

Для цитирования: Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Модернизация социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Журнал экономической теории. — 2019. — Т. 16. — № 3. — С. 444–453

doi 10.31063/2073-6517/2019.16-3.12

УДК 331.104.2

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ¹

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова

В статье рассматриваются актуальные вопросы модернизации социально-трудовых отношений на российских предприятиях на основе демократизации производственной жизни в развитых странах мира и в Российской Федерации. Исследуются два основных пути модернизации социально-трудовых отношений на основе демократизации производственной жизни — привлечение работников к участию в отношениях собственности на капитал фирм и привлечение их к участию в отношениях управления производством. Второй путь рассматривается на примере отдельных западноевропейских стран и в целом Евросоюза. Опыт демократизации производственной жизни в Российской Федерации рассмотрен на примере закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий).

Перед РФ стоит задача большой исторической важности — модернизация экономики. Для достижения этой цели необходимо учесть богатый исторический опыт развития стран «золотого миллиарда». За последние полвека в США, западных европейских странах, Японии произошли существенные изменения в положении работников. Это позволило фирмам мобилизовать их трудовой потенциал и за счет этого существенно поднять производительность труда, качество товаров и услуг, снизить издержки производства. Этот опыт является ценнейшим для российских предприятий, находящихся в сложных экономических условиях. К сожалению, работа с персоналом в большинстве российских предприятий находится на низком уровне. Системы социально-трудовых отношений, сложившиеся на практике, как правило, порождают трудовую и инновационную пассивность, оппортунистическое поведение значительной части работников. Российские предприятия отстают от развитых стран по уровню работы с персоналом по крайней мере на полвека.

Ключевые слова: модернизация экономики, социально-трудовые отношения, демократизация производственной жизни, привлечение персонала предприятий к участию в отношениях собственности на капитал, привлечение персонала предприятий к участию в отношениях управления, система социально-трудовых отношений, оппортунистическое поведение работников, отчуждение труда, система ESOP, пенсионные программы, советы предприятий, закрытое акционерное общество работников (народное предприятие)

В истории Российской Федерации известны две попытки модернизации экономики. Первая была осуществлена в 30-е годы XX века в период индустриализации социалистической экономики. Вводились в строй новые металлургические, машиностроительные заводы, шахты и разрезы, тепло- и гидроэлектростанции и т. д. Обновлялись производственные фонды разных отраслей экономики страны, велась ускоренная подготовка кадров на основе всеобщего начального образования, открытия многих средних и высших учебных заведений. На этой основе экономика быстро развивалась, что позволило Советскому Союзу в 1937 г. занять второе место в мире по производству валового внутреннего продукта после США. Вторая попытка была предпринята по инициативе М. С. Горбачева в восьмидесятых

годах прошлого века. В этот период происходило падение темпов развития экономики страны, что привело к глубокому экономическому кризису девяностых годов. Вторая попытка закончилась полным провалом. Однако это вовсе не снимает вопроса о модернизации российской экономики, наоборот, стала очевиднее историческая необходимость ее модернизации. Однако в работах по данной тематике не нашли в полной мере отражения вопросы, связанные с модернизацией трудовых отношений организаций, основанных на мотивации и стимулировании труда персонала, качестве трудовой жизни, демократизации производственной жизни, инновационной деятельности персонала.

Обзор литературы в данной области показал, что теории модернизации, возникшие в 50–60-е годы XX века на стыке политики, экономики, социологии, культуры, нашли

¹ © Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Текст. 2019.

Подходы к определению понятия «модернизация»

№	Определение	Автор, источник
1	Модернизация — усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества	Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — 3-е изд., доп. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 480 с.
2	Модернизация — процесс обновления общества на основе ассимиляции достижений более развитых стран	Основные термины, используемые в книге А. С. Ахиезера «Критика исторического опыта». 2012 [Электронный ресурс]. URL: https://slovar.cc/ist/ahiezer/2284170.html
3	Модернизация — изменение, усовершенствование, отвечающее современным требованиям, вкусам, напр., модернизация оборудования	Большой энциклопедический словарь. 2012 [Электронный ресурс]. URL: https://slovar.cc/enc/bolshoy/2102241.html
4	Модернизация рассматривается как одна из форм развития социально-трудовых отношений в процессе их реформирования и трансформации, выявлены особенности модернизации социально-трудовых отношений в России в силу того, что направление процессов их модернизации идет от директивной плановой экономики к рыночной; модернизация социально-трудовых отношений рассматривается двояко: во-первых, как процесс развития социально-трудовых отношений, во-вторых, как элемент их регулирования	Дудко В. Н. Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условиях: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. — Саратов, 2009
5	«...Модернизация, таким образом, предстает не просто сменой одного состояния другим, не признанием самого факта изменений, а процессом постоянной смены, рассматривающимся в качестве одной из важнейших ценностей современного общества, вызываемой не только экономическим и политическим развитием, но и идейно-теоретическим и культурным взаимодействием, которое возможно только между цивилизациями.»	Виноградов А. В. Китайская модель модернизации. Поиски новой идентичности. — Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: НОФМО, 2008. — 368 с.

