, для уважения их человеческого достоинства необходимо позволить им пользоваться определенными модификациями рабочего времени и содержания труда.

В-третьих, с помощью ряда мер необходимо обеспечить им защиту от того, что часто называют «шок, вызванный уходом на пенсию»⁴⁴.

2. Меры по защите пожилых рабочих в трудовой среде не имеют своей целью сделать их привилегированной по сравнению с другими рабочими группой. Напротив, меры «в пользу рабочей силы пожилого возраста необ-

ходимо рассматривать в контексте уравновешенной стратегии полной занятости и на уровне задач общей социальной политики при равном учете интересов всех групп населения»⁴⁵. Однако при учете интересов всех групп населения необходимо исходить из их особенностей, а также из того положения, которое занимают отдельные группы населения на рынке труда, в трудовой ассоциации и в трудовом процессе. И при таком подходе к группе пожилых рабочих необходимо иметь в виду особенности их положения на рынке труда и в трудовой ассоциации.

Рабочие пожилого возраста по своим психофизическим особенностям и способностям отличаются от молодых рабочих. Поэтому многие виды трудовой деятельности, которые осуществлялись ими в молодые годы без особых трудностей, теперь даются им с трудом. Так, например, не только труд на конвейере, но и другие виды работ, требующие повышенного внимания и ловкости, оказываются трудными для пожилых рабочих и зачастую отрицательно сказываются на их производительности труда. Однако это не должно служить причиной предрассудков по отношению к пожилым рабочим, как в отношении их трудоустройства, так и сохранения за ними тех рабочих мест, которые они занимали в более молодом возрасте. Необходимо приспособить к психофизическим особенностям пожилых рабочих условия труда⁴⁶.

Улучшение социального положения и социальной защищенности пожилых рабочих решается в различных странах по-разному. «Почти во всех индустриальных странах Запада предусмотрены меры в пользу пожилых рабочих. Так, во Франции запрещена дискриминация при публикации в печати объявления о найме на работу. Норвегия создала специальный механизм, облегчающий процесс возобновления пожилыми рабочими трудовой деятельности, здесь проведена также работа по приспособлению рабочих мест к возможностям и способностям таких рабочих»⁴⁷. Определенные формы защиты пожилых рабочих имеются и в социалистических странах. Особой формой защиты служит то, что такой рабочий не может быть уволен с работы (то есть с ним не могут быть прерваны трудовые отношения), если речь не идет о прекращении этих отношений в соответствии с законами. Почти во всех странах, в которых существует защита пожилых рабочих, рассматривается возможность (или же этот вопрос уже решен) для пожилых рабочих, оставшихся

продолжительное время без работы, получать пенсию даже в тех случаях, когда они не имеют полагающегося для этого полного трудового стажа⁴⁸. Однако в отчетном докладе МОТ, сделанном на Международной конференции о труде в июне 1983 года, указано на то, что лишь несколько промышленно развитых стран ведет такую политику, цель которой создать равные возможности и одинаковое отношение ко всем рабочим независимо от их возраста. В странах «третьего мира» такие меры практически отсутствуют, а ведь именно здесь проблемы пожилых рабочих требуют безотлагательного решения⁴⁹.

3. Проблемы доступности труда для пожилых рабочих и дискриминация их в отношении трудоустройства на отдельные рабочие места, это проблемы не только социологии труда, хотя они и являются предметом ее интереса. Однако большой интерес для социологии труда и в плане эмпирических исследований, и в плане теоретических разработок, представляют проблемы приспособления условий труда к возможностям пожилых рабочих с точки зрения реализации идеи о том, что эти рабочие в своей трудовой деятельности могут проявить себя творчески и что необходимо защитить их положение в трудовой среде. В этом контексте социология труда исследует проблемы приспособления физических условий труда, организации труда и использования рабочего времени к возможностям пожилых рабочих, исходя из их здоровья и работоспособности.

Физические условия конкретного труда, определенных рабочих мест необходимо таким образом приспособить к возможностям пожилых рабочих, чтобы избежать негативного воздействия на них. Пожилые рабочие подвержены (вследствие ослабления сердечно-сосудистой деятельности) заболеваниям респираторной системы, на их самочувствии более отрицательно, чем на других рабочих, сказывается производственный шум и высокие температуры. Поэтому необходимо, используя средства охраны труда, предотвращать воздействие этих отрицательных факторов. Организация труда должна способствовать такому распределению трудовых операций, которое соответствовало бы психофизическим особенностям пожилых рабочих, которых следует переводить на другие рабочие места только в тех случаях, когда изыскать такое соответствие невозможно. Особое внимание следует уделить сокращению рабочего времени пожилых рабочих,

что представляется одной из наиболее существенных возможностей приспособления условий труда к их психофизическим особенностям.

Какие меры будут способствовать в каждом конкретном случае гуманизации положения пожилых рабочих в трудовой среде зависит от многих факторов, и прежде всего от особенностей условий конкретного труда, от содержания труда, от трудоспособности и состояния здоровья этих рабочих. Социология труда, исходя из имеющегося опыта в области защиты пожилых рабочих и гуманизации их положения в организации общественного труда должна в каждом конкретном случае находить наиболее адекватные способы гуманизировать труд таких рабочих.

В последние годы в Югославии проводится большая работа, направленная на то, чтобы во всех ООТ, и прежде всего в ОООТ, обращалось внимание на организованную деятельность, цель которой защита пожилых рабочих. В рамках этой деятельности осуществляется более четкое определение задач как конкретных лиц, руководящих на различных уровнях производством, так и органов самоуправления, общественно-политических и гуманитарных организаций, с тем чтобы выработать позитивную ориентацию и корректное отношение к проблемам пожилых работников. Одновременно указывается и на большое значение деятельности специалистов в ООТ по разработке и реализации мер защиты пожилых рабочих. Чтобы соответствующим образом выполнять поставленную перед ними задачу, эти службы специалистов должны располагать необходимыми кадрами и иметь возможность реально функционировать в ООТ. Только при этом условии они смогут комплексно изучить проблемы пожилых рабочих и способствовать их решению. Особое значение для осуществления защиты пожилых рабочих имеет деятельность общественно-политических организаций, и прежде всего профсоюзов. «Главное направление их деятельности в этом вопросе это обеспечивать общественно-политическую поддержку, обсуждать на демократической основе и узаконивать специальные меры по защите пожилых рабочих, включая сюда и меры защиты самоуправленческих прав рабочих»⁵⁰.

2. *Некоторые социологические проблемы, связанные с уходом на пенсию*

1. В современном мире растет не только численность пожилых рабочих. Растет и число лиц «вне хозяйственной деятельности» (пенсионеры, домохозяйки, инвалиды), так что в будущем общество будет вынуждено выделять для этой категории лиц большую часть плодов труда. «Индустриальные страны в известной мере столкнутся с двумя демографическими фактами: с одной стороны, будет все больше стариков, которых общество должно будет содержать, в прямой или в косвенной форме, с другой стороны — все меньше молодежи, на которую можно переложить этот груз»⁵¹. Среди тех, кого придется «содержать», будет все больше и больше пенсионеров. Пенсия, которая когда-то была привилегией меньшинства, во все большем числе стран становится правом для всех лиц, которые состояли в трудо-правовых отношениях⁵². Этот процесс сопровождается многими социальными последствиями, являющимися предметом анализа и политической экономии, и социальной политики.

Социология труда исследует выход не пенсию с позиций своего предмета, стремясь при этом прежде всего изучить, в каком соотношении находятся мотивация труда и «страх пенсии». Разумеется, здесь она должна учитывать и то, в какой форме образ жизни пенсионеров влияет на их заинтересованность в продолжении трудовой деятельности. В этом контексте социология труда исследует проблемы, связанные с выходом на пенсию, и тем самым выходит за рамки своего предмета. Именно поэтому при подходе к проблемам, связанным с уходом на пенсию, она должна опираться на факты и опыт других наук.

Результаты изучения проблем, связанных с уходом на пенсию и прекращением профессиональной деятельности, свидетельствует о том, что здесь возникает ряд последствий, часто довольно неприятных для тех, кто прекращает работу. В частности, выход на пенсию вызывает коренную перемену в образе жизни человека, от уменьшения его финансовых средств и до изменения социального положения и общественной функции. Имея в виду эти обстоятельства, а также рост численности пенсионеров, а значит и проблем из этого вытекающих, в последнее время все больше исследователей

занимается анализом проблем, которые возникают вследствие выхода работников на пенсию. Исследования должны способствовать поискам мер, которые необходимо принять для того, чтобы облегчить адаптацию пенсионеров к их новому положению, к отсутствию трудовой деятельности.

Значительная часть исследований была посвящена анализу того, каким образом выход на пенсию влияет на процесс старения. Почти все они сходятся во мнении, что чем раньше человек выходит на пенсию, тем быстрее он стареет⁵³. Психологическая реакция пенсионеров на выход на пенсию зависит от многих факторов, прежде всего от того, нравилась ли ему его работа, каковы были у него отношения с наиболее близкими ему в производственном отношении членами трудовой группы и т. д. И если труд для него нечто большее, чем источник средств для материального существования, ему труднее уйти на пенсию и привыкнуть к отсутствию работы. И наоборот, если труд для работника был прежде всего источником средств материального существования, а при уходе на пенсию он обеспечивается минимальными средствами для своего существования, то уход на пенсию не так труден и вызывает меньше проблем.

Последствия старения активного населения и прекращения профессиональной деятельности вследствие ухода на пенсию в разных странах различны. Поэтому в разных странах принимаются различные меры для смягчения тяжелых последствий этих явлений. Все эти меры можно в основном подразделить на две группы: меры, предпринимаемые с целью улучшения положения пожилых рабочих в трудовой среде еще до их ухода на пенсию и с целью их подготовки к выходу из профессиональной деятельности, и меры, предпринимаемые для адаптации пенсионеров к отсутствию профессиональной деятельности после их выхода на пенсию.

2. В период послевоенного, развития Югославии вследствие общего улучшения условий жизни, а особенно здравоохранения (в результате чего снизилась детская смертность), наблюдался постоянный рост продолжительности жизни в стране. Так, за период с 1948 по 1977 год продолжительность жизни у мужчин возросла в среднем на 3,8 года, а женщин на 4,2 года. Это привело к увеличению рабочих пожилого возраста, а также и пенсионеров как по возрасту, так и по инвалидности. Особенно

возросло число пенсионеров по инвалидности, что явилось следствием не только увеличения продолжительности жизни (особенно трудовой), но и многих других факторов, и прежде всего неблагоприятных условий труда, которые приводят к нарушению здоровья рабочих и потере ими трудоспособности.

Право на пенсионное обеспечение в Югославии приобретают лица по достижении 40-летнего трудового стажа и 60-летнего возраста. Однако наряду с контингентом лиц, получающих пенсию по старости, довольно велика численность пенсионеров по инвалидности, то есть тех, кто не набрав предусмотренного законом трудового стажа для получения пенсии, потерял полностью или частично трудоспособность. Если мы сравним возрастную структуру населения Югославии с численностью лиц, получающих пенсии по возрасту и по инвалидности, то можно сделать вывод, что относительно высокий процент населения, не достигшего пенсионного возраста, пользуется пенсиями. При этом постоянно растет число лиц, получающих пенсию по старости. Так, в 1966 году пенсии по старости получало 356 тыс. человек, в 1975 году — 499 тыс., а в 1984 году — 750 тыс. человек. Так же обстоит дело и с пенсиями по инвалидности, в 1966 году их получало 352 тыс. человек, в 1975 году — 454 тыс., а в конце 1984 года — 684 тыс. человек.

Эти данные показывают, что в Югославии имеется большое число пенсионеров. С 1952 года число пенсионеров (и по возрасту, и по инвалидности) увеличилось в 5,6 раза, и в частности пенсионеров по возрасту — в 9,4 раза, а по инвалидности — в 4,9 раза. Это привело к значительному увеличению средств, выделяемых на пенсии из национального дохода, в частности в 1960 году на эти цели выделялось 3,2% национального дохода, в 1970 году — 7,6%, в 1980 году — 8,3%, а в 1983 году — 7,5%⁵⁴.

В Югославии пожилые рабочие, которым предстоит выход на пенсию, ощущают на себе внимание общественности и охватываются соответствующими мерами в ООТ и до их ухода с работы, и после, причем эта деятельность часто выходит за рамки тех организаций, где они работали и приобретает более широкие масштабы. В частности, в ООТ пожилые рабочие осуществляют те свои права, которые предусмотрены трудовыми законодательными актами, касающимися их статуса. Многие ООТ за несколько

лет до выхода на пенсию увеличивают размеры заработной платы пожилым рабочим, решают, если это необходимо, жилищный вопрос. Большое внимание уделяется подготовке к участию в трудовом процессе и включению в него инвалидов труда, которые могут своим трудом улучшить условия своего материального существования.

ООТ поддерживают связь со своими бывшими работниками, вышедшими на пенсию (как по возрасту, так и по инвалидности). Эти контакты могут быть различны, это и приглашения посетить предприятие и коллектив по разным торжественным случаям, и предоставление средств на отдых, и информирование о делах трудовой организации, где они раньше работали. В сущности, такое поддержание контактов между пенсионерами и ООТ, в которых они раньше работали, имеет целью избавить их от чувства того, что они стали «ненужными» членами общества.

На необходимость внимания общества к осуществлению гуманного отношения к пенсионерам указывается и в программных документах организованных социалистических сил в Югославии. В частности, в документах VIII съезда Союза профсоюзов особо подчеркивается, что Союз будет выступать за соответствие пенсий изменениям стоимости жизни... за развитие форм взаимосвязи и сотрудничества пенсионеров «с теми организациями, где они работали, и за обеспечение доступности всех объектов социального назначения пенсионерам и членам их семей»⁵⁵. Ответственность за работу с пенсионерами несет организация и объединения, задача которых обеспечить пенсионерам эффективную и максимально полную помощь и создать возможности для их участия на основе самоуправления во всех организационных формах политической системы социалистического самоуправления.

V. Трудовые отношения

1. Понятие и элементы трудо-правового отношения

1. Осуществляя трудовую деятельность в конкретной общественной организации люди вступают, в частности, в трудовые отношения. Наряду с другими науками (и прежде всего трудовым правом) трудовые отношения являются предметом изучения и социологии труда. Она изучает их с позиций и в рамках своего предмета, стре-

мысль не только отграничить их от других отношений в трудовом процессе, особенно от тех, которые называются человеческими отношениями, но и вскрыть и исследовать их взаимосвязь. Дело в том, что «самые различные аспекты труда, в сущности, взаимосвязаны в комплексы, которые при повседневном их наблюдении в действии выглядят неразделимыми и затрудняют работу исследователя по выделению независимых компонентов»⁵⁶.

Трудовые отношения возникают в рамках общественно-экономических отношений и их содержание непосредственно определяется производством, и прежде всего отношениями собственности. Поэтому трудовые отношения по своему содержанию и характеру различаются не только в отдельные эпохи общественного развития, но и в различных обществах одной и той же эпохи. Однако полное выделение трудовых отношений в особую группу общественных отношений, регулируемых правовыми нормами, происходит только при капитализме, то есть тогда, когда труд отделяется от капитала. Класс наемных рабочих отделен от средств производства в общественно-экономическом отношении, а его представители в правовом отношении свободны. Для того, чтобы активизировать свой капитал, его владельцам необходима рабочая сила. Соединение рабочей силы и капитала осуществляется посредством продажи рабочей силы.

Трудовые отношения, как отношения общественные, регулируются правовыми актами. Однако понятие трудового отношения определялось по-разному, в зависимости от того, как изменялись отношения в процессе труда и отношения, связанные с трудом. Так, первоначально трудовое отношение отождествлялось с договором о труде (при капитализме). Однако и определения трудового отношения, которые отличали трудовое отношение и договор о труде не всегда охватывали все то, что является отношениями труда, так как они охватывали меньше или больше, чем то, что действительно относится к трудовому отношению. В сущности, ввиду того, что трудовые отношения, несмотря на то, что они определяются отношениями собственности, могут различаться и тогда, когда нет различий в формах собственности, отсюда возникает необходимость наряду с определением общего понятия трудо-правового отношения определить и трудо-правовые отношения в отдельных обществах.

2. Общее понятие трудового отношения сформулиро-

вано в правовой (трудо-правовой) теории посредством сообщения элементов и свойств трудового отношения, как особой разновидности общественных отношений, которые устанавливаются в связи с участием в трудовом процессе независимо от конкретных общественно-экономических отношений, в которых они устанавливаются. Так, трудовое отношение определяется как добровольная (свободная), личная, равноправная функциональная связь работника в организации, или же у работодателя, на основе которой работник на определенных условиях и определенным образом включается в организованный труд, в организацию (или у работодателя), занимая определенное рабочее место, на котором он осуществляет определенную работу или функцию и получая за свой личный труд личный доход (жалованье или заработную плату) в зависимости от качества и количества труда. Аналогично этому определению трудового отношения и определение, в соответствии с которым трудовое отношение — это юридически регулируемое общественное отношение в труде и в связи с трудом, установленное добровольно между субъектами в процессе труда, в котором работник как один из субъектов вступает в личную трудо-правовую связь с целью постоянного и профессионального осуществления определенных видов работ в организованном труде.

Общее понятие трудо-правового отношения как общественного отношения включает в себя семь важнейших элементов, лежащих в основе каждого трудового отношения. Эти элементы таковы: юридическое основание, добровольность, профессиональность и определенность статуса, личная связь, включение в организацию, заработная плата. В частности трудо-правовое отношение — это общественное отношение, которое регулируется правом и в котором рабочий приобретает особые права и обязанности, регулируемые правовыми нормами. Одновременно это общественное отношение, в которое люди вступают добровольно, без юридического принуждения, как равноправные субъекты, устанавливая в процессе труда равноправную функциональную связь с остальными его участниками. Однако это и личное отношение с остальными участниками процесса труда, и оно проявляется в обязательстве лично осуществлять труд в рамках этого отношения (то есть при предусмотренной невозможности передать кому-то другому свои трудовые

обязанности). Лично осуществляя трудовую деятельность, субъекты трудо-правового отношения осуществляют ее организованно в рамках организационно-трудовой среды, в содружестве с другими работниками и ведут себя в соответствии с правилами организации труда (формы организации труда). Работник как субъект трудо-правового отношения осуществляет трудовую деятельность, за которую получает материальную компенсацию. Рабочий осуществляет труд на определенном месте работы, и содержание трудового отношения заранее определено.

Элементы трудового отношения обуславливают его существование. А элементы существования трудового отношения — это субъекты, содержание и форма трудового отношения. Субъекты трудового отношения — это лица (физические и юридические), связанные друг с другом и выступающие тем или иным образом в качестве участников трудового процесса, в связи с которым и устанавливается трудовое отношение. Содержание трудового отношения составляют взаимные права и обязанности субъектов трудового отношения, которые в основе своей определяются характером производственных отношений в конкретном обществе. Форма трудового отношения — это юридическая форма, в которой оно устанавливается как общественное отношение.

3. От отношений собственности зависит, кто и каким образом выступает в качестве субъекта в равноправном отношении, а также и содержание этого отношения, то есть взаимные права и обязанности субъектов. Однако эту детерминированность содержания и характера трудового отношения отношениями собственности не следует понимать в том смысле, что на содержание трудового отношения и отношения субъектов в нем не влияют другие общественные отношения. Напротив, на содержание трудового отношения, на права и обязанности его субъектов воздействуют и остальные отношения, прежде всего классовые и политические.

В условиях капиталистической собственности на средства труда в качестве субъектов равноправного отношения выступают рабочие (и другие члены общества, не являющиеся собственниками) и владельцы средств производства и (или) их представители (что зависит от форм организации труда). Субъекты при этом равноправны лишь формально. Те, кто не является владельцами средств производства, вынуждены, для того чтобы

собственным трудом обеспечить свое материальное существование, продавать за плату свою рабочую силу. Из этого факта вытекает и содержание (права и обязанности) субъекта в трудовом отношении и в принципе определяемые ими как условия установления трудового отношения, так и права и обязанности в трудовом отношении, а также и условия прекращения трудового отношения (даже при более значительном вмешательстве в эту область буржуазного государства). В сущности, из отчужденного труда в капиталистических общественных отношениях вытекает и «отчужденный характер» капиталистического трудо-правового отношения. И поэтому рабочий класс, борясь за улучшение условий труда и своего общественно-экономического положения в трудовой среде (и в обществе в целом), борется прежде всего за такое содержание трудо-правовых отношений, в которых будет уменьшена его эксплуатация, а человеческое достоинство рабочего будет уважаться в большей мере. Успехи, которых добивается рабочий класс в этой борьбе, влияют и на регулирование его положения в области трудовых отношений, то есть на права субъектов этого отношения — рабочих и работодателей.

После победы социалистических революций, сначала в Советском Союзе (1917), а после второй мировой войны и в ряде других стран, и отмены монополии частной собственности на средства производства в этих государствах были созданы условия для ликвидации наемного характера трудового отношения и развития трудового отношения, имеющего новое содержание и новые характерные черты. Новое трудовое отношение в социалистических странах призвано освободить рабочих не только от наемного положения в процессе труда (в формах организации труда), но и создать более благоприятные условия для проявления творческих способностей рабочих в процессе труда, для уважения их личности и их человеческого достоинства. В какой мере эти требования при утверждении нового типа равноправного отношения будут осуществлены в отдельных государствах, зависит от многих факторов, и прежде всего от темпов и степени преодоления отчужденности рабочих от условий и результатов труда, то есть от того, в какой степени рабочие смогут равноправно на основе совместного труда общественными средствами производства регулировать свои взаимоотношения в трудовой среде (формы организа-

нии труда). Если в капиталистическом обществе отчужденному труду соответствуют трудо-правовые отношения наемного характера, то в социалистических странах формируются трудо-правовые отношения гуманизации и свободного труда. Характерные особенности отдельных социалистических стран, которые влияют на формы выработки социалистических общественных отношений, проявляются в них как при юридическом регулировании, так и при осуществлении трудовых отношений.

2. Основные особенности трудовых отношений в Югославии

1. В социалистической Югославии произошли значительные перемены в трудовых отношениях. Они были постепенными и отражали, в частности, изменения в развитии политической организации и политической системы, а также новое общественно-экономическое положение трудящихся. В развитии трудового права и трудовых отношений в Югославии можно различать три периода: период перехода от капиталистического к самоуправленческому социалистическому общественному устройству (1944—1950), период раннего самоуправленческого социализма (1950—1971) и период развитого самоуправленческого социализма (1971—1980).

Существенные изменения в виде трудо-правового отношения в Югославии начались с введением рабочего самоуправления и с его перерастанием в систему социалистического самоуправления. В Программе СКЮ (1958) четко сформулированы идейно-политические позиции относительно изменения типа трудового отношения. В ней, в частности, говорится: «Труд становится свободным, а трудовое отношение теряет характер наемного трудового отношения. Такой свободный творческий труд одновременно становится фактором материального прогресса общества и фактором постоянного развития социалистических отношений между людьми»⁵⁷. Эти слова ясно свидетельствуют о том, что политика СКЮ (и других организованных социалистических сил) была направлена на развитие таких трудовых отношений, при которых должны исчезнуть остатки наемных отношений и которые позволили бы создать условия для свободного творческого труда и развития социалистических отношений между людьми.

Более полное осуществление такого трудо-правового отношения требовало изменения положения трудящихся в формах организации труда. Однако эти изменения не могли быть осуществлены до тех пор, пока не были найдены и реализованы новые организации труда, которые ознаменовали собой учреждение объединенного труда и новое общественно-экономическое положение трудящегося человека. Такие изменения осуществлялись с учреждением ООТ с ОООТ как основной формой объединения труда и средств производства⁵⁸.

В ОООТ работники объединяют свой труд и регулируют взаимоотношения, в том числе и взаимные трудовые отношения. Однако при этом взаимоотношения в процессе труда в ОООТ — это не простая сумма индивидуальных отношений, а объединенные отношения, в которых рабочий вместе и равноправно с другими рабочими принимает решение обо всем, что касается труда, и регулирует взаимоотношения в процессе труда, что предполагает принятие соответствующих решений и регулирование взаимоотношений в процессе труда на основе мнения большинства — общего мнения объединенных работников.

2. Развитие социалистических самоуправленческих производственных отношений в Югославии в условиях нового общественно-экономического положения трудящихся в них и новых форм организации (объединения) труда и средств привело к существенным изменениям в трудо-правовых отношениях, к созданию понятия самоуправленческих взаимных трудовых отношений (в трудовых организациях и других самоуправленческих организациях и объединениях), в которых главным субъектом является рабочий. Самоуправленческое трудовое отношение определяется как отношение рабочих в ОООТ, которое устанавливается рабочими в рамках осуществления права на труд общественными средствами при совместном труде и регулируется самоуправленческими общими актами, которые определяют отдельные и общие права, обязанности и ответственность в соответствии с законом.

Из такого определения понятия самоуправленческого трудового отношения можно сделать вывод, что его существенными элементами являются: добровольность, которая проявляется в установлении трудового отношения (без правового принуждения) через свободное

объединение труда; соответствие общим условиям установления трудового отношения (недостаточно одного желания объединить труд и установить трудовое отношение; необходимо, чтобы рабочий соответствовал и определенным условиям с точки зрения возраста и физических возможностей к труду); личная трудо-правовая и функциональная связь субъектов трудового отношения (которая проявляется в личном труде субъектов трудового отношения); вступление в трудовые отношения с целью выполнения определенной работы или выполнения определенных трудовых заданий; приобретение качества рабочего в объединенном труде со всеми правами и обязанностями, которые из этого вытекают; установление взаимоотношений с остальными рабочими в ООТ; участие в самоуправлении, прежде всего в регулировании трудовых отношений и в определении прав и обязанностей; право на личный доход в соответствии с вложенным трудом и результатами труда.

Из существенных элементов самоуправленческого трудового отношения вытекают две главные особенности трудового отношения в объединенном труде: осуществление труда на определенном рабочем месте (то есть выполнение определенных работ и трудовых заданий) и управление трудом и деятельностью ООТ на основе равноправного принятия решений всеми рабочими в основной организации объединенного труда. С точки зрения процесса освобождения и гуманизации труда обе эти особенности трудового отношения в объединенном труде важны для осуществления нового общественного положения человека, поскольку при самоуправленческих трудовых отношениях рабочий не только выполняет определенные трудовые задания, но и управляет. Из ограниченного своей трудовой обязанностью работника он превращается в человеческую личность, он более не анонимен и имеет возможность в труде проявить свои способности. Самоуправленческие трудовые отношения решают не только проблему отношения личности и общества через самоуправление, но и проблему труда и творчества, создавая условия для утверждения человека в основном общественном процессе — процессе труда.

3. Гуманистический характер самоуправленческого трудового отношения выражается в его установлении, в регулировании взаимоотношений, в его прекращении

и в защите лиц, состоящих в трудовом отношении. Эти процессы осуществляются таким образом, что они не унижают достоинство человека и не нарушают его конституционное право на самоуправление. Доступность вступления в трудовые отношения обеспечивается сообщениями средств массовой информации о существующих свободных рабочих местах. Решение об установлении трудового отношения принимают органы самоуправления (рабочий совет). При установлении трудового отношения рабочий делает письменное заявление о том, что он принимает самоуправленческий договор об объединении труда рабочих в основной организации и другие самоуправленческие акты, регулирующие взаимные права, обязанности и ответственность. Это самоуправленческие нормативные акты, с помощью которых рабочие свободно и равноправно регулируют свои взаимоотношения. Наконец, прекращение трудового отношения может вопреки воле рабочего произойти только при таких условиях, которые предусмотрены нормативными актами и по решению органов управления.

Лица, находящиеся в трудовом отношении, защищены тем, что конкретными правилами определяется продолжительность их рабочего времени, отдыха, отпуска, а также охрана труда. Наряду с этой общей защитой существует и особая защита, касающаяся работающих женщин, молодежи и инвалидов. Особенно важно, что в системе самоуправленческих трудовых отношений человек пользуется защитой не только как физическое и психическое, но и как социальное существо. В частности, Конституция СФРЮ (1974) устанавливает новое конституционное право — право на такие условия труда, в которых обеспечивается неприкосновенность личности: трудящийся имеет право на такие условия труда, которые обеспечивают его физическую и моральную неприкосновенность, рабочий имеет право на медицинское и другое обеспечение, личную безопасность на работе⁵⁹. Создание таких условий труда — важный компонент социалистических самоуправленческих производственных отношений. Это такие отношения, в которых личные, материальные и моральные интересы отдельной личности и интересы общества взаимообусловлены и взаимосвязаны, а результаты труда и достижения общественного прогресса должны служить человеку и представляют собой основу связи людей в объединенном труде.

Исходя из особенностей социалистических самоуправленческих производственных отношений, Закон об объединенном труде глубоко разрабатывает конституционное право трудящихся управлять собственным трудом, причем он особо указывает на их право управлять и условиями труда⁶⁰. Создание более безопасных условий труда в трудовой среде осуществляется в ООТ. Рабочие в этих организациях свободно и равноправно, установив систему взаимных прав, обязанностей и ответственности в труде, с помощью общего самоуправленческого акта в обязательном порядке регулируют и «охрану труда рабочих, меры, с помощью которых охраняется, обеспечивается и совершенствуется трудовая среда»⁶¹. Работники ООТ исходят из своего права обеспечить такие условия труда в трудовой среде, которые гарантируют их физическую неприкосновенность, здоровье и личную безопасность на работе, а также из своей обязанности соблюдать установленные меры и нормы охраны труда и обеспечить защиту от иных опасных и вредных влияний на их здоровье и трудоспособность⁶².

Наряду с трудовыми отношениями, устанавливающимися в объединенном труде, в Югославии существует и такое трудовое отношение, которое устанавливается между работодателем и рабочими⁶³. В качестве работодателя могут выступать: лицо, занимающееся индивидуальной деятельностью (то есть труженик, который самостоятельно осуществляет определенную деятельность средствами, находящимися в собственности граждан), другое гражданское юридическое или физическое лицо либо иностранная организация в Югославии. Законом определяется, на каких условиях может быть установлено трудовое отношение с работодателем. Республиканскими и краевыми законами о трудовых отношениях регулируется трудо-правовое положение рабочего у работодателя, а более детально оно формулируется в коллективных договорах и в договоре о труде, заключаемых при установлении трудового отношения.

Установление трудового отношения у работодателя осуществляется на основании его сообщения о потребности в новом рабочем в органы массовой информации и составления договора о труде (трудоустройстве) в письменной форме. Этим договором в частности определяются: продолжительность трудового отношения (на неопределенное или определенное время), характер рабо-

ГЛАВА 7 ТРУДОВАЯ СРЕДА И ЖИЗНЕННОЕ ОКРУЖЕНИЕ

1. ТРУДОВАЯ СРЕДА И СРЕДА ОБИТАНИЯ

1. Профессиональная экология и экология места жительства

1. Будучи зависимым в своем поведении от других людей, человек, как известно, вступает в многочисленные общественные связи и становится членом разнообразных социальных групп, в рамках которых он удовлетворяет различные потребности. В одной из этих групп он трудится, в другой выполняет политические функции, в третьей занимается культурно-образовательной деятельностью и т. д. Таким образом, деятельность одной группы дополняется деятельностью других, а процессы, происходящие в одной из них, связаны с процессами в других группах. Взаимозависимость всех этих групп между собой дает нам картину общества в целом. Общество, как принято говорить, состоит из людей, объединенных в большее или меньшее число общественных групп. Чем к большему числу групп принадлежит человек, тем ярче его индивидуальность как общественной личности. Кроме того, многочисленные группы, существующие в обществе, оказывают на человека тем или иным способом, в большей или меньшей степени свое влияние. В действительности, в обществе так или иначе существует взаимозависимость общественных групп, и на поведение человека в каждой отдельной группе влияют отношения, сложившиеся у него с членами других групп, в которые он входит.

Так, на поведение человека в рабочей группе (в трудовой среде), на его производственную деятельность и его взаимоотношения с другими членами этой группы оказывает влияние его жизнь вне рабочей группы и трудовой среды. Ибо «человек сам является основой своего материального, как и всякого иного осуществляемого им производства,— писал Маркс.— Поэтому все те обстоятельства, которые воздействуют на человека, этого

субъекта производства, модифицируют в большей или меньшей степени все его функции и виды деятельности, которые он выполняет как создатель материального богатства, товаров. В этом смысле можно действительно доказать, что все человеческие отношения и функции, в какой бы форме и в чем бы они ни проявлялись, влияют на материальное производство и более или менее определяющим образом воздействуют на него»¹. Итак, Маркс обращал внимание на зависимость производственной деятельности человека от его жизни вне этой деятельности; другими словами, отношения, которые складываются у людей в процессе их жизненного общения, в большей или меньшей степени влияют на их производственную деятельность.

Более поздние исследования труда и те работы, что появились одновременно с оформлением социологии труда как самостоятельной дисциплины, подтвердили мысль Маркса о том, что человек всей своей личностью участвует в трудовом процессе и что все те обстоятельства, которые воздействуют на человека в жизни, сказываются и на его производственной деятельности. Человеческая личность неповторима, поэтому все жизненные впечатления человека, все его эмоции, насущные проблемы, то есть все то, что он переживает в семейном кругу и более широком социальном окружении, отражается на его работе. Трудности, связанные с жильем, и другие обстоятельства сказываются не только на производственной деятельности человека, но и на его отношениях с членами трудового коллектива. Неприятности, возникающие у людей вне их работы, зачастую не позволяют им более полно сконцентрировать усилия на выполнении своих производственных обязанностей в трудовой среде².

2. С тех пор как социология труда выделилась в особую науку, предметом ее исследования стали и проблемы взаимоотношений между предприятием и общественной средой (коммуной, советами, поселенческим коллективом, регионом), местом работы и местом жительства, семейными отношениями и производственной деятельностью, короче, была поставлена цель изучить связь между трудовой деятельностью человека и его жизнью вне производственного коллектива. Исследования велись как по линии выяснения влияния, оказываемого предприятием на жизнь и развитие поселенческих коллективов, так и по линии изучения воздействия внепроизвод-

ственной сферы жизнедеятельности на его производственную деятельность. Многие в данных исследованиях выходило за рамки изучения социологии труда, в то же время недостаточно глубоко был разработан вопрос о влиянии внепроизводственной сферы деятельности индивида на его трудовую деятельность не только с точки зрения экономической эффективности труда, но и в смысле возможности для человека проявить себя как всесторонне развитая, свободная личность.

Наряду с этим нельзя отрицать тот факт, что в современной социологии труда проведена довольно большая работа по исследованию сложной зависимости места работы от места жительства. В этом отношении нужно считать обоснованным требование дать определение понятий «*профессиональная экология*» (локализация профессиональной деятельности по месту работы и по составу работающих в трудовых зонах) и *экология места жительства* (заселение различных территориальных зон (районов) жителями определенных социально-профессиональных категорий)³. Не менее важным является и вопрос о влиянии на производственную деятельность человека, на его жизнь вне работы и особенно на семейные отношения степени удаленности места работы от места жительства⁴.

В последние годы и в социологии труда при изучении связей между трудовой средой и средой обитания большое внимание стало уделяться экологическим проблемам. Например, проведенные исследования показали, что нельзя сохранить экологическое равновесие в окружающей среде, если к нему не будут стремиться в трудовой среде при программировании и осуществлении технологических процессов. Поэтому взаимозависимость качественного состояния окружающей и производственной среды друг от друга становится предметом исследования и социологии труда⁵.

3. Для изучения и понимания сложной взаимозависимости между производственной и жизненной средой необходимо их рассматривать в рамках данных общественно-экономических отношений, составной частью которых они являются. Из литературы по социологии давно известно, что «машины создавали города-гиганты, больше приспособленные к потребностям машин, нежели к человеческим нуждам». То есть, говоря языком социологии труда, профессиональная экология и экология

места жительства зависят от общественно-экономических отношений, существующих в обществе с определенными средствами производства.

В капиталистическом обществе, где прибыль представляет основной мотив производства (и использования всех факторов производства), не могла произойти интеграция труда и жизни вне этого труда согласно человеческой природе и потребностям людей. В этом отношении социалистическому строю предоставляются широкие возможности осуществить «интеграцию места жительства, трудового процесса, транспортных средств, сферы услуг, культурных учреждений, баз отдыха с целью интенсивного *создания целостных в своем развитии районов* и изменения структуры населенных пунктов, что, впрочем, теперь является неременным условием цивилизации»⁶.

Между тем осуществление интеграции «процесса труда и места жительства с целью интенсивного создания целостных в своем развитии районов и изменения структуры населенных пунктов» в некоторых социалистических странах не произойдет и не может произойти спонтанно, автоматически. Воплощение в жизнь этого интеграционного процесса зависит не только от четких идейно-политических представлений о целях, поставленных перед цивилизацией, которые социализм призван осуществить, но и от степени развития производительных сил, а также от исторического опыта отдельных стран, от их традиций, связанных с географическими условиями места жительства, и вообще от организации труда во внерабочее время.

2. Способ и образ жизни и производственная деятельность

1. При рассмотрении вопроса о связи, существующей между жизнью во внерабочее время и производственной деятельностью человека, все чаще ссылаются на соотношение понятий «способ жизни», «образ жизни», с одной стороны, и «трудовая деятельность человека» — с другой. При этом исходят из того, что все виды человеческой деятельности можно разделить на две группы: производственная активность человека и усилия, прилагаемые им для удовлетворения как своих личных потребностей (нужд индивида), так и своих общественных запросов (его интересов как представителя определенной общественной группы). Производственная деятельность челове-

ка — это та основа, от которой в конечном итоге зависит человеческое существование. Благодаря ей человек создает условия для своего существования как биопсихосоциального существа. Все остальные виды человеческой деятельности, обусловленные потребностями человека, заключаются или в потреблении общественных благ, или в организации своего вне рабочего и свободного времени, а также в общении с другими людьми.

Способ жизни охватывает всю область человеческого существования и включает в себя как производственную деятельность, так и все остальные виды занятий человека, направленных на удовлетворение потребностей и организацию жизни вне работы. В действительности, в понятие «способ жизни» входит как способ ведения хозяйства, так и «образ жизни»⁷. А образ жизни представляет способ удовлетворения человеческих потребностей, охватывающих совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, соответственно и социальной группы, к которой он принадлежит, и берется в единстве с условиями жизни, определяющими его. «Образ жизни характеризуют материальные и духовные потребности людей, их отношение к работе, предметам потребления, досугу; это также способ удовлетворения этих потребностей и отношение к своей и другим общественным группам, вообще отношение человека к труду»⁸.

Если среди характеристик, данных в определении понятия «способ и образ жизни», главное место занимает отношение человека к труду, предметам потребления, к своей и другим общественным группам и вообще отношение человека к человеку, тогда станет понятно, что существует связь между образом жизни и мотивацией трудовой деятельности, то есть деятельности в трудовом коллективе. Ибо если в ценностной ориентации индивида труд не играет значительной роли и если этот труд и его результаты не рассматриваются как неперемное условие достижения человеком успеха в жизни и как способ его самовыражения в качестве творческой личности, тогда исчезает и «внутренний» стимул к творческой активности и эффективной деятельности. Точно так же человек не будет заинтересован в труде, если в его ценностной ориентации превалирующую роль играет потребление продуктов производства, которое не есть результат удовлетворения жизненных потребностей, а лишь выражает желание доказать принадлежность к определенному

социальному слою. В самом деле, если способ потребления выступает как стремление к престижному обладанию «ценностями», которые под сенью рынка становятся частью моды и удовлетворяют снобистские запросы, а «философии» ловкачества и приспособленчества на ярмарке жизни придается большее значение, чем трудовой деятельности, тогда нет нужды и в мотивации труда⁹.

2. Интерес социологов к изучению влияния условий и образа жизни во внерабочее время на человеческую деятельность в трудовой среде особенно возрос в то время, когда уже была признана необходимость подходить к процессу рационализации труда в промышленности с психологической точки зрения и когда производительность труда если и не снижалась, то и не росла. Тогда стало понятным, что люди, придя на завод, не могут забыть ни условий, в которых они живут, ни те проблемы и обязанности, с которыми сталкиваются вне работы, точно так же, как дома люди не могут полностью отключиться от своей работы и деятельности в трудовом коллективе. Поэтому и начали исследовать те социальные условия, в которых люди находятся вне работы и которые влияют или могут влиять на деятельность человека в трудовой среде. Как указывал Жорж Фридман, в настоящее время приступили к изучению самых различных видов деятельности, которыми занимаются люди во внерабочее время. Это деятельность, связанная с поддержанием биологического существования человека и его умением вести хозяйство, его поведением, обычаями, семейными торжествами, церемониями, а также образованием. Все эти виды деятельности становятся предметом исследования. Но, как говорит Фридман, «если программа и обширна, то результаты исследований скудны. Вопросы взаимоотношения между этими разнообразными и многочисленными социальными понятиями и главными аспектами человеческого труда еще будут привлекать внимание не одного поколения исследователей. Стимулом может послужить следующий важный факт: прогрессирующее сокращение продолжительности рабочего времени, что, с одной стороны, ведет к сокращению контактов с профессиональной средой, а с другой — увеличивается время, проведенное современным человеком в кругу семьи, дома»¹⁰.

Влияние условий и образа жизни вне работы на деятельность и активность человека в трудовом процессе может в основном рассматриваться с двух точек зрения.

Во-первых, с точки зрения влияния общественного коллектива на социальные группы, в которых совершается трудовой процесс, на их формальную и неформальную организацию, их социальный климат и на то, насколько успешно этот трудовой процесс развивается. Во-вторых, с точки зрения влияния социального окружения на поведение каждого отдельного члена общественной группы, где происходит трудовой процесс, то есть насколько люди под влиянием общественной среды могут быть активны в выполнении тех функций, которые определяются их рабочим местом и ролью в трудовом коллективе.

Между тем хотя и есть необходимость в более интенсивных исследованиях, особенно в связи с сокращением рабочего времени, влияния жизни вне работы на профессиональную деятельность человека в трудовой среде, *нужно иметь в виду, что и положение, и деятельность человека в трудовом коллективе в большой степени определяют его жизнь вне работы.* В этом смысле и говорится, что «положение каждого отдельного человека в трудовой организации является основой его общественного статуса, престижа, да и той роли, которую он играет в остальных сферах общественной и личной жизни»¹¹.

3. В современном югославском социалистическом обществе при изучении вопроса о влиянии социального окружения на трудовую деятельность человека, следует учитывать, что речь здесь идет о *влиянии общественного окружения на ООТ*, то есть на их структуру, на характер складывающихся в них отношений, на взаимоотношения людей друг с другом и с обществом¹². *Но точно так же можно и нужно изучать и влияние, оказываемое социальной, жизненной средой на поведение человека в рабочее время.* Влияние жизни вне работы на поведение человека в трудовом коллективе нужно рассматривать с точки зрения ее воздействия на производственную деятельность людей как в формальных организациях, так и на предприятиях, основой деятельности которых является самоуправление. Между тем при исследовании влияния жизни вне работы на деятельность человека в трудовой среде нужно исходить из того, что изменения в отношениях к собственности, то есть упразднение частной собственности на средства производства и возникновение новых социалистических, в частности самоуправленческих, производственных отношений, и создание новой политической организации общества автоматически не

может привести к изменениям в способе и образе жизни. Напротив, способ и образ жизни еще долгое время сохраняются, как еще сохраняется и действует влияние тех факторов, корни которых идут из общества, основанного на классовых и других неравенствах.

В Югославии действует психология поведения и образа жизни потребительского общества, в котором «люди как бы обманывают себя, думая, что приобретая все более дорогие вещи и предметы роскоши как символы определенного статуса, тем самым действительно добиваются высокого общественного положения и престижа»¹³ и не стремятся завоевать его путем развития своих творческих способностей и более напряженной работой. Подобная психология и образ жизни не способствуют мотивации труда, а лишь развивают склонность человека к «философии» ловкачества, приспособленчества, к жизни без трудовых усилий. Отличительной чертой югославского потребительского общества является прежде всего стремление к достижению материального благополучия, которое становится смыслом жизни без учета того, добиваются его трудом или нет, и не принимая во внимание тот факт, что труд вне общественного сектора может поставить под угрозу трудовую деятельность в организациях объединенного труда. «Многие стремятся к материальному благополучию (и «показному потребительству». — Д. Ж. М.), не сознавая, что духовный конформизм достаточно высокая цена для такого одностороннего развития. Нередко и у нас появляются различные символы статуса, что, например, имеет место, когда соседи оценивают друг друга больше по тому, что они имеют, какой марки их машина и какой у них дом, как они одеваются, с кем дружат, и в меньшей степени по тому, живут ли они в дружбе и согласии, проявляют ли себя в творческом плане, как утверждают в жизни сами и как помогают утвердиться другим в чисто человеческом плане»¹⁴. Так вместо создания культа труда развивается культ потребительства. А культ потребительства, прежде всего «показного потребительства», не способствует мотивации труда.