отражение в трудах М. Дюркгейма (2011), А. Дж. Тойнби (Тоунбее, 1987), Э. Тоффлера (2002), Ш. Эйзенштадта (1999) и др.

Проблемы технологического прогресса и экономической эволюции исследуются в работах С.Ю. Глазьева (2011), В.Л. Иноземцева (2017), Н.Д. Кондратьева (2002), А.А. Яковлева (2016) и др. Различным аспектам функционирования социально-трудовых отношений в рыночных условиях посвящены работы (Доходы населения..., 2008; Теоретические аспекты..., 2015) и др.

В свете изложенного рассмотрим некоторые подходы к определению понятия «модернизация», представленные в таблице 1.

Модернизация экономики сама по себе является сложным не только организационно-экономическим, но и социально-политическим явлением. Для ее реализации необходимо объединить усилия всех субъектов экономической деятельности страны, прежде всего

российских предприятий разных отраслей и организационно-правовых форм. Необходим их переход на инновационный путь развития. Однако за последние двадцать — тридцать лет не наблюдается повышения их инновационной активности. В связи с этим Российская Федерация теряет свои и так невысокие позиции в мировой экономике. Каковы главные причины этого?

Главная причина инновационной пассивности российских предприятий состоит в проводимой экономической политике. Государство не поддерживает инновационные предприятия ни с помощью налоговой, ни с помощью кредитной и таможенной политики. В 2016 году совокупный уровень инновационной активности предприятий составил всего лишь 8,4 %¹.

¹ Статистика науки и образования. Выпуск 4. Инновационная деятельность в Российской Федерации.

Инновационная пассивность предприятий вызвана также отсутствием на предприятиях необходимого инновационного потенциала: ноу-хау, специальных кадров и структурных подразделений, занимающихся НИР, ОКР и т. п. В связи с низкой рентабельностью производства большинства российских организаций и высоким процентом за банковский кредит организации не имеют возможности воспользоваться заемными средствами. Нужно также иметь в виду, что, как правило, предприятия имеют невысокую рентабельность производства, что практически лишает большинство из них финансовых возможностей для приобретения ноу-хау и создания собственного инновационного потенциала. Наконец, низкая инновационная активность предприятий объясняется также слабой теоретической и методической проработанностью проблем, связанных со становлением и развитием инновационных потенциалов предприятий.

Как правило, в литературных источниках, посвященных изучению проблем модернизации российской экономики, в основном рассматриваются указанные вопросы, но остаются вне поля зрения исследователей проблемы модернизации систем производственных отношений в коллективах российских предприятий. Однако еще К. Марксом было показано, что главным субъектом любого способа производства, главной производительной силой общества является человек, овладевший средствами производства, и что эффективность его трудовой деятельности напрямую зависит от системы производственных, трудовых отношений, в которые он поставлен. В случае возникновения несоответствия характера производственных отношений уровню развития производительных сил общества возникает их противоречие, ведущее к снижению темпов развития экономики, экономическим кризисам и социальным потрясениям. Подтверждением этого вывода К. Маркса является сравнительно недавнее историческое событие в России — крушение социалистического и становление капиталистического способа производства в «одной отдельно взятой стране». Для того чтобы увидеть процесс отмирания социалистической экономики, обратимся к годовым темпам прироста экономики по пятилеткам.

За пятилетку 1965–1970 среднегодовой темп прироста составил 7,8 %, 1971–1975 годы — 5,7 %, 1976–1980 годы — 3,2 %, 1981–1985

годы — 3,2 %, 1986–1990 годы — 1,3 %. Уже в 1990 году в стране разразился экономический кризис, объем производства снизился на 3 %. В 1991 году произошел обвал экономики на 11 %. За четверть века темпы прироста экономики упали в 6 раз, и началось разрушение производительных сил страны¹. На практике было показано, что возможности государственного планирования и управления экономикой небеспредельны и что при социализме возможны экономические кризисы.

За последующую четверть века в России произошла буржуазно-демократическая революция, о чем свидетельствуют фундаментальные изменения в способе производства, главное — в формах собственности на средства производства: на смену государственной пришла частная. Коренным образом изменилась классовая структура общества — появились собственники крупного, среднего и мелкого капитала, а также наемные работники.

Из мировой истории известно, что передел собственности в таких крупных масштабах, как правило, сопровождается вооруженным сопротивлением собственников средств производства, гражданской войной. В истории России это произошло в 1917–1921 годах. Почему же в условиях российской «перестройки» все обошлось без кровопролития?

Ответ, по нашему мнению, заключается в следующем. В условиях гражданской войны на защиту своей собственности вставали миллионы собственников, и они были готовы на любые жертвы ради спасения своих средств производства, своей частной собственности. В принципиально ином положении оказались миллионы российских работников во время приватизации государственной и колхозной собственности в девяностых годах прошлого века.

Несмотря на большую пропагандистскую, идеологическую работу, проводимую десятилетиями на советских предприятиях, основная масса работающего населения так и не почувствовала себя собственниками фабрик, заводов и полей. Подавляющая часть занятых трудящихся по своему мировоззрению, миропониманию фактически являлись наемными работниками, и они исповедывали свою, соответствующую их реальному положению, идеологию работника наемного труда. В соответствии с этой идеологией предприятия и организации были чужой собственностью. Вот

почему во время приватизации государственной и колхозной собственности они не взялись за оружие, не пошли на баррикады. Реальная революция в отношениях собственности, происшедшая в России, обошлась без крови.

С тех пор в отечественной экономике появились миллионы собственников средств производства, и они уже мирно их не отдадут. Достаточно вспомнить, что на охрану их собственности уже сейчас поставлены 2 миллиона вооруженных охранников. Рядом с ними трудятся десятки миллионов наемных работников, у которых в собственности только их способность к труду, их рабочая сила. При анализе проблем модернизации процессов стимулирования и мотивации труда в российских организациях все это необходимо учитывать.

В условиях капитализма главный «стимулятор труда» — частная собственность на средства производства. Она порождает мощный интерес к сохранению и приумножению собственности. Общественная собственность слабо стимулирует труд работников. Социализм несет трудящимся всеобщую занятость, гарантию каждому работоспособному труженику рабочее место. Но при этом исчезает безработица, которая является де-факто мощным стимулятором труда. В самой природе частной собственности заложен могучий стимулятор труда собственников средств производства — конкуренция. Именно она обеспечивает непрерывный прогресс средств производства, технологий и рабочей силы участников общественного производства. Этот могучий двигатель прогресса не присущ социализму.

С момента начала «капиталистической революции» в России прошло четверть века, это немалый срок по историческим меркам. Произошли поистине революционные изменения в системах отношений собственности на средства производства, а что революционного произошло в системах социально-трудовых отношений? Практически ничего. Как работали трудящиеся по «социалистическим» сдельным и повременным системам оплаты труда, так и работают. Как были они отстранены от реального участия в отношениях собственности на средства производства и отношениях управления производством, так и остались.

Все это и многое другое свидетельствует о том, что положение российских работников в результате социально-экономических потрясений девяностых годов прошлого века изменилось несущественно. А из констатации этого обстоятельства следует, что при переходе страны к рыночным отношениям характер

труда российских работников остался неизменным, по своей сущности это отчужденный труд, который был описан еще К. Марксом. А основная масса российских работников — это масса работников наемного труда. Именно по этой коренной причине практически все системы стимулирования труда были заимствованы советскими организациями из капиталистических стран в XX веке и практически без изменений введены в практику отечественных организаций. Это позволило создать различные системы стимулирования труда, на основе которых в организациях складывались системы трудовых отношений.

Наши исследования систем социально-трудовых отношений на протяжении длительного времени в организациях ряда отраслей показывают, что фактически на подавляющем большинстве предприятий мотивация труда работников находится в кризисном состоянии. Об этом свидетельствуют данные социологических опросов, проведенных нами на шести предприятиях (металлургии, машиностроения, строительства, стройматериалов, сельского хозяйства и др.) Анализ итогов опросов показал, что системы оплаты труда устраивают только 5 % респондентов, не устраивают — 57 %, не всегда устраивают — 31 %, затруднились с ответом 7 %. На вопрос «Справедливо ли распределяется зарплата между работниками?» ответили «справедливо» — 5 %, «несправедливо» — 44 %, «не всегда справедливо» — 41 %, затруднились ответить 10 % респондентов. Как видно из результатов опросов, самые распространенные тарифно-окладные системы оплаты труда в российских организациях обладают весьма слабым мотивирующим эффектом.