В социалистическом, особенно самоуправленческом, обществе одновременно с развитием социалистических производственных отношений и производительных сил необходимо формировать способ и образ жизни, отвечающие социалистическому обществу. Способ жизни и как

его составная часть образ жизни призваны внести в шкалу ценностных ориентаций социалистического общества новые ценности, которые социалистический способ и образ жизни должны утвердить. Это следующие ценности: *труд* как деятельность, обеспечивающая условия не только для материального существования человека, но и для его духовного и творческого роста; *самоуправление*, основу которого составляет трудовая деятельность и трудовой вклад на благо общества и которое не только подтверждает равноправие всех членов общества, но и благодаря активному участию людей в общественных делах дает возможность каждому проявить себя свободной личностью; *свобода*, помогающая преодолеть разные формы человеческого отчуждения; *солидарность*, отрицающая социальный гуманизм определения человека как основной ценности социализма, что проявляется в уважительном отношении членов общества друг к другу; и, наконец, *любовь* как отрицание ненависти и эгоизма и как основа человеческого поведения и отношения к ценностям, созданным не столько для себя, сколько для других.

Развивая и совершенствуя эти ценности как существенные элементы образа жизни трудовых людей в системе социалистического самоуправления, социалистическое общество не отрицает необходимости роста материального благосостояния трудящихся. Напротив, оно прилагает усилия к тому, чтобы развитие производительных сил способствовало увеличению производства материальных благ для удовлетворения нужд трудовых людей. Но запросы людей не должны ограничиваться только предметами потребления, различными вещами материального плана. В социалистическом обществе необходимо развивать культ труда, то есть доводить до сознания и чувств людей мысль о том, что только труд и его результаты являются основой признания и уважения человека обществом и что только трудом можно добиться того, чтобы человек стал тем, кем он является сейчас, и тем, чем он может стать в будущем. Развитие такого взгляда на труд явится прочным и действенным мотивом для самого труда в противовес неустойчивой и кратковременной мотивировке труда как деятельности, направленной на приобретение предметов материального плана.

На формирование образа жизни с его ценностными ориентациями влияет ряд факторов. Из социальных

внепроизводственных групп две бесспорно являются самыми важными по силе влияния на образ жизни. Это группы, связанные с *местом жительства и семьей*. Поэтому и уделяется особое внимание изучению их влияния на деятельность человека в трудовой группе наряду с исследованиями этнических и политико-идеологических факторов и форм использования внерабочего (особенно свободного) времени. Однако влияние факторов социального окружения, то есть среды обитания, на общественные группы, в которых осуществляется трудовой процесс, а также на отдельных людей и на их поведение в трудовом процессе должно рассматриваться в конкретных исторических условиях с учетом многочисленных специфических условий как социального окружения, так и трудовой деятельности. В этой связи нужно критически относиться к вновь образованным в социологии труда понятиям типа «зона занятости», «непрофессиональная экология», «экология места жительства» и т. д.¹⁵

II. ТРУД: МЕСТО И УСЛОВИЯ ОБИТАНИЯ

1. Место жительства и деятельности в трудовой среде

1. Из факторов, связанных со средой обитания и влияющих на деятельность человека в трудовой среде, особое значение приобретает место и условия обитания, вернее, степень удаленности места жительства от места работы, а также различия, существующие в «социальном климате» и способе жизни в отдельных типах поселений. Место жительства влияет на производственную деятельность трудящегося прежде всего потому, что социальные группы по месту их постоянного пребывания (в основном это деревня или город) отличаются друг от друга «социальным климатом» и способом воздействия на деятельность и взаимоотношения людей в трудовой среде. Ибо деревня и город представляют обширные пространства с постоянно меняющимся социальным и культурным содержанием. И это постоянно меняющееся содержание в рамках этих обширных пространств нельзя объяснить только формами материального производства, то есть экономической основой общества, в том или другом типе поселения. Поскольку, как указывал Маркс, «один и тот же экономический базис — один и тот же со стороны основных условий — благодаря

бесконечно разнообразным эмпирическим обстоятельством, естественным условиям, расовым отношениям, действующим извне историческим влияниям и т. д. — может обнаруживать в своем проявлении бесконечные вариации и градации, которые возможно понять лишь при помощи анализа этих эмпирически данных обстоятельств»¹⁶.

Результаты ранее проводившихся эмпирических исследований поселений показали правильность положений Маркса. Полученные данные говорят, что состав социальных групп и различная манера поведения людей в них в современных условиях зависят от того, какой из процессов — урбанизация или рурализация, — и в какой степени преобладает в поселении в данный момент. Точно так же изучение показало, что в современном обществе существует четыре основных типа поселений, а не два — городское и сельское. Первый тип поселений — город; второй — деревня, а третий и четвертый — смешанные типы и представляют урбанизированные села и конурбации, возникающие в результате развития промышленности. Конурбации возникают в связи с быстрым ростом какого-либо поселка и путем объединения нескольких урбанизированных и руральных поселений в одно целое (состав их весьма сложен). *Деревня и город — основные типы человеческих поселений, которые различаются прежде всего формами материального производства: город отличает деятельность, не связанная с сельским хозяйством, а деревню — сельскохозяйственное производство*; другие различия, которые наблюдаются у этих основных типов поселений, можно в конечном итоге объяснить разными формами производства. Кроме основных типов поселений, деревни и города, существуют *поселки, которые в большей степени городские и соответственно в меньшей степени сельские, и наоборот, в зависимости прежде всего от форм материального производства, которые составляют их основу*. К переходному типу поселений, находящемуся где-то между основными, относятся *рабочие и пригородные поселки*. Первые возникли в результате развития индустриализации и обосновались возле промышленных центров. Их отличительной чертой является занятость большинства жителей в промышленных отраслях производства и других не-сельскохозяйственных сферах деятельности. *Пригородного типа поселки образуются на периферии промышленных*

центров, их население составляют выходцы из села. Основой их существования служит труд на промышленных предприятиях в качестве рабочих и чернорабочих. По своему же архитектурному облику, функционирующим отношениям и «социальному климату» они больше напоминают поселения сельского типа¹⁷.

Все эти поселения: город, деревня, пригородные и рабочие поселки отличаются друг от друга способом жизни, методом удовлетворения личных потребностей и манерой поведения. *Различия в способе жизни объясняются не только видом трудовой деятельности, которой занимаются их жители, но и рядом других факторов, начиная с традиций и кончая возможностью повседневного общения.* Поэтому необходимо, если хотят подчеркнуть наличие связи между образом жизни в них и деятельностью населения в трудовой среде, изучать их в каждом данном случае конкретно и во всем многообразии форм проявления их влияния как на образ жизни, так и на деятельность индивида в трудовой среде¹⁸.

2. Воздействие городской, соответственно сельской среды, как и сложившихся отношений и «социального климата» поселков переходного типа, на деятельность людей и их взаимоотношения в трудовом коллективе различно. В деревне люди трудятся все вместе, работа организована на кооперативных началах, все друг с другом знакомы, каждый является соседом другому и т. д. В городе мир общения личности ограничен. Даже и в одном большом доме дети не знают друг друга, они разобщены. Человек может не иметь друзей на заводе, на своем рабочем месте. Знакомые не встречаются на работе. Люди, работающие вместе, мало знают о семьях друг друга и об их друзьях. В деревне семья и соседи контролируют личность, и в меньшей степени контролируют ее учреждения. В больших же городах (метрополиях), напротив, контроль исходит от ряда учреждений, которые по своей численности значительно больше местных. Все перипетии общественной жизни преломляются в личности. Городской житель удовлетворяет свои интересы в небольших общественных группах, чьи идеалы и обычаи он принимает. В выборе таких групп он совершенно свободен, и поэтому он может для себя создать свой собственный мир. Сельский же житель в выборе групп больше ограничен своим сельским коллективом¹⁹.

Влияние среды проживания на трудовую деятельность

в разных регионах страны различно. И формы его проявления достаточно специфичны, начиная с возможности устройства на работу жителей отдельных поселков²⁰ и кончая воздействием (городским или сельским), оказываемым на поведение работника и его деятельность в трудовой группе. В процессе индустриализации рабочая сила вливается в промышленность главным образом из деревни. Известно же, что обычаи, привычки, различного рода предрассудки, которые могут быть у работников — выходцев из сельской среды, затрудняют их включение в трудовой процесс в промышленной среде, требующий полной концентрации внимания на исполнении рабочих функций. Кроме того, люди, приезжающие из села, испытывают трудности, связанные с процессом привыкания к условиям технической среды. Здесь они должны выполнить повторяющиеся простейшие трудовые операции, что приводит часто к потере чувства личной ответственности за успех всего трудового процесса.

В годы послевоенного развития Югославии большое число работников приехало из деревень и устроилось на работу в различных отраслях промышленности и других поселско-хозяйственных сферах деятельности. Определенное число из этих вновь пришедших на работу людей навсегда остались жить в городе. Немало работников продолжало жить в деревне, ежедневно приезжая на работу в город и возвращаясь после работы домой. И в том и в другом случае возникают определенные проблемы, отрицательным образом сказывающиеся на деятельности этих работников в трудовом коллективе. Как правило, они связаны с местом жительства, соответственно с особенностями поселения, в котором живет работник, с изменением типа поселения²¹.

3. В 1947—1981 годах в Югославии произошли значительные изменения демографического порядка. Большое число жителей из сельских местностей переехало в поселки городского типа, но не менее значительными были и переезды из одного города в другой. О размерах миграции населения можно судить по следующим статистическим данным. По переписи населения 1971 года только 62,9% людей остались жить там, где родились, а 31,7% изменили место жительства. Из переселившихся же в города 54,3% приехало из деревни, а 32,9% — из поселков городского типа, 9,6% — из поселений смешанного типа.

Процесс урбанизации в Югославии в послевоенный период шел быстрым темпом. Население поселков городского типа по сравнению с 1948 годом (когда оно составляло только 21%) в 1977 году увеличилось вдвое (поднялось до 45%). Этот процесс характеризуют две важные особенности: во-первых, несмотря на развитие урбанизации, Югославия остается наименее урбанизированным государством в Европе, и, во-вторых, население быстрее расставалось с сельским хозяйством как основным видом экономической деятельности, чем переселялось в города на жительство.

Данная характеристика процесса урбанизации говорит о том, что активно жить и работать люди могут в различного типа поселках, отличающихся друг от друга способом жизни, что влияет на деятельность их жителей в трудовом коллективе. Значительные различия между социальным климатом и способом жизни существуют не только в городах и селах, но и в самих социальных группах постоянного местопребывания: идет процесс трансформации под влиянием прежде всего развития индустриализации. Поэтому общественные отношения и способ жизни, существующие в некоторых типах поселений, по-разному влияют на деятельность их жителей в трудовом коллективе. Особенно это влияние сказывается тогда, когда жители из сельскохозяйственной среды обитания переходят в промышленную. Поэтому когда рассматривается вопрос о воздействии внепроизводственной жизни человека на его деятельность в трудовом коллективе, нужно иметь в виду специфику отдельных типов поселений²².

2. Жизненные условия и деятельность в трудовой среде

1. Аналогично взаимозависимости между общественно-экономическим положением человека и условиями его проживания существует и связь между его житейскими условиями и его поведением и деятельностью в трудовой среде. А именно, если остается нерешенным жилищный вопрос или он решен не должным образом, эта проблема постоянно занимает мысль работающего как дома, так и на предприятии. Положительное решение этого вопроса благоприятно отражается на трудовой деятельности работника. В югославском социалистическом обществе со дня его образования наблюдалось стремление к улучше-

нию условий жизни народа и труда, в частности большое внимание уделялось решению жилищных проблем. При этом исходили из того, что нормальные жизненные условия это не только проявление уважения к человеческому достоинству, но и стимул к труду. Лучшие производственные, жилищные, медицинские и культурные условия непосредственно сказываются на повышении производительности труда, говорится в Программе СКЮ. Повышение производительности труда связано не только с материальной заинтересованностью, но и с улучшением условий жизни и труда рабочего человека. «Экономическая политика,— говорится в Программе СКЮ,— должна быть направлена на улучшение жизненных условий трудящихся, и в первую очередь на эффективное решение жилищной программы, особенно в городах, в промышленных и горно-рудных поселках, где плохо обстоит дело с жильем»²³.

Решению жилищного вопроса и улучшению условий жизни путем строительства новых квартир в Югославии уделяется большое внимание. С 1951 по 1984 год жилищный фонд в Югославии увеличился на 87%. Только в 1983 году на промышленных предприятиях и в сельскохозяйственных кооперативах удовлетворено 198 тыс. заявок на получение новых квартир или выдачу кредита для строительства жилья, то есть 20% всех заявок. Жилищная проблема в Югославии еще далека от своего решения. Поставленная цель — дать каждому трудящемуся квартиру, отвечающую его нуждам, не выполнена. Известно, что более полумиллиона семей (около 2 млн. человек) ожидает улучшения своих жилищных условий.

Чтобы определить, какое воздействие может оказать положительное решение жилищного вопроса на деятельность работающего в трудовом коллективе, мало располагать данными о числе и размере квартир. Нужно знать также и о том, кто же пользуется этими квартирами. Факты свидетельствуют, что проблема обеспечения жильем трудящихся (непосредственных участников трудового процесса) решена у нас еще не должным образом. Данные переписи населения 1971 года говорят, что среди владельцев квартир 57,5% рабочих и 31,4% руководящих работников: право жить в государственных квартирах имеют 29,1% рабочих и 62,8% руководителей²⁴.

На трудовой деятельности людей сказывается не только неполное решение жилищного вопроса, но и качество

его решения, то есть имеет значение качество квартиры, ее оборудование. В Югославии с каждым годом улучшается оснащенность квартир, но все же в этом отношении не полностью удовлетворяются растущие запросы населения. Так, в 1951 году было электрифицировано лишь 36%, а в 1984 году уже 96% квартир. За последнее десятилетие возросло число квартир, снабженных водопроводом и центральным отоплением. В 1971 году водопровод имело 34% квартир, а в 1984 году — 54%.

2. В Югославии прилагают усилия для улучшения жилищных условий как путем строительства новой жилплощади, так и более совершенным ее оснащением. Квартира это не только существенное условие человеческого воспроизводства и фактор его материального благополучия, но и один из важных моментов повышения производительности труда, значительный элемент социального положения человека. Важно, чтобы в политике жилищного строительства и распределения жилья нашли свое выражение интересы рабочего класса и всех трудящихся. Политику жилищного строительства необходимо сделать составной частью общей политики развития страны и существенным элементом ее экономического прогресса. Объем текущего жилищного строительства должен увеличиваться быстрее, чем происходит реальный рост уровня национального дохода в общественном секторе экономики. Тем самым создались бы реальные условия для скорейшего решения жилищной проблемы.

В проведении в жизнь жилищной политики значительная роль отводится ООТ, соответствующим самоуправленческим коллективам и общинам. *Перед ними стоит задача принимать и проводить в жизнь конкретные программы жилищного строительства.* Претворение в жизнь этих программ будет способствовать не только улучшению материального положения трудящихся вообще, но и положительным образом скажется на кадровой политике ООТ, то есть приведет к снижению текучести рабочей силы, что благоприятно отразится на повышении производительности труда.

При таком подходе к решению жилищного вопроса, когда ООТ сами выступают носителями жилищной политики, создаются условия, при которых человек не воспринимает жилище как чуждую ему силу. Наоборот, жилищная проблема решается в единстве с процессом преодоления отчуждения труда, то есть преодоления

отчуждения человека от процесса и результатов труда, и является важным элементом освобождения человека в системе социалистических самоуправленческих отношений. Ибо решение о выделении средств на строительство квартир и распределении жилой площади находится в зависимости от результатов труда. Для успешного осуществления этих целей в области жилья и жилищной политики необходимо не только выделить из доходов средства на жилищное строительство, но и обеспечить должную поддержку всех заинтересованных в решении жилищных вопросов лиц с помощью заключения самоуправленческих договоров, общественных соглашений и принятия решений в общинах, определив обязанности каждого человека. Полезно также постоянно проводить общественные кампании, направленные на повышение производительности труда, экономическое и рациональное использование строительных площадей, на строительство кооперативного жилья. Тем самым укреплялась бы материальная основа для развития социалистических самоуправленческих отношений в области жилищной политики.

3. Успешное проведение в жизнь жилищной политики и решение жилищных проблем в самоуправляющемся социалистическом обществе возможно лишь при таких отношениях, которые были бы адекватны сущности общественных отношений, сложившихся в ООТ. Точно так же и в оборудовании квартир должны найти выражение новые ценностные ориентации социалистического общества. Одновременно нужно стремиться к улучшению качества строительства квартир для рабочих²⁵.

Массовое техническое оборудование квартир или домов должно также сочетаться с индивидуальными интересами работников²⁶. Оборудование квартир должно способствовать совершенствованию человеческой личности. *В этом плане человеческое жилье должно взять на себя одну из функций по качественному совершенствованию жизни вообще и повседневной действительности в частности.* Улучшение и коренное изменение содержания человеческого жилья — неотъемлемая часть нового способа существования и самоутверждения человека. «Между тем нельзя допустить, чтобы эти гуманные условия существования могли бы привести к «серости коллективизма» или к истерзанному эгоистическому индивидуализму, к полной изоляции от мира. Если бы человеку и пришлось

на какое-то время удалиться от мира, чтобы побыть наедине с собой, то сделал бы он это больше для того, чтобы лучше понять этот мир и снова войти в него уже как существо творческое, составив с ним единое целое»²⁷.

Когда речь идет о налаживании быта, необходимо еще раз подчеркнуть важность борьбы за преодоление психологии потребительского общества.

III. ТРУД И СЕМЬЯ

1. Семейные отношения и деятельность в трудовом коллективе

1. Долгое время в социологии труда мало внимания уделялось исследованию влияния семейных отношений на деятельность человека в трудовом коллективе, хотя нельзя сказать, чтобы об этом влиянии не знали. А именно, уже в начале нашего века отмечалась зависимость между трудовой деятельностью человека и его семейной жизнью. Так, Роуэнтри обращал внимание на определенную связь, существующую между жизненным уровнем рабочего в Йорке и некоторыми событиями в его семейной жизни, таких, как женитьба, рождение детей и т. д. Хомбарт де Лаувеа в своих трудах дает еще более обширные сведения о материальной и моральной ситуации в домашних хозяйствах трудящихся, роли их отношений с соседями и их жизни в квартале²⁸.

Исследование связей, существующих между семейными отношениями и деятельностью человека в трудовом коллективе, говорит о необходимости для человека иметь семью. Ибо в современном обществе, особенно при капитализме, наблюдается тенденция обезличивания, труд выступает как отчужденная человеческая ценность, которая сковывает творческие возможности человека и снижает его интерес к трудовому процессу. Но поскольку у «современного человека есть необходимость в компенсации своей потерянной индивидуальности, а более широкое социальное окружение не предоставляет ему таких возможностей, то единственным прибежищем становится брак и семья, где в полной мере может раскрыться его личность и проявиться индивидуальность, которая была присуща ему в простой среде сельского общества с его естественными отношениями»²⁹. *Здесь следует обратить внимание на то, что между деятельностью в трудо-*

вом коллективе, на предприятии и жизнью дома, в кругу семьи может наблюдаться как гармония, так и дисгармония, а это не может не сказаться на отношениях в трудовом коллективе, вообще на отношении человека к труду. Понимание этого факта привело к необходимости изучения влияния семейной жизни на поведение человека в трудовом коллективе (и в целом в обществе) и воздействия этого коллектива на равновесие семейных отношений и прочность семьи³⁰.

Влияние семьи на деятельность человека в трудовом коллективе следует рассматривать, исходя из существования разных типов семей, с их характерными особенностями. При этом следует прежде всего обратить внимание на различия, связанные с существованием семей при двух, отличных друг от друга, общественно-экономических системах — капиталистической и социалистической. Влияние семейных отношений на деятельность человека в трудовой среде должно рассматриваться и с точки зрения особенностей различных типов семей в рамках одного и того же общественного коллектива при одной и той же экономической системе. Такой подход необходим потому, что существуют различные виды семейных отношений как следствие исторического развития и других особенностей развития отдельных общественных систем³¹.

2. Влияние семьи на активность человека в трудовой среде, на его отношение к труду и к остальным участникам трудового процесса, проходит как бы в два временных периода. *Первый период* этого влияния начинается с воспитания ребенка в семье. *Второй* только после того, как человек вырос, закончил образование и включился в трудовой процесс.

В первый период происходит процесс социального воспитания ребенка. У будущего участника трудового процесса формируются основные взгляды на мир, способ жизни, отношение к обществу и к отдельным общественным группам. Все это сказывается на его взаимоотношениях с людьми, обществом, на его отношении к труду. Особенно значительно влияние семьи на выбор профессии и осознание необходимости трудовой деятельности и получение трудовых навыков. Позднее, когда ребенок вырастет и включится в трудовую деятельность, все это в достаточной степени скажется на его отношении к труду и к участникам трудового процесса.

Во второй период семейные отношения могут способствовать или активизации профессиональной деятельности человека, или сделать его психически неустойчивым, что отрицательно скажется на интенсивности и продуктивности труда. Пример подобного влияния семейных отношений дает Фридман в своей книге «К чему ведет человеческий труд». «Один врач,— пишет он,— на предприятии Кайзер—Фрейзер 40% случаев неспособности работника к монотонному труду объяснял причинами, лежащими вне самого трудового процесса. Отдельные повторяющиеся операции оставляют человеку достаточно времени для размышлений о своих домашних делах и семейных заботах, о своей жене и заболевших детях, о квартплате, которую следует внести, о трудностях «коммуникации» и преодолении их»³². Действительно, семейные отношения (с принятой в семье системой ценностей) влияют на поведение отдельного человека в трудовой среде. И если эти отношения соответствуют характеру отношений в трудовой среде, тогда не возникает никаких конфликтов. Когда же нет такого соответствия, тогда и возникают разные по форме и по интенсивности конфликты в трудовом коллективе между этим отдельным человеком и другими работниками или социальной организацией в целом.

2. Семейные отношения в Югославии и трудовая деятельность

1. В Югославии существует несколько типов семейных отношений, хотя речь идет об обществе, чью основу составляют социалистические общественно-экономические отношения. Югославия известна тем, что в ней преобладают ярко выраженные региональные стили жизни семьи, что объясняется действием разных факторов и в первую очередь неравномерностью экономического развития отдельных областей страны и наличием многочисленных наций и народностей; затем различными этическими принципами и обычаями разной степени воздействия, значительным влиянием трех религиозных систем: католической, православной и мусульманской, а также как остаточное явление существованием классов и классовых отношений. Поэтому возникает необходимость, несмотря на всю относительность, свойственную любой классификации, дать справку о различных типах

югославской семьи в аспекте возможного влияния определенных обстоятельств семейной жизни на поведение, прежде всего профессиональное, в трудовой среде.

При классификации семей в современном югославском обществе должны приниматься во внимание все факторы, которые приводят к разного рода семейным взаимоотношениям. При этом нужно учитывать и тот факт, что процесс индустриализации в разной мере влияет на семейный климат в каждом типе семьи, как и обратно, отношения, сложившиеся в отдельных типах семьи, различным образом воздействуют на отношение человека к труду, соответственно и на его деятельность в трудовом коллективе. Поэтому такую классификацию можно произвести в зависимости от среды, в которой живет эта семья. Так, можно говорить о семьях городского или сельского типа или о семьях, живущих на периферии города, то есть в поселках, которые нельзя отнести ни к типично городским, ни к типично сельским. Но и в самой, например, городской семье можно различать несколько ее подтипов.

Часто у нас говорят о «рабоче-крестьянской» и «рабоче-служащей» семье. Между тем и эти типы семей подвержены постоянным изменениям. Так, индустриализация, коснувшись семьи рабоче-крестьянского типа, меняет характер этого союза, и семья из коллектива, который производит различные продукты, становится сообществом, все больше потребляющим их и лишь частично производящим отдельные товары. В рабоче-служащих семьях возрастающий уровень индустриализации предоставляет женщине больше времени для ее общественной деятельности. Трудности, возникающие в связи с необходимостью совмещать общественные обязанности и домашние дела, еще существуют, но с дальнейшим совершенствованием социалистического общества должны создаться условия для всестороннего развития всех и каждого, то есть благодаря многочисленным общественным организациям и широкой сети услуг женщина освободится от «мелочей быта». Ибо создание настоящей современной семьи и ее перерастание в социалистическую предполагает предоставление возможностей для развития как одной, так и другой стороне брачной пары.

2. При изучении и оценке влияния семейных отношений на деятельность человека в трудовом коллективе можно исходить и из другого принципа классификации

брачных союзов в нашем обществе. Этот принцип основывается на группировке всего разнообразия типов семей по двум основным признакам: *традиционный* (патриархальный) и *современный* (демократический) типы югославской семьи. Между прочим, подобные сообщества как идеально чистые не существуют, они создаются методом абстракции и служат основой при исследовании семейных отношений и могут быть использованы для исследования влияния семейных отношений на деятельность человека в трудовом коллективе.

В самых общих чертах *традиционный, или патриархальный, тип* семьи подразумевает брачный союз двух лиц противоположного пола с детьми и членами близкой и дальней родни. Семейный союз подобного типа — основная производительная и потребительская ячейка общества, в котором средства производства не достигли промышленной степени развития. Семейное хозяйство ведется традиционным способом, без применения механических и электрических домашних помощников. Семья берет на себя и воспитательные и образовательные функции. Семейные отношения зиждятся на иерархии авторитетов, с «отцом семьи» во главе и преимущественным положением мужчин перед женщинами. Основное достоинство этого типа семьи — предпочтение семейных интересов индивидуальным.

Современный, или демократический, тип семьи представляет собой союз двух лиц противоположного пола (состоящих или не состоящих в зарегистрированном браке) с детьми. Всякая производительная деятельность в этом типе семьи перенесена в общество. На общество возложены также и многие другие (воспитательные, образовательные, развлекательные) функции. Общественные учреждения выполняют многие из работ, бывших когда-то домашними, а для тех дел, которые остаются за семьей, приобретает техника. В этом типе союза нет авторитетов. Отношения между его членами строятся на основе равноправия. Главное достоинство этого типа союза выражается в том, что он существует ради реализации счастья друг друга³³.

В современном югославском обществе семья находится в процессе трансформации от традиционной, патриархальной к современной, демократической. В действительности старая патриархальная ячейка исчезает постепенно, а современное брачное сообщество относительно мед-

ленно формируется и все еще не имеет крепкой структурной организации. Поэтому средняя югославская семья сегодня по основным своим характеристикам находится между этими двумя типами. Чаще всего она несет в себе черты как одного, так и другого типа, и поэтому ее можно определить как семью переходного типа. Основные ее черты следующие: длительный союз лиц противоположного пола (состоящих в зарегистрированном браке или не состоящих); брачная пара своим трудом обеспечивает доход и способствует увеличению семейного бюджета; несмотря на экономическую самостоятельность супруги, чаще всего еще сохраняется главенство супруга, то есть главенство лиц мужского пола над женскими. Прочность этого типа союза и характер сложившихся в нем отношений зависят от прочности брачных уз супругов и их взаимоотношений. Межличностные отношения супругов влияют на их активное участие в трудовом процессе и на их отношения с членами этого коллектива. Между тем по разным причинам, и прежде всего в связи с быстрыми общественными переменами, которые вызывают изменения и в личности супругов, эти отношения в относительном большинстве случаев не являются гармоничными. А дисгармония в браке и семье часто отрицательным образом сказывается на трудовом процессе³⁴.

Проблемы современной югославской семьи, как показывают некоторые исследования, не могут решаться прямолинейно, административным путем. Для этого необходим более длительный период — от изменения традиционных привычек и понятий о человеке до превращения современной семьи в социалистическую, которая станет возможной, между прочим, благодаря усилиям общественного коллектива через повышение производительности труда и использование общественных благ для поднятия общего уровня жизни³⁵. Значительный вклад в решение этого вопроса может внести научный подход к данной проблематике. Между тем при конкретном изучении влияния семейных отношений на трудовую деятельность следует попытаться определить, какие из этих отношений в разных типах семьи в первую очередь воздействуют на трудовую деятельность в производственной среде. Результаты подобных исследований указали бы на направления, по которым должны проводиться общественные мероприятия с целью выяснения компонентов, могущих отрицательно сказаться на деятель-

ности человека в трудовой среде.

3. Для окончательного понимания измерений, происходящих в семейных отношениях и заключающихся в более ярком проявлении черт современной семьи и стирании особенностей традиционного союза, важно понять, насколько женщины становятся экономически независимыми и своим трудом способствуют увеличению семейного бюджета³⁶.

Исходя из статистических данных, число работающих женщин постоянно растет. Так, например, из общего числа занятых в трудовом процессе в Югославии в 1971 году 31,59% составляли женщины. Процент женщин в общей структуре работающих в 1975 году увеличился на 34%, а в 1984 году на 37%. В производственных видах деятельности в 1984 году было занято 29,0% женщин из общего числа работающих, а во внепроизводственной сфере деятельности этот процент составлял 57%³⁷. И все же нельзя сказать, что число работающих женщин можно считать достаточным. Напротив, существует значительное процентное различие между общим числом женского населения и числом работающих женщин. Поэтому необходимо ускорить процесс привлечения женщин на работу и самым энергичным образом противостоять всему тому, что мешает привлечению молодых женщин к участию в трудовом процессе.

Рост числа работающих женщин хотя и выражает степень общественной эмансипации женщин в нашем обществе и создает экономическую основу для ее равноправного положения в браке и семье, в то же время ставит и целый ряд вопросов в связи с семейной жизнью, начиная с питания и кончая воспитанием детей, что в конечном итоге может повлиять на участие супругов в трудовом процессе. В этом отношении необходимо принимать меры общественного порядка по удовлетворению нужд семьи, учитывая, что их неудовлетворение может стать причиной семейного разлада, а это, в свою очередь, сказалось бы и на трудовой деятельности супругов и на их участии в самоуправленческих органах. Конкретно, необходимо определенными усилиями со стороны общественности освобождать женщину от многих ее домашних обязанностей (приготовление пищи, содержание в порядке одежды и пр.), которые она выполняет во вне рабочее время. Тем самым создались бы условия для работающей женщины не только лучше использовать вне ра-

бочее время для отдыха и занятий своими делами, но и для развития своих способностей, чтобы потом полнее проявить себя в трудовой самоуправленческой организации.

Мерами социальной политики в социалистическом обществе необходимо обеспечить благоприятные условия для решения основных жизненных потребностей трудящихся и вообще всех граждан. Тем самым и в материальном и социальном плане выросла бы уверенность людей труда в завтрашнем дне, что способствовало бы активизации их участия в трудовом процессе. Рабочий получит удовлетворение от своей работы, она станет частью его существования. Рассматриваемые в этой главе вопросы, связанные с созданием определенных условий для удовлетворения человеческих потребностей со стороны организаций, которые общество формирует в помощь семье и работающей женщине, являются не только частью социальной политики, но и мерой всего социалистического общественно-экономического развития³⁸.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 26, ч. I, с. 283.

² Košiček M. Budna sposobnost. Zagreb, 1963, s. 172.

³ Fridmann G., Naville P. Sociologija rada. Sarajevo, 1972, s. 287—289.

⁴ Miller D. C., Form W. H. Industrijska sociologija. Zagreb, 1966, s. 972—976.

⁵ Там же, с. 733.

⁶ Rihta R. i sar. Civilizacija na raskršću. Beograd, 1972, s. 181.

⁷ Djuričić Z. Način života i humanizacija rada.— U: Socijalističko samoupravljanje i humanizacija rada. Beograd, 1980, s. 138.

⁸ Sociološki leksikon. Beograd, 1982, s. 673—674.

⁹ Božović R. Moral potrošnje.—“Novinarstvo”, Beograd, 3—8/1981, s. 31—32.

¹⁰ Fridmann G. Sociologija. Zagreb, 1966, s. 532.

¹¹ Mijanović V. Radna sredina i sredina življenja — dijalektika rada i dijalektika života.— U: Sociologija rada. Beograd, 1973, s. 112.

¹² Подробнее см.: Jerovšek J. Uticaj okoline na strukturu radne organizacije.—“Naše teme”, Zagreb, 4/1971; Marković D. Značaj sociološk—ekonomskog proučavanja lokalnih zajednica.—“Ekonomski anali”, Beograd, 17/1975; Štambuk D. Uticaj faktora van preduzeća na zdravlje i radnu sposobnost radnika.—“Organizacija rada”, Beograd, 3/1966.

¹³ Sociološki leksikon. Beograd, 1982, s. 479.

¹⁴ Setinc F. Jesmo li potrošačko društvo. Beograd, 1979, s. 13.

¹⁵ Fridmann G., Naville P. Op. cit., s. 292—303.

¹⁶ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 25, ч. II, с. 354.

ГЛАВА 8 ТРУД И СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

1. РАБОЧЕЕ И ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Время как философская и социальная категория

1. Время в современном обществе все больше и больше становится предметом интереса человека и предметом научного изучения. Оно привлекает внимание человека как с точки зрения распределения и рационального использования рабочего времени, так и с точки зрения использования времени вне рамок трудовой деятельности. Однако, указывая на то, что в современном обществе возрос интерес человека к проблемам времени, мы не должны считать, что на протяжении предшествующей истории человеческого общества не существовало интереса к проблеме использования времени. Напротив, уже с первых дней истории человечества люди размышляли о времени и об отношении человека к времени. Размышления о времени мы находим в работах почти всех великих мыслителей — у Платона, Аристотеля, Сенеки, у представителей культуры Возрождения, а в новое время у социалистов-утопистов¹. Однако размышления о времени в прошлом носили случайный и эпизодический характер и возникали обычно в рамках рассмотрения других, чаще всего моральных, проблем.

В современном обществе время все в большей степени становится предметом углубленного научного исследования, причем не в качестве абстрактного понятия, а в качестве важного параметра жизни людей и человеческого существования в целом. Время является предметом интереса многих наук, однако оно все больше и больше привлекает внимание исследователей в экономическом и социологическом аспектах. В современной социологии (а особенно в социологии труда) изучение времени направлено на исследование тех проблем, которые возникают в связи с сокращением рабочего и увеличением вне рабочего (а в его рамках и свободного) вре-

мени. С этим же связано и изучение последствий, которые этот процесс вызывает в жизни человека и общества.

Изучение времени с позиций социологической науки привело к возникновению нового направления в социологии — социологии других социологических наук² пока нет, однако чаще всего подчеркивается, что в качестве предмета изучения она имеет релевантные факторы, обуславливающие изменение соотношения между рабочим и внерабочим временем и между сегментами внерабочего и свободного времени, то есть досуга, что определяет развитие личности в свободное время³. Таким образом, по существу социология свободного времени — это отдельная социологическая дисциплина, которая изучает свободное время как общественное явление⁴. Определив таким образом предмет социологии свободного времени, мы можем сказать, что она известным образом соотносится не только с общей социологией, но и с другими науками, которые тем или иным способом изучают проблему времени. Учитывая, однако, взаимосвязь между рабочим и внерабочим временем, необходимо отметить тесную и постоянную связь социологии свободного времени и социологии труда.

2. Мир в соответствии с диалектическим материализмом в своей основе материален и един, а материя находится в непрестанном движении, так что движение представляет собой форму существования материи. Как отметил Энгельс, нет движения без материи, так же как нет материи без движения. Движение, подчеркивал он, в самом общем смысле, в каком понимается способ существования материи как ее существенный признак, охватывает все изменения и процессы, которые происходят во вселенной, начиная от простейших форм движения и до мышления⁵. Ленин в своих работах писал о движении материи: «В мире нет ничего, кроме движущейся материи, и движущаяся материя не может двигаться иначе, как в пространстве и времени»⁶.

Время — это также одна из форм существования материи и как таковое оно имеет значение и является важной философской категорией в марксистской материалистической философии.

Однако время выступает не только как важная философская категория. Время это и важная социальная и социологическая категория. Точно так же, как мы говорим, что время — это форма существования материи, поскольку

ку движение материи происходит во времени (и в пространстве), можно сказать и то, что время представляет собой один из важных параметров существования человеческого общества. Общественные отношения, которые во всей их полноте и означают общество, развиваются и существуют во времени и пространстве. Общественная жизнь в различных своих проявлениях не существует вне времени. Люди как общественные существа живут и работают во времени и своими действиями и взаимодействиями создают общественные отношения, которые не являются вневременными категориями.

Время — это и экономическая категория. Труд, использование средств труда, то есть процесс труда, происходит во времени. Время, названное рабочим временем, выступает как мера труда (конкретного и общественного). Оно служит для определения эффективности труда и величины общественно необходимого труда. Почти все экономические категории связаны со временем, и именно поэтому трудно перечислить все свойства времени как экономической категории и все сферы его проявления⁷. Маркс считал, что общество поступает точно так же, как и отдельная личность, когда возможности удовлетворения его потребностей зависят от распределения времени. К экономии времени сводится в конечном счете вся экономия, говорил Маркс. Поэтому экономия времени равнозначна равномерному распределению рабочего времени на различные фазы производства, и это распределение остается первым законом производства в условиях коллективного труда.

2. Рабочее и внерабочее время

1. Время, в котором живет человек, едино, однако он использует это время, проявляя себя как человеческое существо в различных формах и при различных видах деятельности. В самом общем смысле можно сказать, что человек располагает временем, которое делится на время, занятое трудом, и время вне труда. Таким образом, время, которым располагает человек, делится в основном на две части, рабочее и внерабочее время. *Рабочее время* заполнено трудовой деятельностью, цель которой обеспечить прежде всего материальное существование. Внерабочее время — это время, которое человек проводит за рамками трудовой деятельности, необходи-

мой для обеспечения его существования. Продолжительность рабочего времени, а тем самым и соотношение рабочего и вне рабочего времени определяются степенью развития производительных сил общества и общественно-экономическими отношениями.

Продолжительность и распределение рабочего времени и времени, отводимого на отдельные трудовые операции на протяжении рабочего времени, были различны на разных исторических этапах развития общества. Количество рабочего времени зависело прежде всего от степени развития производительных сил и классовых отношений в каждом конкретном обществе. Так, если обратиться к прошлому, мы увидим, что рабочий день составлял даже 18 часов, и при капитализме его продолжительность постепенно сокращалась до 16, 14, 12, 10 часов, после чего рабочий класс выдвинул требование о восьмичасовом рабочем дне⁸. По сути дела, благодаря техническому прогрессу и укреплению общественной роли рабочего класса, а также нарастанию его борьбы⁹ рабочее время постоянно сокращалось. Как протекал процесс сокращения рабочего времени и рост вне рабочего, видно из данных о сокращении рабочего времени в США за последние сто с лишним лет. Недельное рабочее время в сельскохозяйственных отраслях экономики этой страны в 1850 году составляло 65,7 часа, в 1950 году — 38,8 часов, а в 1960 году — 36,5 часа. В настоящее время рабочий день ограничен менее чем 8 часами. В соответствии с данным Международной организации труда (МОТ) во всех, особенно в промышленно развитых странах произошло сокращение рабочего времени. Первоначально требования рабочего класса и профсоюзов были направлены на 40-часовую рабочую неделю из 5 рабочих дней, однако сейчас уже выдвигаются требования 4-дневной рабочей недели с рабочим временем 35 часов при сохранении заработной платы не ниже прежнего уровня¹⁰.

С социологической точки зрения важным является не только ограничение рабочего времени и сокращение числа рабочих дней в неделе с целью создания предпосылок для более всестороннего развития личности человека (во вне рабочее время). Важно и то, как организовано рабочее время, когда оно начинается и когда заканчивается, есть ли перерывы в работе, когда, какой продолжительности и т. д. Все это может влиять не только на здоровье человека, но и на его отношение к другим

участникам трудового процесса, на отношение к труду¹¹. До недавних пор считалось, что рабочие должны в одно и то же время, по часам и минутам, начинать и заканчивать работу. Сегодня во многих странах начинают вводить «скользящее рабочее время», при котором вопрос о времени начала работы решают сами участники трудового процесса, с тем чтобы в течение рабочего времени, то есть рабочего дня или рабочей недели, отработать определенное количество часов¹². Вероятно, существует много причин, требующих введения такой формы организации рабочего времени, поэтому необходимо, чтобы они были более детально изучены с точки зрения гуманизации труда, а не только с точки зрения экономической и эффективности хозяйствования.

Ограничение рабочего дня является также предметом деятельности МОТ. Первое решение (1929) этой организации относилось как раз к утверждению восьмичасового рабочего дня. Однако ввиду того, что за последние 30 лет в промышленно развитых странах создались возможности для сокращения рабочего времени и уменьшения числа рабочих дней в неделе, МОТ в рамках своей деятельности обратился к вопросам сокращения рабочего времени¹³, воздействия этого сокращения на качество трудовой жизни, а в особенности к вопросам осуществления возможности открытия новых рабочих мест. В исследованиях и рекомендациях МОТ указывается, что сокращение рабочего времени не должно приводить к уменьшению заработной платы. Сокращение рабочей недели до 35 часов должно осуществляться: за счет снижения возраста выхода на пенсию, продления ежегодного отпуска минимум до шести недель и введения обязательного образования до шестнадцатилетнего возраста¹⁴. В то же время в исследованиях МОТ указывается и на социальные последствия увеличения рабочей недели и широкого распространения практики работы по совместительству в развивающихся странах¹⁵.

2. Время, которое остается в распоряжении человека после рабочего времени, называется внерабочим временем, однако это не значит, что всем этим временем человек может располагать свободно. Это, как справедливо указывает Жорж Фридман, *освобожденное время в том смысле, что это время находится вне рамок обязательного труда. Но это время нельзя назвать и временем, когда может проявиться свободный выбор человека в осуществ-*

влении каких-то видов деятельности. Напротив, в большей части современного мира и даже в наиболее развитых промышленных странах это время не свободно от многих жизненных проблем. Поэтому внерабочее время в целом нельзя отождествлять со свободным временем, с тем временем, когда человек мог бы отдаться во власть своей фантазии и свободно осуществлять физические и психические действия для собственного удовольствия. И во внерабочее время человек должен совершать определенные действия в целях обеспечения своего существования. Часть (иногда большую) внерабочего времени он не использует для выполнения этих действий, и лишь оставшуюся часть внерабочего времени может использовать на выполнение физических и психических действий без какого-либо принуждения, для собственного удовольствия. Поэтому очень важным является соотношение свободного времени и остальной части внерабочего времени. Это соотношение определяется степенью развития общества, то есть степенью развития материальных производительных сил в отдельных обществах.

Изучая свободное время, социология особое внимание уделяла изучению бюджета свободного времени. Внезабочее время подразделяется на четыре основные части: *время, связанное с трудом на производстве*, которое охватывает время, необходимое на прибытие к месту работы и не оплачиваемое как рабочее время (например, принятие душа и переодевание после работы и пр.); *время, используемое на работы по дому и на самообслуживание как в собственном доме, так и на предприятиях коммунального и бытового обслуживания* (покупка товаров, приготовление пищи, присмотр за детьми, уборка жилого помещения, уход за домом, одеждой, обувью и бельем, личная гигиена и другие виды домашней работы); *время, необходимое для удовлетворения физиологических потребностей* (сон и принятие пищи) и *свободное время* (в которое включается и время на обучение и повышение квалификации, самообразование и воспитание детей, на общественную работу, участие в художественной самодеятельности, отдых, занятия физкультурой, спортом и др.)¹⁶.

В действительности, даже несмотря на проводимое в законодательном порядке сокращение и ограничение рабочего времени, трудовая деятельность человека в современном обществе продолжается и после окончания

этого ограниченного рабочего времени. Таким образом, *время эффективного человеческого труда частично выходит за рамки ограниченного рабочего времени*. Дополнительный труд (с помощью которого осуществляется дополнительный заработок) позволяет удовлетворять новые, специфические потребности, которые возникают из необходимости лучших условий отдыха после интенсивного труда, а также потребностей, которые появляются в результате погони за престижем¹⁷. Так, во внерабочее время человек осуществляет различные биологически и социально обусловленные виды деятельности, на которые он тратит определенное время, а свободное время проявляется лишь как часть внерабочего времени. Это указывает на наличие диалектической связи между продолжительностью рабочего времени, продолжительностью эффективного труда и деятельностью в свободное время.