Трудно переоценить стимулирующую роль зарплаты, по сути это главный стимул труда для подавляющего большинства российских работников. В связи с этим исключительно важное значение приобретает прямая зависимость величины зарплаты от количества и качества труда работников. К сожалению, итоги наших опросов работников многих предприятий показывают, что далеко не все работники видят связь своего труда с величиной зарплаты. Так, по итогам опроса работников шести организаций разных отраслей, только 13 % респондентов видят прямую связь величины зарплаты с их трудом, в основном это рабочие-сдельщики. 70 % респондентов не видят такой связи. Затруднились ответить 17 %. Вполне понятно, что при таких условиях трудно ожидать от большинства российских работников добросовестного и инициативного труда. Таким обра-

зом, самые распространенные на российских предприятиях системы стимулирования труда имеют слабое стимулирующее влияние, ведут к низкой интенсивности труда и порождают оппортунистическое поведение работников.

При переходе российских предприятий к рынку появились миллионы собственников, численность которых прогрессивно уменьшается в связи с продолжающимся процессом концентрации и централизации собственности. Таким образом, в российской экономике протекают процессы, прямо противоположные процессам в развитых странах. В западноевропейских странах и в США работники на протяжении последних десятилетий активно вовлекаются в дела фирм. Для этого их привлекают в отношения собственности на средства производства и в управление производством и трудом. Все это привело к коренному изменению систем социально-трудовых отношений на предприятиях этих стран, к большой вовлеченности персонала в дела фирм, росту интенсивности и производительности труда. Очевидно, что необходимо использовать этот зарубежный опыт реконструкции систем социально-трудовых отношений на российских предприятиях.

Еще в 50-х годах прошлого века компании США стали привлекать персонал к участию в отношениях собственности. Первоначально это осуществлялось в соответствии с «Планом участия работников в акционерной собственности» (ESOP) и «Законом о гарантиях пенсионного обеспечения работников», предоставившим налоговые льготы компаниям, перешедшим на систему ESOP. В настоящее время тысячи американских компаний перешли на эту систему, каждый пятый наемный работник в стране является совладельцем, владеет акциями организации, в которой он трудится (Тарлавский, 2011; Stretcher, Henr, 2006).

Особая ценность указанной системы состоит в том, что повышается мотивация труда работников. Происходит это в связи с тем, что все они бесплатно получают индивидуальный пакет акций, величина которого зависит от трудового стажа и от суммы годовой зарплаты. Таким образом, чем больше сумма акций, тем больше сумма дивидендов, зачисляемая по итогам года на счет работника. В связи с этим усиливается заинтересованность работников в устойчивой и длительной работе фирмы. Наряду с этим сближаются экономические интересы разных категорий работников — рядовых, руководителей, собственников и т. д. У работников появляется интерес к конечным результатам производства, желание содейство-

вать устойчивой, длительной работе фирмы. При этом снижаются степень отчуждения труда и оппортунистическое поведение работников.

На примере широкого внедрения системы ESOP видна активная роль государства в развитии экономики США. По условиям законодательства фирмы, перешедшие на эту систему, получают льготы. Из-под налогообложения выводится прибыль, направленная компанией в фонд акционирования или годовые взносы в этот фонд. Наряду с этим из налогооблагаемой прибыли, выплачиваемой в форме дивидендов по акциям ESOP, также вычитаются предпринимательские взносы из облагаемой прибыли, если они идут на погашение ссуды, выданной фонду, либо распределяются по счетам участников.

Аналогичные процессы протекают в западноевропейских странах. В границах Европейского Союза создана Европейская федерация работников-собственников, в которую вошли более 50 стран¹. Во многих странах приняты законы о правовом регулировании акционерных обществ. В соответствии с ними произошла модернизация систем трудовых отношений за счет привлечения работников организаций к участию в отношениях собственности на средства производства.

Другим важнейшим направлением совершенствования систем социально-трудовых отношений в развитых странах является вовлечение работников в управленческую деятельность предприятий. В этих странах приняты законы, в соответствии с которыми на предприятиях создаются рабочие советы и другие формы участия в управлении. Это не пассивное участие работников, они получают в свое распоряжение средства получения производственной информации и возможности влияния на принятие решений. В разных странах по-разному обозначаются эти возможности. В Германии это называется «соучастие», во Франции — «соруководство, «соуправление», в Англии — «совместное решение». В границах Европейского Союза система участия работников в управлении регулируется как на национальном, так и на наднациональном уровне.

В соответствии с этими нормативными документами работники и их представители

¹ Директива 2001/86/ЕС Совета от 8 октября 2001 г. о дополнении статута Европейского общества в отношении участия работников // Вестник ЕС. No L 294. С. 22; Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Сообществе (ОJ 2002 L 080/29).

имеют право быть осведомленными о делах организации, быть заслушанными при принятии решений и т. д. Законодательство ЕС по своей сути является основой для становления и развития корпоративной культуры европейских организаций, основанной на уважении и доверии работников, менеджеров и собственников средств производства (Ризаева, 2006)¹.

Широкое распространение в европейских странах получили такие формы участия работников в управлении, как «советы предприятий». Они избираются работниками и имеют право на знакомство с нужной информацией, получение консультаций и даже на участие при принятии организацией ряда решений, прямо задевающих интересы работников.

Советы предприятий обладают широкими правами в сфере регулирования социально-трудовых отношений (правила трудового распорядка, режимы рабочего времени, включая временное сокращение или продление установленного рабочего времени, отпуска, охрана труда, формы оплаты труда). Решения Совета имеют принудительную силу, без его согласия работодатель не может осуществить то или иное мероприятие. Кроме того, советы имеют право согласия и право опротестования по вопросам приема на работу, тарификации работников, также пользуются правом заслушивания при увольнении работников, совещательным правом по техническим и производственным вопросам, правом на информацию об экономическом положении предприятия и прочим важным для работы предприятия вопросам (за исключением производственных и коммерческих тайн) (Хоффер, 1993).

В европейских странах законодательно закреплены следующие формы участия работников в управлении предприятием. Прежде всего создается орган для того, чтобы определять и представлять интересы основной массы работников. Кроме того, заключается коллективный договор. В Германии в наблюдательном совете фирмы представители работников составляют одну треть от численности членов совета (Ключко, 2006; Малинкин, 2003).

Все системы участия работников в управлении предприятиями не только дают права работникам, но и налагают на них ответственность за принимаемые решения. Все верные и ошибочные решения непосредственно влияют на доходы всех участников управленческих ре-

шений, то есть как собственников, так и работников.

Одним из основных направлений модернизации социально-трудовых отношений, как показывает опыт развитых стран, является повышение качества трудовой жизни. В США и западноевропейских странах накоплен большой опыт в этом отношении. Еще в середине прошлого века наука и практика определили основные направления этого сложного исторического процесса. Главное, чтобы работа была осмысленной, желательной творческой. Для реализации этого появляется необходимость постоянного повышения образования и квалификации работников. В процессе производства работник не должен выступать в качестве лишь объекта управления, он должен быть вовлечен в процесс управления, т. е. быть его субъектом. Важно, чтобы работники видели социально-экономическую и общественную полезность своего труда и перспективу своего труда в будущем.

Уже к концу прошлого века на предприятиях стран Западной Европы были внедрены сотни программ повышения качества трудовой жизни. Они активно применялись в европейских фирмах компаний «Вольво», «Фольксваген», «Фиат», «Сименс». В США программы использовались в компаниях «Дженералмоторз», «Бош», «Оливетти» и др.

Анализ международного опыта использования программ обогащения труда показывает, какие методы наиболее часто используются. Прежде всего, это обогащение содержания труда, активно применяются ротация труда, гибкие графики рабочего времени, изменение ритма трудового процесса, применение новых систем стимулирования труда, гарантированное рабочее место и т. д.

Особого внимания заслуживает практика комбинирования трудовых функций работников по горизонтали и по вертикали. В первом случае происходит расширение содержания труда за счет выполнения ряда смежных функций. Насколько высока эффективность этого способа обогащения труда, показывает опыт корпорации США «Моторолла». За счет внедрения указанной программы электронные компоненты, которые ранее создавались тридцатью работниками, стали изготавливаться одним (Lawler, 1986. С. 87). В случае вертикального комбинирования функций работник начинает выполнять функции других рядом расположенных работников или функции, выполняемые другими категориями работников, например, учетчиков, плановиков и т. д.

¹ Хартия основных прав европейского союза. Ницца, 7 декабря 2000 // Глобалистика: Энциклопедия. — М., 2003. — С. 1123–1125.

Одним из широко распространенных направлений улучшения качества труда является отказ от ритма труда, который зависит от применяемой техники и технологии. Это позволяет уменьшить или вовсе ликвидировать монотонность труда. Таким образом, например, преодолеваются негативные последствия конвейерной системы производства. Большое распространение на многих европейских предприятиях получила ротация труда. Это процесс чередования рабочих мест, т. е. работники в течение смены переходят с одного рабочего места на другое. Это позволяет снизить монотонность труда и психологическую усталость.