3. Социалистические страны, удовлетворяя наряду с другими требованиями рабочего класса и требование о 8-часовом рабочем дне, прежде всего гарантировали 48-часовую 6-дневную рабочую неделю. Развитие производительных сил и рост производительности труда позволил большинству социалистических стран сократить рабочую неделю до 5-дневной 40-часовой. Например, в Советском Союзе рабочая неделя ограничена 41-часом. При этом она может быть даже короче для многих категорий трудящихся, особенно для молодежи.

В Югославии 42-часовая рабочая неделя введена Конституцией СФРЮ, принятой в 1963 году. Все предприятия были обязаны перейти на 42-часовую рабочую неделю до 1970 года. В исключительных случаях позволялось продлить этот процесс до 1971 года. Законом были определены и условия, которые было необходимо создать на предприятиях для перехода на более короткое рабочее время. Закон предусматривал, что более короткий рабочий день и новый распорядок рабочего времени не должны вызвать сокращения производства, снижения производительности труда, уменьшения реальной заработной платы и отрицательно сказаться на рентабельности хозяйствования. В конце 1967 года 75% всех трудовых организаций в общественном секторе работало в условиях 42-часовой рабочей недели¹⁸.

В настоящее время 5-дневная и 42-часовая рабочая неделя существует во всех ООТ¹⁹. Закон об объединенном труде предусматривает, что рабочее время работни-

ков ООТ не должно превышать 42 часов в неделю, а сама рабочая неделя должна состоять не менее чем из 5 рабочих дней. Трудящиеся ООТ определяют рабочее время и его распорядок, стремясь при этом обеспечить наиболее полное и рациональное использование средств труда и скоординировать свой труд с трудом членов других основных организаций, с которыми их связывают общие интересы. Распорядком рабочего времени обеспечивается и время для отдыха в процессе труда²⁰.

Но и конституцией и законом об объединенном труде предусмотрено, если этого требуют особенности труда или исключительные обстоятельства, что рабочая неделя может быть на ограниченный период и больше 42 часов. Точно так же предусмотрена и возможность сокращения рабочего времени, однако условия эти должны быть определены законом. В Сербии Закон о трудовых отношениях предусматривает не только возможность, но и обязательность сокращенного рабочего времени для рабочих, занятых на вредном для здоровья производстве или выполняющих отдельные задания в условиях вредности для здоровья и трудовых способностей, если это вредное воздействие не устранено или не может быть устранено применением общепризнанных и предусмотренных инструкцией мер охраны труда²¹. Законом определяются те виды работ, которые могут считаться вредными для здоровья работающих, и процедура сокращения рабочего времени на таких работах²². Однако сокращение рабочего времени вызывает и будет вызывать важные последствия, притом не только экономического характера, которые должны стать предметом научного изучения²³.

II. СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

1. Определение понятия свободного времени

1. Свободное время — это всего лишь часть вне рабочего времени. Человек использует свободное от работы время для удовлетворения различных потребностей²⁴, но лишь определенная часть этого вне рабочего времени представляет собой свободное время. Многие науки, в частности и социология, в различных аспектах рассматривают понимаемое таким образом свободное время. Однако современная наука не только недостаточно полно изучила свободное время, не только бывает

односторонней в трактовке некоторых его аспектов, но также и не дает единого определения самого понятия свободного времени.

Различные определения свободного времени несут на себе печать не только разных научно-теоретических подходов их авторов, но и различий в общественно-экономических условиях и отношениях, в которых данная проблема изучается. Так, английский ученый Н. Андерсон определяет свободное время как время, в рамках которого человек свободен от различных обязанностей, связанных с оплачиваемым трудом, и других обязанностей, оказывающих на него давление²⁵. По мнению американского ученого Макса Каплана, который сомневается в возможности сформулировать определение свободного времени, содержание свободного времени может быть определено на основе таких критериев, как потребность в индивидуальности, многофункциональные цели поведения, многомерные эффекты поведения, различные виды деятельности и создаваемые предметы как выражение личности²⁶. Жорж Фридман считает, что свободное время представляет собой часть «освобожденного времени», которое освобождено от каких бы то ни было обязанностей и в пределах которого личность стремится проявлять себя в соответствии со свободным выбором, а при наличии средств и способностей и развиваться²⁷. Французский социолог Жоффри Дюмаздье, известный своими трудами в области изучения свободного времени, считает, что свободное время можно определить как «совокупность различных видов деятельности, которыми человек может заняться полностью по своей воле, после того как он освободился от своих профессиональных, семейных и общественных обязанностей, идет ли речь об отдыхе или развлечении, повышении уровня информированности или образования, о добровольной общественной деятельности или о реализации творческих способностей»²⁸.

Советскими исследователями сформулировано несколько определений свободного времени. Так, Г. Пруденский определяет свободное время довольно кратко — «часть внерабочего времени, предназначенная для физического и интеллектуального развития и отдыха трудящихся»²⁹. Несколько более широкое определение свободного времени дает другой советский автор, Г. Петросян, который говорит, что свободное время проявляется как одна из составных частей внерабочего времени

грудящихся и включает в себя различные способы его использования, связанные с процессом реального духовного и физического развития личности. Таким образом, в свободное время осуществляется учеба и повышение квалификации, посещение концертных залов и кинотеатров, театров и музеев, чтение газет, журналов и книг, занятия музыкой, литературой и спортом, выполнение общественных обязанностей, воспитание детей в семье и т. д.³⁰

Между определениями свободного времени, которые дают советские авторы, и определениями свободного времени, принадлежащими западным авторам, основное различие состоит в соотношении, которое устанавливается между свободным временем и трудом. Западные авторы, определяя свободное время, отделяют его от труда и понимают свободное время как нечто противостоящее труду. В отличие от них советские авторы стремятся определить свободное время как совокупность различных видов деятельности, которые не противостоят труду.

2. Исходя из понимания рабочего и свободного времени Марксом, необходимо критически отнестись к существующим определениям свободного времени. В частности, понимание рабочего и свободного времени Марксом дает возможность полностью научно объяснить все аспекты свободного времени в современном обществе. Маркс неоднократно писал о рабочем и свободном времени и об их соотношении. Так, в работе «Теории прибавочной стоимости» он недвусмысленно говорит о свободном времени, что это «такое время, которое не поглощается непосредственно производственным трудом, а остается свободным для удовольствия, для досуга, в результате чего открывается простор для свободной деятельности и развития»³¹. Это то время, в рамках которого, как говорит Маркс, «происходит развитие человеческих способностей, что является самоцелью», это — подлинное царство свободы. Свободное время, говорит Маркс, это то время, которое человеку необходимо «для образования, для интеллектуального развития, для выполнения социальных функций и для товарищеского общения, для свободной игры физических и интеллектуальных сил»³². Значит, Маркс понимал свободное время как часть времени, в течение которого человек, живя общественной жизнью и выполняя определенные общественные функции, становится общественным существом. По сути дела, понима-

ние рабочего и свободного времени проистекает из понимания человека; время — это один из параметров человеческой жизни.

В Югославии делались и продолжают делаться попытки, на наш взгляд довольно успешные, определить свободное время исходя из рассуждений Маркса о рабочем и свободном времени и о общественной сущности человека. Так, Борис Зихерль указал, что свободное время не идентично нерабочему времени. Противоположность свободного времени — это не рабочее время, а то время, которое человек тратит на действия, связанные с обеспечением основных ресурсов своего существования. Другими словами, это инвариант рабочего времени, которое ему навязывает материальная необходимость. По другую сторону этого времени, за ним, начинается время, которое тоже в большей своей части может быть наполнено трудом, однако трудом, свободно выбранным, творческим, в соответствии со склонностями и одаренностью личности³³. Влайко Петкович считает, что свободное время — это та часть времени, которая остается за вычетом длительности рабочего времени, времени, необходимого для выполнения работ по дому, и времени, требующегося на остальные обязанности, которые человеку могут быть полезны в определенной организации личной жизни и отдыха³⁴. Ратко Божович подчеркивает, что «свободное время представляет собой вид существования, добровольно выбранного в качестве лучшего способа самореализации человека»³⁵.

В определении свободного времени необходимо основываться на том, что оно лишь часть вне рабочего времени и его продолжительность в рамках вне рабочего времени зависит (как и продолжительность самого вне рабочего времени по отношению к продолжительности рабочего времени) от степени развития производительных сил и общественно-экономических отношений. Потому что, как уже было указано, человек должен тратить некоторую часть вне рабочего времени на определенные дела, которые связаны с рабочим временем (но это не считается составной частью рабочего времени). Это время, которое тратится на отдых, удовлетворение физиологических потребностей, на дорогу до работы и с работы. К этой группе относятся и те виды деятельности, которые необходимы для ведения домашнего хозяйства: покупка продуктов питания, мебели и пр. Время, затраченное на такие цели,

ни удовлетворение этих нужд, не является свободным временем. Человек должен выполнять эти дела. Имея в виду именно такой подход к определению свободного времени, мы считаем, что *свободным временем можно назвать ту часть внерабочего времени, которая остается в распоряжении человека после затраты времени на удовлетворение этих потребностей и которую человек может употребить по своему желанию, выполняя определенные виды физической и психической деятельности без какого-либо принуждения, для собственного удовольствия, наслаждаясь при этом или самой работой или ее результатами.* Это время, которое Маркс называл временем полного развития индивидуума, развития, которое опять же как величайшая производительная сила оказывает обратное действие на производительную силу труда.

3. Вне рабочее и свободное время являются результатом развития производительных сил общества. Увеличение продолжительности вне рабочего и свободного времени — это следствие сведения к определенному минимуму необходимого общественного труда, требующегося для развития человека, сообществ, в которых он живет, и общества как целого. В прошлом свободное время являлось привилегией только отдельных общественных слоев, тех, которые обладали экономическим и политическим могуществом³⁶. Сегодня свободное время становится «собственностью» каждого человека, представителя самых широких общественных слоев, а увеличение продолжительности его служит показателем прогресса того или другого общества и человечества в целом. Именно это имел в виду Маркс, когда писал о значении увеличения свободного времени в «Критике политической экономии», подчеркивая, что нацию можно считать действительно богатой, когда вместо 12 часов люди работают 6 часов. Wealth (богатство) это не присвоение прибавочного рабочего времени (реальное богатство), а имеющееся в распоряжении время, за рамками необходимого в непосредственном производстве, для каждого члена общества и для всего общества.

Для более полного и всестороннего развития личности в течение «времени полного развития личности» — как называл свободное время Маркс — важно не только сокращение рабочего времени за счет остальных видов деятельности во вне рабочее время, но и *способ использования свободного времени.* То есть свободное время

должно быть заполнено такой деятельностью, которая будет способствовать развитию человеческой личности. Прежде всего деятельность в свободное время должна быть такой, которая препятствовала бы застою в развитии человека вследствие уменьшения его участия в процессе труда. Как известно, труд имел и имеет решающее значение в возникновении и развитии человека. Труд был необходим человеку, потому что его результатами человек обеспечивал свое существование, но именно поэтому труд носил в известном смысле и принудительный характер. «Труд принудителен потому, что он требует приложения больших усилий, чем те, которые человек прилагал бы лишь для получения удовлетворения от усилий, для того удовольствия, которое может вызвать в нем активизация физических и душевных сил. Усилие как раз и является главной особенностью труда, которая ведет к развитию человека, то есть к росту его физических и умственных способностей, так как развивать эти способности возможно только через усилие. Труд, который был бы только приятен, то есть тот, который не приводил бы к этому усилию, обычно недостаточен для достижения соответствующей производительности, отсюда и принудительность труда, требующего больших усилий. И именно эта необходимость усилия и делает труд основным фактором существования человека — если человек перестает работать, тем самым исчезает главная причина его усилий, а это приводит к возникновению опасности застоя в его развитии или даже к движению вспять»³⁷. Из такого характера труда вытекает и его роль в развитии личности. Труд в определяющей степени способствует более полному развитию личности, он играет существенную роль в гармонизации личности, в ее участии в жизни окружающей человеческой среды, а также в сохранении физического и умственного здоровья человека³⁸. Такую роль труд играл на протяжении всей человеческой истории, хотя на различных ступенях общественного развития он имел различное значение для тех, кто им занимался³⁹.

Но все предыдущее развитие человеческого общества сопровождалось и постоянно растущим освобождением человека от рутинного труда. Благодаря развитию производительных сил продолжительность рабочего времени постоянно уменьшалась, а вне рабочее время, и особенно в его рамках — свободное время, соот-

ответственно возрастало. Поэтому и возник вопрос, а не представляет ли освобождение человека от рутинного труда опасности для его развития. Иными словами, возник вопрос, как человек должен использовать свое свободное время, чтобы остаться человеком. Этот вопрос ставится в настоящее время все более остро в связи с ростом автоматизации производства, которая означает не только дальнейшее сокращение рабочего времени и увеличение свободного времени, но и выведение рабочего из непосредственного процесса производства. Поэтому все большее число ученых (социологов, психологов, врачей и др.) занимается проблемами свободного времени. Некоторые из них прямо задают вопрос, не будет ли человек отчуждаться, причем главным образом не в рабочее, а в свое свободное время. Иными словами, сможет ли его деятельность в свободное время заменить ему труд, сможет ли она в психологическом аспекте взять на себя ту роль, которую в жизни каждого отдельного человека играл труд. То есть сможет ли та деятельность, которой заполнено свободное время, способствовать формированию всесторонне развитой личности.

Исследования свидетельствуют о том, что в современном обществе свободное время используется по-разному. Однако формы его использования могут быть разбиты на две группы: позитивные и негативные формы использования свободного времени. К позитивным формам использования свободного времени мы относим: активное любительское занятие спортом, наукой, искусством и т. д.⁴⁰ Негативное использование свободного времени проявляется в азартных играх, пьянстве, бесцельных скитаниях и т. д. И позитивные, и негативные формы использования свободного времени осуществляются в определенных общественных условиях, которые в конечном счете определяются характером производственных отношений, доминирующих в данной общественной системе. Так, в условиях капиталистических общественных отношений, где работник в общественно-экономическом смысле отделен от средств производства и где он становится пассивным придатком машины, существует стремление с помощью различных форм проведения свободного времени «забыть обо всем» и тем самым компенсировать недостаток содержания труда в условиях современного полуавтоматизированного производства. В социалистических странах, напротив, различные виды

и формы использования свободного времени должны способствовать более полному освобождению труда и человека.

2. Бюджет свободного времени

1. Как уже говорилось, важна не только продолжительность свободного времени, но и то, каким содержанием оно заполнено. Результаты исследования бюджета свободного времени показали, что ниже определенной границы жизненного уровня проявляются ярко выраженные тенденции использовать большую часть вне рабочего времени для увеличения доходов за счет дополнительного труда. *Дополнительная работа не только уменьшает фонд свободного времени, но и влияет на характер деятельности в свободное время, она в основном уменьшает возможности, которые дает человеку свободное время в отношении гуманизации человеческой жизни в сфере труда и вне ее.* По сути дела, продолжительность свободного времени определяется прежде всего степенью развития производительных сил общества, а затем и классовыми отношениями в данном обществе. Однако бюджет свободного времени (различные виды деятельности, которые заполняют свободное время) определяются прежде всего классовой, социальной структурой данного общества. Поэтому бюджет свободного времени может быть различным в двух странах с одинаково развитыми производительными силами и с другими сходными характеристиками. Но на бюджет свободного времени влияет и специфика отдельных стран, которая проявляется в степени экономической развитости, в историческом развитии, в национальной, религиозной и возрастной структуре населения.

Многие ученые — социологи, психологи, врачи и другие, — изучающие проблемы, связанные со свободным временем, указывают, прямо или косвенно, на детерминирующее влияние характера производственных отношений на бюджет свободного времени и формы человеческой деятельности в свободное время. Так, например, считается, что в промышленно развитых странах среди форм использования свободного времени на первых местах стоят просмотр телевизионных передач, посещение кинотеатров, слушание радио, чтение газет, то есть так

называемая «массовая культура». Хотя она играет специфическую и незаменимую роль, однако отмечается и разрыв в деятельности, «который зафиксирован в промышленной системе» и который в данном случае предстает в «облике проблемы создателя и потребителя». По сути дела человек нуждается в связи между собственной деятельностью и собственными творческими силами, он теряет контакт с искусством и наукой, которые основываются на творческой деятельности. Кроме того, указывают и на отражение основного противоречия индустриальной цивилизации (противоречие между управленческой и исполнительской деятельностью) в спорте, который имеет массовое развитие в промышленных странах и является специфическим результатом отсутствия антропологических факторов в процессе труда и концентрации этих факторов в игре. Вместе с тем этот разрыв между трудом и игрой отражается в абстрактной диалектике средств и целей, в противоречивом подходе к самой игре, в образе двоих: выдающегося спортсмена и зрителя. Зритель ищет в спортивном зрелище способ отвлечься от повседневной жизни, в которой может доминировать неинтересный труд, и в свободное время ищет освобождения от сложных межчеловеческих связей и приобщения к вечным и светлым законам справедливости и товарищества, к ощущению неограниченного самовыражения и свободы выбора, которые отняты у него промышленной машиной, и т. д.⁴¹

Все чаще указывается на то, что увеличение свободного времени само по себе отнюдь недостаточно для того, чтобы свободное время стало источником творческих сил. Для этого необходимо общественное моделирование, поиски эффективных средств, с тем чтобы, с одной стороны, не мешать *свободе выбора* (Без которой свободное время теряет свое качество.— Д. Ж. М.), даже, напротив, укреплять ее, а с другой стороны, чтобы стимулировать возникновение субъективных потребностей, которые гармонируют с развитием человеческой личности, а тем самым и стимулируется сила общества, разумеется, без вульгарного утилитаризма, потому что шкала импульсов и переживаний, которые в свободное время возникают у человеческой личности, весьма богата. Исходя из уровня развития техники, производства и общественных отношений, в которых происходит процесс труда в социалистическом обществе, мы считаем, что

«общественное моделирование свободного времени» в условиях социализма не противоречит социалистическим общественным отношениям⁴². Напротив, мы считаем, что социалистическое общество, направляя формирование социалистического образа и стиля жизни⁴³, должно моделировать свободное время так, чтобы каждый человек в свое свободное время приобретал знания и удовлетворял свои потребности и мог, таким образом, развиваться как личность, способная и готовая участвовать в развитии социалистических отношений.

2. Многие ученые, изучающие проблемы, связанные со свободным временем в капиталистических странах, отмечают в своих трудах, что способ использования свободного времени у человека в условиях капитализма определяется господствующими там капиталистическими отношениями. *В капиталистическом обществе человек лишь кажется свободным в использовании своего свободного времени. Способы использования свободного времени определяются существующими и господствующими в капиталистическом обществе капиталистическими отношениями*, прежде всего отношениями, существующими в процессе производства. «Представитель буржуазного общества, который так гордится своими «буржуазными свободами», на деле не является хозяином своего «свободного времени». Независимо от того, проводит ли он время прикованным к своему креслу, воспринимая тексты и картинки телепередачи, кинофильма, газеты или звуки радио, которые для капиталистов являются всего лишь «массовыми средствами общественной коммуникации», сидит ли в роскошном клубе или кабаре на сеансе стриптиза или инфантильно предается какому-либо хобби, возвращаясь таким образом в «счастливое детство», он всегда находится во власти общественных сил, которыми управляют рыночные ценности. Его свободное время должно уходить на трату заработанных им денег, и эта трата должна быть безграничной, в противном случае производство остановится»⁴⁴.

Какие проблемы возникают и могут возникнуть вследствие сокращения рабочего времени и при отсутствии деятельности, которая могла бы его заполнить таким образом, чтобы обеспечить свободную самореализацию человека, видно из слов Эриха Фромма, который заметил, что уже сейчас имеются объективные возможности сократить рабочую неделю в США с 40 до 20 рабочих

часов. Однако если бы это произошло, то, по словам Фромма, потребовались бы тысячи новых психиатров для лечения нервных расстройств, которые возникли бы в силу того, что у людей оказалось гораздо больше свободного времени, с которым они не знали бы что делать.

По существу, при капитализме формы использования свободного времени выступают не продуктом самого свободного времени как общественной категории, а продуктом социальных условий, определяемых капитализмом. Вследствие того, что в капиталистической общественной системе, в силу определенных социальных условий, рабочий превращен в часть производственного конвейера, в пассивный придаток машины, у него возникает стремление с помощью различных способов использования свободного времени «забыть обо всем» и таким образом компенсировать все недостатки современного полуавтоматизированного производства. В частности, в современном буржуазном обществе труд, которым заняты миллионы мужчин и женщин, чтобы заработать себе на хлеб, не имеет той ценности, которая бы их обогатила или уравновесила. Они могут искать самовыражения и удовлетворения только в развлечениях или, правильнее говоря, в своем «свободном времени»⁴⁵. Однако отчужденному труду, то есть труду, в котором человек отчужден от процесса и результатов труда, лучше всего соответствуют такие формы человеческой деятельности в свободное время, при которых человек также отчужден от своей общественной сущности. Таким образом, отчужденный труд приводит к отчуждению в свободное время, так же как отчуждение в свободное время оказывает обратное воздействие на дальнейшее сохранение отчужденности человека в процессе труда⁴⁶.

3. В социалистическом обществе, в основе которого лежит общественная собственность на средства производства и неэксплуататорские отношения в производстве, в процессе освобождения труда должны произойти изменения в использовании свободного времени. Социалистическое общество, рационально регулируя использование свободного времени, должно оказывать влияние и на формы использования свободного времени. То есть по мере сокращения рабочего и постоянного роста вне рабочего, а значит и свободного времени, необходимо находить такие формы деятельности в свободное время,

с помощью которых и через которые человек мог бы отдаться во власть своих мечтаний, выполняя свободно, без какого-либо принуждения, физические и психические действия для собственного удовольствия. Человек должен получать удовольствие или от самого процесса, который он реализует без принуждения, или от его последствий и не отрицать свою человеческую сущность. В этом смысле изменение соотношения между бюджетом рабочего и внерабочего времени в общей структуре использования времени непосредственно связано с социализацией личности. Однако социализация личности не зависит от одного лишь роста продолжительности внерабочего времени, она зависит и от того, на удовлетворение каких человеческих потребностей оно тратится. И в связи с этим важнейшей социальной проблемой развития общества становится сознательное регулирование различных видов использования внерабочего времени с целью социализации личности⁴⁷.

Использование свободного времени в условиях социализма должно способствовать всестороннему и гармоничному развитию личности. Потому что в условиях социализма при высокоразвитых производительных силах, которые уже существуют или к которым стремятся, от участников процесса труда требуется, чтобы они были всесторонне развитыми личностями. Равно как и развитие социалистической демократии, участие трудящихся в управлении делами общества предполагает гармоничные и всесторонне развитые личности. Так при социализме впервые в истории человеческого общества возникает рациональное использование свободного времени, осуществляемое в гуманистических формах и в интересах как каждой отдельной личности, так и всего общества в целом. Поэтому формы использования свободного времени при социализме должны способствовать не только развитию физических и умственных способностей людей, но и постепенному преодолению различий между физическим и умственным трудом и формированию нового образа и стиля жизни, которые соответствуют сущности социалистического общества⁴⁸.

Развитие таких форм использования свободного времени с соответствующим содержанием в условиях социализма представляет собой длительный процесс, который определяется и процессом освобождения труда. Ведь и при социализме, с установлением обществен-

ной собственности как основы освобождения труда, отдельные виды отчуждения труда не исчезают сразу. Поскольку существует единое время, человек не может быть в рабочее время отчужден от условий, процесса и результатов труда и не отчужден от своей сущности за счет деятельности во вне рабочее время и свободное время. Поэтому освобождение труда и гуманизация свободного времени связаны и не могут рассматриваться отдельно друг от друга⁴⁹. Однако с отменой частной собственности на средства производства устраняется существенная основа отчуждения труда, но процесс освобождения труда, который должен обеспечить проявление человека как свободного и творческого существа, начинается только с преодолением отчужденности человека и от процесса и от результатов труда. А в условиях социализма это преодоление должно осуществляться и осуществляется через участие трудящихся в управлении различными формами организации труда, за счет чего постепенно преодолеваются различия между исполнительскими и управленческими функциями. На этой основе и создаются условия для проявления в рабочее и вне рабочее время деятельности, наполненной гуманистическим содержанием, которое является выражением преодоления отчужденности человека от его трудовой деятельности и общественной сущности.

4. Важное место в бюджете свободного времени в социалистическом обществе должно принадлежать таким видам деятельности, которые создают возможности для усвоения завоеваний культуры с целью развития всесторонней личности. Как указывал в свое время Энгельс, рост свободного времени позволит трудящимся участвовать в управлении делами общества. Однако для того, чтобы трудящиеся могли участвовать в управлении, использование свободного времени должно способствовать культурному развитию всех членов общества. А этого можно добиться в том случае, если в свободное время человек не только узнает и усваивает то, что уже создано в процессе развития культуры, но и сам, в рамках своих возможностей, своей деятельностью способствует ее развитию. Такая деятельность в свободное время возможна и благодаря развитию средств массовой коммуникации. Эти средства позволяют быстро знакомиться с достижениями культуры, с их помощью каждый человек становится участником культурной жизни⁵⁰.

Однако и в социалистическом обществе объективные предпосылки, которые осуществлены для того, чтобы сделать достижения культуры доступными широким массам трудящихся, не исключают потребности в организованной общественной деятельности с целью культурного роста. Более того, такая деятельность необходима. Социалистическое общество через определенные институты должно вести работу по развитию различных форм использования свободного времени, причем таких, которые способствовали бы культурному росту человека и в еще большей степени делали бы его человеком за счет участия в спонтанных и творческих действиях в свободное время, с тем чтобы человек мог развивать лучшие стороны своей личности. Однако до сих пор большее внимание уделялось организации таких форм использования свободного времени, которые, по сути дела, ограничиваются отдыхом и развлечениями, и меньше развивались такие формы, которые способствовали бы культурному развитию человека, усвоению им достижений культуры и дальнейшему их творческому развитию. Поэтому в социалистических странах в будущем предстоит больше работать над поиском и развитием таких форм использования свободного времени, которые в большей мере способствовали бы развитию всесторонней личности.

В югославском социалистическом самоуправленческом обществе, в котором за счет развития социалистического самоуправления постепенно должны быть преодолены различия между управленческими и исполнительскими функциями в процессе труда, «чем и осуществляется освобождение труда», трудящиеся принимают решения, касающиеся условий и результатов труда и остальных вопросов общественного развития и влияющие на развитие таких форм использования свободного времени, которые способствуют культурному развитию трудящихся, участников самоуправления. Поэтому высокий уровень культуры является основой любой действительно самоуправленческой практики. Такой уровень обеспечивает формирование цельной и гармоничной личности, которая необходима для участия в процессе осуществления социалистических отношений. В сущности, автономная, спонтанная и креативная деятельность в свободное время должна способствовать и творческому труду в рабочее время и преодолению чувства, что труд — это навязанная деятельность, то есть способствовать как росту трудовой

активности, так и более заинтересованному участию в процессе самоуправления⁵¹.

5. В современных условиях хозяйствования развитие производительных сил сопровождается высокой степенью механизации и автоматизации. Такое развитие производительных сил требует новой квалификационной структуры рабочей силы и повышения уровня ее развития. Поэтому необходимо обеспечить, в зависимости от желания, каждому участнику производства возможность в свободное время повышать свой уровень профессиональной подготовки и образования, для того чтобы соответствовать требованиям, выдвигаемым новыми технологическими процессами. Результатом соответствия между степенью квалифицированности и требованиями технологического процесса явится повышение производительности труда, то есть дальнейшее сокращение рабочего времени и более быстрый подъем материального благосостояния трудящихся.

Использование свободного времени для образования и повышения квалификации имеет и более широкое значение в условиях упрощения труда, то есть в таких условиях, когда выполняемые рабочими трудовые операции упрощены и повторяются. Это делает трудовую активность исполнителя работы нетворческой и приводит к ряду отрицательных последствий. Поэтому образование более широкое, чем то, которого требует непосредственное рабочее место, представляет собой одну из форм гуманизации упрощенного труда.

В социалистическом обществе, особенно в системе самоуправленческих социалистических отношений, где идет постоянный процесс преодоления различий между управленческими и исполнительскими функциями, образование, связанное с трудом, должно быть сопряжено с образованием с целью выполнения функций самоуправления. Эта связь образования для выполнения функций труда и функций самоуправления должна найти свое отражение и в «моделировании» способов использования свободного времени, цель которого дать трудящимся возможность в свободное время повышать свою профессиональную квалификацию. При моделировании таких форм образования следует исходить прежде всего из необходимости перманентного образования в условиях современного развития техники производства. Но при этом необходимо позаботиться о том, чтобы трудящиеся,

занятые в свободное время такими видами деятельности, воспринимали это как результат своего собственного, свободного выбора, а не как следствие навязанной им чужой воли.

6. Очень важна и многогранна роль развлечений и игр в свободное время. Развлечения и различные игры способствуют более полному отдыху человека от повседневного труда. Опыт показывает, что человек отдыхает в свободное время не только тогда, когда он неактивен, но и когда занят разного рода деятельностью, которую принято называть различными формами досуга. В каждом обществе существуют свои виды развлечений, зачастую регулируемые строгими общественными правилами. Многие виды развлечений с течением времени превратились в обычаи. Многообразные формы развлечений и игры различаются прежде всего по тому, в какой степени приближаются они к труду, то есть требуют ли они больших или меньших усилий и сознательного регулирования.

В современном обществе существует два основных вида развлечений, в зависимости от того, какого рода деятельности требует развлечение. Это *физические* развлечения, которые требуют физической деятельности, и умственные развлечения, которые строятся на основе *духовной*, или умственной, деятельности⁵². Основной разновидностью физических развлечений является спорт, который играет очень важную роль, поскольку он в известной мере заменяет физический труд, чья доля в современном производстве постоянно падает, вследствие чего каждое новое поколение становится физически слабее предыдущего. Спорт связан с соревнованием, что стимулирует человека к большим усилиям. Умственные развлечения благодаря существованию технических средств духовного общения охватывают огромные массы людей. «Это умственное развлечение в значительной мере компенсирует умственный труд. Несмотря на существование опасности пагубного воздействия массовых развлечений ввиду их низкого качества, все же в основе своей они полезны и могут сыграть важную роль в культурном росте масс, особенно если уделить должное внимание их организации. Таким образом, технические унифицированные развлечения позволяют быстро выравнивать культурный уровень, приводя тем самым к исчезновению локальных культур узкого объема. Это выравнивание

преодолевают и национальные границы, что имеет свои положительные и отрицательные стороны»⁵³. Важной характеристикой развлечений в современном индустриальном и урбанизированном обществе является их массовость. Массовость развлечений в современном обществе имеет место прежде всего благодаря высокой степени развития средств массовой информации и культуры, которую они создают.

Отношение общества к развлечениям должно быть активным. То есть общество должно организованно влиять на развитие тех форм развлечений, которые облагораживают человека, еще более его «очеловечивают». Одновременно оно должно препятствовать, и именно с точки зрения гуманизма, существованию таких форм развлечений, которые делают человека безразличным к окружающим, а значит и менее человеческим. Социалистическое общество должно направлять использование свободного времени на такие виды деятельности, во время которых физические развлечения в форме различных видов спорта положительно влияют как на трудоспособность человека, так и на гуманизацию межчеловеческих отношений. Ведь, как известно, трудоспособность человека зависит, кроме всего прочего, и от его физической культуры. Чем выше уровень физической культуры, тем выше трудоспособность. А высокая физическая культура может быть достигнута только физическими упражнениями. Поэтому целесообразно уделять особенно большое внимание развитию физкультуры среди трудящихся, и именно с учетом этого организовывать и известную часть свободного времени. Исследования свидетельствуют о том, что систематические физические упражнения весьма благоприятно влияют на физическое и психическое развитие человека⁵⁴. Вот почему трудовые коллективы не должны перекладывать заботу о физической культуре на плечи одних только физкультурных организаций. Напротив, им следует с полной ответственностью подойти к проблеме подъема физкультурного движения среди членов своих коллективов и оказывать моральную и материальную поддержку развитию физкультуры.

7. Определенную часть свободного времени можно и должно использовать для общественно-политической деятельности трудящихся. С развитием социалистических отношений все больше и больше времени используется

для такой деятельности. Современное югославское общество — это социалистическое общество, развивающее различные формы социалистического самоуправления, через которые трудящиеся непосредственно или же через своих представителей участвуют в управлении и принятии решений как в сфере власти, так и в сфере других общественных дел, стоящих вне организационных рамок власти. В подобном смысле этот принцип распространяется на самостоятельные формы общественно-политической активности, которые осуществляются гражданами в объединенных или других организациях, которые они сами основывают. Социалистическое самоуправление, в качестве новой формы демократии, требует активного и полного участия граждан в осуществлении демократических самоуправленческих прав. Однако возникает вопрос: когда эта деятельность должна осуществляться? Должно ли считаться рабочим временем время, когда трудящиеся участвуют в работе самоуправленческих органов, организаций объединенного труда и других общественно-политических организаций? Или же последнее должно происходить во вне рабочее время, однако за рамками свободного времени, либо же вообще в свободное время.

На этот счет мнения разделились. Однако с учетом сокращения рабочего времени и рабочей недели мы считаем, что участие граждан в работе общественно-политических организаций должно происходить во вне рабочее время. Участие в работе органов самоуправления и в организациях объединенного труда, а также в их ассоциациях должно происходить в рабочее время. Ведь функции управления неотделимы от функций труда и едины по своей сущности. Вот почему время, затраченное на работу в органах самоуправления, необходимо расценивать как составную часть рабочего времени. О самоуправлении мы должны говорить не как о некоей разновидности общественной работы, не связанной непосредственно с процессом труда, а как о составной части процесса труда⁵⁶.

Однако соглашаясь с тем, что самоуправленческая деятельность происходит в рабочее время, то есть что она должна быть составной частью рабочего времени, мы должны подчеркнуть необходимость рациональной организации работы органов самоуправления, процесса принятия решений в этих органах и контроля над выполнением принятых решений. Другими словами, участие

в самоуправлении должно способствовать рациональному использованию рабочего времени, а не его непроизводительной трате.

III. ЗНАЧЕНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ БЮДЖЕТА ВРЕМЕНИ

1. Общественные детерминанты изучения бюджета времени

1. Рабочее время — это понятие, которое столь же старо, как и сам труд. Однако время и рабочее время становятся предметом изучения лишь в развитых в промышленном отношении обществах, для которых характерны высокий уровень развития производительных сил и усовершенствованная организация труда. В частности, в капиталистическом обществе эксплуататорский класс владельцев средств производства стремится за счет интенсивного использования рабочей силы в течение рабочего времени и совершенствования организации труда добиваться постоянного повышения степени эксплуатации эксплуатируемых классов даже в условиях ограниченного рабочего дня. Вот почему ведется изучение рабочего времени и изменений в его структуре. Однако и в социалистическом обществе существует интерес к изучению рабочего времени, его объема, структуры и интенсивности. Между тем это совершенно другой интерес. Интерес к изучению свободного времени — это составная часть общей политики социалистического общества, которая направлена на увеличение общего богатства общества и рост жизненного уровня трудящихся⁵⁶.

Интерес к изучению свободного времени значительно возрос после того, как социология труда начала изучать социальные аспекты труда. При этом в связи с ростом внерабочего, а в его рамках и свободного времени постоянно возрастал интерес и к изучению свободного времени как в капиталистических, так и в социалистических странах. Однако цели изучения свободного времени в буржуазном и в социалистическом обществе различны. В буржуазных странах проблема свободного времени изучается прежде всего для того, чтобы приспособить бюджет свободного времени к структуре капиталистической индустрии развлечений и пропаганды. В социалистических странах свободное время изучается для

того, чтобы найти такие формы деятельности трудящихся в свободное время, которые бы в максимальной мере способствовали всестороннему развитию личности человека⁵⁷.

Необходимость изучения свободного времени в Югославии стала особенно актуальной после введения 42-часовой рабочей недели. Ее введение началось в 1963 году и сопровождалось рядом последствий как в сфере производства, так и в обществе в целом⁵⁸. В своей сущности сокращение рабочего времени в Югославии является одним из шагов на пути к гуманизации труда, потому что сокращение рабочего и увеличение свободного времени открывает большие возможности для развития физических и интеллектуальных способностей человека, позволяет существенно уменьшить различие между физическим и умственным трудом. За счет увеличения свободного времени трудящиеся получают возможность более активно участвовать в управлении общественными делами и тем самым более полно осуществлять данные им самоуправлением права влиять на жизнь общества⁵⁹.

2. Научные исследования бюджета времени, в частности бюджета внерабочего и свободного времени, в Югославии ни по своему количеству, ни по результатам не отвечают общественному значению этой проблемы⁶⁰. Все же результаты исследований в нашей стране свидетельствуют о том, что свободное время используется в различных формах, однако далеко не всегда имеет своим следствием освобождение труда и человека. Вот каковы в частности данные опроса, проведенного среди рабочих металлообрабатывающих и текстильных предприятий в Хорватии: 90% опрошенных в свободное время читает газеты, 82,9% — посещает родственников, 78,4% — совершает прогулки по городу или в его окрестностях, 73,6% — проводит свободное время в беседах и разговорах, 70,4% — слушает радиопередачи, 62% — посещает кинотеатры, 38% — читает книги и лишь 17% — занимается спортом, 6,8% — посещают театры, 4,5% — слушает концерты, 4,2% — посещает художественные выставки.

Одно из исследований использования свободного времени в Словении также дало интересные результаты. В частности, на вопрос, где они проводят свободное время (опросом было охвачено 1235 рабочих), 64% из них ответило, что свободное время они проводят дома,

27% — вне дома, а 9% — каким-то другим образом. Однако данные, полученные в результате этого опроса, свидетельствуют о том, что многие женщины-работницы проводят свободное время дома — 76% (у мужчин этот процент ниже — 59,5%) и лишь 18% — вне дома. Все это указывает на разнообразие факторов, влияющих на фонд свободного времени и формы его использования. В этом отношении к весьма интересным данным пришел один из исследователей, который изучал место физической культуры в свободном времени промышленных рабочих в Восточной Сербии. Он пришел к выводу, что, в частности, существует непосредственная связь между местом и условиями жительства и занятием физкультурой в свободное время. В частности, он установил, что из общего числа анкетированных рабочих (348 человек) когда-либо занималось спортом лишь 49,64%, а процент тех, кто в свободное время не занимается спортом, возрастает по мере удаления места жительства от места работы⁶¹.

Изучение форм использования свободного времени в Белграде также дало весьма интересные результаты. В частности, исследования показывают, что рабочие в свободное время очень мало читают книги и прессу, редко посещают театры и концерты серьезной музыки и другие аналогичные места, редко активно занимаются спортом. Однако они часто ходят смотреть спортивные соревнования, посещают кафе и уделяют большое внимание телевидению. Как проводят свободное время рабочие, свидетельствуют и данные о том, какие темы обсуждаются ими в беседах со своими друзьями. Эти данные показывают, что 36% рабочих чаще всего разговаривают о спорте, в то время как среди интеллигенции эта цифра составляла 20%. Представители интеллигенции чаще всего разговаривают о политических и экономических проблемах, в то время как это делает только 13% рабочих, что следует признать относительно небольшой цифрой⁶².

3. Есть необходимость более серьезного изучения способов и форм использования свободного времени отдельными социальными группами в нашей стране, особенно это касается рабочих. В частности, формы и способы использования свободного времени должны позволить распоряжаться свободным временем так, чтобы это в наибольшей степени отвечало интересам носителей объединенного труда и всей совокупности социалистических общественных отношений, которые строятся на базе

объединенного труда. Использование свободного времени должно быть организовано таким образом, чтобы обеспечить не только отдых и восстановление сил, но и свободное развитие личности, участвующей в трудовом процессе, то есть способствовать такому формированию личности, которое сделало бы ее не просто исполнителем отдельных трудовых операций, но и участником процесса управления. Одним словом, использование свободного времени должно способствовать тому, чтобы человек возвращался к своей общественной сущности, от которой он был отчужден в классовом обществе.

Однако имеющиеся на сегодняшний день исследования проблематики времени, особенно вне рабочего и свободного, с точки зрения социологии все еще недостаточны и не дают возможности делать какие-либо теоретические обобщения⁶³. Изучение свободного времени в большей степени ставило своей целью исследовать, каковы формы использования свободного времени, гораздо меньше обращая внимания на изучение содержания этих форм с точки зрения самовыражения человека. Например, зачастую считается, что свободное время отдельных индивидов более широко использовалось в том случае, когда это происходило в разнообразных формах, когда структура свободного времени была более развита, независимо от того, способствовало это самовыражению человека как общественного существа или нет.

Такой подход к изучению свободного времени позволяет рассмотреть потребности и возможности различных социальных категорий с точки зрения использования свободного времени, однако интерес лишь к количественным показателям делает такие исследования односторонними. Необходимо изучать не только число форм использования свободного времени, но и их характер с точки зрения соответствия их свободному развитию личности. Такой подход к изучению проблем, связанных с использованием свободного времени, особо важен в самоуправленческом социалистическом обществе, в котором трудящийся целиком как личность участвует не только в процессе труда, но и во всех самоуправленческих общественных отношениях в своей организации объединенного труда, в общественной жизни вообще.

2. Изучение бюджета времени в объединенном труде

1. Общество заинтересовано в более широком изучении взаимообусловленности рабочего и свободного времени, то есть между формами использования свободного времени и их влиянием на интенсивность и производительность труда. Тем более что рост производительности труда в определенном смысле был предпосылкой сокращения рабочего времени, то есть введения 42-часовой рабочей недели. В частности, изучение соотношения рабочего и внерабочего, в том числе и свободного, времени поможет более комплексному изучению тех проблем, которые возникают в связи с сокращением рабочего и увеличением внерабочего времени.

Научное изучение данной проблематики должно иметь своей целью дальнейшее увеличение в рамках внерабочего времени свободного времени и изыскание как можно более адекватных форм использования свободного времени, которые способствовали бы всестороннему развитию личности. Без всесторонне развитой личности, которая относится к своей трудовой деятельности как к акту своего человеческого самовыражения, не может быть и более полного развития социалистических отношений.

Однако для того, чтобы результаты социологических исследований бюджета времени, а особенно внерабочего и свободного, способствовали этому, необходимо в каждом конкретном случае ясно формулировать цели каждого такого исследования. При формулировании этих целей исследователь должен иметь в виду помощь организациям объединенного труда, общественно-политическим объединениям, самоуправленческим объединениям по интересам и общественно-политическим организациям (главным образом профсоюзам), которые заинтересованы в этих исследованиях и финансируют их.

2. При формулировании целей изучения бюджета времени в системе объединенного труда нужно исходить из идейно-политической предпосылки, что сокращение рабочего времени (так же как и распределение рабочего времени в рамках рабочего дня или рабочей недели) и увеличение внерабочего и свободного времени — это не только экономическая необходимость, оно имеет целью не только повышение производительности труда, но и со-

здание возможностей для того, чтобы трудящиеся могли использовать свободное время для всестороннего развития себя как личностей. А развитие всесторонней личности рабочего позволяет и будет позволять впредь трудящимся более полно участвовать в самоуправлении во всех сферах общественной жизни.

Именно поэтому социологическое изучение бюджета внерабочего и в частности свободного времени должно показать, способствует ли и в какой мере распределение внерабочего времени и различных видов деятельности в свободное время развитию творческих способностей трудящихся. Точно так же результаты социологических исследований должны указать, в каком направлении необходимо сосредоточить усилия общества для того, чтобы добиться такого использования свободного времени, имея в виду при этом то, что у трудящихся не должно возникнуть ощущения, что эти формы использования свободного времени им навязаны.

При программировании социологических исследований бюджета времени и форм использования свободного времени необходимо иметь в виду структуру занятости в организациях объединенного труда (возрастную, половую, квалификационную и т. д.), содержание и характер труда и традиции использования свободного времени. Исследование необходимо продумать так, чтобы его результаты смогли стать основой для конкретных шагов общества по развитию форм использования свободного времени. При изучении бюджета времени социологам целесообразно проводить его в сотрудничестве с другими специалистами, занимающимися этим вопросом (например, с экономистами и др.) с позиций своей науки.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Так, Сенека, рассуждая о ценности времени, писал, что «самая постыдная трата времени — это та, которая происходит по небрежности: а если сесть и разобрать дело ближе, увидишь, что большая часть жизни проходит впустую у людей, которые дурное делают, большая — у людей, которые ничего не делают, а вся жизнь — у тех, кто всегда делает не то, что было бы нужно делать» (Сенека Л. А. Диспут о блаженной жизни).

² Более подробно об этом см.: Todorović A. Metodologija istraživanja slobodnog vremena. Beograd, 1978, s. 3—35.

³ Там же, с. 36.