Качество трудовой жизни во многом определяется уровнем развития трудовой демократии в фирмах передовых стран. Ее по-разному называют в странах Европы. В одних случаях это «производственная демократия», в других это «участие работников в принятии решений», в последнее время все чаще определяют как «вовлеченность в управление». Но содержание всех этих понятий едино — это участие рядовых работников в управлении. При этом следует особо отметить, что за качество принимаемых решений работники несут материальную ответственность. Изучение практического опыта демократизации трудовой жизни в развитых странах показывает, что при этом происходит вовлечение работников в управление средствами производства; они широко информируются о проблемах и результатах их деятельности, участвуют в принятии производственных решений. При этом особо следует указать на то, что работникам предоставляется возможность бесплатного обучения процессам управления трудом.

В 90-х годах прошлого века перед РФ открылась реальная возможность перейти к многоукладной экономике на основе процесса приватизации государственной собственности. Однако фактически государственные средства производства попали только в частные руки. Исключением является принятый в 1998 году Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»¹. Этот закон открыл возможность трудовым коллективам организаций получить во владение государственную собственность и на этой основе включиться в отношения собственности и управления. Появился простор для развития

производственной демократии, преодоления нарастающего отчуждения труда. Закон ограничивает размер собственности в одних руках — не более 5 % от уставного капитала, зарплата генерального директора не может больше чем в 10 раз средней зарплаты, каждый работник имеет только один голос и т. д. (Соболев, 2008).

В соответствии с законом работники народного предприятия являются собственниками средств производства, производителями товаров и услуг, участвуют в управлении. В народных предприятиях происходит развитие «демократии участия». Она содействует укреплению коллективных ценностей социума, наряду с этим соблюдаются интересы государства. Начиная с 90-х годов эти процессы стали присущими российским предприятиям разных отраслей. Тем самым был начат процесс совершенствования систем социально-трудовых отношений за счет привлечения работников к отношениям собственности и управления. По сути дела только в народных предприятиях началась модернизация социально-трудовых отношений в РФ.

В период приватизации государственной собственности в стране было образовано 140 закрытых акционерных обществ работников. Они появились в целом в ряде отраслей, в том числе в целлюлозно-бумажной, легкой, пищевой и топливной промышленности, а также в машиностроении, деревообработке и строительстве. Новая организационно-правовая форма открыла перед предприятиями большие возможности. За первые 10–12 лет объемы производства увеличились в три — восемь раз. В несколько раз выросли производительность труда и зарплата. Половина прибыли направлялась на техническое перевооружение, быстро развивалась социальная инфраструктура. Главным источником финансирования этих предприятий являются средства самих работников. Это прибыль, а также средства, аккумулируемые на личных счетах акционеров.

Лишь в закрытых акционерных обществах работников в России реально участвуют в управлении все работники на разных уровнях. В соответствии с законом работники включаются в Совет директоров и Наблюдательный совет. Это так называемые «рабочие директора». Работники входят также в состав совета трудового коллектива, советов бригад, производственных комиссий. Акционерные общества работников России — одни из немногих успешно реализованных в отечественном предпринимательстве образцов синтеза современной научной мысли и передовой практики

¹ Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (с изм. от 21 марта 2002 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 30.

и учета национально-исторических традиций. Однако это всего лишь «луч света в темном царстве».

Самим объективным ходом истории перед Российской Федерацией поставлена задача — осуществить модернизацию экономики в

кратчайшие сроки. Это не только модернизация средств производства, но и модернизация социально-трудовых отношений. При этом необходимо учесть опыт модернизации социально-трудовых отношений, накопленный в мире.

Благодарность

Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» на 2019–2021 гг.