1. МОРАЛЬ И ТРУДОВАЯ МОРАЛЬ

1. Мораль как общественное явление

1. При изучении и объяснении факторов, определяющих трудовую мораль и ее содержание (при желании выйти за рамки ее понимания с чисто экономической и организационной точки зрения) необходимо исходить из общего определения морали как общественного явления, ввиду того, что трудовая мораль — это лишь одна из форм морали¹. Однако существует множество мнений относительно понятия морали и ее возникновения. Не вдаваясь в изложение и рассмотрение различных определений морали и взглядов на ее возникновение, определим мораль с социологической точки зрения, которая пытается обнаружить социальные факторы, обуславливающие мораль, и установить связи между моралью и другими общественными явлениями.

Исходя из того, что мораль не может быть явлением биологического или божественного происхождения, социология в самом общем смысле понимает мораль как систему, «свод правил, норм (обычаев, преданий), которые существуют в определенных общественных группах и в которых зафиксирован опыт взаимоотношения людей, будь то взаимоотношения отдельных людей в группе, отношения индивидуума к группе, отношения между группами... Критерием того, что хорошо, а что плохо является общество. Так же как моральные принципы детерминированы обществом... так же и верховным моральным арбитром выступает только общество»².

Если исходить из понимания морали как общественно-го явления, как системы и свода норм, существующих в определенных обществах и общественных группах, можно сказать, что мораль так же стара, как и человеческое общество, иными словами, как и существование человека в качестве «общественного животного», живущего как при-

родно-общественное существо в различных общественных группах. Поэтому-то и можно сказать о морали, что это «форма человеческой практики, форма деятельного, практического отношения человека к миру, к другим людям и к себе самому» и что она «проявляется в определении ценности человеческих поступков и желаний как позитивно или негативно важных, причем первые одобряются, считаются желательными, рекомендуются, практикуются, а вторые не одобряются, критикуются, осуждаются, запрещаются»³. А ввиду того, что общественные отношения различны в разных общественных группах и на различных ступенях общественного развития (в разных общественно-экономических формациях), то и моральные нормы в них различны. В этом смысле следует понимать и Энгельса в «Анти-Дюринге», где он говорил, что поскольку «общество до сих пор двигалось в классовых противоположностях, то мораль всегда была классовой моралью»⁴.

Мораль в классовом обществе имеет классовый характер. Но это не значит, что не существуют общепринятые моральные нормы, независимо от классовой структуры и классовых противоречий. Уже «само понятие и факт существования сообщества подразумевают, что члены, составляющие какое-либо сообщество, подчиняются неким общим нормам и ценностям...»⁵. А эти совместные, общепринятые моральные нормы необходимы для выживания человеческого рода, «потому что человек без них не может существовать в качестве особого и высшего «вида» живых существ, без них он не может выражать свою общественную и свою человеческую природу. Вот почему эти нормы можно считать данными человеку, когда он был еще зародышем человека. Значение их непреходяще»⁶.

2. Мораль как общественное явление выступает и в качестве предмета изучения социологии, в частности социологии морали. То есть социология морали выясняет суть морали как общественного явления и изучает связи между моралью и другими общественными явлениями, исследует влияние общества на мораль и морали на общество⁷. И, как говорит профессор Лукич, общая социология морали (от которой он отличает частные социологии морали, изучающие отдельные виды морали или ее элементы) «исследует мораль как особый вид общественных явлений и дает представление о тех ее особенностях и законах, которые распространяются на любую мораль и на все ее

виды и элементы»⁸. Социология морали стремится прежде всего дать социологическое понятие морали, подчеркивая, что мораль это «продукт духовной жизни общества, то есть совокупность и сплетение процессов общения между членами общества с помощью определенных материальных знаков, которые (знаки) своим относительным постоянством и вследствие определенного общественного давления позволяют придать этим процессам всегда относительно одинаковое содержание, то есть способность сообщать одинаковые значения»⁹. Определенное таким образом социологическое понятие морали указывает на то, что мораль как духовное явление нужно понимать в качестве нормы (комплекса значений); как психическое явление — в качестве комплекса психических процессов мышления, чувств и тому подобных процессов, с помощью которых осмысливается, воспринимается и т. п. вышеупомянутая норма; а как общественное явление — в качестве социального процесса проявления складывающихся норм. «Социологическая мораль, — говорит Лукич, — это не поведение, а связное действие (различных) поведений людей... Однако между людьми существуют моральные отношения в смысле их взаимосвязанных положений в общественных процессах, которые (положения) регулируются моралью»¹⁰.

Мораль как общественное явление представляет собой *систему общественных норм, основанных на представлении о добре и зле, которые характеризуются, по сравнению с другими общественными нормами, эффективностью и автономностью*. Она проникает в сознание членов определенного сообщества и воздействует изнутри на совесть членов сообщества, так что с течением времени, независимо от каких-либо санкций, она становится принятым образом поведения. Эта характеристика моральных норм определяет и характер санкций в случае их нарушения. В частности, санкции за нарушение моральных норм применяются не организованным принуждением (как, например, в праве, где санкции применяет государство), а спонтанной реакцией сообщества. По сути дела *санкции за нарушение моральных норм принимает по отношению к себе сам субъект, который не вел себя в соответствии с моральными нормами*. Эта санкция может проявиться в чувстве стыда, неопределенного страха, отвращения и презрения по отношению к себе из-за поведения, не соответствующего моральным нормам, чувстве страдания,

общего дискомфорта, ощущения презрения к себе и желания самонаказания¹¹.

Мораль имеет три составных элемента: моральную норму, моральное осуждение и моральную санкцию. *Моральная норма* вытекает из комплекса общественных отношений и содержит требование общества к отдельным его членам вести себя тем или иным образом. Моральная норма может иметь максимальную и минимальную форму. Максимальная форма моральной нормы предписывает абсолютно обязательное поведение, она имеет силу для всех членов общества, к которому относится и нарушение которой вызывает соответствующие внутренние и внешние санкции. Те же, кто ведет себя в соответствии с моральными нормами, заслуживают одобрения, высоко ценятся и пользуются уважением¹². *Моральное осуждение* выражает мнение общества о поведении отдельных его членов и целых общественных групп относительно моральной нормы и может быть положительным или отрицательным. Его процесс имеет несколько отдельных элементов. Чаще всего эти элементы таковы: взвешивание мотивов действия; взвешивание поступков и на основе этого создание представления о моральной ответственности. Однако мотивы действий и поступки — это результат не только индивидуальных склонностей, они еще и общественно обусловлены, и поэтому понятие моральной ответственности имеет одновременно индивидуальный и общественный аспект. *Моральная санкция* наступает после морального осуждения. Она может быть внешней или внутренней. Так, член общества, который не вел себя в соответствии с моральной нормой, совершил моральную ошибку, может испытывать презрение со стороны общественной группы (или же отдельных ее частей) или же более широкого сообщества. Но точно так же нарушитель моральной нормы может быть подвергнут и субъективному осуждению, то есть суду совести, такой суд будет состоять в угрызениях совести¹³.

3. Социология, в частности социология морали, изучая мораль как общественное явление, исследует ее отношение к другим общественным явлениям (таким, как демографический, хозяйственный, политический, воспитательный процессы и т. д.), то есть исследует влияние этих явлений на мораль и влияние морали на эти явления. *С точки зрения изучения (и определения) трудовой морали особое значение имеет изучение и определение влияния экономи-*

ческого процесса как общественного явления на мораль и морали на экономический процесс. В этом смысле имеет значение не только изучение общего влияния экономики на мораль, но и изучение конкретных видов влияния экономики на мораль, и отношений, существующих между трудом и моралью¹⁴.

Отношения между экономикой и моралью давно привлекают внимание людей. Пожалуй, нет сколь-либо значительного научного (или теологического) труда, где бы рассматривались проблемы экономической жизни и не затрагивались бы вопросы морали. И наоборот, любые размышления о морали содержат в себе указания на связь моральных норм с принципами хозяйствования и с условиями материальной жизни людей. Так, Эмиль Дюркгейм, рассматривая общественное разделение труда, не мог обойтись без анализа моральных проблем. Каждый народ, считает он, имеет свою мораль, которая определяется условиями, в которых он живет, и ему невозможно навязать какую-либо другую мораль, как бы высока она ни была. Это отражается и в отношениях людей к трудовой деятельности и влияет на экономическую жизнь. Поэтому стремление к поискам более эффективной организации экономической жизни привело к потребности более широко познакомиться с общественной (а значит и с моральной) стороной экономической жизни. Именно для выполнения этой задачи и появилась отдельная социология — социология экономической жизни¹⁵. Она пытается изучить не только воздействие социальной структуры и общественных организаций, но и влияние системы ценностей на формирование экономических систем, на эффективность хозяйствования и на определенные экономические явления, такие, как мобильность рабочей силы, эффективность использования средств производства, способы распределения и т. д.¹⁶

В соответствии с учением исторического материализма общее воздействие экономики на мораль осуществляется посредством того, что экономические процессы, экономика в качестве основы определяют классовый состав общества, который уже более или менее непосредственно влияет на мораль. Вот почему можно сказать, что мораль определенного общества, «взятая в целом, то есть господствующая и единая, если такая единая мораль существует, а также мораль, состоящая из нескольких моралей, из которых одна является преобладающей, всегда соответству-

ют экономике данного общества»¹⁷. Однако если таким образом относительно легко сформулировать общее воздействие экономики на мораль, то определить конкретные виды воздействия экономики и труда на мораль гораздо сложнее.

4. При изучении конкретных видов воздействия экономики на мораль прежде всего ставится вопрос о влиянии на мораль технологии. Отвечая на этот вопрос нужно прежде всего исходить из понимания Марксом соотношения производительных сил (и технологии, как их элемента) и производственных отношений, которые они определяют лишь «в конечном счете». Определенная технология вовсе не приводит автоматически и механически к определенным производственным отношениям, ибо до этого «конечного счета» на производственные отношения влияют и многие другие факторы. По существу, производительные силы, в том числе и технология, не воздействуют непосредственно на общественные отношения, на элементы общественной надстройки и на мораль. Но даже несмотря на это можно сказать, что *благоприятный экономический процесс производит такую мораль, которая этот процесс считает моральным. И наоборот, неблагоприятный экономический процесс производит мораль, которая его осуждает как неморальный*. При этом (относительно) благоприятным экономическим процессом считается такой процесс, в котором все люди имеют более или менее одинаковое положение (никто не находится в неблагоприятном положении по отношению к другим или же в более благоприятном отношении, чем другие). По сути дела те, кто имеют менее благоприятное положение, нежели другие, воспринимают данный экономический процесс как неблагоприятный для себя и, как правило, осуждают его морально.

Но это не значит, что мораль представляет собой преобразованное отражение интересов людей в том смысле, что морально все то, что им приносит экономическую выгоду, и неморально то, что такой выгоды не приносит. Очень часто случается так, что угнетенные классы, которые в определенной ситуации вообще не могут предположить, что есть возможность изменить свое положение, принимают господствующую мораль и считают моральным экономический процесс, в котором они находятся в угнетенном положении. Точно так же возможно, что отдельные представители правящих классов, «для которых данный эконо-

мический процесс благоприятен, осуждают данную мораль, стремясь к идеалам равенства, справедливости, милосердия и т. д.»¹⁸

При изучении воздействия экономики на мораль часто отмечают, что экономика, особенно стоящая на низком уровне, не дает большой свободы для развития той части морали, которая относится именно к ней и которую можно назвать экономической моралью, а это в свою очередь ограничивает, хотя и в меньшей степени, развитие и свободу формирования других видов морали. Такое понимание лишь отчасти точно. На низких ступенях экономического развития люди неизбежно принимают данную экономическую систему, они не могут ей сопротивляться и считают ее морально обязательной¹⁹. Однако на более высоком уровне экономического развития существует относительно большая свобода действий в рамках экономического процесса, существует свобода нарушения правил и возможность представить себе иной экономический процесс. В таких условиях экономическая мораль перестает быть необходимой и возникает возможность создания такой морали, которая будет трактовать данный экономический процесс как ненормальный. Таким образом, мораль «во все меньшей степени детерминируется экономикой, и очень часто люди, занимающие в экономическом процессе одинаковое положение, благоприятное или неблагоприятное, имеют совершенно различную мораль»²⁰. Это не приводит к идеальному моральному состоянию, и не возникает некая общая для всего общества мораль, имеющая силу для всех. Напротив, в обществе товарного производства мораль классовая, и морали отдельных классов противостоят друг другу.

5. Собственность — это существенный фактор экономического процесса и один из важных общественных факторов морали²¹. И поскольку существует два главных вида собственности: общественная и частная, то можно сказать, что существуют и два главных вида морали, мораль, одобряющая общественную собственность, и мораль, одобряющая частную собственность. Собственность занимает важное место в каждой моральной системе и характеризует мораль в целом.

Общественная собственность больше отвечает общепризнанным моральным ценностям (альтруизму, милосердию и пр.), но и частная собственность, когда имущие классы обладают монополией на мораль, весьма надеж-

но защищена строгими моральными санкциями. Где «частная собственность является одним из главных оснований моральных институтов, особого рода собственнические отношения распространяются и на некоторые другие явления, которым они совершенно не соответствуют, а прежде всего на человека... В таких системах существует стремление свести все ценности к собственническим, как правило, к денежным ценностям, и тем самым вызвать утрату ими своих истинных качеств, качеств неэкономических ценностей. Тем самым, как правило, меняется и их моральная ценность, они ее теряют и становятся моральными ценностями в той степени, в какой они обладают экономической ценностью»²².

Кроме того, конкретные формы собственности оказывают свое воздействие и имеют значение для появления и поддержания особых качеств в позитивных видах морали. Так, земля, главный предмет собственности, приводит к возникновению ряда особенностей земледельческой морали, которая отличается от морали тех, кто занимается животноводством или ремеслами²³.

2. Трудовая мораль

1. Поведение каждого человека в процессе труда как общественном процессе регулируется общественными нормами (поскольку труд — это организованный общественный процесс, а организованность включает в себя и поведение в соответствии с определенными правилами), а также моральными нормами. На мораль влияет не только экономическая жизнь вообще и труд в частности (и наоборот), а влияет поведение человека в его трудовой среде, в процессе труда, которое определено и моральными нормами. Моральные нормы, которые определяют поведение человека в трудовой среде, получили свое полное значение только тогда, когда люди начали включаться в процесс труда юридически свободными и смогли оценивать процесс труда (и определенные формы организации труда как элементы экономической жизни) как хороший, то есть моральный, или как плохой, то есть неморальный. Тогда появляются нормы трудовой морали, и люди начинают вести себя в соответствии с ними или вопреки им. Они приобретают все большее значение с возникновением и развитием капитализма. При капитализме участники процесса труда юридически свободны и «независимы» от процесса

труда, этот процесс они могут оценивать положительно или отрицательно, то есть как моральный или аморальный, и в этом смысле формировать моральные нормы, которые регулируют их поведение в процессе труда, требуя от них большей или меньшей трудовой активности. Это прямо отражается на большей или меньшей производительности труда, в постоянном росте которого капиталистические классы всегда были заинтересованы.

Вот почему с развитием капитализма и начинается изучение трудовой морали, дается ее понятийное определение, затем следует изучение определяющих ее факторов и, наконец, рассматриваются формы ее проявления. Однако даже несмотря на это, все еще нет общего мнения о понятии трудовой морали, о факторах, ее определяющих, и о формах, в которых она проявляется. В существующих исследованиях она обычно рассматривается как отношения отдельных людей и группы. При таком подходе в центре внимания обычно была группа, в рамках (благоприятных или неблагоприятных) которой осуществлялись индивидуальные стремления или общие цели группы, по отношению к которым отдельные люди занимали те или иные позиции²⁴.

При таком подходе трудовая мораль определяется как «сумма чувств удовлетворения, которые отдельные люди (или члены группы) ощущают благодаря своему членству и участию в определенной организации», как «состояние мотивированности, с помощью которого отдельные люди (или члены группы) получают возможность осуществить цели и поставить перед собой новые задачи в будущем» и «как единодушное согласие», или «дух группы», который создает группа, идя к достижению своих целей²⁵.

В сущности, при таком определении трудовой морали всегда подчеркивалось, что трудовая мораль — это сложная изменяемая величина, поскольку поведение людей зависит от их профессиональной подготовки и их общего эмоционального состояния, так что трудовая мораль проявляет себя одновременно и как индивидуальный и как групповой феномен²⁶. Ввиду того, что понятие трудовой морали не получило полного определения, отмечалась необходимость преодолеть при исследовании неточность и неясность операционализации этого понятия. Именно в силу этой необходимости появилось определение трудовой морали, в соответствии с которым под

нюю понимается «удовлетворение, которое вызывают у работника различные аспекты его принадлежности к предприятию»²⁷.

2. В Югославии интерес к трудовой морали возрастает в 60-е годы, он связан с установлением и развитием такой организации труда, которая соответствует развитию рабочего самоуправления. Именно тогда и предпринимаются попытки ее определения как понятия, чаще всего с точки зрения отношений отдельного человека и группы. Так, говорилось, что групповая мораль отражается «в выполнении задач и достижении целей группы», и считалось, что «группы с высоким уровнем морали довольно однородны, и отдельные члены таких групп не проявляют заметного взаимного антагонизма»²⁸. Однако трудовая мораль определялась и как «сложное явление, которое охватывает потребности, мотивы, получение удовлетворения» и «отношение к труду, трудовому коллективу и трудовой организации в целом»²⁹. В этом смысле трудовая мораль определялась и «как состояние поведения и деятельности отдельных людей и членов группы, связанное с успешным трудом»³⁰. Этому определению трудовой морали предшествовало другое, которое определяло трудовую мораль как позицию и отношение индивидуума к целям предприятия, трудового коллектива в широком смысле или же как степень идентификации целей отдельного человека с целями предприятия³¹.

При таком подходе к определению трудовой морали подчеркивалось и то, что «лишь определенные способы и качества отождествления наших целей с целями общества определяют мораль, и в частности трудовую мораль»³², а трудовая мораль определялась как «мораль сплоченной, эффективной и высокопродуктивной группы, члены которой обладают общей системой ценностей, регулирующей их поведение и позволяющей им добиваться претворения в жизнь общих задач и целей»³³. Но трудовая мораль определялась и как отношение людей к труду, то есть их удовлетворенность или неудовлетворенность трудом и их трудовой энтузиазм. Однако наряду со стремлением сформулировать определение трудовой морали, ее изучали и вовсе не давая определения, а лишь указывая на те факты, которые воздействуют на уровень позитивной трудовой морали³⁴.

Эти определения трудовой морали содержат в себе

(одни в большей, другие в меньшей степени) лишь отдельные элементы полного определения этого понятия³⁵. Трудовая мораль «не может пониматься как подчинение отдельного человека группе или общественным целям, а тем более как исключительно его собственное «восприятие» этих целей»³⁶. Точно так же трудовую мораль нельзя объяснять только общественными отношениями и связями (формальными и неформальными), которые существуют в различных формах объединенного труда. На рабочего и его трудовую деятельность влияют и общественные отношения, и твердо установленная система ценностей, существующие во всех формах его общественной жизни и в обществе. В сущности, труд и мораль выступают обычно как характеристики полноценной человеческой личности, и поэтому подход к определению морали должен быть гораздо шире, он должен принимать во внимание всю сложность морали и понимание человека как природно-общественного, творческого и экономически полезного существа, равно как и понимание отношений (многозначных и сложных) между человеком и обществом.

3. Стремясь преодолеть односторонность подхода с психологизированных и органицистских позиций к определению трудовой морали и исходя из понимания того, что трудовая мораль это сложное социально-нравственное явление, которое определяется как общественно-экономическими, так и технико-технологическими отношениями, *можно определить трудовую мораль как комплекс норм поведения человека в процессе труда, опирающийся на общее понимание места и значения труда в обществе, включающий в себя позиции, мотивы и удовлетворенность участников трудового процесса и трудовой группы.* Нормы трудовой морали касаются поведения и деятельности человека в процессе труда. Они говорят о том, что должен делать участник процесса труда в трудовой группе, осуществляющей этот трудовой процесс, то есть как он должен относиться к труду, а как не должен, чтобы не чувствовать угрызений совести за «неморальное» поведение.

Однако нормы трудовой морали никогда не оформлены как единое целое. Чаще всего о содержании трудовой морали говорит описание ряда конкретных обязанностей и правил поведения в трудовой группе (в рабочей среде), в которой происходит процесс труда.

Обычно в качестве комплекса моральных требований приводятся: творческое отношение к труду, стремление трудиться не жалея сил, проявление высокой степени инициативности, солидарности с членами трудового коллектива, поддержка целей трудового коллектива и целей более широкого сообщества.

4. Люди как члены трудовых коллективов могут относиться к нормам трудовой морали в основном двояко. Они могут принимать требования трудовой морали, рассматривая их как свою внутреннюю обязанность. В таком случае нормы трудовой морали мотивируют их поведение при выполнении различных заданий на рабочем месте и при общении с другими членами трудового коллектива. Однако отношение к нормам трудовой морали может быть и другим. Отношение людей к нормам трудовой морали может быть на самой нижней грани того, чего ожидает от них общество. В таком случае их деятельность в трудовой среде тоже направлена на выполнение трудовых задач, но задачи эти выполняются как необходимость, с той лишь целью, чтобы вознаграждением за труд удовлетворить свои потребности за рамками сферы труда. При этом такие люди чувствуют неудовлетворенность своим трудом и часто бывают агрессивны по отношению к другим членам трудового коллектива. И если человек долгое время воспринимает требования морали как принуждение, то, как правило, он не испытывает и угрызений совести при их нарушении³⁷.

Отношение человека к нормам трудовой морали выражает его отношение к своей собственной трудовой деятельности. Поэтому возникал и возникает вопрос, каковы же факторы, определяющие отношение человека к нормам трудовой морали. Ответы на этот вопрос указывают на ряд различных факторов. В качестве факторов, *положительно влияющих* на отношение к трудовой морали, чаще всего приводятся: постоянство работы, интересность работы, возможность получать поощрения, уважение со стороны руководства предприятия, работа сама по себе независимо от ее трудности, высокая заработная плата и другие экономические стимулы, а также социальные аспекты труда, условия труда, распорядок рабочего времени. А в качестве факторов, *влияющих* на отношение к нормам трудовой морали *негативно*, приводятся: малозначительность труда, неучастие в

управлении производством, несбывшиеся планы продвижения по работе, отсутствие ощущения полезности принимаемых самостоятельных решений на работе, несовершенная техника и плохие условия труда, изолированность своего труда в рамках коллектива и экономическая ненадежность работы³⁸.

Но этим не исчерпываются факторы, которые определяют отношение к нормам трудовой морали. Отношение к труду определяют и особенности каждого отдельного человека, и социально-экономические (прежде всего производственные) отношения. Человек осуществляет трудовую деятельность всей своей личностью. А люди как биопсихосоциосубъекты, наряду с общими свойствами, объединяющими их, могут различаться своим характером, и это отражается в той или иной мере на их отношении к труду, причем в одних и тех же общественно-экономических отношениях и условиях труда³⁹. Но отношение человека к труду и требованиям трудовой морали определяется и экономическими факторами. Единство биопсихосоциальных и социально-экономических факторов определяет отношение человека к труду. А это отношение может быть по своей сути двояким: положительным и отрицательным. *Положительное* отношение к труду существует тогда, когда человек воспринимает трудовую деятельность как свою собственную человеческую деятельность, она доставляет ему удовлетворение, и он стремится добиться как можно больших успехов в труде. *Отрицательное* отношение к труду налицо, когда человек воспринимает свою трудовую деятельность как чуждую ему деятельность, поэтому он и менее активен в выполнении своих трудовых обязанностей или даже старается их не выполнять. Каково будет отношение рабочего к труду, зависит как от его социально-экономического положения в обществе и в трудовом коллективе, так и от его личности.

3. Мотивы и трудовая мораль

1. Нормы трудовой морали, как уже указывалось, включают в себя и мотивы и удовлетворенность участника трудового процесса. Если исходить из определения *мотивов как физиологических или психологических факторов, которые приводят в действие и регулируют поведение человека для достижения определенных це-*

лей⁴⁰, а под мотивацией понимать побуждение к действию и направление деятельности человека для достижения определенных целей⁴¹, то возникает вопрос, каковы же мотивы, которые приводят в действие деятельность человека в процессе труда, которая соответствует моральным требованиям трудовой морали. Отвечая на этот вопрос, необходимо исходить как из понятийного определения мотивов и их классификации, так и из того, о чем говорят наиболее значимые теории трудовой мотивации⁴².

О понятийном определении мотивов (и мотивации) и их классификации есть различные мнения. Однако они сходятся в том, что мотив — это внутренний фактор, который подталкивает, направляет и интегрирует поведение человека, а в основе мотивационного акта лежат два основных компонента: внутренний стимул и цель, на которую направлена деятельность⁴³. Так же существует общее мнение, что мотивы можно разделить на биологические и социальные. *Биологические* (физиологические) *мотивы* основываются на биологических потребностях. *Социальные мотивы* основываются на определенных потребностях, связанных с другими членами общества⁴⁴, и для их осуществления необходим контакт с другими членами общества.

Биологические мотивы — это врожденные и универсальные мотивы. Они существуют почти у каждого. Важнейшие биологические мотивы: питания (голода и жажды), сексуальные, материнские, отдыха, наиболее благоприятной для тела температуры, избежания боли, движения и некоторые другие. Их удовлетворение необходимо для сохранения существования отдельного существа или вида.

Социальные мотивы базируются на психологических (а не на физиологических, как биологические) потребностях, и прежде всего на потребности в обществе и потребностях признания обществом. Эти потребности могут быть удовлетворены только (прямо или косвенно) при участии других людей. В качестве общих черт, характерных для социальных мотивов, называют: возможность их удовлетворения только через непосредственные совместные действия с другими людьми, их основанность на психологических мотивах (неудовлетворение которых приводит не к физическим нарушениям в организме, а к состоянию напряженности, от которого че-

ловек желает освободиться) и различную степень их развитости у членов одного или нескольких сообществ⁴⁵.

2. Социальные мотивы, которые имеют (или могут иметь) особое значение для трудовой мотивации и поведения в соответствии с нормами трудовой морали, таковы: стадное чувство, потребность самоутверждения, стремление к достижению успеха, к достижению самостоятельности, самореализации, ощущение надежности, стремление к приобретению и удовлетворение чувства альтруизма⁴⁶. *Стадный* (афилиативный) *мотив* есть у каждого человека и проявляется в стремлении быть воспринимаемым в качестве члена той или иной общности людей, сотрудничающей в выполнении общего дела. *Мотив личной аффирмации, или самоутверждения*, проявляется в стремлении человека быть признанным и принятым окружающими и занимать определенное положение в обществе. *Мотив достижения успеха* проявляется в стремлении собственными усилиями преуспеть в чем-либо и выделиться по сравнению с другими. *Мотив самостоятельности* в большей или меньшей степени существует у всех людей и выражается в их стремлении самим принимать решения. *Мотив самореализации (и творчества)* проявляется в стремлении человека проявить на практике свои склонности и способности, действовать, создавать и осуществлять то, что он может, выражать себя. Это, в сущности, наиболее характерный для человека мотив, который представляет собой потребность человека выразить и реализовать свои потенции⁴⁷. *Мотив надежности* проявляется в стремлении сохранить неизменным положение, которое обеспечивает существование, удовлетворение важнейших для человека мотивов. *Мотив приобретения* (который некоторые теоретики считают врожденным, хотя в настоящее время многие уже отказываются от такого понимания) проявляется в приобретении, в обладании материальными ценностями. *Альтруистский мотив* проявляется в желании помогать другим без какой-либо выгоды для себя самого, без осуществления каких-либо личных интересов.

В связи с тем, как понимается влияние мотивов на деятельность личности, в том числе и на деятельность в рабочей среде и в процессе труда (а в этом контексте — и на ее отношение к требованиям трудовой морали), различают несколько теорий мотивации труда. Можно считать, что в современной психологии их пять:

теории иерархии потребностей, теория потребности в достижении результатов, двойная теория мотивации, теория справедливости, или общественного сравнения, и теория ожидания (оценки)⁴⁸.

Согласно *теории иерархии потребностей* (Эйбрахама Маслоу) человеческое поведение определяется потребностями, которые можно разделить на *пять* групп. Первую (низшую) группу составляют *потребности*, удовлетворение которых представляет собой основу *поддержания жизни* (потребности в пище, одежде, жилье, воде, воздухе и пр.). Вторую составляют *потребности в уверенности*, причем не только физической, но и социально-экономической (работа, статус, авторитет). Третью составляют социальные потребности, *потребности* человека быть *в контакте* с другими людьми (принадлежать к их обществу и быть ими принятым). Четвертую составляют *эгопотребности*: *внутренние*, которые проливаются у человека в чувстве самоуважения (уверенность в себе и ощущение собственной значимости), и *внешние*, выражающие стремление человека быть ценным и уважаемым другими членами группы (то есть достижение определенного статуса в группе и репутации в глазах других членов группы). Пятую, наиболее важную группу составляют *потребности в развитии*, которые проявляются в стремлении человека развиваться и выражать себя как личность, осуществлять что-то новое и тем самым осуществлять себя как личность.

Теория потребности в достижении результатов (Маклелланд) выделяет одну потребность — потребность в достижении успеха. Согласно этой теории желание человека работать главным образом объясняется интенсивностью его потребности добиваться успеха.

Двойная теория мотивации (Херцберг) считает, что существует два (а не один) ряда факторов, два континуума, которые воздействуют на производительность, причем они независимы один от другого. В качестве фактора удовлетворения берутся достижение результатов, труд как вызов способностям, признание, ответственность и продвижение. Факторы неудовлетворенности, которые вытекают из трудового контекста: политика руководства предприятием, формы контроля со стороны непосредственных руководителей (демократические или авторитарные), условия труда и оплата труда⁴⁹.

Теория справедливости, или общественного сравне-

ния, полагает, что главная детерминанта удовлетворения в процессе труда (и производительности) — это степень справедливости или несправедливости, которые человек ощущает в своем трудовом положении⁵⁰. При этом в качестве степени справедливости понимается отношение между тем, что человек вкладывает в труд (например, усилия), и тем, что он получает взамен от предприятия (например, оплата) и сравнение соотношения этих величин с их соотношением у других участников процесса труда. Человек анализирует, каков его вклад, как он оценен, и сравнивает это с тем, сколько вкладывают и получают другие. На основе выводов из этого сравнения он может снизить или повысить свою трудовую активность.

Теория ожидания (оценки) исходит из того, что *мотивационные* усилия достижения успеха проявляют себя у человека мультипликативной функцией ожидания результатов в будущем, усиленной ценностью возможного результата. Иными словами, в соответствии с этой теорией, мотивационные усилия (или силы) равны результату, который будет получен, если накладывается субъективная вероятность того, что приложенные усилия приведут к ожидаемому результату, на субъективную ценность, которая придается этому результату.

На анализе отдельных мотивов для трудовой деятельности были построены теории мотивации. Они остаются основой для принятия практических мер с целью усиления мотивации труда и роста производительности труда, и на их основе возникли определенные *мотивационные модели*. Как наиболее важные среди них обычно приводятся: *традиционные модели*, *модель человеческих отношений* и *модель человеческих ресурсов*⁵¹. *Традиционная модель* основывается на пессимистических представлениях о природе человека и исходит из предположения, что большинству людей труд отвратителен и что для людей важнее не то, что они делают, а то, сколько они за это получают, а также то, что лишь немногие люди могут осуществлять творческий труд под самоконтролем.

Модель человеческих отношений основывается на предположении, что люди желают чувствовать себя полезными, ощущать свою принадлежность к группе, то, что они признаны группой, и это в их мотивации труда для них важнее, чем деньги. В сущности, эта мотивацион-

ная модель оставляет в стороне материальную, денежную мотивацию и выдвигает на первый план мотив самореализации, спекулируя именно на нем, поскольку получается, что рабочий должен лишь чувствовать себя нужным, а вовсе не быть действительно таким, то есть участвовать в принятии действительно существенных решений. Делается это для того, чтобы рабочие были заинтересованы в реализации планов руководства предприятия, старались лучше работать, то есть чтобы у них был мотив трудиться.

Модель человеческих ресурсов исходит из предпосылки, что труд сам по себе не отвратителен человеку и что большинство людей могут относиться к нему творчески и самосовершенствоваться в своей профессии в гораздо большей мере, чем этого от них требуют условия производства. Модель человеческих ресурсов не пренебрегает денежной мотивацией, однако она признает важность и других мотивационных факторов.

Мотивы как движущую силу (которая побуждает человека к определенной деятельности, в том числе и к деятельности в трудовом коллективе и в процессе труда), мотивационные модели, цель которых способствовать усилению трудовой мотивации и росту производительности труда, а также теории мотивации (на которых и основываются эти модели) необходимо рассматривать в контексте социально-экономических отношений, прежде всего в контексте отношений собственности, в которых протекает трудовой процесс. Потому что *поведение людей нельзя рассматривать вне контекста общественных отношений, в которых живут люди, а поведение в процессе труда, в том числе и отношение к требованиям трудовой морали, — вне общественно-экономических отношений, говоря иначе — классовых отношений*. Кроме того, *поведение человека определяется и моральным сознанием как сводом общепринятых принципов, из которых одни являются общими для всех сообществ людей, а другие характерны лишь для некоторых*. Поэтому, когда говорят о мотивах как компонентах содержания трудовой морали, можно и даже необходимо рассматривать их проявление в отдельных типах общества, и прежде всего в таких обществах, которые различаются характером отношений собственности.

3. Отношение человека к труду и к нормам трудовой морали определяется и социально-экономическими отно-

шениями, в которых осуществляется трудовой процесс и которые определяют общественно-экономическое положение человека как в обществе в целом, так и в различных трудовых группах (то есть формах организации и осуществления труда). Но точно так же отношение человека к труду проявляется в нормах трудовой морали и определяется положением человека в трудовой группе, в ее формальной и неформальной организации. Поэтому говорить можно об отношении человека и к труду вообще, к нормам трудовой морали, а также и об отношении к труду в конкретных формах организации труда и к нормам трудовой морали в рамках этих форм.

В классовых обществах, где участники трудового процесса в социально-экономическом отношении отделены от средств труда и где их участие в процессе труда сведено лишь к выполнению отдельных трудовых операций, общественная полезность которых им неизвестна, трудовая деятельность служит прежде всего источником средств существования и ограничивает возможности для творческого самовыражения. Такой труд воспринимается работниками как навязанная им деятельность, поэтому они при любой возможности стремятся его избежать или же прилагают минимум усилий для его осуществления. Таким образом проявляется если и не отрицательное, то и не положительное отношение к труду. А это отражается и на отношении к нормам трудовой морали. В классовых обществах, где существует эксплуатация, где люди не имеют возможности творчески проявить себя в процессе трудовой деятельности, у людей в принципе отрицательное отношение к труду. Ибо с появлением разделения труда, которое и привело к возникновению классового общества, начала исчезать существовавшая до этого непосредственно видимая связь между трудовой деятельностью человека и удовлетворением его потребностей. С возникновением общественного разделения труда происходят глубокие исторические перемены в характере труда. Частичный труд получает смысл лишь будучи связан с другими частичными трудами системой организации труда, в которой его количество и ценность определяются через соотнесение с другими частичными трудами. Поскольку частичный труд не может быть измерен его употребимостью, необходимо определить его стоимость, и тем самым труд превращается в экономическую деятельность. То есть с каждым сегментом труда, количество и качество

которого не всегда в достаточной степени видимы, связанная меньшая или большая компенсация как выражение признанного участия в коллективном и общественном труде. Таким образом, связь между трудом человека и удовлетворением его потребностей заменяется связью частичного, сегментарного труда и платы⁵².

В бесклассовых обществах социально-экономические отношения, и прежде всего отношения собственности, представляют собой социальный контекст, который подразумевает иное отношение к труду и нормам трудовой морали, нежели в классовом обществе. Поэтому и социально-экономические отношения, устанавливающиеся и развивающиеся в процессе строительства социалистического общества в той мере, в какой они приводят к преодолению отчуждения труда (установлением такой общественной собственности и общественных отношений, в которых участники процесса труда сами распоряжаются условиями и результатами труда), представляют собой отношения, в которых должно развиваться положительное отношение к труду и создаваться новая трудовая мораль, в соответствии с которой и будет определяться поведение трудящихся. Другими словами, в социалистическом обществе, где на место старого буржуазного общества, с его классами и классовыми противоположностями, приходит ассоциация, в которой «свободное развитие каждого является условием свободного развития для всех» (как говорится в «Манифесте коммунистической партии»), должны реализоваться социально-экономические условия для нового отношения к труду. В таком обществе социальные отношения позволяют человеку воспринимать свою трудовую деятельность как проявление своих творческих способностей, и тогда-то и рождается положительное отношение трудящихся к требованиям норм трудовой морали.

4. Трудовая мораль при капитализме

1. Влияние общественно-экономических отношений, и прежде всего отношений собственности, на отношение к труду и трудовой морали наиболее рельефно проявляется в капиталистическом обществе. В условиях капитализма работник распоряжается собой как товаром и продает свою рабочую силу владельцу средств производства с тем, чтобы плата за наемный труд позволила ему

обеспечить свое существование. Так товарный труд управляет живым трудом, а одна из наиболее свойственных человеку потребностей — потребность трудиться, сама его истинная природа — становится средством для удовлетворения другой жизненной потребности. В таком труде человек отчуждается от трудовой деятельности и ее результатов. Поэтому такой труд не является деятельностью, в которой человек утверждает, напротив, ею он уничтожает свою природу. Одновременно происходит эрозия солидарности, что отрицательно сказывается на потребности трудиться. В таких условиях трудовая мораль имеет один смысл для капиталиста и другой для рабочего. Требования норм трудовой морали направлены и приведены в соответствие с целями предприятия и не предусматривают в достаточной степени развитие творческих способностей работника и его удовлетворение своим трудом.

Основная причина неудовлетворительной трудовой мотивации в условиях капитализма вытекает из отсутствия непосредственной связи трудовой деятельности человека и удовлетворения его потребностей. Точнее, «индустриальная система» развивалась как часть процесса купли и продажи, ввиду чего труд, земля и деньги должны были превратиться в товар. Только при таком условии было возможно производство подобного типа. Особенно выделяется при этом проблема труда: «труд это производственное выражение человеческого существа; люди являются теперь или работодателями, или работополучателями, с этого момента организация труда меняется в зависимости от изменений в организации рыночной системы... Труд, таким образом, оказался лишен своего гуманного морального и общественного значения. Рабочие реагировали на свое новое положение тем, что отвергли моральные обязанности по отношению к работодателю и обществу. Они встали на ту точку зрения, что работают по экономической необходимости, а не из чувства солидарности в совместных действиях»⁵³. В таких условиях «каждое предприятие, каждая школа, семья и все другие организации столкнулись со сложной проблемой мотивации и морали. Люди задают вопрос, в чем цель и значение жизни и труда, и ни один из ответов полностью на этот вопрос не отвечает»⁵⁴.

2. В капиталистическом обществе, где рабочая сила имеет характер товара, труд не выявляет гуманной сущ-

ности рабочего, раскрывая только ее производительную сторону. Потому рабочий в труде не утверждает, а отрицает себя, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развивает свою физическую и духовную жизнь.

В капиталистических странах велись и ведутся многочисленные исследования в области мотивации труда и в области трудовой морали. Их целью была и остается задача повышения заинтересованности в труде и роста производительности труда. Многие из этих исследований показали, что главный мотив повышения трудовой активности, уровня трудовой морали и роста производительности труда отнюдь не только стремление больше заработать, да так и не могло бы быть. Результаты изучения показывают, что росту большей заинтересованности в труде способствует создание на предприятии таких условий труда, которые позволяют в максимальной степени проявиться самореализации человека как свободной и творческой личности, его человеческого достоинства и индивидуальности, к которой относятся с уважением.

Понимание этого привело к значительным переменам в организации труда и в положении человека в рамках определенной организации труда, которая (все еще) основана на монополии частной собственности. Наиболее важные перемены в организации труда проявляются через различные формы участия рабочих в управлении и в «обогащении» трудовых заданий. Тем самым преследуется цель смягчить деградацию роли человека, выполняющего ограниченное число простейших операций в процессе труда, чтобы создать у него впечатление, что его труд является творческой деятельностью.

3. В наиболее развитых промышленных странах для того, чтобы увеличить заинтересованность в труде и поднять уровень трудовой морали с помощью удовлетворения мотива самоутверждения и мотива самостоятельности и тем самым за счет большей мобилизации сил добиться и большей производительности труда, вводятся различные формы участия рабочих в управлении производством, кроме того все большее внимание уделяется улучшению качества трудовой жизни. Участие работников предприятия в управлении вместе с владельцами или их представителями (менеджерами) во все более широких масштабах вводится (в самых различных формах) с 60-х годов, в особенности в Западной Европе и скандинавских странах. Это делается в силу понимания

необходимости социальной интеграции и неизбежности идти на некоторые уступки историческим требованиям рабочего класса⁵⁵. Однако рабочий класс и буржуазия имели в виду разные цели, идя на участие рабочих в управлении. В то время как работодатели видели в рабочем управлении «прежде всего средство обеспечения «классового мира» между капиталом и трудом, а также средство повышения производительности труда и эффективности производства, рабочие смотрели на него как на средство *преодоления существующей общественной системы*»⁵⁶.

Считается, что совершенствование качества трудовой жизни также способствует усилению заинтересованности в труде, подъему трудовой морали и росту производительности труда. Компонентами качества трудовой жизни, совершенствованию которых уделяется особое внимание, считают обычно отношение к труду, полезность труда, а также позиции участников труда и их взаимоотношения. Если сравнить эти компоненты качества трудовой жизни с требованиями социальных мотивов, важных для трудовой мотивации, то станет ясно, что их осуществление должно способствовать удовлетворению социальных мотивов и увеличению заинтересованности в труде, то есть повышению трудовой морали⁵⁷. Однако меры, принимаемые в капиталистических странах для усиления мотивации труда, ограничены рамками капиталистических отношений собственности. Но это не означает, что в этих странах отсутствует заинтересованность в труде, что там низкая трудовая мораль и производительность. Напротив, во многих капиталистических странах существует относительно высокая заинтересованность в труде, высокая трудовая мораль, что имеет своим последствием и высокую производительность труда. Такое положение, несомненно, является следствием изменений в самом капитализме. Во всяком случае, это явление требует более всестороннего научного изучения с позиций различных наук, раскрытия всей системы противоречий и проблем труда в капиталистическом обществе, четкого понимания связи сущности и явления этих процессов.

5. Трудовая мораль при социализме

1. Трудовая мораль при социализме возникает как часть социалистической морали. Однако мораль, рождающаяся в социалистическом обществе, в основе своей все же не является какой-то целиком независимой от про-

шого моралью. Напомним, что социалистическая мораль в качестве своей основы берет фундаментальные моральные нормы, которые отражают человеческий гуманизм (такие, как справедливость, равенство и солидарность), обогащая как моральное сознание, так и моральную практику⁵⁸. Но поскольку социализм это новая общественная система, основывающаяся на новых отношениях в производстве и распределении, он создает и новые моральные ценности, в том числе и новые нормы трудовой морали. Социально-экономические условия для реализации гуманизма при социализме обеспечиваются в принципе общественной собственностью. Общественная собственность — осуществленная социально-экономическая предпосылка реализации гуманизма, ибо «с ее помощью осуществляется равенство социальных условий для индивидуального труда и развития, а значит и для расцвета человеческой личности»⁵⁹. Поэтому отмена частной и введение общественной собственности представляют собой первый и одновременно важнейший шаг в деле установления социалистических общественных отношений. При социализме конкретизация принципов гуманизма в общественно-экономических отношениях (или в условиях материального существования) осуществляется благодаря использованию принципа распределения по результатам труда и проявлению солидарности рабочего класса.

Качественное развитие и обогащение основных норм человеческой морали, так же как и создание новых моральных ценностей и норм, происходят в социалистических странах по-разному, в зависимости от специфики их развития. Однако несмотря на все специфические для каждой страны особенности развития, социалистические страны призваны создавать условия не только для универсализации общих, но и для создания новых моральных ценностей и норм. А это возможно и зависит от того, в какой мере развитие производительных сил и форм организации общества (особенно труда) будет иметь своей целью не только увеличение производства (с целью удовлетворения постоянно растущих потребностей), но и обеспечение условий для гуманизации общественных отношений, будет способствовать созданию новой социалистической морали вообще, в частности особой социалистической трудовой морали.

Формирование социалистической морали не будет осуществляться быстро и прямолинейно. Ибо она как

создание действительно подлинной человеческой морали, стоящей «выше классовых противоположностей и всяких воспоминаний о них», развивается постепенно, по мере не только преодоления классовых противоречий, но и стирания памяти о них в практической жизни⁶⁰. В условиях социализма еще не только свежи воспоминания, но и в практической жизни проявляются элементы классовых и других общественных противоречий, что отражается как на универсализации общих моральных норм, так и на создании и принятии людьми новых социалистических моральных норм, в том числе норм трудовой морали. Поэтому основой создания социалистической морали не может быть одна лишь отмена частной собственности, то есть введение общественной собственности на средства производства, здесь необходима и большая работа общества, цель которой — преодолеть понимание труда человека, существовавшее в классовом обществе и вытекавшее из отчужденности человека от условий и результатов труда, из того, что его деятельность в процессе труда сводилась к исполнительским функциям. Таким образом, при социализме в систему моральных ценностей и норм вкладывается новое значение, то, которое труд имеет в социалистическом обществе и которое создает в обществе новые отношения между людьми.

2. Чтобы новый подход к оценке человеческого труда при социализме имел влияние на создание новых, более гуманных отношений между людьми и смог стать основой новой системы моральных ценностей, необходимо развивать сознание того, что *труд отдельного человека — это не только средство обеспечить его собственное существование, но и предпосылка проявления возможностей других людей*, поскольку труд объективно имеет не «только утилитарную ценность, полезность для всего общества». Однако точно так же можно сказать, что труд «не обладает онтологической ценностью и сущностью и что человеческая сущность содержится в нас самих и в других людях». По сути дела, лишь тогда, когда в мотивы «или движущие импульсы нашего труда входят не только полезность и необходимость труда для нас самих, но и стремление к более свободному самопроявлению в труде, а также понимание опосредованной роли нашего труда в реализации возможностей другого человека, только тогда труд становится подлинно человеческим трудом»⁶¹. Разумеется, такая оценка труда при

социализме пока еще не стала в полном смысле слова реальностью. Это произойдет при коммунизме. Но уже при социализме начинается создание таких общественных условий, которые позволяют именно так понимать и осуществлять труд. И создание условий для формирования новой социалистической трудовой морали будет осуществляться в той мере, в какой будет принята такая оценка труда социалистическим обществом.

Трудовая мораль в социалистическом обществе выражает новое общественно-экономическое положение трудящихся, новую систему социалистических моральных ценностей, причем и она сама становится важным компонентом новой социалистической морали. Однако в социалистическом обществе с установлением общественной собственности категориальная система ценностей не меняется в корне, в ее рамках относительно медленно занимают соответствующее место защита общественной собственности и позитивная заинтересованность в труде (что будет способствовать ускорению формирования новой социалистической трудовой морали). При социализме понимание общественной собственности как основы нового общества формируется медленно. Продолжает отсутствовать непосредственная связь между трудовой деятельностью человека и удовлетворением его потребностей, поэтому и труд для большинства людей, будучи экономической необходимостью, не стал еще подлинной жизненной потребностью. В сознании трудящихся живы еще остатки отрицательного отношения к труду, которые уходят своими корнями в капиталистическое классовое общество и положение труда в нем. Потому что, как отмечал В. И. Ленин, люди строят новое общество — социализм, вовсе не сразу становясь новыми людьми, свободными «от грязи старого мира», они еще по колени стоят в этой грязи, и было бы большой утопией думать, что можно сразу очиститься от этой грязи⁶².

При социализме, наряду с другими вопросами, возникает и вопрос о том, как в условиях общественной собственности на средства производства, существования разделения труда и отсутствия у трудящихся ощущения, что труд есть первейшая потребность человека, развивать организацию труда таким образом, чтобы трудящиеся были заинтересованы в труде. Другими словами, организация социалистического общества, прежде всего различные формы организации труда при социализме, долж-

на сделать возможным проявление социальных мотивов трудящихся в процессе труда. Положение человека в процессе труда должно сделать возможным проявление мотивов самоутверждения, достижения успеха, самостоятельности, самореализации творческого выражения. Потребность в таких формах организации труда при социализме, при которых эти социальные мотивы проявляются в трудовой деятельности человека, вытекает из марксистского понимания человека как творческого, свободного и экономически полезного существа, а также из задач, осуществляемых социалистическим обществом на пути строительства общества как ассоциации свободных производителей (коммунизма), в котором осуществится освобождение человека и реализация его человеческой сущности.

3. Социалистическое общество должно, как считал Энгельс, обеспечить всем членам общества с помощью общественного производства не только более благоприятные и с каждым днем улучшающиеся материальные условия существования, но также и полностью свободное развитие и использование их физических и умственных способностей. В сущности, как позже отметит Ленин, социализм впервые создает условия и возможности для привлечения действительно большинства трудящихся на арену такого труда, в котором они могут найти свое выражение, развить свои способности, проявить таланты, которых у народа неиссякаемый источник. Поэтому новое общественно-экономическое положение человека при социализме, прежде всего его новое положение в процессе труда, позволит постепенно преодолеть не только отчужденность человека от средств производства (отменой частной и установлением общественной собственности), но и покончить с отчужденностью его от процесса труда (за счет постепенного устранения разрыва между функциями управления и исполнения с помощью развития различных форм участия рабочих в управлении) и от результатов труда (за счет участия в принятии решений о распределении полученного дохода). Однако это не означает, что новая трудовая мораль и новое отношение к труду появятся автоматически.

Для развития нового отношения к труду и новой трудовой морали при социализме нужны усилия общества, организованных субъективных социалистических сил. Точнее, организованные социалистические субъективные

силы вместе с действиями по развитию производительных сил и новых отношений производства работают и над развитием нового отношения к труду, новой морали. В этом смысле и сегодня остаются актуальными слова Ленина, с которыми он обратился к рабочим России в 1918 году (сразу после победы Октябрьской революции): «Веди аккуратно и добросовестно счет денег, хозяйничай экономно, не лодырничай, не воруй, соблюдай строжайшую дисциплину в труде,— именно такие лозунги, справедливо осмеивавшиеся революционными пролетариями тогда, когда буржуазия прикрывала подобными речами свое господство, как класса эксплуататоров, становятся теперь, после свержения буржуазии, очередными и главными лозунгами момента»⁶³.

Строительство социализма было начато и развивается в отдельных странах в различных общественных условиях: конкретные условия и формы перехода к социализму «неизбежно являются и должны быть разнообразными в зависимости от тех условий, при которых начинается движение, направленное к созданию социализма»⁶⁴. В различных условиях устанавливаются и развиваются различные формы организации общества и организации труда. Но *во всех социалистических странах ставился и ставится вопрос роста заинтересованности в труде и вопрос развития новой, социалистической, трудовой морали*⁶⁵. Здесь предпринимались и предпринимаются различные меры, имеющие своей целью развитие мотивации труда и трудовой морали, начиная от развития духа соревнования среди трудящихся и до материальной стимуляции на основе различных систем вознаграждения по труду. Но и несмотря на это в социалистических странах производительность труда все еще остается неудовлетворительной. Это указывает на недостаточную заинтересованность в труде и на недостаточно развитую трудовую мораль⁶⁶. Недостаточная заинтересованность в труде и неудовлетворительный уровень трудовой морали имеют своими причинами несомненно формы организации труда, в которых далеко не всегда происходит быстрое преодоление различий между функциями управленческими и исполнительскими (что несомненно благоприятно повлияло бы на рост мотивации труда и на развитие новой трудовой морали). Однако в социалистических странах существуют и объективные трудности в создании социалистической трудовой морали.

Относительно низкое развитие производительных сил не позволяет существенно изменить содержание труда, что дало бы человеку возможность в большей степени воспринимать свою трудовую деятельность как проявление самовыражения в качестве свободной и творческой личности, а значит и воспринимать ее как свою потребность, а в случае невыполнения работы или выполнения работы несоответствующим образом чувствовать угрызения совести.

II. ТРУДОВАЯ МОРАЛЬ В ОБЪЕДИНЕННОМ ТРУДЕ

1. Социальные предпосылки формирования трудовой морали объединенного труда

1. Трудовая мораль в югославской системе социалистического самоуправления — это трудовая мораль, которая развивается в рамках различных форм ООТ. Это комплекс норм, определяющий поведение человека в трудовой среде и основанный на общем понимании значения труда для социалистического самоуправленческого общества, принимающий во внимание мотивы и удовлетворение потребностей трудящихся и определяемый социально-экономическими отношениями и общественно-экономическим положением трудящегося в системе объединенного труда. Трудовая мораль проявляется в отношении трудящихся к делам и трудовым заданиям, а также к другим трудящимся (и к формам организации объединенного труда), в сознательных усилиях, направленных на выполнение трудовых заданий и на осуществление целей ООТ, и основывается на понимании необходимости подчинения частных интересов интересам ООТ и социалистического самоуправления в обществе.

Однако трудовая мораль объединенного труда все еще не сформирована с точки зрения моральных норм, составляющих ее содержание, а уже сформировавшиеся нормы все еще не приняты и весьма медленно принимаются рабочими в объединенном труде. Поэтому необходимы большие общественные усилия организованных социалистических сил с целью ускорения формирования норм социалистической самоуправленческой трудовой морали и ее принятия рабочими в системе объединенного труда. Но для того, чтобы эти усилия увенчались

успехом, особенно имея в виду то, что процесс формирования и принятия моральных норм, в частности норм трудовой морали, весьма сложен, необходимо, чтобы эти усилия основывались на научных исследованиях и теоретическом рассмотрении всех факторов, которые воздействуют на формирование и принятие норм трудовой морали в объединенном труде.

При изучении сложных проблем формирования и принятия норм трудовой морали объединенного труда необходимо исходить из общих характеристик югославского социалистического самоуправленческого общества, из сущности объединенного труда, социалистических самоуправленческих производственных отношений и общественно-экономического *положения* трудящихся не только в ООТ, но и в системе социалистического самоуправления вообще. Ибо на формирование моральных норм вообще, а в частности и на формирование и принятие норм трудовой морали, в объединенном труде влияют не только принятые и устоявшиеся формы организации в системе социалистического самоуправления, конституционно-правовое и самоуправленческо-нормативное положение трудящихся, но и их реальное воплощение в жизнь.

2. Научно-теоретической основой социалистического самоуправления, этой сложившейся комплексной общественной системы, основанной на общественной собственности на средства производства и на отношениях самоуправления, служит марксизм и такое понимание социализма, которое базируется на творческом осмыслении марксизма в современных условиях борьбы за социальное освобождение рабочего класса. Основой социалистического самоуправления является общественно-экономическое положение трудящихся, которое им обеспечивает: возможность принимать решения по всем вопросам общественного воспроизводства, осуществлять свои личные как материальные, так и моральные интересы, пользуясь результатами своего настоящего и прошлого труда, и таким образом удовлетворять свои личные и общественные потребности и развивать свои трудовые и другие творческие способности. Незыблемую основу такого положения и роли человека в системе социалистического самоуправления составляют: общественная собственность на средства производства, освобождение труда, право на самоуправление, право пользоваться пло-

дами своего труда, уверенность в завтрашнем дне с точки зрения экономической, социальной и личной, солидарность и взаимопомощь, свободная инициатива в развитии трудовой и других видов деятельности, демократические политические отношения и равенство прав, обязанностей и ответственности.

Общественно-экономическое положение трудящихся в системе социалистического самоуправления определяет сущность и характер югославского социалистического самоуправленческого общества. Оно свидетельствует о том, что социализм «означает освобождение общества не только от противоречий и зол, связанных с капиталом и прибылью, но и от противоречий и зол, вызываемых огосударствлением экономической жизни, от закономерностей этатизма»⁶⁷. Поэтому передовые силы социализма и социалистическое общество «могут иметь только одну цель — в соответствии с возможностями данного исторического момента создавать для человека такие условия, в которых он сможет быть максимально свободным в таком самопроявлении, которое позволит ему на основе общественной собственности на средства производства свободно работать и творить для своего счастья»⁶⁸.

В югославском социалистическом самоуправленческом обществе создаются условия, при которых человек становится все более свободным и во все большей степени реализует свои трудовые и другие творческие способности. Эти условия обеспечиваются: *общественной собственностью на средства производства, процессом освобождения труда, социалистическими самоуправленческими производственными общественными отношениями, объединенным трудом в его различных организационных формах*. Создание условий для осуществления социалистической морали и трудовой морали объединенного труда зависит от того, в какой степени провозглашенные выше принципы реализуются в деле освобождения человека и расширения его возможностей проявлять себя творчески и в какой степени отношения между людьми строятся на основе товарищества и взаимоуважения.

3. *Общественная собственность на средства производства* позволяет устранить общественно-экономическую отчужденность рабочего класса (всех трудящихся) от условий труда⁶⁹. Ее сущность выражается в тенденции обеспечения равных прав отдельного человека и общества — в уничтожении эксплуатации чужого труда и при-

своения его результатов⁷⁰. Общественная собственность должна исключать любую форму монополии, в том числе и право собственности как основу присвоения чужого труда. Она должна развивать в качестве основы присвоения критерии труда⁷¹. Однако если она на практике не обеспечивает в качестве основы присвоения критерии труда, то тогда, наряду с другими негативными явлениями, происходит ослабление мотивации труда и трудовой морали.

Освобождение труда как незыблемая основа положения трудящегося в югославской социалистической самоуправленческой теории и практике понимается как процесс, посредством которого устраняется социально-экономическое отделение непосредственных производителей от средств производства, от процесса труда и от его результатов. А предпосылкой таким образом понимаемого освобождения труда служит право на самоуправление, которое состоит в праве трудящихся равноправно участвовать в принятии решений по вопросам, касающимся их труда, условий и результатов труда, собственных и совместных интересов, направления общественного развития, а также осуществления власти и управления общественными делами. Осуществление этого права представляет собой значительный шаг в изменении общественно-экономического положения человека, оно положительно влияет на формирование новой социалистической морали и норм трудовой морали.

Процесс освобождения труда и осуществление права на самоуправление обеспечиваются установлением новых *социалистических самоуправленческих производственных отношений*, и он развивается с развитием самоуправления в Югославии. Для социалистических самоуправленческих производственных отношений характерно то, что трудящиеся, работая с помощью общественных средств производства, устанавливают такие взаимоотношения (объединяя свой труд), которые позволяют им: непосредственно и равноправно принимать решения по всем вопросам, связанным с общественным *воспроизводством*; в условиях и отношениях взаимозависимости, ответственности и солидарности *осуществлять свои личные и коллективные интересы, пользоваться результатами своего труда и достижениями общего материального и общественного развития с тем, чтобы на этой основе все более полно удовлетворять свои личные и обществен-*

ные потребности, всесторонне развивая творческие стороны своей личности.

Такие производственные отношения представляют собой основу *объединенного труда*, сущность которого проявляется в следующем: *во-первых*, в объединенном труде отношения между людьми устанавливаются на основе права тружеников распоряжаться общественными средствами, по отношению к которым они равноправны и взаимозависимы; *во-вторых*, в объединенном труде осуществляется процесс соединения исполнительских и управленческих функций, и происходит это за счет того, что участники процесса труда сами принимают решения, касающиеся условий и результатов их труда; *в-третьих*, доход представляет собой общее достояние, распоряжаются которым сами трудящиеся (и поэтому отношения, базирующиеся на доходах, составляют содержание социалистического самоуправленческого объединенного труда); *в-четвертых*, получаемый доход и решения, принимаемые рабочими, представляют собой общественное мерило производительности труда и исходную основу организации и планирования в системе самоуправления; *в-пятых*, объединяя свой труд и средства общественного воспроизводства, рабочие интегрируют весь общественный труд в систему самоуправленческого объединенного труда⁷².

С целью найти формы организации труда, которые соответствовали бы сущности объединенного труда и социалистическим производственным отношениям, были предложены следующие ООТ: основная организация, трудовая организация и сложная организация. Главной организационной формой самоуправленческого объединенного труда выступает ООТ. В такой организации трудящиеся, пользуясь находящимися в общественной собственности средствами производства и будучи с этими средствами в прямом отношении, как субъекты труда с объектами труда, должны принимать решения об условиях труда, об обеспечении дохода, о регулировании взаимоотношений, о распределении дохода и заработной платы. Это должно способствовать установлению непосредственной связи между работниками — участниками процесса труда и целями, которые должны быть достигнуты в результате процесса труда. Одновременно в той же степени, в которой участники процесса труда равноправно и свободно регулируют свои от-

ношения, принимают решения относительно условий и результатов труда, начинается и процесс установления более непосредственного отношения между трудом и результатом труда, между человеком и его трудом. Тем самым трудовой деятельности человека определенным образом возвращается ее целесообразность⁷⁴. Все это стимулирует мотивацию труда рабочих и всех трудящихся⁷⁵.

2. Основные нормы трудовой морали в объединенном труде

1. Социалистическая мораль наряду с новыми моральными нормами, которые возникают в социалистическом обществе, включает в себя и основные нормы общечеловеческой морали. Социалистическая трудовая мораль, и в частности трудовая мораль в объединенном труде, также включает в себя некоторые нормы из «общей трудовой морали». Однако в силу ярко выраженного влияния классовых отношений на положение человека в процессе труда, а особенно на его отношение к труду в социалистическом обществе, эти нормы «общей морали» получают социалистическое выражение, поскольку они должны соответствовать новым социально-экономическим отношениям, в которых происходит трудовая деятельность. При этом существует и общественная потребность в создании и принятии новых норм трудовой морали, которые основываются на новых общественных, прежде всего производственных, отношениях. Их принятие должно одновременно способствовать дальнейшему развитию этих отношений, в которых человек в гораздо большей степени проявляет себя как творческое и свободное существо. В этом смысле и в объединенном труде существует потребность в формировании и принятии норм своей трудовой морали, которые вытекают бы из его сущности и соответствовали бы ей.

В югославском социалистическом самоуправленческом обществе социалистические самоуправленческие производственные отношения позволяют определять как материальное, так и общественное положение человека, исходя из результатов его труда. В силу такого характера этих отношений в обществе и в трудовых коллективах трудящиеся должны воспринимать процесс трудовой деятельности и развитие гуманных взаимоотношений как

свою внутреннюю потребность, причем отступление от нее должно вызывать угрызения совести, а поведение, противоположное тому, которое ожидает общество, должно оцениваться как неморальное. Вот почему ответственность труженников в объединенном труде должна быть такой ответственностью, которая в меньшей степени приказывает и запрещает, а в большей степени направляет на труд, на деятельность, на новые формы социального поведения трудящихся в новых общественных отношениях. А такой ответственности нет и не может быть без развитой социалистической, в частности самоуправленческой, трудовой морали.

Понимание необходимости развивать новую социалистическую мораль и трудовую социалистическую мораль нашло свое отражение и в Программе СКЮ, принятой в 1958 году. В частности, в Программе говорится, что из социалистических социально-экономических отношений «возникают элементы новой цивилизации», в которой постепенно должны проявиться «и новые, гуманистические качества в отношениях между людьми», и новая «общественная роль предприятия, кооператива, коммуны, школы, общественных организаций, а также семьи, сформироваться отношения искренности, доверия, человеколюбия, понимания, терпимости, взаимного сотрудничества и помощи, одним словом отношения человеческой симпатии и товарищества между людьми»⁷⁶. Позднее, выражая стремление более точно определить принципы и содержание (самоуправленческой) ответственности и сформулировать основы для развития новой социалистической, и в частности трудовой, морали, съезд самоуправления Югославии (1971) разработал и вынес на всенародное обсуждение Проект кодекса самоуправления Югославии⁷⁷.

Если исходить из этих и аналогичных общественных идейно-политических принципов в формировании социалистической (и социалистической трудовой) морали, то необходимо указать на те нормы, которые должны стать содержанием трудовой морали в объединенном труде, на то, что именно в этом содержании сделает нормы трудовой морали приемлемыми для работников объединенного труда, за счет чего работники, ведущие себя в соответствии с этими нормами, воспринимают такое поведение как свою моральную обязанность, а отступление от этих норм — как нечто такое, что вызывает у

них угрызения совести. Исходя из закрепленных в конституционно-правовом порядке положений, в соответствии с которыми свободный и объединенный труд является основой социалистического самоуправления, труд и результаты труда определяют материальное и общественное положение человека, человек — главная общественная ценность, и в обществе все должно быть подчинено ему и его интересам, мы считаем, что основные нормы трудовой морали в объединенном труде должны быть следующими: трудолюбие, гуманность, справедливость, честность, мужество, принципиальность и товарищество.

2. *Трудолюбие* представляет собой основную норму социалистической самоуправленческой трудовой морали. Оно требует от участников процесса труда выполнять свою работу и трудовые задания сознательно и своевременно, в рамках их интеллектуальных и физических способностей, знаний и трудового опыта. Такое требование основывается на общественно-экономическом положении труженика, которое складывается в объединенном труде, позволяющем ему, трудясь с помощью находящихся в общественной собственности средств, не только принимать решения относительно условий и результатов труда (будучи с другими участниками процесса труда в отношениях взаимозависимости и ответственности), но и развивать свои трудовые и другие творческие способности, обеспечивая удовлетворение своих личных и общественных потребностей. Тем самым осуществляются предпосылки для освобождения труда, то есть создаются условия, при которых человек трудовую деятельность уже не воспринимает как «принудительный труд», напротив, он воспринимает его как деятельность, через которую он выражает собственное достоинство, гордость и независимость. И поэтому несознательное выполнение работы в границах умственных, физических и вообще трудовых способностей рабочего должно сопровождаться угрызениями совести. В сущности, поведение, соответствующее этой моральной норме, должно показать, что человек развился в человека, то есть развил в себе качества, присущие человеку, не только за счет труда, и что трудовая деятельность становится существенным проявлением человеческого в человеке в условиях нового, социалистического общества, и что поэтому люди все больше чувствуют постыдность положе-

ния человека без человеческого, то есть без трудовой деятельности и трудолюбия⁷⁸.

Гуманность. Человек может развиваться в настоящего и полноценного человека только в сообществе, «в котором он признает других за людей, равных ему, а другие признают его за человека, равного им. Стремясь к своему собственному очеловечению, моральный субъект с необходимостью должен очеловечивать других»⁷⁹. Однако для того чтобы это очеловечение осуществилось, гуманность должна существовать прежде всего среди людей в основном общественном процессе — процессе труда. В то же время для того чтобы в этих отношениях осуществлять гуманность, необходимы условия, возникающие лишь при социализме, где, особенно в рамках самоуправления социализма, человек — самая важная ценность, а высшей целью является личное счастье человека⁸⁰. Поэтому и новый гуманизм, развивающийся при социализме, выдвигает требование, чтобы человек «освободился от всякого господства, от любого унижения, всякого презрения и всегда и всюду был окружен уважением и помощью и мог сохранить всю свою неотчужденную и свободную целостность человеческих способностей, которые создают новые человеческие ценности и содействуют развитию в целом»⁸¹. Гуманность в отношениях между работниками объединенного труда на работе проявляется в таком ведении трудовой деятельности, которое не мешает, а помогает другим выполнять свою работу, не оспаривает и не принижает их трудовые усилия в границах их способностей. Гуманность проявляется не только в стремлении реализовать свои собственные творческие способности⁸², она выражает уважение к мнению других. В этой атмосфере создается возможность гуманного решения проблем, конфликтов между различными самоуправленческими интересами в организациях объединенного труда, сокращается возможность принижения личности кого-либо из работников⁸³.

Справедливость — это элементарная моральная норма, существующая в любом человеческом сообществе. Она основывается на двух принципах — каждому отдать должное и никому не причинить ущерба⁸⁴. В сущности, *главный смысл справедливости состоит не только в непричинении зла, но и в делании добра, однако без ожидания компенсации за это добро ответным добром.*

Ибо человеческое существо «несет в себе стремление к самосохранению и к агрессии, но вместе с тем и силу сочувствия и симпатии к другому человеку, способность страдать из-за чужого страдания или хотя бы чувствовать и видеть, что во всех нас единое человеческое существо»⁸⁵. Поэтому в сочувствии и в актах благожелательности содержится идея о равенстве людей. По сути дела, «равенство,— говорил Маркс,— есть осознание человеком самого себя в сфере практики, то есть, осознание человеком другого человека как равного себе... Равенство это выражение для обозначения единства человеческой сущности, для обозначения родового сознания и родового поведения человека, практического тождества человека с человеком, то есть для обозначения общественного, или человеческого, отношения человека к человеку»⁸⁶. С установлением и развитием социалистических общественных отношений справедливость становится важной нормой социалистической, и в частности самоуправленческой, трудовой морали, потому что, принимая эту норму и считая ее обязательной в своих взаимоотношениях, участники объединенного труда должны относиться друг к другу справедливо и равноправно, стремясь не оскорбить и не унижить друг друга из-за различий, существующих между ними как личностями⁸⁷. Принимая справедливость как норму трудовой морали и поступая на практике в согласии с этой нормой, воспринимая такое поведение как свою внутреннюю потребность, трудящиеся в объединенном труде должны на этой основе регулировать свои взаимоотношения при принятии решений о делах и трудовых заданиях, а также при выработке критериев распределения дохода и заработной платы, проявляя уважение к способностям друг друга. Строя свое поведение на принципах справедливости, работники объединенного труда должны оценивать распределение, основанное на результатах труда, как моральное распределение, и в качестве неморального осуждать любую попытку присвоения, не имеющего своей основой трудовой вклад.

Честность. Требование этой нормы состоит в том, чтобы говорить правду, не красть и вести себя в соответствии с принятыми правилами. Норма трудовой морали требует *честно принимать и выполнять самоуправленческие решения, честно относиться к общественной собственности как условию труда и жизни, а*

также к присвоению, основанному на результатах труда. Честность как норма трудовой морали в объединенном труде требует поведения, соответствующего принятым самоуправленческим нормативным актам и моральным принципам социалистического самоуправленческого общества. С установлением общественной собственности и строительством социалистических общественных отношений создаются основные условия для осуществления требований моральных норм поведения. Однако это не значит, что рабочие, освободившиеся от эксплуатации, в новых условиях сразу же начнут себя вести в соответствии с новыми нормами. И при социализме отнюдь не исключаются покушения на социалистическую собственность. Именно поэтому В. И. Ленин, наряду с богачами (остатками буржуазии), относил к врагам социализма и воров, он требовал объявить войну вора́м, паразитам и хулиганам⁸⁸. Благодаря организационным формам объединенного труда и праву на самоуправление, созданы общественные предпосылки для честного поведения в процессе трудовой и самоуправленческой деятельности трудящихся. Однако такое поведение не появляется автоматически с возникновением этих предпосылок. Поэтому необходимо, чтобы рабочие воспитывались и привыкали к честному поведению, чтобы у них развивалось понимание того, что такое поведение необходимо в условиях, когда они работают (и осуществляют самоуправление) среди своих товарищей, занимающих, в основном, такое же социально-экономическое положение⁸⁹.

Мужество и принципиальность как нормы социалистической самоуправленческой трудовой морали требуют от работников объединенного труда готовности противостоять антисоциалистическим и антисамоуправленческим явлениям в ООТ, воспринимая это как свою внутреннюю потребность, как свою обязанность, причем даже тогда, когда их к этому не обязывает их формальное положение в организации. Поступая в соответствии с этой моральной нормой, трудящиеся должны противостоять антисоциалистическому и антисамоуправленческому поведению и тогда, когда из-за этого могут оказаться в неприятном положении. Работники объединенного труда должны принципиально выступать против таких явлений, как халатность, нерадивость, небрежность, которые могут встречать-

си у отдельных работников. Борьбу против таких явлений они должны воспринимать как свою внутреннюю моральную потребность. Таким поведением работники объединенного труда показывают, что общие интересы развития самоуправления и успешной организации процесса труда они ставят выше личного благополучия, такое поведение они воспринимают как свою моральную обязанность.

Товарищество. На протяжении всего социалистического развития югославского общества особо указывалось на необходимость установления и развития новых межличностных отношений, для которых характерно товарищество рабочих. Благодаря развитию социалистического самоуправления (в той мере, в которой труд становился свободным, а трудовые отношения теряли характер наемных трудовых отношений) свободный, творческий труд становился не только фактором материального прогресса общества, но и фактором развития социалистических отношений между людьми, что способствовало и развитию товарищества среди работников объединенного труда. В частности, благодаря новым межличностным отношениям развивались и новые формы общественных связей между людьми, для которых характерно товарищество, что в свою очередь должно было оказать влияние и на развитие трудолюбия и гуманности в объединенном труде. Развитие товарищества среди работников объединенного труда предполагает наличие и развитие межличностных социалистических отношений⁹⁰, социалистической культуры труда и культуры взаимоотношений трудящихся объединенного труда. Культура, особенно культура труда и культура взаимоотношений (как компонент культуры труда) необходимы участникам трудового процесса для проявления (и формирования) их личности.

3. Нормы трудовой морали в объединенном труде (также как и моральные нормы вообще) возникают спонтанно и требуют такого поведения в процессе труда от отдельных людей и такой политики ООТ, которые считались бы правильными и положительными с точки зрения развития социалистического самоуправления и осуществления гуманизма в положении человека в процессе труда.

Поведение, которого требуют нормы трудовой морали в объединенном труде, хотя и формировалось в

новых общественных условиях, однако испытало на себе воздействие некоторых особенностей морали, характерных для предыдущих, классовых, общественных отношений. Поэтому в объединенном труде, в ООТ могут возникать конфликты между привычными, старыми нормами поведения в процессе труда, характерными для условий, когда существовало отчуждение труда, и теми нормами поведения, которые призваны преодолеть отчуждение труда.

Нормы трудовой морали в объединенном труде выражают потребности социалистического самоуправленческого общества. Они необходимы для развития объединенного труда и осуществления самоуправления рабочих в условиях их нового социально-экономического положения в ООТ. Эти нормы представляют собой весьма важный компонент осуществления самоуправления как системы гуманистических общественных отношений, в которой человек является важнейшей ценностью.

Каждый человек по-своему принимает моральные нормы, в частности нормы трудовой морали. Понимая по-своему нормы трудовой морали, каждый человек создает свою личную трудовую мораль, которая в той или иной степени отличается от общественной трудовой морали объединенного труда. Эта личная трудовая мораль может стать основой для такого поведения отдельных людей, представителей определенного сообщества или общественных групп, которое может противоречить развитию объединенного труда и осуществлению нового общественно-экономического положения трудящихся. Поскольку расхождения между личной и общественной трудовой моралью могут быть помехой осуществлению принципов объединенного труда и социалистического самоуправления, то такие расхождения необходимо изучать и на основе этого изучения устранять.

4. Социалистическое самоуправленческое общество заинтересовано в том, чтобы следование этим нормам стало обычной нормой поведения для трудящихся объединенного труда, а в случае отступления от них каждый переживал бы угрызения совести. Тем самым создается основа для моральной ответственности, которая служит важной опорой нравственности в социалистическом самоуправленческом обществе⁹¹.

В социалистическом самоуправленческом обществе моральная ответственность должна быть самым важным

видом личной ответственности. Она должна выражать степень осуществления гуманизации отношений между людьми. *В условиях осуществления социалистической самоуправленческой ответственности и гуманизма личной ответственность каждого члена общества приобретает особое значение.* Это должна быть ответственность человека перед собой и перед другими людьми. Причем ответственность перед другими есть условие собственного человеческого существования и реальности. Именно поэтому такая ответственность должна стать «внутренней потребностью и дисциплиной человека. Одновременно она должна приносить человеку удовлетворение, удовлетворение от того, что он человек и тем самым имеет меру человека. Она не должна быть грузом, жестом, позой... В конечном счете она в основном должна быть спонтанным, искренним и естественным поведением человека»⁹². Чтобы такая ответственность существовала в социалистическом обществе, она должна существовать прежде всего в процессе труда, в организациях объединенного труда, она должна иметь свою основу и в новой трудовой морали.

Социалистическое общество, в частности социалистическое самоуправленческое общество, проявляет свою заинтересованность в формировании новой трудовой морали и в росте самоинициативы и понимания ответственности труженика как средства «победить привычки, которые породило господство частной собственности», и считает необходимым применять определенные санкции к тем, чье поведение противоречит нормам трудовой морали. Санкции могут быть весьма различны по своему характеру. Самое важное здесь то, что общество «санкционирует в качестве моральных те нормы, из-за несоблюдения которых его члены испытывают угрызения совести»⁹³. Однако социалистическое самоуправленческое общество пока еще не развило в достаточной мере и не применяет общественные санкции за нарушение норм трудовой морали объединенного труда.

5. Нормы социалистической трудовой морали, трудовой морали объединенного труда в социалистическом самоуправленческом обществе смогут полностью осуществиться только при коммунизме, в таком человеческом содружестве, которое названо «ассоциацией свободно объединенных производителей». Ибо, как писал Маркс в «Критике Готской программы», только тогда,

когда благодаря высокой степени развития производительных сил, исчезнет рабская зависимость индивидуума от разделения труда, а благодаря этому — и противопоставление физического и умственного труда, и тем самым будет создана предпосылка для того, чтобы труд стал не только средством существования (потому что каждый будет работать в соответствии со своими способностями, а получать по потребностям), но и первой жизненной потребностью. В таких условиях труженники объединенного труда будут чувствовать неловкость и угрызения совести как моральную санкцию за нарушение требований норм трудовой морали. А до тех пор, то есть при социализме, нормы социалистической трудовой морали, и в том числе трудовой морали объединенного труда, являются в большей степени желаемыми, нежели реально осуществимыми. Поведение, соответствующее этим нормам, еще не стало общепринятым, обычным. И на то, чтобы оно стало нормой, должны воздействовать различные факторы.

В сущности, в социалистическом обществе, в условиях относительно низкого уровня развития производительных сил, существования разделения труда и различий между умственным и физическим трудом, когда распределение происходит в соответствии с результатами труда, труд все еще является экономической необходимостью и средством обеспечить существование, он не в полной мере стал первой жизненной потребностью. Главным образом поэтому работники все еще не усвоили прочно нормы новой трудовой морали и часто нарушают эти нормы, не чувствуя потребности вести себя в соответствии с ними. В этих условиях необходимо не только использование методов общественного воздействия, но и применение моральных санкций, таких, как моральное отчуждение со стороны общества по отношению к тем, кто нарушает эти нормы.

Однако общество не может обеспечить соблюдение норм трудовой морали только за счет применения общественных моральных санкций. Общество должно направить свою деятельность и на развитие новой морали и нового сознания в качестве основы нового типа ответственности в социалистическом самоуправленческом обществе. Такая деятельность должна способствовать постепенной замене понимания пассивной ответственности перед группой или коллективом «пониманием твор-

ческой ответственности человека перед другим человеком и его интересами и, следовательно, перед обществом в целом»⁹⁴. Такая политика общества необходима еще и потому, что сознание трудящихся не только несет на себе груз прошлого (а значит — норм трудовой морали при капитализме), но и ограничено материальными условиями жизни и труда, «а зачастую и относительно низким культурным уровнем жизни»⁹⁵. Следовательно, с точки зрения процесса социалистического развития не только неприемлемо спонтанное развитие социалистических самоуправленческих отношений, но и спонтанное развитие новой социалистической морали, и в частности трудовой морали объединенного труда без активных действий по ее развитию и утверждению.

3. Проблемы и противоречия развития трудовой морали в объединенном труде

1. Введение рабочего самоуправления и его переращение в систему социалистического самоуправления оказало положительное воздействие на мотивацию труда и повышение трудовой морали. В частности, благодаря возросшему участию трудящихся в принятии решений об условиях и результатах труда, повышалась и мотивация их труда. Возросшая мотивация труда и большее трудолюбие трудящихся, наряду с постоянным развитием производительных сил, сделали возможным рост производительности труда и динамики развития Югославии, что сопровождалось крупными изменениями в экономической и социальной структуре страны. Так, с 1950 по 1963 год, в период интенсивного утверждения самоуправления, общественный продукт возрастал среднегодовым темпом примерно в 8%. За этот же период годовое промышленное производство росло темпом 12%, и рост производительности труда составлял около 4,2% в год.

Однако в последующие 10 лет отмечался застой в росте мотивации труда, что привело к снижению заинтересованности трудящихся и к падению производительности труда. Застой в развитии мотивации труда и трудовой морали чаще всего объясняется непоследовательностью применения принципа распределения по результатам труда и недостаточной развитостью (или же застоєм) в развитии самоуправления. В частности, считалось, что если самоуправление сталкивается с пре-

пятствиями, недостаточно развито и непоследовательно осуществляется принцип распределения по результатам труда, то мотивация труда падает, а уровень трудовой морали снижается⁹⁶. Отмечалось, что непоследовательное осуществление принципа распределения по результатам труда имело место, в частности, и из-за того, что в крупных организациях объединенного труда формальные критерии (квалификация и трудовой стаж) играли более важную роль, чем конкретный труд и его результаты. Высказывалось пожелание, чтобы «квалификация и трудовой стаж были условиями распределения трудящихся по рабочим местам, но отнюдь не критериями распределения заработной платы»⁹⁷. Наряду с этим указывалось на необходимость ускорения формирования критериев для определения трудового вклада каждого работника (исходя из количества и качества производимой продукции или услуг и эффективности использования средств производства), а также на необходимость перестать опасаться больших различий в уровне заработной платы отдельных работников, если это различие действительно основывается на труде⁹⁸.

Однако проблемы мотивации труда и трудовой морали в процессе развития самоуправления не были и не являются и сейчас одинаковыми во всех организациях объединенного труда. Мотивация труда и уровень трудовой морали определяются не только социальным мотивом самоутверждения, но и целым рядом других мотивов. Большое значение для развития мотивации труда и трудовой морали имеет и моральное сознание. А мотивы и моральное сознание различны не только при различном общественном строе, но и в различных социальных сферах одного общества. И они, прежде всего моральное сознание, не могут рассматриваться без учета уровня общего культурного развития общества и его членов. Поэтому с введением и развитием самоуправления в Югославии постоянно подчеркивалось не только значение распределения по труду, но важность культурного развития трудящихся для формирования их отношения к труду.

2. В этой связи очень важно развивать сознательность трудящихся, прежде всего понимание ими сущности социализма, в частности развивать не только понимание того, какими правами, вытекающими из их общественно-экономического положения в объединенном

труде, они обладают, но и понимание ими своих обязанностей, гарантирующих им основы данного общественно-экономического положения. Однако имеющийся опыт показывает, что быстрее развивается понимание трудящимися своих прав и медленнее — обязанностей в объединенном труде. Но организованные социалистические силы не уделяли достаточно внимания развитию сознания работников. «Авангардные политические силы в большей мере направляли свою деятельность на улучшение функционирования политической системы, вместо того, чтобы уделять внимание и усиливать влияние на развитие сознания и самоуправленияческой практики у рабочего класса»⁹⁹. Это имело следствием, в частности, то, что медленно формировались нормы трудовой морали в объединенном труде и далеко не всегда выполнялись предъявляемые ими требования.

Развивая понимание трудящимися сущности социализма и значения распределения по результатам труда как «справедливого» распределения и важного фактора мотивации труда и трудовой морали, не следует, однако, преувеличивать значение такого распределения. Ибо, как говорится в Программе СКЮ, «подчеркивая личный и материальный интерес трудящегося как движущей силы его творческой деятельности в качестве производителя и общественного существа, СКЮ не считает, что этот фактор автоматически решает вопросы общественного развития и исчерпывает содержание личной жизни. Напротив, человек как сознательное общественное существо в условиях социализма будет все больше освобождаться от слепого подчинения материальным процессам и во все большей степени будет становиться хозяином своей природы и своего собственного материального положения. Поэтому все большее значение в общественных процессах приобретают идейные, моральные факторы»¹⁰⁰.

Принятие норм трудовой морали в объединенном труде и выполнение трудящимися их требований как требований индивидуальной морали зависят и от характерных черт личности отдельных людей. Трудящиеся отличаются друг от друга как личности и развитие их происходит неодинаково, так что нельзя ожидать, что отношение к нормам трудовой морали будет у всех одинаковым¹⁰¹.

ГЛАВА 10 УЧАСТИЕ РАБОЧИХ В УПРАВЛЕНИИ И САМОУПРАВЛЕНИИ

I. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И УЧАСТИЕ РАБОЧИХ В УПРАВЛЕНИИ

1. Формы участия рабочих в управлении

1. В конце 20-х годов нашего столетия получили распространение различные формы участия рабочих в управлении предприятиями. Эти формы возникли и развивались как под влиянием гуманистических, прежде всего социалистических, идей, так и под влиянием изменений социально-экономического положения рабочего класса в капиталистическом обществе. Господствующие классы капиталистического общества, особенно в развитых странах Западной Европы, осознали необходимость уступок историческим требованиям рабочего класса. А их готовность идти на уступки, получившая выражение и во введении определенных форм участия рабочих в управлении предприятиями, использовали реформистские течения в рабочем движении¹. Так возникли и развиваются различные по содержанию формы участия рабочих в управлении предприятиями в значительном числе капиталистических (прежде всего индустриально развитых) странах.

Формы участия в управлении предприятиями в том или ином виде существуют и в социалистических странах. Они различаются и по способу формирования, и по кругу вопросов, обсуждаемых и решаемых рабочими. Каждой отдельно взятой социалистической стране свойственно особенное и общее в основе теоретических концепций и практического осуществления социалистических общественных отношений, в понимании роли государства в социалистическом преобразовании. В то же время на формирование теоретических концепций и осуществление их на практике оказывают влияние общественные условия, сложившиеся в каждой социалистической стране. Так, например, в основе социалистического самоуправления в Югославии лежит право рабочих принимать решения

во впаду условий и результатов своего труда. Следует иметь в виду, что развитие самоуправления представляет собой закономерность строительства социализма, и поэтому развитие социалистического самоуправления в Югославии не следует рассматривать как какое-то специфическое явление или особенность лишь югославского социалистического общества. Стремление к самоуправлению свойственно процессу социалистического строительства, в то время как формы проявления самоуправления и их содержание определяются и будут определяться конкретными общественными условиями, в которых они развиваются.

Участие рабочих в управлении предприятиями в капиталистических и социалистических странах различается по своему содержанию.

Участие рабочих в управлении в капиталистических странах не изменяет характера производственных отношений, основанных на эксплуатации человека человеком, не устраняет монополии частной собственности на средства производства. В то время как в социалистических странах участие рабочих в управлении основывается на социалистических производственных отношениях и представляет значительный шаг в освобождении труда.

В капиталистических странах различные формы участия рабочих в управлении предприятиями получили название «экономической» демократии. Однако иногда приходится различие между понятиями «экономическая» и «индустриальная» демократия. Так, *экономическая демократия* включает в себя комплекс мер, направленных обществом на контроль как отдельных предприятий, так и отдельных отраслей промышленности и даже экономики в целом. Под *индустриальной демократией* понимается демократизация отношений в управлении производственными предприятиями, которая (как, например, в скандинавских странах) осуществляется в виде «совместных консультаций», «непосредственного принятия решений» и «соучастия в принятии решений». При этом особо выделяются такие формы участия рабочих в управлении, как «участие в принятии решений», «рабочий контроль», «производственные комитеты» и т. д.

Участие рабочих в принятии решений предполагает участие их в управлении предприятиями совместно с его владельцами или их представителями — профессиональными управляющими — менеджерами. Институ-

циализация различных форм участия в принятии решений осуществляется в Западной Европе с 60-х годов и связана с возникновением на предприятиях особых управленческих или консультативных органов. В этих органах кроме владельцев предприятий, государственных представителей и управленческих структур участвуют и представители рабочих — профсоюзные руководители и избранные представители⁴. *Соучастие* в принятии решений в широком смысле означает систему органов, с помощью которых на законных основаниях осуществляется право работающих участвовать в принятии решений по социальным, кадровым и экономическим вопросам. В узком смысле соучастие в принятии решений представляет собой формы участия рабочих представителей в работе органов управления и контроля, принимающих наиболее важные решения. Термин *рабочий контроль* трактуется по-разному, им обычно обозначаются различные формы участия рабочих в управлении на различных этапах развития рабочего движения. Этим термином обозначаются как непосредственные формы участия рабочих в управлении, так и возможность наложения вето на определенные решения, связанные с функционированием предприятия. *Производственные комитеты* представляют собой органы, где представители рабочих имеют паритетные права с органами, которые занимаются распределением и оценкой труда на предприятии, обладая, однако, ярко выраженными совещательными функциями по различным вопросам деятельности предприятия.

Формы участия рабочих в управлении предприятиями в капиталистических странах начали возникать еще в конце XIX века. Так, например, в 1891 году в Германии было принято предписание, предусматривавшее возможность создания рабочих комитетов, посредством которых рабочие могли бы принимать участие в решении определенных вопросов, связанных с деятельностью предприятия. Пятью годами позже (1896) в Австрии был принят закон о шахтерских бригадах, по которому рабочие могли участвовать в решении санитарно-гигиенических вопросов, проблем охраны труда, рабочей дисциплины, социальной политики. В начале XX века в России и Германии получили развитие новые формы участия рабочих в управлении. А именно в 1905 году в России были созданы фабрично-заводские комитеты, которые действительно взяли в свои руки управление на некоторых фабриках, прежде

всего в металлургической промышленности. В 1916 году в Германии был принят закон о создании на всех предприятиях, где численность рабочих свыше пятидесяти, рабочих комитетов. Подобные комитеты были созданы в Италии, Франции и Англии. Процесс формирования рабочих комитетов продолжался как в период между двумя мировыми войнами, так и после второй мировой войны. Так, после первой мировой войны в Италии на фабриках были организованы фабричные советы. В Австрии (1919) был принят закон о советах, в функцию которых входили обязанности по контролю за выполнением условий коллективных договоров. Подобные органы были сформированы и во Франции. Они принимали участие, в первую очередь, в решении правовых вопросов труда. После второй мировой войны в большинстве капиталистических стран вводятся различные формы участия рабочих в управлении. Собственники средств производства не препятствовали, как это имело место после первой мировой войны, участию рабочих в управлении. При этом они преследовали двоякую цель. «С одной стороны, удовлетворить стремление рабочих занять определенные позиции в общественной системе, а с другой, что было главным, обеспечить более эффективное функционирование предприятия в рамках национальной экономики»⁶.

3. Участие рабочих в управлении предприятиями с точки зрения осуществления классовых интересов пролетариата имеет свою историю. Она начинается с попыток социалистов-утопистов основать кооперативное движение и получает свое осуществление и развитие в ходе пролетарских революций. *Парижская коммуна*, первая пролетарская революция, когда рабочий класс взял власть в свои руки и управлял, хотя и недолго (с 18 марта по 28 мая 1871 года), общественной жизнью Парижа, наряду с другими решениями приняла решение о введении рабочего самоуправления. Именно Коммуна приняла решение о передаче всех оставленных хозяевами и не работающими по другим причинам предприятий и мастерских в управление рабочих. Однако эти первые попытки рабочего управления не могли найти своего полного развития в связи с падением Коммуны.

Победа *Октябрьской революции в России* в 1917 году означала оживление и практическое осуществление идеи участия рабочих в управлении предприятиями⁶. В декре-

те от 14.XI.1917, подписанном Лениным, сказано, что в целях планового регулирования народного хозяйства на всех предприятиях, где есть наемные рабочие, вводится рабочий контроль. Между тем на многих предприятиях органы рабочего контроля стали осуществлять функции управления. В. И. Ленин в написанном им проекте «Положения о рабочем контроле» указывал, что рабочий класс через осуществление рабочего контроля должен учиться управлению предприятиями, и подчеркивал, что лозунг рабочего контроля всегда надо ставить рядом с лозунгом диктатуры пролетариата⁷. В *Венгерской Советской Республике* (с 21.III до 1.VIII. 1919) действовали рабочие советы, избранные самими рабочими, они осуществляли контроль на предприятиях. Наряду с рабочими советами существовал комиссар производства, который защищал интересы общества и рабочих и заботился о дальнейшем развитии производства, повышении производительности и эффективности труда. Также в ходе *Югославской социалистической революции* (1941—1945) были сделаны первые шаги по введению рабочего управления. Наряду с созданием народно-освободительных комитетов — органов новой революционной власти, на фабриках и предприятиях, отнятых у оккупантов и их пособников, начинает вводиться рабочее управление.

Во всех социалистических странах, возникших после второй мировой войны, существуют различные формы участия рабочих в управлении хозяйством, то есть предприятиями. Они, в большей или меньшей степени, отличаются друг от друга как по способу возникновения и функциям, осуществляемым ими, так и по тенденциям их развития. Однако, несмотря на эти различия, они понимаются как формы осуществления социалистической демократии, как первые шаги в осуществлении будущего бесклассового коммунистического общества, в котором будет развито коммунистическое самоуправление. Кроме того, в социалистических странах все чаще и громче звучит требование более широкого и непосредственного участия трудящихся в управлении не только производством, но и всеми остальными сферами общественной жизни. Эти требования проистекают также из понимания того, что развитые социалистические отношения предполагают и требуют преодоления различий между управленческими и исполнительными функциями. Однако на идейно-политическое содержание, практическое осуществ-

ление и теоретическое осмысление этих требований в отдельных социалистических странах оказывают влияние различные факторы. Поэтому отношения к этим требованиям и их осуществление в отдельных странах должно исследоваться как в контексте научно-теоретического подхода к строительству социализма в отдельных странах, так и с учетом социальных сил, на которые они опираются в этом строительстве.

2. Формы участия рабочих в управлении как предмет изучения социологии труда

1. Формы участия рабочих в управлении все больше становятся предметом общественного и научного интереса. Как часто отмечается, нет «в цивилизованном мире почти ни одного журнала, посвященного общественным наукам, или вообще вопросам общественного и культурного развития, который в течение последних лет не опубликовал бы работ о самоуправлении»⁸. Однако из этого не следует, будто тенденция к «самоуправлению» и «рабочему контролю» преобладает в сложных социальных изменениях как в национальном, так и в глобальном плане. В то же время нельзя ставить знак равенства между формами участия рабочих в управлении, обладающими лишь совещательными функциями в условиях частной собственности на средства производства, и формами участия рабочих в управлении на основе общественной собственности, введение которых, в большей или меньшей степени, представляет собой осуществление идеи освобождения труда при социализме.

Все более многочисленные формы участия рабочих в управлении во все более возрастающем числе стран сопровождаются развитием международного сотрудничества в области обмена опытом по участию рабочих в управлении. Это сотрудничество осуществляется между государствами как на двусторонней основе, так и в региональном плане. Особенно значительный вклад в это сотрудничество вносит Международное бюро труда в Женеве, организующее различные виды сотрудничества с целью обмена опытом по вопросам участия рабочих в управлении. Так, это бюро организовало международные совещания по участию рабочих в принятии решений (в Белграде в 1969 году и в Осло в 1974 году). Кроме того, оно выступило инициатором международных срав-

нительных исследовательских проектов, цель которых заключалась в изучении участия рабочих в управлении⁹.

Участие рабочих в управлении стало предметом изучения многих общественных наук: правовых, политических, особенно экономических и организационных. Однако формы участия рабочих в управлении являются также предметом исследований социологии, точнее, социологических наук. В социологических эмпирических исследованиях и теоретических концепциях они уже сейчас занимают столь значительное место, что речь заходит о конституировании таких специальных социологий, как социология участия в управлении и рабочего контроля и социология самоуправления. Значительный вклад вносит в социологическое изучение и осуществляет обмен результатами исследований участия рабочих в управлении Исследовательский комитет (RC—10) по изучению участия в управлении, рабочего контроля и самоуправления Международной Социологической Ассоциации (ISA).

2. Изучение участия рабочих в управлении проводится в общественных науках с различных исходных теоретических позиций и с целью удовлетворения различных общественных потребностей. Разные теоретические подходы при изучении участия рабочих в управлении характерны и для социологии, в том числе и социологии труда. Общее теоретическое обоснование социологии труда определяет исследовательские проекты по изучению участия рабочих в управлении в отдельных странах. Поэтому возможно, что достигнутые социологией труда результаты по участию рабочих в управлении показывают сущность и значение этого участия с точки зрения различных общественных слоев, и прежде всего с точки зрения различных интересов, отстаиваемых рабочим классом и классом капиталистов.

Между тем социология труда, независимо от различных теоретических подходов и различных интересов общественных групп, из которых она исходит в своих исследованиях участия рабочих в управлении, должна опираться на представления об общественных последствиях (и значении) этого участия в управлении. Эти представления можно разделить на три группы. *Первую группу* составляют представления, согласно которым результаты, достигнутые участием рабочих в управлении, весьма скромны, поскольку это участие сводится прежде всего к совещательной функции. *Ко второй группе* можно от-

ности представления, переоценивающие значение результатов, которые достигаются участием рабочих в управлении. По представлениям *третьей группы*, развитие различных форм участия рабочих в управлении служит в первую очередь упрочению капиталистической системы, обеспечению «классового мира». Однако, независимо от отношения к этим представлениям, социология труда должна считаться с тем, что введение различных форм участия рабочих в управлении представляет собой новый фактор в отношениях между трудом и капиталом и может служить сильным оружием в борьбе рабочего класса за улучшение своего социально-экономического положения и в условиях господства частной собственности на средства производства. В то же время социология труда не должна терять из виду наличие существенных различий, имеющихся между различными формами участия в управлении и соучастия в принятии решений рабочих при капитализме и при социализме.

Предмет изучения социологии труда в наиболее широком смысле составляют: труд человека, общественные группы, осуществляющие этот процесс труда, и положение человека в этих группах¹⁰, а также виды участия рабочих в управлении в различных формах организации труда. С социологической точки зрения эти формы представляют особые общественные группы — трудовые коллективы, которые являются субъектами производства. Их черты определяются характером социально-экономических, и прежде всего производственных, отношений, в которых они возникают и развиваются. Социология труда изучает, в какой мере, каким образом и в каком плане отдельные формы участия рабочих в управлении этими группами оказывают влияние на положение рабочего в трудовой среде и что они представляют собой с точки зрения требования гуманизации труда и улучшения качества трудовой жизни в современном обществе.

3. Исследуя влияние участия рабочих в управлении на примере изучения форм рабочего контроля, соучастия в принятии решений в капиталистических странах, социология труда показывает, в какой степени те или иные из них способствуют осуществлению настойчивых стремлений рабочего класса освободиться от наемного положения, а в какой степени тормозят достижение этой цели. В то же время социология труда на основе своих

исследований призвана определять значение этих форм участия в управлении, пусть даже носящих совещательный характер, для гуманизации положения рабочих в условиях частной собственности. Здесь имеется в виду не столько улучшение условий труда, режима рабочего времени, обеспечение «справедливого» найма, сколько преодоление вредных последствий ощущения отчужденности у подавляющего большинства работающих, которое возникает как следствие пассивной покорности и отсутствия возможности для проявления инициативы в процессе труда¹¹.

В социалистических странах социология труда исследует виды участия рабочих в управлении формами организации труда (трудовыми коллективами, предприятиями) в трех аспектах. *Во-первых*, эти виды рассматриваются с точки зрения осуществления принципов марксизма, касающихся сущности социализма и процесса освобождения труда при социализме, в плане преодоления основных видов отчуждения труда, характерных для капиталистического общества. *Во-вторых*, формы участия рабочих в управлении она изучает с позиций оптимальной организации труда, где постепенно будут исчезать различия между управленческими и исполнительскими функциями в процессе труда. Своими исследованиями социология труда призвана выявлять объективные материальные предпосылки этого процесса и факторы, ограничивающие его осуществление. *В-третьих*, социология труда своими исследованиями показывает значение участия рабочих в управлении для утверждения позитивной мотивации труда, гуманизации процесса труда и отношений в трудовой среде, повышения производительности труда.

II. ВИДЫ УЧАСТИЯ РАБОЧИХ В УПРАВЛЕНИИ

1. Капиталистические страны

1. Различные виды участия рабочих в управлении предприятиями существуют более чем в сорока капиталистических странах. Чаще всего это фабрично-заводские выборные органы, комитеты или советы. Но по своей структуре, способу выборов, кругу решаемых вопросов они различны в разных странах и даже в рамках одной страны. Но наряду с этими различиями они имеют и две

общие черты. *Во-первых*, это формы участия рабочих в управлении в условиях частной собственности на средства производства, что и определяет их содержание и их компетентность. *Во-вторых*, их функционирование не препятствует собственникам капитала получать и присваивать прибыль, представляющую суть и мотив капиталистического производства.

Формы участия рабочих в управлении предприятиями в капиталистических странах сводятся прежде всего к установлению и осуществлению определенной организации труда, внедрению наиболее экономичных операций на производстве, поддержанию трудовой дисциплины, улучшению условий труда с целью защиты физического здоровья рабочего. При этом рабочие редко участвуют в формировании производственной политики, принятии инвестиционных программ, определении ассортимента производства и т. д. А если они высказывают мнения по этим вопросам, то они носят совещательный характер.

Различные виды участия рабочих в управлении в капиталистических странах возникли и продолжают возникать как под давлением борьбы рабочего класса, так и в связи со стремлением капиталистов в большей мере заинтересовать рабочих в деятельности предприятия, то есть чтобы рабочие в большей степени способствовали осуществлению целей предприятия. Содержание участия рабочих в управлении предприятиями в отдельных капиталистических странах определяется в основном тем, какой из этих факторов имел наибольшее значение при введении тех или иных форм участия рабочих в управлении. Поскольку невозможно рассмотреть все формы участия рабочих в управлении в капиталистических странах, остановимся подробнее на формах этого участия в ФРГ и США.

2. В ФРГ есть три формы участия рабочих в управлении: фабричные советы, участие в работе производственных комитетов, назначение «директора по труду». Членов фабричного совета избирают рабочие, их число пропорционально численности работающих. Фабричные советы рассматривают проблемы, связанные с деятельностью предприятия, и сотрудничают с владельцем или директором при принятии решений. Фабричные советы соучаствуют в принятии решений по следующим вопросам: начало и конец рабочего дня; место и время выплаты заработка; график использования годового отпуска;

работа отдельных служб на предприятии; размер оплаты труда и компенсация за аккордную работу; меры безопасности на производстве; создание общественных служб на предприятии¹².

С 1974 года представители рабочих участвуют в работе производственных советов на всех предприятиях, имеющих свыше 2 тыс. работающих. Так, по закону, принятому в начале 1974 года, более чем в 650 крупных западногерманских компаниях на паритетных началах избираются 10 представителей от собственника капитала и 10 представителей от рабочих.

Между тем в ФРГ как исключение существует возможность непосредственного решения вопросов представителями рабочих. Например, в отраслях, связанных с добычей угля, производством стали и железа, вошло в практику, когда в узком правлении (обычно состоящем из трех членов) больших концернов был и один представитель рабочих, который именуется директором по труду. Он избирается путем голосования всех рабочих, но в списке кандидатов может быть только лицо, имеющее поддержку соответствующего профсоюза¹³.

3. В США (и Канаде) идея участия рабочих в управлении предприятиями развивается медленнее, чем в других развитых капиталистических странах. Во время второй мировой войны на некоторых предприятиях были созданы фабричные комитеты. Но после войны они были ликвидированы. Однако примерно два десятилетия назад идея фабричных комитетов как будто бы начала вновь оживать.

Фабричные комитеты в США в настоящее время существуют на мелких и средних предприятиях. Однако их число все еще не велико. Число членов этих комитетов колеблется от 4 до 24, а чаще всего составляет 10 человек. Они создаются на паритетной основе: половину составляют представители от рабочих и профсоюзов, а половину — представители от правления предприятия. Кроме комитетов на уровне всего предприятия на более крупных предприятиях выбираются комитеты на уровне отдельных цехов, а часто избираются представители для решения некоторых проблем. Формируются эти комитеты, чтобы больше заинтересовать рабочих в делах предприятия, чтобы они своей большей включенностью в работу способствовали росту производительности труда и конкурентоспособности предприятия.

Однако на крупных предприятиях такие комитеты отсутствуют. Вопросы взаимоотношений рабочих и предприятия регулируются коллективными договорами, которые заключаются между профсоюзными организациями и работодателем. Этими договорами регулируются многие экономические, социальные и кадровые вопросы, определяющие положение рабочего, его права и обязанности на предприятии. Такая практика может создать впечатление, будто бы рабочие отказываются от идеи принимать участие в управлении или считают, что профсоюзы в достаточной степени защищают их интересы. Вопрос о том, как в действительности обстоит дело с отношением рабочих к участию в управлении, связан со спецификой классовых отношений и положением рабочего класса в обществе, и его необходимо рассматривать с позиций более широкого исторического подхода. Этот анализ должен проводиться с учетом отношений между капиталистическими странами, достижений и особенностей международного рабочего движения в современном мире.

2. Социалистические страны

1. В социалистических странах существуют различные формы участия рабочих в управлении экономикой (и другой общественной деятельностью). Они существенно отличаются от форм участия рабочих в управлении в капиталистических странах. Их основу составляют различные виды общественной собственности на средства производства, где отсутствует эксплуатация и организованные общественные силы направлены на строительство социализма как бесклассового общества.

Формы участия рабочих в управлении производством в социалистических странах отличаются способами организации и содержанием выполняемых ими функций. Эти различия обусловлены конкретными условиями строительства социализма, его историческими особенностями. Поэтому они должны рассматриваться не только на стадии их возникновения, но и в развитии, учитывая в первую очередь их значение для освобождения труда как освобождения человека, развития социалистических отношений. *При таком подходе необходимо обратить особое внимание на отношение между объективными возможностями преодоления при социализме разрыва между управленческими и исполнительскими функциями и осоз-*

нением этих возможностей субъектами труда и на развитие на этой основе соответствующих форм участия рабочих в управлении.

При таком подходе к изучению форм участия рабочих в управлении в социалистических странах станет понятной вся сложность процесса освобождения труда при социализме. Ибо этот процесс определяется не только характером общественной собственности на средства производства, но и степенью развития производительных сил и производственных отношений, которые формируют возможности для преодоления различий между управленческими и исполнительскими функциями в процессе труда. Но не меньшее значение имеет готовность и способность самих рабочих участвовать в управлении экономикой, подчинить личные интересы общим, так чтобы достижение личных интересов не ставило под угрозу осуществление интересов всего общества. *Опыт социалистических стран в этом плане требует всестороннего исследования и теоретического осмысления.*

2. В Советском Союзе первые формы участия рабочих в управлении предприятиями возникают еще в ходе Октябрьской революции и свое развитие получают в последующие годы. Так, еще в ноябре 1917 года был введен рабочий контроль. После национализации промышленных предприятий введены новые формы участия рабочих в управлении предприятиями — такие как *производственные ячейки, производственные кружки, рабоче-крестьянские инспекции и производственные совещания*. Среди этих форм наибольшее значение имели рабоче-крестьянские инспекции и производственные совещания. *Рабоче-крестьянские инспекции* были сформированы в 1920 году с целью контроля за деятельностью государственного аппарата. Параллельно с ними на предприятиях и в учреждениях с численностью работающих свыше 20 человек создаются *ячейки содействия*. В них входило от 3 до 5 рабочих, их задача заключалась в контроле законности и целесообразности решений, принимаемых руководством предприятия, и содействии повышению производительности труда. Их представители могли принимать участие в работе заседаний правления предприятий с правом совещательного голоса. *Производственные совещания* появляются в 1923 — 1924 годах. В этих совещаниях принимали участие представители рабочих совместно со всем коллективом и обсуждали

вопросы деятельности предприятия, в первую очередь повышения производительности труда и выполнения производственного плана.

Однако эти формы участия рабочих в управлении в последующие годы, и особенно в 30-е, не были развиты. Начиная с 1956 года в целях достижения предприятиями более широкой самостоятельности принимаются меры для усиления роста инициативы рабочих и прежде всего партийных и профсоюзных организаций предприятия. Логическим продолжением этого развития становится решение, принятое в 1958 году, о *создании постоянно-действующих производственных совещаний как органа участия рабочих в управлении предприятиями*. Этот орган избирается всеми работающими на предприятии, имеет президиум от 5 до 15 членов; его собрания проводились не реже одного раза в три месяца, и он отчитывался о своей работе перед коллективом один раз в год. Этот вид участия рабочих в управлении (носивший совещательный характер) призван был служить улучшению деятельности предприятия, выполнению плановых заданий, развитию социалистического соревнования, повышению производительности труда, стимулированию новаторства и рационализаторства.

Значительные перемены в участии рабочих в управлении в Советском Союзе внес принятый в 1983 году Закон о трудовых коллективах и о повышении их роли в управлении предприятиями и учреждениями. Однако принципиальное значение для развития самоуправления имели решения XXVII съезда КПСС и принятый на их основе в 1987 году «Закон о государственном предприятии (объединении) СССР». По этому закону трудовые коллективы получили всю полноту прав в осуществлении принципов самофинансирования, самокупаемости, самоуправления и саморазвития. Закон дает право трудовым коллективам избрать или отозвать директора и руководителей служб и цехов, распоряжаться прибылью, полученной за счет улучшения организации труда и производства, разрабатывать и осуществлять за счет своих средств и кредитов программы технического и технологического обновления производства, социального развития и жилищного строительства, подготовку и переподготовку кадров, решать другие вопросы. Закон о государственном предприятии (объединении) еще в большей мере усиливает самостоятельность и ответственность трудовых коллекти-

вов за эффективность общественного труда и социальную обеспеченность его членов, создает экономические и социальные предпосылки всестороннего развертывания инициативы всех членов коллектива, роста благосостояния жизни.

3. Формы участия рабочих в управлении в социалистических странах постоянно развиваются и наряду с многими общими чертами в достаточной степени различаются между собой. Поэтому неверно распространенное мнение, будто они тождественны формам участия рабочих в управлении в СССР. Что это не так и в каждой стране формы участия рабочих в управлении имеют свою специфику, прежде всего подтверждает опыт Польши и Венгрии. Причем характерно, что в СССР внимательно изучают опыт других стран в этой области и все рациональное стремятся использовать в своей практике.

III. РАБОЧЕЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В ЮГОСЛАВИИ

1. Научно-теоретические основы и общественные предпосылки самоуправления рабочих в Югославии

1. Югославия — социалистическая страна, в которой участие рабочих в управлении формами организации труда является основой системы социалистического самоуправления как формы социалистических отношений. Именно введение рабочего самоуправления (1950) и его развитие создали предпосылки социалистического самоуправления как формы социалистического устройства Югославии¹⁴. Научно-теоретической основой социалистического развития Югославии является марксизм¹⁵ и стремление творчески находить формы организации труда (и общества), представляющие альтернативу технократическому обезличиванию труда и бюрократизации отношений современного общества. Осуществление этих стремлений требовало не только знания классической марксистской мысли, но и ее современных достижений, творческого ее применения в познании и понимании общественных явлений¹⁶.

Научно-теоретической основой формирования и развития социалистических общественных отношений (особенно поиска форм организации труда, в рамках которых трудящиеся все больше будут участвовать в решении вопросов, касающихся условий и результатов труда) являются те разделы марксизма, которые занимают

исследованием *сущности человека, общества и общественных, прежде всего производственных, отношений, роли человеческого труда в обществе и в реализации родовой сущности человека, проблемы отчуждения человека от его родовой сущности в классовом обществе, а также путей освобождения труда, установления действительной человеческой общности*, когда на место старого буржуазного общества с его классами и классовыми противоположностями приходит «ассоциация, в которой свободное развитие каждого является условием свободного развития всех»¹⁷.

Целью формирования и развития социалистических общественных отношений в Югославии, а особенно конституирования форм организации труда, соответствующих природе самоуправленческих производственных отношений, было и остается построение таких социалистических самоуправленческих отношений, в рамках которых преодолевалось бы отчуждение человека от условий, процесса и результата труда. В действительности система самоуправленческих социалистических отношений в Югославии представляет «переходный» этап от капитализма через начальную фазу социализма к Марксовой «ассоциации свободных производителей». Но в то же время *система социалистических самоуправленческих отношений как «переходный этап» является формой диктатуры пролетариата*. Поэтому в ее рамках должны осуществляться интересы рабочего класса, а объединение труда на базе общественной собственности должно пониматься и развиваться как одна из фаз построения бесклассового общества.

2. Создание концепции и осуществление различных форм ООТ стало возможным в результате общественных изменений, происшедших в Югославии с 1941 по 1974 год. В этот период была уничтожена частная собственность на средства производства и установлена *общественная собственность* (как доминирующий вид собственности наряду с остатками частной и других форм собственности), были развиты общественные отношения, в рамках которых *трудящиеся все в большей мере участвовали в решении вопросов общественной деятельности* (касающихся прежде всего условий и результатов своего труда), приобретая самоуправленческие навыки, у *организованных социалистических сил выросло идейно-политическое сознание необходимости развития социали-*

стического самоуправления как формы построения социализма. Начало этим изменениям было положено народно-освободительной борьбой (она носила характер социалистической революции). Они постепенно нарастали, будучи обусловленными часто противоречивыми внутренними и международными обстоятельствами.

С самого начала вооруженного восстания против оккупантов, одновременно с созданием народно-освободительных комитетов как органов революционной власти, фабриками (и другими предприятиями, экспропрированными у оккупантов и предателей) начинают управлять сами рабочие. Но после победы революции (1945) начинает возрастать роль государственных органов. *Создание основных предпосылок для строительства социализма требовало, чтобы рабочий класс через свое государство, то есть народную власть как социалистическую форму диктатуры пролетариата, защищая обобщественные средства производства, организовал и создал условия для восстановления производственных мощностей и дальнейшего развития производительных сил, препятствуя контрреволюционной деятельности побежденной буржуазии.* Этим объясняется усиление государственного аппарата. Государство посредством плана и другими административными мерами регулировало процесс общественного производства, определяя (через свои органы) не только продукцию производства, но и распределение товаров.

Снижение роли государства в управлении хозяйством связано с введением рабочего самоуправления (1950). Этим было положено начало процессу уничтожения в данных условиях отчуждения человека от труда. В период революционного этатизма было ликвидировано отчуждение непосредственных производителей от средств производства (во всех отраслях производства, кроме некоторой части сельского хозяйства и ремесленничества). С уничтожением частной собственности начинается развитие общественных отношений на основе общественной собственности на средства производства, и трудящиеся начинают принимать решения об условиях и результатах труда и тем самым кладут начало преодолению своей отчужденности от процесса труда.

3. Развитие форм участия рабочих в управлении хозяйством в процессе формирования социалистических общественных отношений в Югославии *было постепенным*

и определялось не только степенью развития производительных сил, но и степенью развития сознания рабочего класса и усилением социализма как политической системы. Еще во время народно-освободительной борьбы существовали определенные формы участия рабочих в управлении предприятиями, экспропрированными у владельцев. На предприятиях на освобожденной территории, находящейся под контролем органов народной власти, предпринимаются попытки более непосредственного и организованного участия рабочих в управлении.

После освобождения страны в 1945 году в числе первых значительных актов новой революционной власти стал Закон о рабочих представителях. Рабочие представители являлись законными представителями трудящихся, в их задачу входило обеспечение связи с государственными органами, администрацией предприятия, профсоюзными организациями, а также защита социальных интересов рабочих. Они должны были способствовать также развитию производства. Основной закон о государственных хозяйственных предприятиях 1946 года давал возможность членам рабочего коллектива опосредованно влиять на управление предприятием. По этому закону профсоюзным организациям как общественно-политическим организациям трудящихся придавались определенные консультативные функции в управлении предприятиями. В период действия этого закона рабочие участвовали в управлении предприятиями через «производственные консультации» и «рабочие совещания». Однако эти формы участия в управлении не давали рабочим права принимать решения и носили лишь консультативный характер. Управление предприятием осуществлял директор, назначенный государством, и органы государственного управления.

Между тем становилась все более очевидной необходимость непосредственного включения рабочих в управление предприятиями с более широкими правами в принятии решений, и с 1949 года рассматриваются пути расширения прав рабочих в управлении. В высших политических кругах начало созреть решение о формировании рабочих советов. 1 декабря 1949 года хозяйственный совет ФНРЮ и Центральный совет Профсоюзов Югославии приняли «Руководство по созданию и деятельности рабочих советов государственных предприятий». На основе этого документа на ряде предприятий были созданы рабочие советы с консультативными функциями. Созданные за отно-

сительно короткий период советы дали положительные результаты, и рабочее самоуправление начинает вводиться на всех предприятиях. 27 июня 1950 года был принят «Основной закон об управлении государственными хозяйственными предприятиями и высшими хозяйственными объединениями со стороны трудовых коллективов». В процессе реализации этого закона быстро выявились значительные изменения как в содержании производственных отношений, так и в общественно-экономическом положении человека в процессе труда. Одновременно возникла необходимость поиска новых форм общественной организации труда.

2. Этапы развития самоуправления в Югославии

1. Развитие самоуправления в Югославии можно разбить на четыре основных этапа: первый этап — с 1949 (основание первых рабочих советов) по 1953 год; второй — с 1953 по 1963 год; третий этап длится с 1963 до 1974 года; четвертый этап начинается с 1974 года и характеризуется конституированием ООТ¹⁸. Фактически введение рабочего самоуправления (1950) положило начало процессу преодоления отчуждения человека от условий и результатов труда.

Создание рабочих советов (сначала на основе «Руководства», а потом на основе «Закона») позволило рабочим коллективам управлять хозяйственными предприятиями как общенародной собственностью от имени общества через свои выборные органы, рабочие советы и правления рабочих советов. *Рабочий совет* явился высшим самоуправленческим органом, представляющим рабочий коллектив, в него входило от 15 до 20 членов (в зависимости от численности и структуры предприятия). Закон предусматривал, чтобы $\frac{3}{4}$ членов рабочего совета были непосредственно заняты на производстве. На предприятиях с числом рабочих менее 30 человек все они входили в рабочий совет. Для отдельных направлений деятельности закон предусматривал наличие в рабочем совете комиссий. Комиссии рассматривали вопросы, относящиеся к сфере их деятельности, и предлагали рабочему совету возможные решения. В качестве исполнительного органа рабочих советов были созданы правления рабочих советов, которые выполняли все функции по управлению предприятиями на основе Закона и решений рабочего совета.

В правление рабочего совета входило от 3 до 5 членов, которые избирались на первом заседании рабочего совета, причем $\frac{3}{4}$ членов правления должны были быть заняты непосредственно на производстве. *Директор* предприятия по своему положению состоял членом правления, однако мог и не быть его председателем. Директор представлял предприятие перед вышестоящими организациями, руководил предприятием на основе закона и решений органов рабочего самоуправления, перед которыми был подотчетен.

С принятием Конституционного закона (1953) формы общественного самоуправления возникают и в таких областях, как просвещение, здравоохранение, культура, социальное обеспечение, управление жилыми домами. В действительности, *рабочее самоуправление послужило базой развития общественного управления в других областях общественной жизни. На первом этапе создания общественных отношений, в основе которых лежало более широкое привлечение рабочих к управлению общественными делами, можно выделить два вида управления: рабочее и общественное. Рабочее самоуправление означало участие рабочих, непосредственно занятых в трудовом процессе, в управлении хозяйственными и другими аналогичными организациями. Общественное самоуправление означало управление трудящихся учреждениями, занимающимися общественными службами. В этих учреждениях существовали органы управления, в состав которых входили, кроме членов трудового коллектива, представители заинтересованных организаций, пользующихся их услугами.*

2. В Конституции СФРЮ 1963 года *общественное самоуправление определяется как основной принцип общественно-политической системы в Югославии. По конституции общественное самоуправление стало основой общественного строя, и под ним подразумевались все формы непосредственного и опосредованного участия граждан как в сфере власти, так и в сфере принятия решений об общественных делах, выходящих за организационные рамки власти. Самоуправление как основной принцип распространилось и на все формы общественно-политической активности граждан, осуществляемые в основанных ими объединенных и других организациях.*

Основным принципом социально-политической организации стало общественное самоуправление, в основе которого лежала общественная собственность на сред-

ства производства. В основе созданной социалистической системы лежали отношения между людьми как свободными и равноправными созидателями, труд которых служит удовлетворению их личных и общих потребностей и общественное положение которых гарантировано определенными правами и свободами. Среди этих прав центральное место занимает право на общественное самоуправление как неприкосновенное право, осуществление которого и обеспечивает самоуправление в общественной жизни¹⁹.

Самоуправление рабочих в *трудовых организациях* представляло основной вид самоуправления. *Трудовая организация понимается как организованная общность людей, участвующих в трудовом процессе, в основе которого лежит общественная собственность на средства производства, и регулирующих отношения между собой в соответствии с принципами самоуправления.* Такое понимание трудового коллектива правомерно по отношению ко всем учреждениям с общественными средствами труда, независимо от осуществляемого в них конкретного вида труда. Формами непосредственного управления в трудовом коллективе были: *собрания трудящихся* (как всего коллектива, так и его отдельных частей), *референдумы*, обсуждение членами трудового коллектива отдельных вопросов, *анкеты* и другие *виды непосредственного рассмотрения трудящимися* конкретных вопросов трудового коллектива. В малочисленных трудовых коллективах самоуправление связывалось с избранием председателя трудового коллектива. В трудовых коллективах с большим числом трудящихся избираются следующие органы: *совет трудового коллектива, правление и другие органы управления, предусмотренные нормативными актами трудового коллектива.* Органы управления были подотчетны трудовому коллективу и могли быть в любой момент отозваны²⁰.

Трудовая организация — понятие более узкое, чем трудовой коллектив. Это понятие употребляется как *общее название основного организационно-правового вида осуществления труда на базе общественных средств производства и самоуправления трудящихся производством и распределением общественного продукта.* Трудовая организация — юридическое лицо, то есть специфический экономико-юридический субъект в экономических и хозяйственных отношениях. Существовало три

вида трудовых организаций: *предприятия* (занимающиеся хозяйственной деятельностью), *учреждения* (или организации в области образования, науки, культуры, здравоохранения и других общественных служб) и *кооперативы*. Общественно-политические союзы, организации и объединения считаются также трудовыми организациями.

3. В целях дальнейшего развития югославского общества как самоуправленческого социалистического общества и особенно базисных экономических отношений в конце 1971 года были приняты поправки к конституции. Их реализация означала *более полное и широкое утверждение прав трудящегося человека, становящегося все более активным носителем экономических и политических изменений в самоуправленческом обществе*. С точки зрения нашего анализа участия рабочих в управлении предприятиями и изучения наиболее адекватных форм самоуправленческой организации труда особый интерес представляют поправки XXI, XXII, XXIII, получившие название «рабочих поправок». Эти поправки дали существенные дополнения к правам самоуправленческой ООТ. Эти дополнения могут быть сведены к четырем пунктам. *Во-первых*, укреплялось общественно-экономическое положение работника в общественном производстве, его возможности на основе использования общественных средств производства решать непосредственно и на равных правах с другими трудящимися все общие вопросы, добиваться осуществления своих личных интересов, права использовать результаты своего труда. *Во-вторых*, ОООТ представляет основной вид объединенного труда, в котором работники на основе своего труда непосредственно и на равных правах регулируют трудовые взаимоотношения, управляют трудовым процессом и средствами общественного воспроизводства, решают вопросы, связанные с доходом и общественно-экономическим положением. *В-третьих*, рабочие имеют право в ОООТ получать доход и распоряжаться им для удовлетворения личных и общественных потребностей и прежде всего для расширения материальной базы объединенного труда и повышения работоспособности работников. *В-четвертых*, каждому работнику ООТ в соответствии с принципом распределения по труду полагается доход в зависимости от результатов его труда.

Принятие конституционных поправок положило нача-

ло процессу конституирования ООТ. Это конституирование должно было означать создание трудовых отношений, при которых работники не были бы отчуждены от процесса труда. Работникам гарантировано как их неотъемлемое право пользование общественными средствами производства в ООТ (где они объединяются и трудятся) и во всех формах объединений и трудового сотрудничества этих организаций, получать доход и управлять деятельностью и средствами общественного воспроизводства и принимать решения о распределении дохода, который они как часть совокупного общественного дохода получают в различных формах — в объединенном труде и при объединении средств.

3. Самоуправление рабочих в форме ООТ

3.1. Формы организации социалистического самоуправления объединенного труда

1. Между сущностью социалистического самоуправления объединенного труда и видом его организации существует тесная связь. Ибо самоуправленческое объединение труда как общественный процесс имеет две стороны: это определенное общественное отношение и определенный организационный вид объединения работников. Суть объединенного труда состоит в объединении индивидуального труда работников с целью совместного труда и использования средств производства, находящихся в общественной собственности. Сущность объединенного труда заключается в создании новых производственных отношений. «Интерпретация и сведение содержания объединенного труда только к виду организации работников как некоторому скоплению их, когда они приходят для того, чтобы работать вместе, логически приводит, — как указывает Эдвард Кардель, — к затемнению того факта, что речь прежде всего идет об объективно данных условиях, средствах и способе труда, то есть о производственных отношениях, об отношениях между самими работниками (Курсив мой. — Д. Ж. М.) в таких объективно данных условиях общественного труда, системе экономических каналов, которые связывают объединенный труд как таковой, а затем и работников в таком труде»²¹.

В определении (и понимании) сущности объединен-

ного труда необходимо исходить из положения работника в объединенном труде и его отношения к остальным работникам. Если следовать этому принципу, то сущность и характер объединенного труда выражаются в следующем: *во-первых*, отношения между людьми устанавливаются здесь на основе права трудиться, используя общественные средства, и отношения между ними равноправны и взаимозависимы; *во-вторых*, в объединенном труде осуществляется непосредственное соединение труда и управления, участия в трудовом процессе и в принятии решений по поводу распоряжения средствами и результатами труда; *в-третьих*, доходом распоряжаются работники, и распределительные отношения составляют содержание социалистического самоуправления объединенного труда; *в-четвертых*, доход представляет общественное мерило производительности труда и основу для самоуправленческой организации и планирования; *в-пятых*, объединяя свой труд и средства общественного производства, рабочие интегрируют совокупный общественный труд в систему самоуправления объединенного труда.

Такой вид объединения труда требует и обуславливает и определенную организацию общественных трудовых коллективов. Поэтому можно сказать, что организационная структура объединенного труда вытекает из его сущности. Ибо основой организации общественных трудовых коллективов в трудовом процессе является единство и самоуправление в труде, а сама организация является «совокупностью отношений, в которых человек осуществляет себя через целенаправленную деятельность совместно с другими»²². *Формы организации свободного объединенного социалистического труда*, как уже отмечалось, следующие: ООТ, трудовая организация объединенного труда (ТОТ) и сложная организация объединенного труда (СОТ).

2. ООТ является основным видом организации самоуправления объединенного труда. Она — основа остальных видов объединения труда и средств производства. Это вид ООТ, в которой работники непосредственно и равноправно осуществляют свои социально-экономические и другие самоуправленческие права и принимают решения о других вопросах своего общественно-экономического положения²³. В ООТ *работники осуществляют неотъемлемое право использовать об-*

ущественные средства производства, вступая с ними в непосредственные отношения как субъекты труда с объектами труда при отсутствии посредника, объединяя свой труд и формируя отношения на принципах равенства и справедливости. По своим составным элементам и существенным чертам ООТ — новый вид общественной организации труда, новый вид общественной группы, в которой люди осуществляют свою трудовую деятельность. Она является видом общественной организации труда, возникшим в процессе социалистического развития Югославии в условиях поиска организационных форм. ООТ должна была обеспечить его эффективную и рациональную организацию.

В качестве составных элементов, целостное единство и взаимосвязь которых обуславливает формирование ООТ, можно назвать *гармоничность и целостность труда и возможность выражения его результата как ценности в данной организации, способствующей работникам в реализации их общественно-экономических и других самоуправленческих прав.* Определяя таким образом составные элементы ООТ, Конституция СФРЮ (1974) и Закон об объединенном труде (1976) провозгласили права и обязанности работников при наличии условий для создания ООТ как формы организации их труда.

ООТ имеет черты, отличающие ее от других форм общественной организации труда. *Во-первых,* ООТ является *основным видом объединенного труда и основой объединения средств производства.* *Во-вторых,* она представляет собой часть трудовой организации. *В-третьих,* она выступает как *самоуправленческая и самостоятельная организация.* В ней трудящиеся реализуют свои неотъемлемые социально-экономические права: право управления трудовым процессом в ООТ, право управления делами и средствами общественного производства, право регулирования межличностных отношений работников в труде, право принимать решения о распределении дохода, получаемого в различных формах объединения труда и средств, и право на личный доход. *В-четвертых,* ООТ — *доходная организация.* Доход, как экономическое выражение общественной собственности, учитывается и распределяется в ней. *В-пятых,* она обладает правами юридического лица, которые получает с момента формирования. *В-шестых,* она представляет основу *делегатской системы.* Труженики ООТ,

осуществляя гарантированные конституцией самоуправленческие права, участвуют в управлении не только путем непосредственного личного участия, но и через делегатов, выбираемых в органы управления основной, сложной и трудовой организацией и в органы управления общины²⁴.

3. ТООТ — обязательный и наиболее распространенный вид ООТ. Она создается для исполнения хозяйственной и общественной деятельности. В ней трудящиеся объединены общими трудовыми интересами и организованы в ООТ или объединены непосредственно единым процессом труда. Причем уровень единства интересов трудящихся, их интегрированность в процессе труда проявляют себя с большей эффективностью, «когда их доля в труде ТООТ служит условием успешного производства продукции этой организацией соответственно осуществлению той социальной деятельности, для которой она была создана»²⁵.

В зависимости от того, как связаны общие интересы работников и как они осуществляются в трудовой организации, различаются два типа этих организаций: *единая трудовая организация* (в которой нет ООТ) и *объединенная трудовая организация* (в рамках которой имеются ООТ). В *единой трудовой организации работники непосредственно связаны трудовым процессом и общими интересами в труде*. В этой организации работники непосредственно осуществляют все самоуправленческие права, прямо вытекающие из права использовать обобществленные средства, как и в ООТ. *Объединенная трудовая организация* состоит из ООТ, которые между собой связаны общим трудовым процессом и целями деятельности. Самоуправленческим соглашением ООТ об объединении в ТООТ предусматривает объединение не только труда, но и средств общественного воспроизводства²⁶.

ТООТ, как организация единая, так и объединенная, как вид ООТ, обладает своими характеристиками, которые отражают не только ее экономическое и политическое положение, но и ее общественный статус. Этот статус проявляется прежде всего в единстве процесса труда, самоуправляемости и самостоятельности ТООТ. *Самоуправляемость* как особенность ТООТ выражается фактом управления рабочими этой организацией либо непосредственно, либо через делегатов или выборные ор-

ганы. Ее *самостоятельность* вытекает из ее самоуправления. Именно ТООТ как самоуправленческая ООТ обладает своим статусом, который определяют ее работники или работники ОООТ по рекомендации рабочего совета. Точно так же она имеет свой план и программу развития, принимаемые рабочим советом. Как самостоятельная и самоуправленческая организация ТООТ имеет статус *юридического лица*, который отражает ее права и обязанности в соответствии с Конституцией, законодательными положениями и самоуправленческими договорами об объединении. Между тем если ключевым правом распоряжаться обобществленными средствами обладает только ОООТ, ТООТ как юридическое лицо располагает средствами в той степени и такой форме, как это определяет ОООТ.

4. *Сложная организация объединенного труда* (СООТ) — необязательный и добровольный вид объединения труда и средств производства. В СООТ входят трудовые организации. Решение (референдумом) об объединении выносят работники основных организаций, входящих в состав трудовых организаций. Сложная организация создается для реализации работниками своих особых интересов, которые определяются самоуправленческим соглашением о ее основании. В сложную организацию могут входить как однородные, так и разнородные организации, объединенные как по вертикали, так и по горизонтали.

Вертикальная связь между трудовыми организациями (объединяемыми в сложную организацию) существует, когда объединяются организации, связанные между собой производством сырья, электроснабжением, полуфабрикатами и т. п., то есть материалами, входящими после обработки в конечную продукцию и в оборот товаров и услуг²⁷. Но в сложную организацию могут объединяться и трудовые организации, производящие однотипную продукцию или, соответственно, одинаковый вид услуг. Объединение таких организаций преследует цель обеспечить введение более совершенной технико-технологической основы труда в трудовых объединенных организациях и их специализации с целью повышения производительности труда. Трудовые организации *объединяются в сложную организацию* с целью получения общего дохода и осуществления других общих интересов.

Сложная организация не является простой системой объединенных трудовых организаций. Наоборот, этот вид организации обладает собственными чертами: *общностью долгосрочных целей работников, самоуправляемостью, самостоятельностью и статусом юридического лица*. Работники трудовых организаций, которые в нее объединяются, осуществляют свои долгосрочные общие цели, для чего определяют задачи сложной организации самоуправленческим соглашением об объединении и управляют ею через делегатов в рабочем совете. СООТ является *самоуправленческим видом организации*. Ее самоуправляемость вытекает из прав работников в ОООТ. *СООТ самостоятельна*. Ее самостоятельность выражается как в принятии своего плана развития, предлагаемого ее рабочим советом в соответствии с самоуправленческим соглашением об объединении, так и ее самостоятельной позицией по отношению к третьим лицам (заключение юридических договоров). Ее самостоятельность особо выражается в наличии функций юридического лица. Содержание этих функций заключается в ее правах и обязанностях, утвержденных конституцией, законом и самоуправленческим соглашением. Для выполнения своих функций и задач, которые определяются самоуправленческим соглашением об объединении, ОООТ предоставляет в ее пользование средства, хотя они и далее принадлежат работникам основных организаций²⁸.

5. *Деловое объединение* представляет специфический вид ООТ. Оно создается для выполнения профессиональных, административных, вспомогательных и иных работ, представляющих общий интерес для основных организаций, входящих в состав трудовой, или соответственно для трудовых организаций, входящих в СООТ. Под административно-профессиональными видами деятельности понимаются планово-аналитическая и кадровая работа, делопроизводство, учет, подготовка и обработка материала, канцелярская работа — протоколы, архив, машинопись, охрана помещений и т. д. Но в деловом объединении может вестись проектная, научно-исследовательская, коммерческая и другие виды работ небольшого объема, где из-за малочисленности работающих нельзя создать ОООТ. Работники, занятые административной, научно-исследовательской и другими подобными видами деятельности в представительных органах общественно-политических организаций и объединений

граждан, также организуются в деловые объединения для осуществления деятельности, представляющей общий интерес. В этих объединениях они обладают своими правами, обязанностями и ответственностью в соответствии с принципами самоуправления.

Взаимные права и обязанности членов деловых объединений и потребителей их услуг регулируются самоуправленческим соглашением. В нем определяется перечень работ, выполняемых деловым объединением, и обязательства потребителей. Однако на деловые объединения не могут переноситься виды деятельности, являющиеся компетенцией органов управления разных видов организаций объединенного труда, общественно-политических организаций и объединений граждан.

В деловом объединении члены обладают правом на самоуправление и другими общественно-экономическими правами. В целях реализации этих прав они принимают самоуправленческое соглашение об объединении работников в деловое объединение, его устав и самоуправленческий общий документ, регулирующий трудовые отношения. Точно так же они могут принимать и другие самоуправленческие документы, не противоречащие положениям Закона об объединенном труде, о статусе и правах делового объединения²⁹.

3.2. Самоуправление рабочих в ООТ

1. Введение рабочего самоуправления в Югославии преследовало цель привлечь рабочих к управлению не только через избранных представителей, но и непосредственно. Это намерение нашло отражение в Конституции СФРЮ (1974) и Законе об объединенном труде (1976). Конституция и закон предусматривали предоставление трудящимся права на самоуправление как посредством их личного выражения воли, так и через их делегатов в органах управления в ООТ³⁰. К формам непосредственного выражения воли трудящихся можно отнести следующие: *собрание рабочих, референдум, выражение воли в письменном виде* (и другие формы, которые могут предусматриваться как законом, так и уставом или самоуправленческим договором ООТ)³¹.

С помощью *референдума* выясняется отношение работников к принятию наиболее важных решений, начиная с решения об объединении в ООТ и кончая решениями о контактах с другими организациями; принятием уста-

на и критериев распределения полученного дохода. На *собраниях* трудящиеся выступают с инициативами, предложениями, мнениями и согласуют принципы владения общественными средствами. В то же время собрания рабочих утверждают указы делегатам и делегациям в соответствии с законом, самоуправленческим договором и уставом, могут выносить и определенные решения. *Выражение воли в письменном виде* как форма принятия решений рабочими используется в тех случаях, когда это наиболее целесообразно и для тех вопросов, которые предусмотрено решать подобным образом³². Однако непосредственное выражение воли рабочих не должно приводить к решениям, не выражающим подлинные интересы самих рабочих.

В тех случаях, когда рабочие свои права на участие в управлении и принятии решений осуществляют *через своих делегатов и делегации* в рабочем совете, они предварительно определяют принципы работы делегатов. Рабочий совет действует по указам рабочих, которые его избрали, и отчитывается перед ними за свою работу. Для того чтобы этот вид управления осуществлялся успешно, делегат рабочего совета ООТ имеет право и обязан по всем вопросам, решаемым рабочим советом, выражать мнения рабочих, его избравших, и информировать их о своей работе и о деятельности рабочего совета. Рабочие ООТ через своих делегатов также принимают решения и в советах ТООТ и СООТ. СООТ должна быть представлена хотя бы одним делегатом в рабочем совете ТООТ³³.

2. *Рабочий совет* как орган управления существует во всех формах ООТ. Работники формируют рабочий совет (или соответствующий ему по положению и функциям орган), если ООТ насчитывает более 30 работников. В ООТ с численностью менее 30 человек рабочий совет не образуется. В них все работники выполняют функции рабочего совета и непосредственно сами решают соответствующие вопросы. В рабочий совет ООТ должны входить представители всех подразделений пропорционально числу работников подразделения, и его состав должен соответствовать социальному составу трудящихся организации.

Право быть избранным делегатом рабочего совета имеют все работники, но не более двух раз подряд. Делегатами рабочего совета не могут быть избраны члены

исполнительных органов (как и другие работники с похожими полномочиями и обязанностями). Делегаты в рабочий совет ООТ избираются исключительно на основе представительства различных подразделений на период до двух лет прямым и тайным голосованием. Делегаты рабочего совета могут быть отозваны избирателями до истечения срока.

Рабочий совет ООТ решает вопросы, которые переданы в его ведение общими постановлениями ООТ в соответствии с конституцией и Законом об объединенном труде. Часть вопросов, находящихся в его компетенции, не может передаваться ни исполнительному, ни административному органам. Условно эти вопросы можно разделить на три группы: утверждение проектов и принятие общих самоуправленческих решений; определение целей и вынесение конкретных решений по вопросам труда и деятельности ООТ³⁴.

3. В ТООТ наличие рабочего совета обязательно. Рабочие образуют рабочий совет как орган управления вопросами труда и организации производства или другой орган, выполняющий эти функции. Рабочий совет ТООТ составляют делегаты ООТ пропорционально числу их работников. Рабочий совет ТООТ как орган управления основными ООТ имеет свою сферу деятельности, которая определена законом и самоуправленческим соглашением об объединении. Однако совет обязательно «утверждает проект устава; принимает общие самоуправленческие решения, на которые дает ему полномочия самоуправленческое соглашение об объединении; утверждает проект самоуправленческого соглашения об основах плана ТООТ; намечает планы и программы по общенародной обороне и общественной самозащите; утверждает финансовую политику и меры по ее проведению и выполнению плана; избирает и распределяет должностные обязанности членов исполнительного и административного органов; определяет направления их деятельности, вырабатывает рекомендации по их работе и осуществляет контроль за их деятельностью»³⁵.

Делегаты в ООТ в рабочем совете ТООТ должны в своей деятельности придерживаться директив, полученных от рабочих ООТ, перед которыми отчитываются за свою работу, так же как и перед рабочим советом ТООТ. Когда рабочий совет ТООТ принимает решение, требующее непосредственного голосования рабочих

в ООТ, оно принимается соответственно в каждой ООТ. Способ достижения этого согласования утверждается самоуправленческим соглашением о вхождении в ТООТ. При принятии этих решений если в совете ТООТ представлено большее число делегатов из какой-либо ООТ, они рассматриваются как один голос. По другим вопросам, относящимся к его сфере деятельности, рабочий совет принимает решения большинством голосов делегатов всех ООТ.

Рабочий совет является также органом управления и СООТ. Рабочий совет СООТ образуется по принципу делегирования: каждая из ООТ избирает своих делегатов в рабочий совет СООТ. Делегаты в рабочем совете СООТ отвечают за свою работу перед рабочими и рабочим советом трудовых организаций, ими представляемых, и выполняют их указы. Рабочий совет СООТ решает те же вопросы, что и рабочий совет ТООТ, но применительно к СООТ как самоуправленческой целостности трудовых организаций.

4. Рабочие советы ООТ избирают свои *исполнительные органы*. Так, рабочий совет ООТ из своих рядов или из других рабочих данной ООТ может избирать один или более исполнительных органов. *Исполнительному органу (или органам) поручается выполнение исполнительных функций согласно положениям устава ООТ*. В исполнительные органы не могут быть избраны рабочие, которые не могут быть избраны в рабочий совет. Точно так же никто не может быть избран подряд более двух раз в исполнительный орган одной и той же организации. Члены исполнительного комитета имеют мандат на два года. Исполнительный орган занимается следующими видами деятельности: предлагает проект устава и других общих самоуправленческих постановлений, которые принимает рабочий совет, намечает план и направления работы административных органов в целях выполнения решений рабочего совета. Исполнительный орган может выполнять работу по претворению в жизнь решений рабочего совета, а также решений, принятых рабочими при непосредственном обсуждении, если их выполнение входит в сферу деятельности администрации. Рабочий совет ТООТ также избирает свой исполнительный орган. Он чаще всего выполняет доверенную ему для исполнения работу, но на уровне всей трудовой организации.

Рабочий совет СООТ образует один или более своих

исполнительных органов. Функции, доверенные ему (им) и которые он (они) исполняет, определяются уставом СООТ, и считается, что это прежде всего деятельность, связанная с утверждением проектов общих самоуправленческих решений, определение основных направлений деятельности административного органа по исполнению решений рабочего совета, а также исполнение решений рабочего совета и решений, принятых рабочими в ходе непосредственного обсуждения на общем собрании, если их исполнение не входит в сферу деятельности администрации.

5. В ООТ есть особый орган, который занимается ведением дел и согласовывает процесс труда. Этот орган может быть представлен *одним человеком или быть коллегиальным*. Избирает его рабочий совет ООТ на основе открытого конкурса и выдает мандат сроком на четыре года. Коллегиальный орган по ведению дел имеет своего председателя. Этот орган в любом его составе отчитывается за свою работу перед рабочим советом, который его избирает, и трудящимися в ООТ.

Подобный орган в ОООТ занимается вопросами делопроизводства, устанавливает форму организации труда в ней, вырабатывает принципы делопроизводства и меры по их осуществлению. Он *исполняет решения и предложения, принятые рабочими в ходе непосредственного обсуждения на общих собраниях, решения и выводы рабочего совета и его исполнительного органа*. До утверждения плана работ ОООТ рассматривает его проект (как и все другие вопросы) и вырабатывает свои предложения и меры по выполнению плана перед его утверждением. Этот орган осуществляет и другие виды работ, утвержденные законом и уставом ОООТ. При осуществлении своих функций рабочий орган имеет право и обязанность принимать решения, касающиеся работников ОООТ, по выполнению ими отдельных мероприятий и заданий в соответствии с общими самоуправленческими постановлениями.

ТООТ и СООТ имеют свои руководящие органы. Их права и обязанности утверждаются общим самоуправленческим документом, уставом в соответствии с самоуправленческим соглашением об объединении ТООТ или СООТ. В основе деятельности руководящего органа ТООТ лежит координация труда руководящих органов ОООТ в составе ТООТ. Руководящий орган СООТ коор-

дирует работу управленческих организаций, которые в нее входят, в соответствии с законом и самоуправленческим соглашением об объединении.

Отношения между руководящими органами ООТ, ТООТ и СООТ определяются самоуправленческим соглашением об объединении ООТ в любом из этих видов ООТ. Эти отношения *основываются на взаимном сотрудничестве, согласии, а не на иерархических принципах*. Однако когда в отдельных случаях возникают разногласия между ними, каждый из них обязан поставить в известность об этом рабочий совет своей ООТ, как и рабочий совет той организации, с руководящим органом которой он не пришел к соглашению. Улаживание разногласий проводится совместным органом по согласованию позиций, о чем ставятся в известность рабочие советы организаций.

Трудовые коллективы по выполнению совместных работ в ООТ имеют своего руководителя. Руководитель трудового коллектива представляет его трудовым процессом, координирует этот процесс и исполняет решения, принимаемые руководящими органами ООТ. За выполнение своих обязанностей он отвечает перед рабочим советом ООТ. Руководителей трудового коллектива назначает и освобождает от должности рабочий совет ООТ на основе предварительного обсуждения на рабочем совете трудового коллектива. Руководитель трудового коллектива, как и его работники, отвечает за свою работу перед руководящим органом ООТ.

6. В целях защиты социалистического самоуправления Конституция СФРЮ (1974) ввела *самоуправленческий рабочий контроль* как институт самоуправления. Введение самоуправленческого рабочего контроля должно было обеспечить эффективную защиту общественной собственности и самоуправленческих прав рабочих. «Основная функция самоуправленческого рабочего контроля заключается в предупреждении, выявлении всех видов и конкретных случаев нарушения самоуправленческих отношений, раскрытии причин, приводящих к негативным явлениям, и рекомендации соответствующим органам мер по ликвидации этих причин с целью предотвращения негативных явлений»³⁶. Осуществление самоуправленческого рабочего контроля — составная часть самоуправленческих прав и обязанностей рабочих. Рабочие осуществляют их в трех формах: непосредственно, через

органы управления и через особый орган самоуправленческого рабочего контроля. Формы осуществления самоуправленческого рабочего контроля утверждаются Уставом ООТ, самоуправленческим соглашением и другими общими самоуправленческими документами.

Наиболее представительный вид самоуправленческого рабочего контроля — *непосредственный рабочий контроль*. Он осуществляется в основном двумя способами: непосредственным анализом труда работников и на основе анализа документов о деятельности ООТ *на собраниях труженников*. Работники осуществляют непосредственный рабочий контроль, как единолично, так и группой, проверяют документы о делопроизводстве и следят за работой органов рабочего самоуправления и ООТ вообще³⁷. Именно *на собраниях работников* органы и службы ООТ отчитываются о своей деятельности, а работники оценивают как их деятельность в целом, так и деятельность ООТ.

Самоуправленческий рабочий контроль трудящиеся осуществляют и через *рабочий совет* (или другие соответствующие органы управления). Осуществляя самоуправленческий рабочий контроль, рабочий совет контролирует деятельность их исполнительных и руководящих органов и специальных служб ООТ. Рабочий совет ООТ, осуществляя контроль за органами и службами, определяет направление их работы, дает рекомендации в целях устранения установленных нарушений. Контролируя деятельность своего исполнительного органа, рабочий совет имеет право отменить решение или приостановить мероприятие, намеченное этим органом. Точно так же рабочий совет контролирует деятельность служб в организациях объединенного труда. Кроме того, что сам рабочий совет исполняет функции рабочего контроля, он должен рассматривать каждое предложение органа самоуправленческого рабочего контроля и информировать его о состоянии дел и принятых мерах. Если возникает противоречие между рабочим советом и органом самоуправленческого рабочего контроля, работники разрешают его в соответствии с самоуправленческим соглашением об объединении и Уставом ООТ.

В целях осуществления *самоуправленческого рабочего контроля* в ООТ образуются его особые органы. Они могут создаваться по желанию работников и в деловых объединениях для осуществления контроля за выпол-

нением общих для всех видов деятельности. Членов органа самоуправления рабочего контроля в ООТ (в трудовом коллективе) работники избирают непосредственно тайным голосованием. Орган самоуправления рабочего контроля в ТООТ, СООТ и других видах объединения труда и средств производства образуется на принципах делегирования. В ООТ этот орган осуществляет контроль за соблюдением устава и других общих нормативных документов этой организации, за соблюдением самоуправленияческих соглашений, общественных договоров и решений органов самоуправления и руководящих органов, за реализацией рабочих и самоуправленияческих функций работниками и соответствующими органами данной организации в деле рационального использования общественных средств³⁸.

Орган самоуправления рабочего контроля *самостоятелен* в своей работе³⁹. При исполнении своих обязанностей он может обращаться к органам, обладающим функциями надзора и контролирующим законность действий в ООТ, а также к общественному правозащитнику самоуправления и в другие соответствующие органы. Эти органы должны по закону предоставлять ему данные, необходимые для проведения самоуправленияческого рабочего контроля. Орган самоуправленияческого рабочего контроля не имеет права давать оценку результатам проверки, но он имеет право и обязан составить заключение о выявленных фактах и недостатках и предложить рабочему совету и другим органам меры по их устранению. Отчеты с предложенными мерами предоставляются органам и службам, в обязанность которых входит устранение выявленных недостатков. О своей работе орган рабочего контроля отчитывается перед трудящимися⁴⁰.

3.3. Противоречия и конфликты в организациях объединенного труда при осуществлении самоуправления рабочих

1. Введение рабочего самоуправления и его перерастание в общественное социалистическое самоуправление привели к изменениям в организации хозяйственных предприятий и учреждений и к установлению новых видов организации труда на основе общественных средств производства в ООТ. Процесс изменения видов организации труда особенно стал осязательным, как уже говорилось, после принятия *конституционных поправок* (1971) и продолжился после принятия *Закона об объе-*

диненном труде (1976). Об интенсивности этих изменений свидетельствуют следующие данные: число организаций с 8255 в 1965 году выросло до 10 331 в 1983 году. Наиболее значительные сдвиги в изменении видов организации труда произошли в период с 1976 по 1984 год. Наибольшее количество организационных изменений в хозяйстве (около 40%) относится к формированию ООТ и ТООТ. В этот период происходит массовый переход от ТООТ, не объединяющих ООТ, к ТООТ, объединяющим ООТ, а ТООТ, объединяющие ООТ, превращаются в СООТ.

За более чем 35 лет развития самоуправления в Югославии в управлении предприятиями и ООТ участвовало значительное число работников, как непосредственно принимавших решения, так и через своих представителей — делегатов. Так, например, в 1970 году было 6356 рабочих советов, которые насчитывали 135 204 члена. Сейчас это число значительно увеличилось. Уже в 1983 году в работу органов самоуправления включилось 613 тыс. трудящихся. Вместе с позитивными изменениями в квалификационной структуре занятых на производстве отмечается увеличение численности делегатов со средним специальным и высшим образованием в рабочих советах. Так, если в 1960 году в рабочих советах членов с высшим и средним специальным образованием было 4,2%, то в 1981 году их число возросло до 21%.

Развитие рабочего (и общественного) самоуправления в Югославии сопровождалось не только демократизацией и гуманизацией общественных отношений во всех сферах общественной жизни, но и увеличением прироста производства и ростом производительности труда. Так, на начальном этапе утверждения рабочего самоуправления в 1952—1959 годах ежегодный прирост производства составил 9,9%, а производительность труда выросла на 7,4%. В этот период, по данным ООН, Югославия заняла первое место в мире по темпам ежегодного прироста промышленного производства. Однако наряду со все более развивающимся участием рабочих в управлении с конца 70-х годов отмечается застой в развитии самоуправления. *Отставание в развитии самоуправления в организациях объединенного труда проявилось в снижении доли накоплений и сопровождалось рядом негативных последствий — снижением трудовой и управленческой активности, падением производительности*

сти труда. Застой в развитии самоуправления требует всестороннего рассмотрения его источников и прежде всего поиска внутренних противоречий, несвоевременное разрешение которых привело к застою и кризисной ситуации в югославском обществе. При изучении причин застоя в развитии самоуправления должны исследоваться прежде всего противоречия и конфликты, возникающие как между ООТ, так и внутри них.

2. Социализм не является обществом без противоречий. Противоречия при социализме имеют своими источниками формы организации труда, которые в свою очередь обуславливают возникновение противоречий внутри последних. Для понимания этой проблемы необходим анализ условий и закономерностей строительства социалистических общественных отношений в Югославии, осуществленный *Программой СКЮ* (1959). В этом анализе отмечено, *во-первых*, что общественно-экономическое устройство Югославии не является ни гармоничным «социальным симбиозом», ни идиллическим порядком, удовлетворенным своим собственным «высшим совершенством», что налицо «ряд экономических, классовых, политических и идейных противоречий», которые способны тормозить строительство социализма; *во-вторых*, суть социализма не заключается «в насильственном и кажущемся упразднении этих противоречий государственной мощью». *В-третьих*, и государство призвано играть позитивную роль, поскольку «само будет развиваться в такой демократический механизм, который будет выражать и сочетать интересы основных социалистических сил, производителей, трудовых коллективов, коммун и общества как совокупности производителей». *В-четвертых*, внутренние противоречия социалистического общества должны «разрешаться не антагонистическим путем, характерным для классового общества, а социальной деятельностью ведущих общественных сил». *В-пятых*, противоречия необходимо разрешать демократически — таким образом, чтобы не сдерживать, «с одной стороны, самостоятельность социалистического производителя и его экономическую и общественную активность, а с другой стороны, не допускать развития неизбежных противоречий в анархическую стихию и антагонистические столкновения, которые привели бы к разрушению основ социализма»⁴¹.

Из этих положений видно, что СКЮ как ведущая

идейно-политическая организация рабочего класса, которая является «основной силой социалистического общества, обеспечивающей и гарантирующей социалистическое развитие»⁴², не только признает наличие противоречий при социализме, но и отмечает, что само их содержание (которым они принципиально отличаются от противоречий капиталистического общества) *требует их решения не государством как силой, отчужденной от общества, но новым демократическим способом, который не будет отрицать самостоятельность и общественную инициативу социалистического производителя*. А это означает, что разрешение общественных противоречий на макроуровне в социалистическом обществе должно осуществляться в основном общественном процессе и в формах его организации.

В ООТ существует плюрализм самоуправленческих интересов, а во взаимоотношениях ООТ проявляется плюрализм интересов, имеющих место в системе социалистического самоуправления. Последний проистекает «из классовых, экономических, политических, социальных и общественных условий жизни, труда и творчества людей»⁴³ и может привести к различным конфликтам. *Демократический плюрализм самоуправленческих интересов в системе социалистического самоуправления проявляется в различных формах в разных областях общественной жизни*. Между тем первую область его проявления представляет объединенный труд во всех его видах и в его связи с личным трудом крестьянина, ремесленника и работников свободных профессий⁴⁴.

Плюрализм самоуправленческих интересов в объединенном труде проявляется *среди отдельных групп трудящихся прежде всего в ООТ и среди отдельных видов организаций объединенного труда*. Различные интересы рабочих (и остальных трудящихся) проистекают и основываются на их различном положении по отношению к условиям и результатам труда и творчества и имеют место в различных формах общественного самоуправления. Но различные интересы и связанные с ними конфликтные ситуации могут существовать и между ООТ и органами общественно-политических объединений.

Различные интересы ООТ, которые определенным образом влияют и на структуру интересов трудящихся внутри них, в качестве своего источника имеют *неодинаковые условия труда и получения дохода*. Различия

в условиях труда обуславливаются положением той или иной социальной группы в хозяйственной системе, а также различной степенью развития используемых ими средств труда. Все это влияет на положение ООТ на рынке обмена трудом, на их способность производить и получать личные доходы и выделять средства на развитие производства и общественные нужды. Между тем поскольку ООТ является составной частью единой социалистической хозяйственной системы, их противоречивые интересы должны разрешаться таким образом, чтобы не угрожать целостности этой системы. А чтобы противоположные интересы и конфликтные ситуации между ООТ и внутри них решались на основе их общественной значимости, необходимо соотносить их с ценностями общества как системы, не допуская при этом возможности разрушения основных ценностей социализма и системы социалистического самоуправления.

3. Конфликты могут нарушать как сам процесс труда, так и самоуправленческие отношения, ставить под угрозу самоуправленческое общественно-экономическое положение трудящихся. *Различные интересы возможны и в отношениях между органами самоуправления.* Несмотря на то, что существует взаимный долгосрочный интерес рабочего класса самостоятельно управлять общественным трудом, не допуская чтобы им «управляли частнособственнические и государственно-собственнические силы, распределение по труду может выступать как источник конфликтов между интересами внутри групп самого рабочего класса. Преодоление этих конфликтов возможно в ходе долгосрочного общественно-исторического развития, а не на основе воли того или иного слоя рабочего класса».

В рамках *формальной структуры* ООТ наиболее значительно выражена противоречивость интересов между рабочими и руководящим органом (чаще) и органом самоуправления (реже). В подобных ситуациях поэтому надо исходить из того, что идейно-политические установки, основанные на марксистском понимании освобождения труда при социализме, и конституционно-правовые гарантии (Конституция СФРЮ и Закон об объединенном труде) требуют свободного и равноправного регулирования трудящимися своих отношений в ООТ (и прежде всего в ООТ), принятия решения по всем вопросам получения и распределения дохода и об-

шественного воспроизводства; органы же самоуправления и администрации призваны исполнять самоуправленческие решения. Между тем нередко данные органы игнорируют эти положения, принимают решения от имени трудящихся, часто не информируя их ни об этих решениях, ни о последствиях, к которым они могут привести. Так возникает искусственный разрыв между внедряемым, юридически определенным положением трудящихся и их действительной властью и ролью в ООТ. Это приводит к конфликтным ситуациям, нередко к коллективному прекращению труда. Эти конфликты возникают чаще всего при распределении доходов, в первую очередь личных доходов и средств совместного потребления.

Между тем наряду с наличием различных интересов в официальной структуре ООТ существуют специфические интересы отдельных групп работников, связанные с распределением личных доходов, которые чаще всего и являются источником конфликтных ситуаций. Поскольку критерии распределения личного дохода разработаны слабо или отсутствуют, а решения принимаются большинством голосов, всегда найдутся работники, считающие (возможно, справедливо), что их труд оценен не адекватно, и это приводит их к конфликту как с другими работниками, так и с официальной организацией. Исследование причин и непосредственных поводов к прекращению труда показали, что (наряду с узурпацией самоуправленческих прав) они возникают с распространением мнения, что система распределения не основывается на последовательном применении принципа вознаграждения по труду.

Различные интересы отдельных групп работников в ООТ (и интересы, связанные с распределением личных доходов) часто приводят к образованию *неформальных групп работников*. Последние возникают на основе различных признаков. Малые неформальные группы могут возникать на основе общности положения: по уровню образования, одинаковых увлечений, единства интересов в осуществлении или неосуществлении целей организации, а также на основе сходства личностных особенностей. Значимость сходства личностных особенностей для объединения в неформальные группы зависит от того, что люди ожидают от этого объединения; а от цели объединения зависит, будут ли здесь играть главную роль личностные особенности или какие-либо другие факторы.

Противоположные интересы, которые возникают в процессе функционирования официальной ООТ, и совокупность интересов, для осуществления которых образуются неформальные общественные группы в ООТ, должны рассматриваться в диалектической взаимосвязи. При анализе этих интересов и противоречий и определении методов и средств, предлагаемых для их самоуправленческого урегулирования, необходимо составить четкое представление о роли и значимости работника, о его поведении в официальной организации, мотивах вхождения (невхождения) в неформальные общественные группы в ООТ.

4. Выражение особых интересов и острота требований их осуществления в трудовых организациях (вплоть до прекращения труда) поставили ряд вопросов, среди которых три имеют наибольшее значение. *Во-первых*, о различении объективных и субъективных причин формирования специфических интересов и конфликтных ситуаций в трудовых организациях. *Во-вторых*, о характере прекращения труда. *В-третьих*, о позиции, какую нужно занять по отношению к особым интересам и конфликтным ситуациям и как их следует разрешать, особенно когда речь идет о прекращении труда.

Особые интересы отдельных групп в структуре трудовых организаций объективно имеют в своей основе *еще всюду* присутствующее разделение труда и в первую очередь разделение на умственный и физический труд. Это разделение основано на существовании различий между управленческими и исполнительскими функциями, различий в положении работников, их осуществляющих, в их квалификации, что влияет на материальное положение индивидов (и квалификационных групп), ибо вознаграждение производится по результатам труда. А поскольку сами работники должны принимать решения по всем вопросам ведения дел и распределения доходов, постольку при принятии и исполнении решений проявляются различные интересы.

Между прекращением труда при социализме и системе социалистического самоуправления и забастовками при капитализме нельзя ставить знак равенства, так как *забастовка* — это коллективное временное прекращение труда рабочими или служащими с целью оказания давления на работодателя или государство и принятия последними определенных требований трудящихся. При капитализме по логике забастовочного движения и классовой

борьбы пролетариата главной задачей может стать слом государственного аппарата буржуазии и свержение существующей государственной власти (Ленин).

В СФРЮ *прекращение работы* — «специфическое явление, которое в условиях социалистического самоуправления характеризует временную остановку производства или другой организованной деятельности в ООТ. Исследования причин прекращения работы показали, что оно не является непосредственным продуктом враждебных действий, а результатом непоследовательного проведения провозглашенных принципов организации и положения производителей в системе социалистического самоуправления»⁴⁵.

Конфликты в ООТ и особенно прекращение работы нужно понимать как выражение общественных противоречий при социализме, в системе социалистического самоуправления и решать их следует так, чтобы поднять социально-экономическое положение рабочих в ООТ и в обществе в целом. В этом плане СКЮ и Союз профсоюзов Югославии заняли совершенно определенную позицию по отношению к конфликтным ситуациям в трудовых организациях.

Президиум ЦК СКЮ 15 декабря 1969 года утвердил Заключение о конфликтных ситуациях в трудовых организациях и задачах коммунистов в их самоуправленческом разрешении. Президиум Союза профсоюзов Югославии также принял особое Заключение о конфликтных ситуациях в трудовых организациях и задачах профсоюзов в их самоуправленческом разрешении шестью месяцами позже, 26 июня 1970 года.

5. *Согласование различных интересов* (и разрешение конфликтных ситуаций) между ООТ и общественно-политическими организациями, а в самих ООТ между отдельными группами работников *должно опираться на анализ характера интересов и конфликтов и осуществляться в духе самоуправленческой организации общества*. Для этого необходимо, чтобы решения в делегатских скупщинах общественно-политических организаций в большей степени выражали самоуправленческие решения рабочих и трудящихся в самоуправленческих организациях и объединениях, что до сих пор еще не достигнуто. Точно так же при согласовании интересов самоуправленческими соглашениями и общественными договорами необходимо не ущемлять свободу решений участников и отбросить

практику давления и принуждения, стремиться учитывать интересы всех участников.

При согласовании различных интересов и разрешении конфликтных ситуаций в ООТ и прежде всего в ОООТ необходимо иметь в виду, что *речь идет не о различных классовых интересах и конфликтах, а о таких различных интересах и конфликтах, которые возникают прежде всего при осуществлении принципа распределения по труду.* А распределение на основе принципа «каждому по труду» может приводить к имущественной дифференциации, которая, однако, стимулирует большую заинтересованность в трудовой и творческой деятельности трудящихся и способствует развитию производительных сил как материальной предпосылки развития общества в направлении «ассоциации свободных производителей».

Именно поэтому существенной характеристикой социалистического самоуправления является не только возможность выражения различных интересов трудящихся, но и их демократическое согласование в системе социалистической самоуправленческой демократии. Значительную роль в демократическом разрешении этих конфликтов играют профсоюзные организации. Когда возникают конфликты между трудящимися различных подразделений ООТ, например, между работниками административных органов или работниками общественно-политических организаций (и их органами), трудящиеся (если вопросы не могли быть решены в рабочем порядке) имеют право и обязаны (согласно Закону об объединенном труде) отстаивать свои требования через профсоюзную организацию. Профсоюзная организация по требованию работников (или по собственной инициативе) ставит вопрос перед органами, с которыми работники вступили в конфликт, настаивая на его самоуправленческом разрешении. А если спор может привести к нарушению трудового процесса и самоуправленческих отношений, то в этом случае формируются комитеты с представителями рабочих, профсоюза, общественно-политических организаций и объединений для его разрешения⁴⁶.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Sociološki leksikon. Beograd, 1982, s. 441.

² Enciklopedija samoupravljanja. Beograd, 1979, s. 345.

³ См.: Enciklopedija samoupravljanja, s. 45.

⁴ См.: Aleksić P. i dr. Osnove marksizma i samoupravljanja.

ПОСЛЕСЛОВИЕ

Своевременность перевода и издания книги профессора Белградского университета Данилы Ж. Марковича в СССР является несомненной. Читатель в «Социологии труда» Д. Марковича сможет найти для себя советы, мнения, оценки и различные ответы на целый ряд теоретических и практических вопросов: обеспечение эффективности и качества труда в условиях научно-технической революции, оптимальное включение и участие человека в общественном труде как непосредственном процессе реализации его сущностных сил, творческого потенциала, выполнения активной роли в жизни общества, особенности организации, управления и функционировании трудовых коллективов в рамках хозяйственного расчета и самоуправления, достижения, а также проблемы и противоречия, вставшие перед югославским обществом в процессе осуществления принципов самоуправления в «основных организациях объединенного труда» (ОООТ).

Данило Ж. Маркович — один из ведущих социологов СФРЮ. Он родился в семье крестьянина в селе Белая Полянка (Сербия) в 1933 году. Его отец принимал активное участие в партизанском движении и героически погиб в годы борьбы с фашистскими оккупантами. Д. Маркович окончил юридический факультет Белградского университета в 1958 году. Докторскую диссертацию по социологии защитил на экономическом факультете Белградского университета в 1965 году, с 1960 по 1974 год был ассистентом, доцентом, профессором университета в г. Ниш и преподавал социологию. С июля 1974 года он — профессор социологии труда на факультете политических наук Белградского университета, кроме этого он преподает общую социологию, социологию самоуправления, социальную экономию. Д. Ж. Маркович читал курсы своих лекций в Болгарии, ГДР, ПНР, Румынии, СССР, а также в Парижском университете, университетах Великобритании, он активный участник ряда международных конгрессов, симпозиумов и конференций. Д. Маркович — автор более 500 научных работ, он ведет большую общественную и научно-организационную работу как член Совета Белградского университета, декан факультета политиче-

ских наук. Представленная советскому читателю «Социология труда» Д. Марковича выдержала в Югославии семь изданий и рекомендована как основной учебник в этой области социологии в университетах СФРЮ.

«Социология труда» Д. Марковича фундаментальна и по своему объему, и по содержанию поднятых в ней проблем. СФРЮ прошла значительный путь в развитии социалистического самоуправления в «организациях объединенного труда» (ООТ), накопила за это время и положительный и не совсем положительный опыт решения проблем «четырёх С» — самостоятельность, самофинансирование, самоокупаемость и самоуправление. Сейчас, когда наша страна вошла в решающий этап осуществления перестройки и решения проблем ускорения социально-экономического развития общества, очень важно избегать ненужных зигзагов, тех направлений, идя по которым трудно достичь успеха.

Для достижения намеченных результатов необходимо максимально использовать и опыт, и науку. В этом отношении бесценное достояние составляет опыт социалистических стран. Учет опыта Югославии тем более важен, что облегчает и ускоряет решение задач перестройки в трудовых коллективах посредством развертывания самоуправления на основе хозяйственной самостоятельности, предусматриваемой Законом о государственном предприятии (объединении). Всестороннее изучение и использование опыта самоуправления, накопленного странами социализма и в значительной мере Югославией, позволяет более надежно и быстро достичь концентрации сил и резервов на всех участках деятельности трудовых коллективов и прежде всего в организации и управлении коллективным трудом, повышении его эффективности и качества, доставляющего растущую удовлетворенность всем работникам.

Сегодня это архиважно и для нашей страны, и для стран социалистического содружества, всех социалистических стран, ибо реальность мировой системы социализма с объективной необходимостью требует осознания широкого многообразия опыта социалистического строительства во всех странах и на всех континентах, критического осмысления этого опыта и решительного использования всего богатства позитивного в опыте народов, строящих социализм, для обеспечения успеха в реализации задач перестройки и ускорения социально-экономи-

ческого развития в странах социализма. Социализм, отмечает М. С. Горбачев, «начав свою историю 70 лет назад, а затем превратившись в мировую систему... определил облик XX столетия. Сейчас он выходит на новый этап своего развития, вновь демонстрируя заложенные в нем возможности»¹. Сфера труда, трудовой деятельности — это главное, где и за счет чего решаются кардинальные проблемы перестройки, развития и совершенствования социализма как общественной системы. «Перестройка,— говорит М. С. Горбачев,— не только избавление от застойности и консерватизма предшествующего периода, исправление допущенных ошибок, но и преодоление исторически ограниченных, изживших себя черт общественной организации и методов работы. Это придание социализму самых современных форм, соответствующих условиям и потребностям научно-технической революции, интеллектуальному прогрессу советского общества»².

* * *

Книга Д. Марковича интересна во многих аспектах: — она по структуре и подходу к проблеме отличается от того, что до сих пор было опубликовано в СССР по социологии труда. В этой книге реализован комплексный подход к социологии труда, которая рассмотрена в контексте всего процесса развития общества и его отражения общественной наукой. Это дало основание автору раскрыть целостность социологической науки и органическую связь «общей социологии» и «специальных социологий», единство и взаимосвязь их законов и категорий; — книга написана с последовательных марксистско-ленинских позиций, в ней достаточно полно отражено состояние развития социологии труда в социалистических странах, дан критический анализ состояния индустриальной социологии в отдельных капиталистических странах. На базе этого материала автор строит свою концепцию

¹ Горбачев М. С. Октябрь и перестройка: революция продолжается. Доклад на совместном торжественном заседании ЦК КПСС, Верховного Совета СССР и Верховного Совета РСФСР, посвященном 70-летию Великой Октябрьской социалистической революции. М., 1987, с. 51.

² Там же, с. 31.

социологии труда и определяет ее функции, роль в социалистическом обществе, перспективы развития в условиях современного этапа кардинальных преобразований в социалистических странах, связь и взаимозависимость всей структуры социологического знания;

книга основана на обобщении богатого опыта деятельности трудовых коллективов (ООТ) СФРЮ в условиях социалистического самоуправления, самофинансирования и самокупаемости, что придало теоретической концепции автора обоснованность и оригинальность, а его выводы и рекомендации глубоко связаны с практикой и могут быть использованы в любом виде социологической деятельности;

в подходе к организации человеческой деятельности и общения.

Эта книга может служить не только учебным пособием в области социологии труда, она также содержит богатый материал о развитии и становлении социологии как науки, ее функциях и роли в социалистическом обществе.

В работе Д. Ж. Марковича дается аргументированная критика различных буржуазных концепций общей и специальной социологий, показывается прямая зависимость содержания социологий от потребностей и практики капиталистического общества, от необходимости социологического обеспечения процесса получения прибавочной стоимости за счет эксплуатации наемного труда. Убедительно показывается, что социология труда в капиталистическом обществе, независимо от субъективных желаний и устремлений ее представителей, не может преодолеть противоречий этого общества. Даже критически направленные работы социологов, выполненные в рамках буржуазного мирозерцания, не выходят за пределы принципов буржуазной организации общества и соответственно частнособственнической сущности общественных отношений.

Автор исходит из того, что, возникнув как специальная дисциплина в первой половине XIX века, социология в качестве объекта своего изучения имела человеческое общество в его целостности, она стремилась показать качественную особенность развития общества на его различных исторических этапах, характер изменения его структуры, устойчивые зависимости элементов его организации и динамики их изменений. Естественно, что пред-

ставители различных социальных классов, групп и слоев по-своему, то есть со своих социально-классовых позиций и теоретико-мировоззренческих принципов и ценностей, излагали понимание общества, характер его целостности и способ ее осуществления. Как результат этого появились многочисленные социологические теории (или теории социологии), которые с различных теоретико-философских позиций пытались объяснить человеческое общество. Возникновение этих теорий было обусловлено общественными потребностями в установлении наиболее общих закономерностей социального развития, что стало возможным благодаря развитию науки, и прежде всего общественной.

Однако социология не ограничилась только изучением общества в его целостности и открытием наиболее общих законов его развития. Появилась общественная потребность изучить с социологической точки зрения отдельные области и сферы общественной жизни, отдельные общественные явления, выявить социальные закономерности их развития. Возникают особые социологии, предметом исследования которых является не только общество в целом (общество в его целостности), но и отдельные его стороны в их взаимосвязи с обществом, раскрывающие целостность его бытия в различных моментах его организации и движения, особенности развития социальных субъектов различного уровня — от индивида до мирового человеческого сообщества. В силу этого социология развивается и как общая теоретическая дисциплина, и как совокупность специальных социологических дисциплин.

Изучение отдельных сфер общественной жизни или отдельных общественных явлений как различных моментов бытия общества в специальных социологиях не могло осуществляться без теоретического обоснования, созданного общей социологией. Поэтому отдельные социологии с момента их возникновения определяются как научные дисциплины, которые в качестве предмета своего исследования имеют социальное в отдельных общественных явлениях (или области общественной жизни), применяя при этом средства и методы общей социологии. К настоящему времени конституировались десятки специальных социологий, как то: социология труда, социология семьи, социология поселений (село и город), социология политики, социология религии, социология войны,

социология культуры, социология спорта, социология образования и т. п.

Отдельные социологии сделали своим предметом открытие закономерностей развития, объяснение определенных общественных явлений с точки зрения действия и поведения социальных субъектов, а также их социальных взаимосвязей. Это позволило и позволяет более эффективно организовывать и использовать человеческий материал и тем самым продуктивно воздействовать на различные общественные явления. Такое воздействие на их развитие должно было способствовать осуществлению определенных общественных целей.

После апрельского (1985 года) Пленума ЦК и XXVII съезда КПСС потребность в разработке и использовании специальных социологических теорий в повседневной практике перестройки наших отношений стала особо настоятельной. Ибо при социализме, как было отмечено в документах партии, использование экономических подходов, решение экономических задач, применение экономических средств и рычагов в организации производства имеет смысл только тогда, когда они строго соотношены с социальными потребностями, характеристиками и социальными результатами и подчинены им. Эта необходимая зависимость вытекает из природы социализма, самой коммунистической формации, ее основной тенденции развития, сформулированной В. И. Лениным емко и четко: общественное производство служит достижению полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Этот подход вновь подчеркнут в Программе КПСС (новая редакция) и является определяющим стратегическим положением, которым руководствуется в своей работе ЦК КПСС и Советское государство.

Развитие специальных социологий поставило перед социологической наукой ряд вопросов. Эти вопросы касались как определения их отношения к общей социологии, так и развития методологии, специальных исследовательских техник, а также определения предмета этих специальных социологий. Ответы на эти вопросы зависели не только от развития специальных социологий, но и от состояния общей социологии, а также от отношения общества к научным исследованиям, точнее — от понимания значения эмпирических исследований в определении общественного развития в отдельных обществах. Во всяком

случае, первоначальное представление о специальных социологиях и их предмете требует дальнейшего уточнения. В соответствии с этим определением предметом специальных социологий является изучение специфических законов развития и специфических связей, существующих между явлениями, образующими в совокупности человеческое общество как целое.

Изначальность отношения марксистской науки к отдельным социологиям определялось пониманием социологии вообще.

А это понимание, если исключить теоретическое наследие классиков марксизма-ленинизма, было неоднозначным в различные периоды. Так, например, в конце 20-х, в 30-е и 40-е годы в нашей стране это отношение было односторонним и считалось, что социология — это буржуазная наука и что диалектико-материалистическое понимание общества и социология взаимно исключают друг друга. Хотя В. И. Ленин в своих работах указывал, что именно марксизм создал предпосылки для развития социологии как науки.

Негативное отношение к общей социологии проистекало из утверждения, будто при наличии диалектико-материалистического понимания общества нет необходимости в социологии. Вследствие этого считалось, что в системе марксистского обществоведения, где уже существуют особые общественные науки, общей теорией которых является исторический материализм, нет необходимости в специальных социологиях, рассматривающих с социологической точки зрения методами и средствами общей социологии отдельные сферы общественной жизни или отдельные общественные явления.

Отношение к социологии и к специальным социологиям стало довольно заметно меняться с конца 50-х годов. Изменения были обусловлены пониманием, что процессы и перемены в современном обществе не могут быть объяснены только на основе общих закономерностей и принципов исторического материализма. Для объяснения их развития необходимы были эмпирические исследования, основывающиеся на историческом материализме и теоретическом осмыслении их результатов. Благодаря такому подходу появились условия для понимания, что эмпирические исследования общественной жизни способствуют дальнейшему развитию исторического материализма, усиливают его жизненность и препятствуют его догматиза-

ции. Тем самым создаются возможности для применения исторического материализма как теории общественного преобразования к новым условиям социалистического строительства.

Этапный рубеж в отношении к марксистско-ленинской социологии связан с принятием Постановления ЦК КПСС «О повышении роли марксистско-ленинской социологии и решении узловых социальных проблем советского общества». В этом Постановлении социология разворачивается как самостоятельная общественная наука и ставится задача повышения ее теоретической, методологической и методической роли в изучении реальных социальных проблем и противоречий, в разработке научных рекомендаций по качественному улучшению системы управления социальными процессами в обществе, обоснованных прогнозов развития общества, теории и методов расширения и углубления демократизации и гласности, эффективной системы морального и материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда, в утверждении самоуважения, инициативы, высоких профессиональных и нравственных качеств работника как гражданина своей страны.

В контексте таких изменений отношения к социологии, то есть изменений в понимании соотношения между постоянно расширяющейся системой социологического знания и историческим материализмом, сформировались условия для развития специальных социологий на основе марксистского диалектико-материалистического теоретического подхода. Благодаря результатам эмпирических исследований (и теоретическому осмыслению этих результатов) отдельных сфер общественной жизни или общественных явлений, исследований, раскрывающих специфику целостности бытия общества и человека, создались предпосылки для изучения этих сфер и явлений в их конкретности и взаимосвязи со всеми остальными общественными явлениями и выявления особых закономерностей в их развитии, выражающих движение социального. Этим были созданы условия для направления общественной деятельности на осуществление определенных общественных целей. Тем самым специальные социологии результатами своих исследований препятствуют политическому волюнтаризму, создававшему почву для деформации сознательного преобразования социалистического общества.

Более того, решение задач перестройки предполагает

всемерный подъем социальной активности все более широких масс трудящихся: рабочих, колхозников, интеллигенции, жителей города и деревни. Рост такой активности становится возможным в результате углубления демократизации всех сфер жизни общества, осуществления глубокой реформы политических структур, проведения радикальной экономической реформы. Во всем этом революционно-преобразующем процессе ключевым моментом является то, что все направления этой практики имеют четко выраженную социальную ориентацию всех конкретных результатов — уже сегодня улучшить или содействовать улучшению жизни трудящихся, ее социальному обустройству, материальному и духовному обогащению на основе социалистических принципов. Требование обеспечения социальных приоритетов во всех делах стало одним из определяющих в выработке и принятии решений и их практического осуществления. Принятие и осуществление этого требования является первейшим показателем зрелости социалистического мышления и коммунистической ориентации.

На XIX Всесоюзной конференции КПСС было еще раз подчеркнуто принципиальное ленинское положение, что социализм — это живое творчество масс, что «массы могут включиться во все процессы развития общества тогда, когда для этого есть необходимые предпосылки, механизмы демократии во всех сферах — политической, экономической, духовной» (Материалы XIX Всесоюзной конференции Коммунистической партии Советского Союза. М., 1988, с. 98). Одной из важнейших таких предпосылок и механизмов демократии является социальная обоснованность практики при сознательном и самостоятельном участии в этом самих трудящихся с тем, чтобы их реальные чаяния и надежды были учтены и реализованы в социальной политике партии и государства.

Здесь следует особо отметить подчеркиваемое КПСС значение приоритетов социальных целей для всего дела перестройки во всех сферах жизни общества, ускорения социально-экономического развития страны в целом. Без обеспечения приоритета социальных целей и результатов говорить о серьезных сдвигах, тем более коренных переломах в наших делах просто несерьезно, иллюзорно. Все делается во имя совершенствования материальной и духовной жизни советских трудящихся. Поэтому крайне необходимо знать действительную жизнь и человека,

и общества в целом, то есть социальные явления в их реальном состоянии, видеть и понимать пределы их развития, чтобы целеустремленными усилиями и экономическими, и политическими, и воспитательными, и всем содержанием социальной политики преодолеть ограничения, которые возникают на пути развития социалистического общества.

В этих условиях все большее, можно сказать, стратегическое значение приобретают социологические исследования, позволяющие вскрывать реальное состояние конкретных процессов жизни в их положительных и негативных характеристиках, прогрессивных и консервативных тенденциях, смотреть с их помощью правде в лицо, какой бы суровой она ни была. Однако, как отмечается в Постановлении ЦК КПСС «О повышении роли марксистско-ленинской социологии в решении узловых социальных проблем советского общества», современное положение дел в социологии не отвечает потребностям общества. Социология еще не заняла должного места в творческом развитии марксистско-ленинского обществоведения, формировании научного мировоззрения трудящихся, осуществлении социальной политики КПСС.

ЦК поставлена задача поднять на качественно новую ступень развитие марксистско-ленинской социологии, существенно повысить теоретический, методологический и методический уровень научных разработок и коренным образом улучшить их использование в управлении и прогнозировании общественных процессов, углублении демократизации и гласности (см.: В Центральном Комитете КПСС. «Правда», 1988, 12 июня).

Впервые партия дала такую глубокую и принципиальную оценку роли социологии в развитии социалистического общества, в делах перестройки в особенности. Как и экономическая наука, как и теория права, социология становится важным звеном и рычагом созидательной практики народа. Она все более органично включается в систему управленческой деятельности снизу доверху. Создание служб социологического обеспечения в структуре народного хозяйства и политической системы является наглядным подтверждением этого факта. Вместе с этим как никогда ранее возрастает ответственность социологов за развитие социологии и в фундаментальном, и в прикладном значении ее результатов. Здесь важно подчеркнуть, что и в фундаментальном и прикладном значении социоло-

логия будет отвечать требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня, если она будет всемерно развивать теоретические и эмпирические методы исследования действительности в ее противоречиях, в конкретности сложившейся реальности.

Выполнение Постановления ЦК КПСС требует активного поиска всех возможностей для повышения научного потенциала социологии и его продуктивного использования в повседневной практике и прежде всего в области общественного труда. Социология труда приобретает сегодня ключевое значение в системе социологического знания. Необходимо знание механизмов включения и участия трудящихся в процессе труда, знание и понимание того, как и из чего складывается их удовлетворенность трудом и результатами труда, какое формируется отношение к труду и почему оно формируется таким, а не другим. Короче говоря, все реальности и факторы включения и поведения человека в процессе общественного труда требуют конкретного анализа в конкретной ситуации с тем, чтобы вырабатывать эффективные рекомендации, социальные технологии для расширения возможностей самоутверждения человека в труде, реализации его способностей, талантов, для неуклонного роста производительности труда и качества продукции.

Уже сегодня социология труда выступает важным руководством к организации общественного труда. Завтра ее значение будет еще большим. Однако теоретических и методических разработок в этой области крайне мало. Фактически здесь работа только начинается. Требуются серьезные усилия, чтобы устранить этот пробел и создать хотя бы в первом приближении необходимые теоретические и методические разработки по изучению и практическому разрешению конкретных проблем социологии труда, изучению и использованию социальных факторов труда, разрыванию творческого потенциала человека в труде и т. д.

Важным источником успешного решения этой насущной задачи является опыт и разработки в этой области социологов стран социализма. Поэтому продуктивное сотрудничество социологов уже сейчас может дать серьезное взаимное обогащение научного потенциала в каждой стране социализма и успешно содействовать общему делу — повышению роли социологии в созидательной практике народа.

Перевод и издание в Советском Союзе работы Д. Марковича «Социология труда» явится заметным вкладом и наше сотрудничество, в развитие социологии в нашей стране. Вместе с тем это и реальная помощь в социологическом образовании. Предлагаемая работа Д. Марковича послужит становлению учебного процесса по подготовке социологов, будет хорошим учебным пособием по курсу «Социология труда».

Специальные социологические теории служат как раз решению подобных задач, обеспечивая социальную направленность повседневной работы в двух отношениях: ориентация на удовлетворение общественно значимой потребности, а значит и воспроизводство общества как субъекта исторического процесса, ориентация на улучшение жизни работника, обогащение его человеческого потенциала, его развитие как социалистической личности, а значит и на развитие всей совокупности необходимых для этого общественных отношений.

Акцент на значении особых социологий не следует понимать так, будто все они возникли в одно время и развивались одинаковыми темпами. Наоборот, каждая из них возникала, возникает и развивается по мере осознания потребностей в изучении отдельных общественных явлений с социологической точки зрения, создания научно-теоретических и общественных условий для такого научного изучения, то есть для конституирования специальной социологии.

Не останавливаясь сейчас на сложном процессе возникновения и развития отдельных социологий, отметим лишь, что социология труда одна из самых «старых» специальных социологий. Она возникла как выражение общественной потребности в капиталистических странах в изучении действий человека и его отношений в процессе общественного труда в промышленности и получила название промышленной социологии. Позже появляется интерес к социологическому изучению человеческого поведения в труде вообще и благодаря этому она выходит за «рамки промышленного труда» и получает оформление как социология труда. Предметом ее исследования являются действия и отношения людей, социального субъекта вообще в труде и посредством труда, взятые в их целостности. Понятно, что ее развитие не всегда было равномерным как с точки зрения теоретического обоснования, так и с точки зрения общественных целей, которые долж-

ны были бы достигнуты в процессе ее развития.

В социалистических странах развитие социологии труда имеет большое значение: социализм представляет собой общественный строй, в котором будет постепенно осуществляться коммунистический идеал создания условий труда, при которых человек не является более ограниченным работником, а его трудовая деятельность все в большей степени становится творческой. Сам же он во все большей мере формируется как свободная личность. Создание таких условий труда требует научного осознания процессов изменения в содержании и характере человеческого труда. Социология труда как наука, изучая общественный труд как феномен социального развития общества, социального процесса, общие закономерности развития этого феномена, своими исследованиями должна вскрыть конкретные формы проявления этих закономерностей в отдельных социалистических странах исходя из развития производительных сил и системы производственных отношений. В этом контексте она должна указать на пути и способы гуманизации технических и общественных условий труда.

По существу социология труда, исходя из марксизма (как науки, которая и сама развивается вместе с развитием научной мысли человечества), и, в первую очередь, из марксистского представления о человеке и труде в их отношении, исходя из целей социализма, должна результатами своих исследований способствовать созданию условий в конкретных отдельных странах для соответствующих форм организации труда. Эти последние в свою очередь должны обеспечить постоянное развитие производственных сил, приспособление технических условий труда к человеку с учетом всех его потребностей жизнедеятельности, а также осуществление общественных отношений в трудовом процессе, в которых будет полностью преодолено отчуждение человека от условий и результатов труда. Разумеется, достижение этих целей социологией труда представляет собой задачу особой сложности для ученых, занимающихся ею. Эта задача трудна как в связи со сложностью реального процесса труда в обществе, так и с точки зрения категориального определения социологии труда как особой социологии; равно как и с точки зрения ее преподавания как учебного предмета в системе образования в отдельных странах.

«Социология труда» Д. Марковича является учебни-

ком для студентов Белградского университета. Автор стремился показать целостную систему труда, учитывая ее развитие как в капиталистических, так и в социалистических странах. Многоаспектность и многогранность анализа и изложения содержания темы определили и структуру книги. Она состоит из десяти глав: предмет социологии труда; метод социологии труда; возникновение и развитие социологии труда; труд и типы отношений в процессе труда; трудовая среда; занятость и трудовые отношения; трудовая среда и жизненное окружение; труд и свободное время; трудовая мораль; участие рабочих в управлении и самоуправлении в СФРЮ.

В начале автор изложил общие вопросы социологии труда (объект, метод и историческое развитие). На основе этого дается развернутая аналитическая характеристика предмета данной дисциплины.

При определении структуры книги автор исходил из марксистского понимания отношения человека и труда, марксистского понимания всего того, что влияет на человека и на его материальное и любое другое производство. Одним словом, дается понимание человеческой трудовой деятельности, в которой реализуется не только профессионально-квалификационная характеристика работника, но и весь его личностный потенциал как процесс человеческого бытия. В контексте такого подхода автор дал не только социологическое определение труда, он также преследовал цель рассмотреть все элементы, технические и общественные, трудовой организации и жизненного окружения человека и их влияние на активность человека в процессе труда. В связи с этим автор проанализировал развитие средств труда, в первую очередь современных, обусловленных развитием НТР и вызвавших изменения в содержании труда в их зависимости от общественно-экономического характера труда. Одновременно автор отмечает влияние жизни вне труда на активность в трудовой организации. Особо подчеркивается диалектическая связь трудовой организации и жизненной среды.

Д. Маркович стремится всесторонне охватить тему исследования и в историческом, и в логическом плане. Социология труда рассматривается в непосредственной зависимости от общей социологии и в ряду других специальных социологических дисциплин. Кроме того, автор сопоставляет социологию труда с другими дисциплинами, исследующими общественный труд: эргология, праксио-

логия, эргономика и др. Все это позволяет Д. Марковичу представить исследуемую проблему в многогранности взаимодействий и зависимостей предмета данной науки. Большое внимание при этом уделяется выявлению и теоретическому обоснованию специальной социологической теории вообще, социологии труда в особенности. Показываются исторические предпосылки возникновения социологии труда, ее становление и формирование как науки. Подчеркивается, что подлинно научное обоснование социология труда получила в произведениях К. Маркса и Ф. Энгельса, а ее дальнейшее развитие и теоретическое обогащение непосредственно связано с марксизмом-ленинизмом. Его методологическая и теоретическая основы позволяют успешно решать и новые проблемы в области социологии труда.

В современных условиях принципиальное значение имеет моральная обстановка, в которой трудятся люди. Нравственная атмосфера взаимоотношений людей в процессе труда во многом определяет и производительность труда, и удовлетворенность человека трудом и коллективом, и его повседневное самочувствие. Это одно из важнейших человеческих проявлений взаимодействий людей в процессе труда. Д. Ж. Маркович совершенно прав, подчеркивая возрастающую роль трудовой морали в ориентации социалистического труженика на добросовестное участие в коллективном труде, в деле формирования его социальной позиции. Для этого необходимо постоянное, настойчивое внимание и усилия к формированию норм социалистической трудовой морали и прежде всего добросовестности, честности, ответственности, товарищества и т. п. Автор справедливо отмечает, что в этом направлении социологами и специалистами по морали еще очень мало сделано. Между тем трудовая мораль характеризует качественную сторону взаимодействия и взаимоотношения людей в процессе труда. Социология труда и трудовая мораль здесь непосредственно смыкаются. В этой связи можно утверждать, что трудовая мораль является одним из оснований, на которые опирается социология труда. Действительно, трудовая мораль отражает и освещает весьма важный и очень тонкий срез взаимоотношений личностей, социальных групп в процессе труда и по поводу их практического самовыражения и самоутверждения с ориентацией на те или иные социальные ценности. Все это позволяет социологии труда более глубоко

и всесторонне выявить человеческую сущность участников труда, их действительный социальный потенциал и социальную направленность их активности. Изложенный автором материал относительно трудовой морали и ее непосредственной связи с социологией труда представляется очень нужным и важным. Автору удалось достаточно убедительно и заинтересованно раскрыть мало-разработанную в социологии труда проблему. Необходимо лишь заметить, что автор недостаточно уделил внимания коллективизму. Видимо, следовало бы специально рассмотреть и показать значение коллективистских начал в утверждении трудовой морали в социалистическом обществе.

Важным и интересным в работе Д. Марковича является то, что он не ограничивается рассмотрением только процесса труда. Деятельность, поведение и отношение людей в трудовом коллективе, в рабочей группе или, по терминологии Д. Ж. Марковича, в трудовой среде автор рассматривает в прямой зависимости от всего жизненного уклада и окружающей человека среды. Семья, жилищные условия, обстановка быта, свободное время — все это играет исключительную роль в формировании отношения человека к труду, его дееспособности в процессе труда. Согласно Д. Ж. Марковичу, социология труда как бы высвечивает всю сердцевину жизнеспособности людей и реальные возможности ее осуществления на практике. Ибо человек всей своей личностью участвует в трудовом процессе. Он как бы реализует в труде свой личностный потенциал. Этот потенциал формируется всем способом жизни человека, окружающими его условиями, реальной системой общественных отношений. Социология труда, по мнению Д. Ж. Марковича, должна раскрыть весь этот комплекс зависимостей, которые детерминируют собой и социальный потенциал личности, и потенциал трудового коллектива (ООТ), и определить, в какой мере этот потенциал фактически используется и учитывается при определении путей и методов повышения эффективности и качества труда. Органическая связь труда и образа жизни людей занимает важное место в исследованиях Д. Ж. Марковича.

Работа Д. Марковича является, пожалуй, наиболее полным изложением проблем социологии труда, систематического раскрытия их содержания. В ней фундаментально и всесторонне исследуется предмет и структура

этой науки, показывается, что она изучает сердцевину всего социального процесса. Ибо, как неоднократно подчеркивает автор, производственная жизнь, по выражению К. Маркса, есть родовая жизнь. Это жизнь, порождающая жизнь. С этой точки зрения автор показывает зависимость общества и человека от характера и содержания труда. И наоборот, общественные отношения, складывающиеся в процессе труда, поведение людей, их отношение к труду и удовлетворенность трудом, их социальное самочувствие в процессе труда активно воздействуют как на эффективность процесса труда, так и на стабильность жизнедеятельности людей, на полноту осуществления их образа жизни.

Автор справедливо подчеркивает, что эта наука еще не в полной мере развилась. Она требует пристального и сосредоточенного внимания к ее фундаментальным проблемам — к обоснованию и более четкому осмыслению ее объекта и предмета, к определению ее места в ряду общественных наук, что позволит достаточно доказательно очертить и ее границы, и ее специфику. Это тем более важно, что решение социальных задач перестройки, придание действительно приоритетного значения социальным целям невозможно без глубокого осмысления социальных проблем социалистического труда, связанных с современным состоянием организации труда, условиями его осуществления, с реальным положением работника в системе общественной организации производства на том или ином участке народного хозяйства. С переходом же народного хозяйства на полный хозрасчет эти проблемы станут еще более острыми и весомыми. Использование социальных резервов, активизация человеческого фактора станут во многом определяющими в решении этих новых задач. Ибо речь идет о более целеустремленном и интенсивном функционировании производительных сил нашего общества как собственной, непосредственно-общественной силы трудящихся, которой они пользуются и распоряжаются самостоятельно. Речь идет о таком объединении трудящихся и напряжении их энергии, которые вызываются их собственной инициативой, ясным и четким осознанием ими своей полезности для общего дела социализма, очевидностью адекватной оценки обществом, трудовым коллективом, непосредственным окружением товарищей конкретного трудового вклада каждого труженика и его отношения к коллективному труду. Со-

нциальная сторона трудового процесса очевидно выходит в этих условиях на решающее место во всей общественной практике.

Понятно, что определенность понимания объекта и предмета социологии труда становится особенно острым и принципиальным вопросом.

В этой связи следует еще и еще раз отметить, что не выработано еще однозначное понимание объекта и предмета социологии труда. В нашей литературе, как правило, предмет социологии труда определяется как область специальной деятельности людей и взаимодействий различных социальных групп, участвующих в этой деятельности. Это достаточно важная констатация. Но она вместе с тем и весьма неопределенна. Д. Ж. Маркович предлагает другой подход. Он считает, что социология труда изучает труд как общественное явление, взятое во всей системе общественных отношений. Это означает, по мнению автора, что «человек всей своей личностью участвует в трудовом процессе» (гл. 7). Это принципиально важное заключение. Но все-таки в центре внимания автора находится сам труд как самостоятельное явление. Здесь уместно высказать некоторые наши суждения на этот счет. Основной момент, на наш взгляд, заключается в том, как развести социологию труда и теорию труда (или науку о труде). Это важно еще и потому, что решение этой задачи тесно связано с пониманием соотношения социологии общественного явления (специальной социологической теории) с теорией данного явления. Например, для большого контраста, социология театра и теория театра, социология медицины и теория медицины, социология труда и теория труда и т. п. Представляется, что есть необходимость более строго соотнести два типа различных теоретических образований, научных систем знания.

По мнению автора, социология труда изучает труд как самостоятельное общественное явление. Нам представляется такое утверждение недостаточно убедительным. Как особое общественное явление, обладающее своей сущностью и качеством, общественный труд изучается наукой о труде, или, как это определяется в работе, эргологией. Но, считает автор, эргология изучает лишь вопросы, связанные с производительностью труда, а социология труда изучает собственно сам труд как общественное явление. Однако всякая наука изучает сущность явлений. Не составляет исключения и наука о труде. Она

изучает сущность труда, а, следовательно, и его производительность, пути его совершенствования и т. п.

Социология труда в отличие от эргологии изучает не собственно труд, а движение общества и человека (социальное) в труде и посредством труда. Общественный труд выступает лишь полем и материалом самоутверждения и самореализации людей как субъектов своего жизненного процесса. Отсюда и выходят на первый план такие вопросы, как характеристика самого субъекта труда, системы общественных отношений в процессе труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом и т. п. Это и понятно. Ибо социология изучает сущность общества как субъекта исторического процесса во всех ее проявлениях и опосредованиях. Отсюда особое значение целостности и качества социального и их проявлений в различных органах и сторонах общества, этапах и моментах его жизнедеятельности. В этом ключе всякая социологическая теория изучает сущность общества и человека (социального) как субъектов человеческого жизненного процесса в том или ином материале, социальных общностей, а также в различных видах деятельности людей, и в частности в таком определяющем виде деятельности, как труд (трудовая деятельность). Поэтому можно сказать, что социология труда — это специальная теория, отражающая проявление сущности общества и человека в труде и посредством труда.

Работа богата понятийным аппаратом, отличается фундаментальностью и обоснованностью приводимых положений. Но употребление отдельных терминов контрастирует с тем, к чему мы привыкли. К ним можно отнести понятия «трудовая среда», «трудовые отношения». Они вносят известную неопределенность и расплывчатость в сравнении со сложившимися традициями терминологии в марксистско-ленинской литературе. Действительно, что же автор подразумевает под содержанием термина «трудовая среда»? Это совокупность материальных факторов, конкретных отношений, установленных или устанавливаемых участниками конкретного трудового процесса. Во-первых, указанные моменты суть собственные силы участников трудового процесса и никак нельзя отнести их к среде, во-вторых, они характеризуют собственно трудовой процесс. В этом смысле вряд ли целесообразно подменять термин «трудовой процесс» термином «трудовая среда».

Вместе с тем, учитывая, что у нас в стране впервые подается такой фундаментальный труд по социологии труда, написанный в Югославии, мы посчитали возможным в основном сохранить тот стиль языка, ту систему понятий социологии труда, которая хорошо передает специфику югославской научной школы в этой области. Может быть, эта известная нетрадиционность послужит своеобразным импульсом, который будет способствовать расширению диапазона поисков в области социологии труда, формированию новых ракурсов и решений, осуществляемых в исследованиях советской научной школой социологии труда.

Конечно, книга проф. Д. Марковича приобрела бы еще большую ценность и практическую значимость для советского читателя, если бы автор более широко привлекал и использовал результаты социологических исследований в оценке проблем и противоречий развития труда и самой социологии труда в СФРЮ. Для советского читателя в условиях решения проблем перестройки югославский опыт развития самоуправления в трудовых коллективах, трудности осуществления преобразований на разных этапах, его динамика, практика работы социолога по определению реального положения и выработке мер по преодолению кризисной ситуации имели бы особый теоретический и практический смысл.

Принятие Закона СССР о государственном предприятии (объединении), Закона СССР о кооперации как формы реализации установок XXVII съезда КПСС создали в нашей стране условия, при которых объективно необходимо в полном объеме использовать как свой опыт, так и опыт всех стран социализма для кардинального преобразования всей сферы труда и трудовых отношений в нашей стране.

Это со всей очевидностью нашло отражение в Резолюции XIX Всесоюзной партийной конференции, в материалах июльского (1988 г.) Пленума ЦК КПСС, определивших содержание практических действий по коренной перестройке всех хозяйственных, политических и идеологических структур в нашей стране для обеспечения творческой активности, самостоятельности и целеустремленности труженика как активного субъекта процесса труда на историческом этапе революционного преобразования нашего общества.

Реальный процесс перестройки, задачи решения проб-

лем ускорения социально-экономического развития советского общества с необходимостью требуют понимания и знания всего позитивного (и не только позитивного) в развитии и практическом использовании достижений различных научных школ в области социологии труда, всего богатства интернационального опыта в этой важнейшей области.

Д-р философских наук профессор Н. И. Дряхлов
Д-р философских наук профессор Б. В. Князев

ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ

- Августин Бл. 124—126
Аджия Г. 156
Аквинский Фома 124, 125
Алексеев Н. И. 164
Алексич Б. 352
Алексич П. 498, 500, 470
Аллен У. Д. 18, 62, 63, 162
Андерсон Н. 476, 499
Анисимов С. А. 354
Арвор А. 234
Арзеншек В. 234, 237
Аристотель 76, 103, 122, 123, 125,
126, 468
Астон Т. С. 351
Аутсед Ф. 172
- Бабич С. 157
Бакич С. 352
Балетич З. 436
Балтич А. 66, 234, 499
Бандин Т. 550
Барре Ф. 234
Баулин В. П. 164
Бауман Ж. 350, 351
Бауман Л. 115
Баянович Р. 66, 350
Биланджич Д. 472
Благоевич О. 114, 163, 164
Бланшар Ф. 440
Блау П. М. 66
Богичич В. 154
Божвич Р. 465, 467, 478, 500, 550
Бокс С. 164
Бошняк В. 467
Бранч В. 66, 436, 550
Браун М. 351
Брезник Д. 116
Брочич Л. 501
Брэдли Д. 66
- Булат В. 65, 312, 350, 353, 550, 471
Бурич О. 467
Буянчич-Благович З. 467
Буяс З. 234
- Василевич С. 437
Вебер М. 128
Верофф Дж. 466
Веянович Я. 466
Видакович Б. 67
Видакович З. 63, 166, 236
Вислицкий А. 149
Вишич Л. 67
Влайниц М. В. 165
Власова А. Н. 165
Влашкалич Т. 351
Вранички П. 551, 470
Вукмирица В. 437
Вукоманович М. 165
Вукодавлевич С. 156, 165, 548
Вучо Н. 351
- Галилей Г. 76
Гарднер Б. 115
Гвоч Л. 163
Гегель Г. В. Ф. 77, 131, 134, 174,
176
Гесиод 122
Гест Р. 352
Гизе 60, 172
Голенкова З. Т. 165
Голод С. И. 467
Горичар Й. 12, 62, 115, 163, 237,
238, 548
Горбачев М. С. 602
Груски О. 66
Гуд И. 115
Гузина Н. 548
Гурвич Г. 467

- Дамянович М. 162
 Данецки Я. 499
 Данлоп Дж. 286
 Деборин А. М. 114
 Дейвис Д. Р. 66, 162, 163
 Денисов В. Ф. 351
 Деспотович М. 22, 66, 166, 234, 548
 Джорджевич Й. 550, 596
 Джурич В. 466
 Джуричич З. 465, 466
 Джуричич И. 66
 Джуричич М. 234
 Диксон У. Дж. 163
 Доктор К. 164
 Драгишич Д. 550
 Драшкович Д. 237
 Дряхлов Н. И. 164, 236, 352, 354, 620
 Дубович Й. 165
 Дуранович Э. 465
 Дьюси А. 145
 Дюмаздье Ж. 476, 499
 Дюркгейм Э. 506
- Жаркович Д.** 352, 353
Живкович М. 466, 500
Живри Ж. 499
Жуевич Ж. 155
Жупанич В. 500
Жупанов Й. 23, 63, 166, 351, 549
- Заечаранович Г.** 163
Зайц А. 234
Збашник И. 352
Зворыкин А. А. 351
Зимань В. 467, 501
Зихерль Б. 478, 500
Зубофф С. 352, 353
- Ибн Хальдун** 125, 126
Ибрахимрашич А. 166
Инглиш В. и Ч. 549
- Иованович Д.** 157
Иовичевич М. 66, 234
- Кавран Д.** 547
Казерман А. 500
Кайдалов Д. П. 63, 164
Кальвин Ж. 127, 128
- Кампанелла Т.** 128, 163
Каплан Т. 63
Караджич В. 154
Карамицев Д. 550
Кардель Э. 31, 34, 64, 65, 66, 550, 574, 597, 599
Кариш 173
Катон Старший 123
Каяно С. 164
Кейнс Дж. М. 368—370
Кенинг Р. 94
Керкович А. 501
Клен У. 466
Клименко К. 286
Клинар П. 466
Кнежевич Д. 165
Кнутце Й. 350
Князев Б. В. 620
Коёвич М. 466
Козич П. 67
Козлов Ю. К. 164
Кокович Д. 500
Колпаков В. Т. 499
Комаров В. Е. 236
Кондрашов Б. Ф. 549
Константин, царь 124
Корач В. 237
Корач М. 351
Косолапов Р. И. 549
Костиц Ж. 350
Костиц Ч. 65, 166
Котарбиньский Т. 60, 67, 170
Котгрейв С. 164
Кох-Ретель А. 237
Крачуилд К. и Р. 549
Кретич Л. 351
Крозье М. 145
Кромби О. Д. 164
Ксенофонт 76, 122
Куделин Е. Ф. 164
- Лаборе А.** 500
Лакичевич Д. 49
Лапчевич Д. 156, 165
Лаувеа Х. де 458
Левитов Н. Д. 237
Лекович Д. 237
Ленин В. И. 10, 73, 85, 86, 109, 116, 169, 227, 230, 237, 238, 271, 388, 527, 529, 540, 549, 551, 556, 594, 605, 606
Лилли С. 351
Липман О. 60

- Ломоносов М. В. 149
 Лукнич Р. 13, 62, 65, 69, 113, 115,
 162, 165, 184, 185, 235, 500, 503,
 548, 549
 Лукреций Кар 123, 162
 Лютер М. 119, 127, 128
- М**
 Магдаленич М. 466
 Макклеллан О. 517
 Максимович И. 548
 Миксура М. 436
 Мальтус Р. 366
 Мандич И. 350, 548
 Мандич М. 499
 Мирел Х. 354
 Маркович Д. Ж. 63, 164, 165, 166,
 237, 350, 354, 466, 549, 474, 471,
 482, 483—485
 Маркович С. 154, 155, 165, 180,
 181, 185, 235, 236
 Маркс К. 29, 36, 39, 56, 66, 69, 74,
 79, 80, 84, 85, 89, 114, 115, 122,
 125, 130—137, 143, 159, 162, 163,
 169, 173—181, 183, 185, 186, 190,
 195, 196, 199, 203, 208—213, 218,
 221, 222, 224—228, 231, 235—
 237, 240, 258, 263, 286, 288, 292,
 300, 327, 331, 332, 350—354, 358,
 367, 368, 379, 406, 436, 437, 441,
 442, 450, 451, 465, 470, 476—479,
 499, 507, 539, 548—550, 567,
 596, 614, 616
 Мартинич Т. 500
 Марьян М. 499
 Марьянович С. 350
 Маслоу Э. 517, 549
 Матейко А. 351
 Матфар Л. 265, 351
 Мелешенко Ю. С. 353
 Мерсье П. 500
 Миланович В. 350, 548
 Милеуснич Н. 350
 Милич А. 466
 Миллер Д. 163, 234, 236, 350, 465,
 548, 549
 Милоевич М. 353
 Мирзоян В. А. 164, 353
 Миркович М. 156, 165
 Мирнич К. 466
 Митрович М. 165
 Младенович М. 466
 Михайлов С. 165, 549
 Михайлович М. 501
 Мор Т. 128, 163
- Мунчич Л. 549
 Мьюррелл Х. 351
 Мэйо Э. 120, 141, 143, 313
 Мюрдаль А. 466
- Н**
 Навиль П. 22, 63, 65, 113—115,
 142—145, 237, 350—353, 436,
 440, 465, 466, 548, 596
 Негт О. 236
 Неделькович Д. 157, 166, 548, 550
 Неманич М. 500
 Нестеров В. Ф. 164, 549
 Нефф У. С. 234
 Нешич Д. 66, 234, 351
 Николич А. 350
 Николич М. 234
 Ничич Д. 352
 Новак М. 350, 596
 Новикова Л. И. 354
 Новосел М. 548
- Облонская И. Я.** 549
 Обрадович Й. 237, 350, 351
 Олпорт Т. 549
 Осипов Г. В. 500
 Осьмнова Н. И. 351
 Оуэн Р. 129
- П**
 Павичевич В. 548—550
 Павлович Д. 551
 Партер Л. У. 549
 Патрушев В. Д. 499
 Пейчич Б. 466
 Пелагич В. 155
 Перич И. 353
 Петкович В. 478, 500, 549
 Петросян Г. 476, 499
 Петти У. 77, 130, 365
 Петич В. 501
 Печуйлич М. 64, 113, 114, 116
 Пешич Д. 165
 Пилич В. 467
 Платон 122, 162, 468
 Платонов К. К. 54, 66, 236
 Попков В. А. 354
 Попович Д. 155
 Попович М. 62, 116, 550
 Прокич В. 238
 Пруденский Г. А. 476, 499
 Прудон П. Ж. 134, 163
 Пусич Е. 350
 Пчоловский 167

Радомирович В. 166
Раковский Н. 286
Рашкович В. 22, 63, 164, 237
Рехак Л. 163
Рётлисбергер Ф. Дж. 163
Рикардо Д. 77, 130
Рихна Я. А. 63, 164, 165
Рихта Р. 67, 236, 237, 294, 351—
354, 465, 466, 500
Розенберг Д. 163
Рот Н. 549
Роуэнтри 458
Рус В. 234
Руссо Ж. Ж. 355

Савин К. 548
Самуэльсон Р. 436
Сарапата А. 20, 63, 164
Сенека Л. 123, 468
Сен-Симон К. А. 129
Сиземская И. Н. 354
Синглтон У. Т. 67
Сисмонди Ж. Ш. Л. С. де 263, 366
Скотт В. 38
Скрипец А. Б. 351
Слович Л. 235
Смельсер Н. Дж. 548
Смит А. 77, 130, 174, 185, 265, 365
Соколович Д. 234
Станойчич И. 22, 62, 63, 113, 166,
548
Стефанович М. 235
Стирз Р. М. 549
Стоянов М. 166, 237, 350, 549
Стоянович Й. 551
Стоянович Р. 236, 352
Ступани А. 500
Сударевский 237
Суименко Е. И. 63, 164
Супек Р. 237, 500
Суслов В. И. 63
Суфин Ф. 354

Тавмасын С. С. 351
Танич Ж. 176
Тасич Д. 165
Тейлор Ф. У. 78, 120, 140, 143, 313
Тилберт 143
Тито И. Б. 27, 64, 387, 437
Тодорович А. 65, 114, 116, 466
Томекович Т. 54, 66
Тот А. 163
Тривунац Т. 550

Трифуневич С. 549
Тупченко С. Л. 354, 500
Турен А. 145, 268, 351
Туцович Д. 155

Уайт У. 115
Уатт Дж. 265
Уварова Л. И. 351
Уилки Р. 66
Уолкер У. Р. 163, 352
Уолтер Л. 284
Уорд Дж. Т. 351
Уорнер У. Л. 351
Уэйр Д. 164

Фейербах Л. 74
Фелд С. 466
Фиамонго А. 13, 62, 63, 548
Филипович М. 163
Филипович Ф. 156
Филипповский С. 61, 67
Финк Э. 234
Фирст-Димич Р. 467
Форм У. 163, 234, 236, 350, 548
Франклин В. 189
Фридман Ж. 22, 63, 65, 67, 114, 115,
236, 237, 272, 276, 350, 352, 436,
440, 442, 460, 465, 466, 472, 476,
499, 500, 548, 596
Фримерман А. 66, 350
Фролов И. Т. 236, 354
Фролов С. Е. 500
Фромм Э. 352, 484
Фукас Д. 234
Фурье Ш. 129, 263
Фэн Юлань 162

Хан С. 354
Хардер Д. 286
Харчев А. Г. 466
Херцберг 517
Хет П. 115
Хильф Х. Х. 60, 67, 114, 162
Хлава И. 65
Хусейн К. 166

Целищев Д. П. 354
Цинович О. 549
Цуркану Н. В. 165

Чалич Д. 67, 351, 500, 550
Чапгли И. И. 63, 114, 115, 164, 236
Чейс С. 163
Чемпион Д. 66
Черкасов Ф. 164
Чернышев В. И. 351
Чернышевский Н. Г. 180

Шамич М. 113
Шеклтон У. Дж. 162, 163
Шеналье П. 236
Шереги Ф. Е. 165
Шетинц Ф. 465
Шешич Б. 114—116
Шкаратан О. И. 351
Штамбук Д. 465, 499
Шувар С. 166, 466
Шукардин С. В. 351
Шумпетер Й. 436
Шушнич Дж. 113

Щепаньский Я. 14, 18, 154

Эдржицки В. 164
Элдридж А. Т. 164
Энгельс Ф. 66, 73, 78, 80, 84, 114,
115, 135—137, 143, 162, 163, 169,
174, 178—181, 211, 235—237,
263, 331, 350—354, 436, 437, 465,
487, 499, 503, 548—550, 596, 614
Эпнштейн С. 164
Эрлих В. 466

Якич З. 438
Яковчевич К. 550
Якшич С. 466
Янчич Д. 499, 500

- Автоматизация 285, 286, 293—296
Адаптация 265
Активное население 353—357, 388, 391
Анализ содержания 91, 105—107
Анкета (анкетирование) 89, 79, 80, 98, 99
Антропометрия 61
- Безопасные условия труда 323
Безработица 356, 362, 372, 375
 в Югославии 396, 399
Бюджет времени 493
- Виды отношений в процессе труда
 технико-технологические 205—207
 социально-экономические 207—208
- Виды труда
 физический и умственный 214—218
 производительный и непроизводительный 218, 219
 простой и сложный 219, 220
Внерабочее время 32, 470, 479
Время 468—470
Всемирная программа борьбы с безработицей 375—377
- Город 451
Гуманизация труда 328, 279, 331, 333—338
Гуманизм социалистический 50, 51
Гуманность 538
- Дегуманизированный труд 328, 329
Демократизация 354
Деревня (село) 451
- Занятость 355, 356, 358, 388
- Изменения в содержании и характере труда 198—203
Измерение 101
Индивид 56, 57
Интегритет (целостность) человека 317
Интервью (интервьюирование) 91, 98, 99
Информационная технология 292, 293, 297—299
Истолкование (интерпретация) научное 107—111
Исходные допущения 88
- Качество трудовой жизни 342
Качество трудовой среды 317, 326, 327
Квалификационно-профессиональная структура 302, 353
Квалификация 300, 301, 304
Классификация данных 107, 108
Компьютеризация 292, 298
Конвейер 236, 252
Конституция СФРЮ 34, 232, 338, 385, 434
Кооперация 254, 255
Культура 31
- Личность 56, 57
Любовь 449

- Мануфактура 256—259
 Математико-статистический метод 101—103
 Машинная система 260—270
 Медицина труда 55, 66
 Метод
 диалектико-материалистический 71, 73
 метафизический 71
 социологии труда 80—87
 Методология 68, 70
 Механизация 264, 310
 Микропроцессоры 299
 Микроэлектроника 292, 293
 Монотонность (труда) 283
 Мораль 33, 505—509
 МОТ (Международная организация труда) 373—376, 419, 421, 471, 472
 Мотивационные модели 518
 Мотивы 514, 519
 Мужество 540

 Наблюдение 91, 93—97
 Накопление капитала 368
 Наука 116
 Науки о человеке 53
 Научно-технический прогресс 299
 НИР (научно-техническая революция) 27, 30, 271, 287, 288, 298, 307, 339, 341, 343, 344, 395, 613

 Образ жизни 340, 445, 448
 Образование 31
 Общая социология 11, 15, 62
 Общество 4, 57
 Объединенный труд 497
 Объяснение научное 86, 107—111, 116
 ООТ (основная организация объединенного труда) 22, 233, 432, 435, 573—585, 587, 588, 590, 591, 595, 597, 598, 600
 ООТ (организация объединенного труда) 28, 30—35, 47—53, 233, 337, 349, 408—411, 422, 425, 426, 432, 447, 474, 475, 530, 531, 534, 542, 567, 570, 573, 575, 577—595, 597—599, 601, 603, 615
 Определение понятия труда 167—186
 Определение социологии труда 23, 24, 26
 Вопрос 97, 99

 Опустошенность 275
 Организация труда 28, 44, 312
 Организация трудовой среды 307
 Орудия труда 304
 Освобождение труда 34, 53, 348, 227—233
 Ответственность 33
 Отчуждение труда 90, 220—227, 330

 Переходный период 35
 Политика занятости 383—388
 Понимание труда
 на протяжении истории 117—134
 Марксом и Энгельсом 134, 137
 «Поточный» труд 272—285
 Право на труд 378—382
 Праксиология 59, 60
 Предмет социологии труда 11, 17, 21
 Предмет труда 190—192
 Принципиальность 540
 Проблемы пожилых работников 408—422
 Проверка научного знания 109—112
 Производительные силы 31, 49
 Производственные отношения 28, 243
 Профессиональная ориентация 405
 Профессиональная подготовка 404
 Профессиональные болезни 318—323
 Профессия 300—303, 352
 Процесс труда и его факторы 39, 185—192
 Психология труда 53, 54

 Рабочее время 32, 470
 Рабочее место 244—246
 Рабочий контроль 564
 Рабочий-заместитель 281
 Развитие социологии труда
 в США и Западной Европе 143—146
 в Восточной Европе и СССР 146—153
 в Югославии 153—162
 Разделение труда 208—214
 Раздробленность труда 274
 Распределение по труду 51, 473
 Ремесленная мастерская 252, 253, 304
 Роботизация 291, 297, 298

- Самоуправление 47, 64, 449, 552
 Сбор данных 90—106
 Свобода 333, 448
 Свобода труда 382
 Свободное время 475—493
 Семейные отношения 458—462
 Семья 462, 463
 Систематизация данных 107, 108
 Содержание труда 192—195, 293
 Солидарность 449
 СООТ (сложная организация объединенного труда) 499, 575, 578, 579, 581, 583—585, 587, 588
 Социализм 64
 Социалистические самоуправленческие отношения 300, 315
 Социальная политика 49, 52, 53
 Социологические проблемы ухода на пенсию 423—426
 Социология города 40, 41
 Социология морали 40, 62
 Социология организации 40, 43
 Социология охраны труда 40, 42—43
 Социология села 40, 42
 Социология семьи 40
 Социология труда
 возникновение 6, 117—166, 137—142
 и другие специальные социологии 39
 и общая социология 38
 и экономические науки 45, 46
 место в системе наук 36, 37
 метод 68—116
 определение 23—26
 отношение к родственным наукам 36
 Специальные социологии 11, 5, 15
 Способ жизни 445, 448
 Справедливость 538
 Сравнительно-исторический метод 103, 104
 Средства труда 189—191
 Статистические методы 102, 103
- Теории занятости 357, 365
 Теория организации 65
 Тесты 98
 Техничко-технологическая основа труда 300
 Технология 57, 58
 Товарищество 541
- ТООТ (трудовая организация объединенного труда) 575, 577, 578, 581—585, 587, 588
 Третья технологическая революция 292, 297
 Трудовая активность 38
 Трудовая мораль 33, 509—514, 521 при капитализме 521—524 при социализме 524—530 в объединенном труде 530—547
 Трудовая организация 463, 494, 498
 Трудовая среда (определение) 240
 Трудовое право 47
 Трудовой коллектив 494, 501
 Трудовые группы 246—249 их виды 249—252
 Трудовые отношения 426—436
 Трудолюбие 537
 Трудящиеся СФРЮ за рубежом 400—404
- Увольнение на пенсию 379
 Умственный (интеллектуальный) труд 229
 Условия жизни 401, 454
 Утомление (усталость) 275
 Участие (в управлении) 552—560 при капитализме 560—563 при социализме 563—565 в СФРЮ 565—599
- Физиология труда 53, 76
 Философия 114
 Функционализм 72, 82, 83
- Характер труда 196—198, 233
 Химизация процесса труда 233
- Целесообразность труда 185—188
- Человек 56, 57, 84
 Честность 539
- Экология места жительства 441, 443
 Экология профессиональная 441, 443
 Эмпирические исследования 10, 39, 49
 Эргология 59, 60, 61
 Эргономика 59, 61

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Глава 1. ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА	11
Глава 2. МЕТОД СОЦИОЛОГИИ ТРУДА	68
Глава 3. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА	117
Глава 4. ТРУД И ТИПЫ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА	167
Глава 5. ТРУДОВАЯ СРЕДА	239
Глава 6. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	355
Глава 7. ТРУДОВАЯ СРЕДА И ЖИЗНЕННОЕ ОКРУЖЕНИЕ	441
Глава 8. ТРУД И СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ	468
Глава 9. ТРУДОВАЯ МОРАЛЬ	502
Глава 10. УЧАСТИЕ РАБОЧИХ В УПРАВЛЕНИИ И САМОУПРАВЛЕНИЕ	552
Послесловие	600
Именной указатель	621
Предметный указатель	626

Маркович Д.

М 26 Социология труда: Пер. с сербскохорв./Общ. ред. и послесл. Н. И. Дряхлова и Б. В. Князева.— М.: Прогресс, 1988.— 632 с.

Автор — известный югославский социолог, профессор Белградского университета — рассматривает предмет социологии труда, возникновение и развитие социологии труда, исторические концепции труда. Особое внимание уделяется изложению взглядов К. Маркса, Ф. Энгельса, В. И. Ленина по проблемам социологии труда, ее развитию в СССР, социалистических странах, США, Западной Европе.

Книга может служить учебным пособием по курсу социологии труда.

Рекомендуется социологам, философам, студентам.

М $\frac{0302030000-047}{006(01)-89}$ 41-88

ББК 60.55

Данило Маркович
СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Редактор *В. М. Леонтьев*

Художник *В. А. Те*

Художественный редактор *С. В. Красовский*

Технический редактор *А. М. Токер*