Список источников

- Глазьев С. Ю. Об альтернативной системе мер государственной политики модернизации и развития отечественной экономики // Российский экономический журнал. — 2011. — № 4. — С. 68–86.
- Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М.: Изд-во РАГС, 2008. — 167 с.
- Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Методология социологии: пер с фр. — М.: Наука, 2011. — 572 с.
- Иноземцев В. Л. Демократия и модернизация. К дискуссии о вызовах XXI века. — М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2017. — 847 с.
- Ключко В. Н. Германская модель корпоративного управления: генезис, особенности и тенденции // Менеджмент в России и за рубежом. — М.: Дело и Сервис, 2006. — № 6.
- Кондратьев Н. Д., Яковец Ю. В., Абалкин Л. И. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. — М.: Экономика, 2002. — 764 с.
- Малинкин А. Рейнский капитализм // Отечественные записки. — 2003. — № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zh-zal.ru/oz/2003/3>.
- Ризаева А. Правовое регулирование участия трудящихся в управлении компанией в Европейском Союзе // Право и экономика. — 2006. — № 4. — С. 64–66.
- Соболев Э. Н. Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. — М.: ИЭ РАН, 2008.
- Тарлавский В. Народные предприятия России // Газета «Экономика и жизнь». — 2011. — 7 окт. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eg-online.ru/article/147477/next5>.
- Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений : монография / С. А. Шапиро, О. В. Ша-таева, К. И. Фальковская, Ф. А. Умнов. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. — 162 с.
- Тоффлер Э. Шок будущего: пер. с англ. — М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. — 557 с.
- Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Полис (Политические исследования). — 1993. — № 1.
- Эйзенштадт Ш. Революция и преобразование обществ. Сравнительное изучение цивилизаций. — М.: Аспект Пресс, 1999. — 416 с.
- Яковлев А. А. Агенты модернизации. — М.: ГУ ВШЭ, 2016. — 432 с.
- Lawler E. E. High Involvement Management. — San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.
- Stretcher R., Henr S. The ESOP Performance Puzzle in Public Companies // The Journal of Employee Ownership Law and Finance. — Oakland, 2006. — No. 4. — P. 58.
- Toynbee A. J. A Study of History. Abridgement of Volumes I–VI by D. C. Somervell. — N.Y., 1987. — P. 239–240.

Информация об авторах

Белкин Владимир Никифорович — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Белкина Надежда Андреевна — доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Антонова Ольга Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Южно-Уральский государственный университет; доцент кафедры государственного и муниципального управления, ЧелГУ (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

For citation: Belkin, V. N., Belkina, N. A., & Antonova, O. A. (2019). Modernization of Social and Labour Relations in Russian Enterprises. *Zhurnal Ekonomicheskoy Teorii* [Russian Journal of Economic Theory], 16(3), 444-453

Belkin V. N., Belkina N. A., Antonova O. A.

Modernization of Social and Labour Relations in Russian Enterprises

The article discusses current issues of the modernization of labour relations in Russian organizations on the basis of the democratization of industrial life in the developed countries of the world and in the Russian Federation. Two main routes of modernizing labour relations on the ground of the democratization of production life are explored: engaging workers in the relations of firm capital ownership and engaging them in the relations of production management. Workers' participation in production management is considered on the example of individual Western European countries and the whole European Union. The experience of industrial life democratization in the Russian Federation is considered on the example of Closed joint-stock companies of workers (people's enterprises).

The Russian Federation faces a task of great historical importance — the modernization of its economy. To achieve this goal, it is necessary to take into account the rich historical experience of the development of the countries of the “golden billion”. Of particular interest is the experience of developed countries in the democratization of industrial life based on the involvement of company personnel in capital ownership and attraction to management. Over the past half century in the United States, Western European countries, Japan, there have been significant changes in the situation of workers. This allowed firms to mobilize their labour potential and thereby significantly increase labour productivity, the quality of goods and services, and reduce production costs. This experience is the most valuable for Russian organizations that are in difficult economic conditions. Unfortunately, the personnel development in most Russian organizations is low. The systems of labour relations that have emerged in practice, as a rule, give rise to labour and innovation passivity, the opportunistic behavior of a significant part of workers. Russian enterprises lag behind developed countries in terms of HR management for at least half a century.

Keywords: modernization, social and labour relations, democratization of production life, engagement of enterprise personnel to participate in capital ownership relations, involvement of enterprise personnel in management relations, labour relations system, opportunistic behavior of workers, labour alienation, ESOP system, pension programs, enterprise councils, closed joint-stock company of workers (national enterprises)

Acknowledgments

The article has been prepared in accordance with the Plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences for 2019–2021.

References

Glazyev, S. Yu. (2011). Ob al'ternativnoy sisteme mer gosudarstvennoy politiki modernizatsii i razvitiya otechestvennoy ekonomiki [On the alternative system of measures of the state policy of modernization and development of the domestic economy]. *Rossiyskiy ekonomicheskii zhurnal* [Russian Economic Journal], 4, 68–86. (In Russ.)

Volgin, N. A., & Kokin, Yu. P. (Eds.). (2008). *Dokhody naseleniya i oplata truda v sovremennoy Rossii: analiz situatsii, obosnovanie deystviy organov gosudarstvennoy vlasti i upravleniya* [Incomes of population and wages in modern Russia: analysis of the situation, justification of the actions of public authorities and management]. Moscow, Russia: RAGS Publ., 167. (In Russ.)

Durkheim, E. (2011). *O razdelenii obshchestvennogo truda. Metodologiya sotsiologii* [On division of social labor. Methodology of sociology]. Moscow, Russia: Nauka, 572. (In Russ.)

Inozemtsev, V. L. (2017). *Demokratiya i modernizatsiya. K diskussii o vyzovakh XXI veka* [Democracy and modernization. To the discussion on the challenges of the XXI century]. Moscow, Russia: Center for Post-Industrial Society Studies, 847. (In Russ.)

Klyuchko, V. N. (2006). Germanskaya model' korporativnogo upravleniya: genesis, osobennosti i tendentsii [German model of corporate management: genesis, features and tendencies]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and Abroad], 6, 34 (In Russ.)

Kondratyev, N. D., Yakovets, Yu. V., & Abalkin, L. I. (2002). *Bol'shie tsikly konyunktury i teoriya predvideniya. Izbrannye trudy* [Large conjuncture cycles and prediction theory. Selected works]. Moscow, Russia: Ekonomika, 764. (In Russ.)

Malinkin, A. (2003). Rejniskij kapitalizm [Rhenish capitalism]. *Otechestvennye zapiski*, 3. Retrieved from <http://www.zh-zal.ru/oz/2003/3>. (In Russ.)

Rizaeva, A. (2006). Pravovoe regulirovanie uchastiya trudyashchikhsya v upravlenii kompaniy v Evropeyskom Soyuze [Legal regulation of workers' participation in company management in the European Union]. *Pravo i ekonomika* [Law and economics], 4, 64–66. (In Russ.)

Sobolev, E. N. (2008). *Oplata truda v rossiyskoy ekonomike: dinamika, faktory, napravleniya preobrazovaniy* [Labor remuneration in Russian economy: dynamics, factors, directions of transformation]. Moscow, Russia: IE RAN, 26. (In Russ.)

Tarlavskij, V. (2011, October 7). Narodnye predpriyatiya Rossii [Russian public enterprises]. *Gazeta “Ekonomika i zhizn”* [Newspaper “Economy and life”]. Retrieved from <http://www.eg-online.ru/article/147477/next5>. (In Russ.)

- Shapiro, S. A., Shataeva, O. V., Falkovskaya, K. I., & Umnov, F. A. (Eds.). (2015). *Teoreticheskie aspekty regulirovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy: monografiya [Theoretical aspects of the regulation of social and labor relations: monograph]*. Moscow, Russia; Berlin, Germany: Direct-Media, 162. (In Russ.)
- Toffler, E. (2002). *Shok budushchego [Shock of the Future]*. Moscow, Russia: ООО "Izdatel'stvo AST", 557. (In Russ.)
- Hoffer, F. (1993). Profsoyuzy i sovety predpriyatiy (Predstavitel'stvo interesov naemnykh rabotnikov v usloviyakh sotsial'noy rynochnoy ekonomiki Germanii) [Labor unions and enterprise councils (Interest representation of employees in the social market economy of Germany)]. *Polis (Politicheskie issledovaniya) [Polis (Political research)]*, 1, 99. (In Russ.)
- Eisenstadt, S. (1999). *Revolyuetsiya i preobrazovanie obshchestv. Sravnitel'noe izuchenie tsivilizatsiy [Revolution and transformation of societies. Comparative study of civilizations]*. Moscow, Russia: Aspect Press, 416. (In Russ.)
- Yakovlev, A. A. (2016). *Agenty modernizatsii [Modernization agents]*. Moscow, Russia: Higher School of Economics Publ., 432 p. (In Russ.)
- Lawler, E. E. (1986). *High Involvement Management*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 87.
- Stretcher, R., & Henr, S. (2006). The ESOP Performance Puzzle in Public Companies. *The Journal of Employee Ownership Law and Finance*, 4, 58.
- Toynbee, A. J. (1987). *A Study of History. Abridgement of Volumes I–VI by D. C. Somervell*. N.Y., 239–240.

Authors

Vladimir Nikiforovich Belkin — Doctor of Economics, Professor, Chief Research Associate, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Nadezhda Andreevna Belkina — Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Associate, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Olga Anatolyevna Antonova — PhD in Economics, Senior Research Associate, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; Associate Professor at the Department of Economics of Labor and Personnel Management, South Ural State University; Department of State and Municipal Management, Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru).