

В принятой у нас терминологии чистый взнос представляет нетто-премию, надбавки — расходы на ведение дела. Надбавки на приобретение — это активизационные расходы (комиссионные посреднику, составление контракта и др.), надбавки управления — заработная плата сотрудникам и другие управленческие расходы.

Наряду с составом тарифа, большое значение имеет и его структура. Структура тарифа представляет собой отношение отдельных его элементов к общей величине. Изучение структуры тарифа позволяет контролировать изменение удельного веса отдельных элементов, что может быть обусловлено динамикой риска, мероприятиями страховой компании в области укрепления финансовой устойчивости, изменениями в составе и структуре издержек на проведение страховых операций, необходимостью дополнительно ввести в состав тарифной ставки те или иные элементы. Поэтому сравнение сложившейся структуры тарифа с его расчетной величиной или изучение изменений структуры тарифа за определенный период времени дает обширный материал для экономического анализа страховых операций.

С.Ю.СОЛОДОВНИКОВ

## РАЗЛИЧНОЕ МЕСТО ИНДИВИДОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Существование социально-классовой дифференциации любого общества предопределяется всей системой экономических отношений.

В экономической системе, в соответствии с целями и задачами нашего исследования, можно выделить следующие роды отношений<sup>1</sup>: 1) трудовые отношения; 2) отношение собственности; 3) отношения социально-экономического определения поведения субъектов. Соответственно, в качестве факторов социально-классовой дифференциации общества переходного периода будет выступать различное место индивидов: 1) в трудовых отношениях; 2) в отношении собственности; 3) в отношениях социально-экономического определения поведения субъектов. Все эти факторы наполняются конкретно-историческим содержанием в зависимости от системы всех общественных отношений, составляющих суть того или иного социума. Однако и здесь, исходя из функционального назначения экономических отношений, последние будут определяющими.

В качестве одного из экономических факторов, обуславливающих социально-классовую дифференциацию общества переходного периода, выступает различное место индивидов в трудовых отношениях.

Существование и различие человеческого общества, обеспечение его материальной базы возможно лишь на основе труда. Труд представляет собой особый вид субъектно-предметных отношений, а также содержит в себе специфическую совокупность внутрисубъектных отношений. В настоящее время в экономической литературе отношения, в которые

*Сергей Юрьевич СОЛОДОВНИКОВ, кандидат экономических наук, докторант кафедры экономической теории БГЭУ.*

<sup>1</sup>Герасимов Н.В. Экономическая система: генезис, структура, развитие. Минск: Наука и техника, 1991. — С. 45 — 57.

вступают субъекты в процессе труда названы трудовыми и определяются как "... отношения людей по поводу их участия в труде"<sup>1</sup>.

Важнейшими составляющими трудовых отношений (видовыми группами) являются: функционально-технологический способ соединения рабочей силы со средствами производства; разделение и кооперация труда; перемена труда<sup>2</sup>. Основными видами трудовых отношений являются общественное разделение и кооперация, а применительно к нашему исследованию — это прежде всего качественные различия в общественном разделении и кооперации труда.

Под разделением труда в экономической литературе традиционно понимается исторически определенная качественная дифференциация трудовой деятельности, приводящая к обособлению и сосуществованию различных ее видов. Иначе говоря, разделение труда предполагает, во-первых, наличие различных видов деятельности и персонификацию труда, во-вторых, производство законченных продуктов относительно обособленными субъектами и, в-третьих, потребность у одних субъектов в продуктах деятельности других субъектов. Под кооперацией труда понимается форма организации труда, обеспечивающая согласованность совместных действий работников в процессе производства. Необходимость такого согласования вытекает из качественной дифференциации трудовой деятельности. Рассмотрение разделения труда предполагает одновременное рассмотрение кооперации труда, так как первое никогда не существует без второго.

Под качественными различиями в общественном разделении труда мы понимаем такие различия в общественном разделении труда, которые, проистекая из занятия индивидами отличного места в системе общественного производства с вытекающими из этого их различными функциональными возможностями и с более или менее жестким персонифицированным закреплением за субъектами данного места, обуславливают их неодинаковую степень участия (и различные возможности для этого) в организации и управлении общественным производством. Это предопределяет несхожесть условий у индивидов для развития своих интеллектуальных физических способностей, неодинаковые размеры получаемых благ и отличные источники их получения. Что ведет к существованию у различных общественных групп специфических мотивов и целей, а также накладывает значительный отпечаток на степень развития их сознания и на формирование их психологии.

Качественные различия в общественном разделении труда проявляются в профессиональном и квалифицированном разделении труда. В первом случае — это качественная дифференциация отличных видов человеческой деятельности (т.е. деление на отдельные профессии), а, во-вторых — это качественная дифференциация внутри одного вида деятельности, в соответствии со степенью развития у индивида производственных навыков и сложностью выполняемых им работ.

Для выяснения роли качественных различий в общественном разделении труда в социально-классовой дифференциации общества необходимо в разделении труда условно выделять его две стороны: материально-вещественную и собственно общественную (социальную). Материально-вещественная сторона разделения труда представляет собой специализированные средства производства, которыми человек осуществляет свое активное воздействие на природу. Социальная сторона общественного разделения труда представляет собой персонификацию

<sup>1</sup> Усоскин В.Н. Сравнительный анализ экономических систем. Минск: Наука и техника, 1993. — С. 77.

<sup>2</sup> Характер, структура и факторы формирования экономических отношений / Под ред. А.П.Моровой, — Минск: Наука и техника, 1992 — С. 26.

его материально-вещественной стороны (т.е. социально-субъективное отражение процесса соединения со специализированными средствами производства индивида, обладающего соответствующими способностями, для их производственного потребления). Взаимосвязь и неразрывность этих сторон очевидна, так как общественное разделение труда всегда имеет какое-то материально-вещественное выражение, и оно, как любое социальное явление всегда персонифицировано.

Для разрешения задачи, поставленной в данном исследовании, наряду с выделением двух сторон общественного разделения труда, необходимо выделение следующих его видов: технологического и социального.

Изначально под технологическим разделением труда будем понимать такую систему общественного разделения труда, которая складывается в результате дифференциации трудовой деятельности, исходя из чисто (только) технологической структуры производственного процесса. Сразу оговоримся, что чисто технологического разделения труда не бывает (как, впрочем, и любых других чистых экономических отношений — это научная абстракция), на него всегда оказывают влияние социальные условия.

Труд с технологической стороны — это целесообразная деятельность человека, в процессе которой он при помощи определенных орудий труда воздействует на природу и использует ее для создания потребительных стоимостей. Труд, как вечное естественное условие человеческой жизни, не зависит от какой бы то ни было ее формы, т.е. эта сторона труда сама по себе еще не выражает социально-экономических отношений людей. Тогда данный вид разделения труда должен изменяться сразу же с изменением технологии производства и быть всегда адекватным последней. Технологическое разделение труда неминуемо влечет за собой технологическое взаимодополнение (кооперацию) индивидов, которая связывает различных субъектов разделения труда на основе технологических потребностей производственных функций. Данные дифференциально-интегральные и координационно-субординационные процессы будут выступать в качестве атрибутивного фактора в образовании технологической системы производства.

Коллективные действия людей всегда требуют определенного управления ими (т.е. распределение трудовых условий в пространстве и времени, их координацию или сосредоточение в необходимых случаях, распределение наличных орудий труда и т.д.). Управление непосредственно связано с разделением и кооперацией труда, так как выделение самой функции управления есть выделение труда особого рода (управленческого, организаторского). В тоже время управления требуют любые кооперативные действия индивидов. Общеизвестно, что всякий совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения ее самостоятельных органов. Поэтому в технологическом разделении труда целесообразно выделение формы организационно-управленческого разделения труда, которое будет определяться как технологической основой производства (или иначе — технологическим разделением труда), так и исторически специфической, обусловленной традициями и обычаями, системой его организации и управления. Иными словами, генетически организационно-управленческое разделение труда произрастает на чисто технологической основе, но при различных конкретно-исторических, национальных и других условиях. И хотя организационно-управленческое разделение труда определяется технологической основой производства, оно в тоже время обладает относительной самостоятельностью.

Рассмотрим это несколько подробнее. Бесспорно, что производственная

технология (т.е. функционально-технологический способ соединения рабочей силы со средствами производства) будет в известном смысле предопределять организационные формы управления технологическим процессом. Вопрос лишь в том, до какой степени эта зависимость сохраняется. Если даже предположить, что первоначально применяемая технология (прямо, непосредственно) предопределила организационно-управленческое разделение труда и последнее принимало адекватный ей характер, то с течением времени (т.е. с развитием технической базы производства) такое соответствие может нарушиться. Почему? Дело в том, что в деятельности людей вообще, и в производственной в частности, при всем многообразии и сложности процессов, достаточно часто повторяются сходные ситуации, которые требуют от индивидов однотипных поступков. В результате многократного повторения одинаковых действий облегчается решение практических задач, вырабатываются стереотипы поведения и навыки, склонности, установки, которые "автоматически" включаются в действие при попадании индивида в привычные условия и постепенно могут принять форму обычаев. Наряду с обычаями формируются традиции, которые представляют собой общие нормы, сходные с идеей, принципом, и позволяют в границах утверждаемой ею направленности поведения более широко варьировать конкретные поступки людей.

Обычаи и традиции, в свою очередь, облекаясь в форму массовых привычек, поддерживаемых силой общественного мнения, обретают огромную устойчивость, становясь своего рода хранителями достижений прошлого, хотя на известной ступени своего развития те или иные конкретные обычаи и традиции могут превращаться в тормоз общественного прогресса.<sup>1</sup> На производственную деятельность индивидов неизбежно влияют те общественно-исторические условия, которые имеются налицо, даны им и перешли от прошлого.

Итак, уже здесь может наблюдаться отставание организационных форм управления производством от потребностей, предопределяемых развитием его технологической базы.

Кроме этого, необходимо учитывать, что помимо материально-вещественной стороны в разделении труда существует социальная сторона, которая представлена различными субъектами со специфическими потребностями и интересами. Причем специфика их интересов определяется не только внутренними (по отношению к общественному производству) причинами, но и рядом внешних условий. Очевидно, что целью общественного производства является не просто производство материальных благ на основании какого-то достигнутого уровня развития технологии, а производство их наиболее экономичным способом. Для этого необходимо в полной мере активизировать использование производственных способностей субъектов. А это требует учета интересов индивидов и различных социальных общностей в целях организации и наиболее эффективного вовлечения их в общественное производство. Для чего необходимо, даже на базе идентичной технологической базы производства, существование различных форм организационно-управленческого разделения труда в соответствии с конкретно-историческими социальными условиями. Таким образом, видна относительная самостоятельность организации и управления производством по отношению к его технологической основе, так как последняя определяет организационно-управленческое разделение труда опосредованно.

Однако, выделение технологического разделения труда еще недостаточно для описания различия в трудовых отношениях как фактора социально-классовой дифференциации общества. Необходимо также

<sup>1</sup>Суханов И.В. Обычаи, традиции и преемственность поколений. М., 1976. — С. 4.

выделить социальное разделение труда, которое возникает в результате качественной дифференциации субъектов в зависимости от социальной организации общества. Генетически социальное разделение труда будет проистекать из технологического разделения труда. Однако, обладая определенной самостоятельностью, оно функционально будет существовать и развиваться по своим специфическим законам, оказывая активное обратное влияние на технологическое разделение труда. И если последнее приводит к дифференциации общества на квалификационно-профессиональные группы, то социальное разделение труда общества переходного периода представляют собой деление на социальные классы, внутриклассовые группы, коллективы и т.д. Если в первом случае за основу дифференциации берутся различия между индивидами в технологической структуре производства (т.е. трудовые отношения), то во втором решающее значение приобретают отношения собственности.

Подобно тому как отношения собственности осуществляют социальную фиксацию трудовых отношений, так и социальное разделение труда закрепляет существующее технологическое разделение труда (оговоримся, что в дальнейшем, для краткости, говоря о разделении труда, мы всегда будем подразумевать и адекватные ему формы кооперации труда).

Социальное разделение труда может вести как к более или менее жесткому неперсонифицированному или персонифицированному закреплению за людьми их места в системе общественного производства, так и к усилению социальной мобильности в обществе. Здесь методологически очень важно различать действительно жесткое (для каждого данного промежутка времени) безличностное закрепление с точки зрения потребностей функционирования производительных сил, которое определяется технологической и организационно-управленческой структурой производства — с одной стороны. А с другой — персонифицированное закрепление за людьми их места с точки зрения интересов конкретной общественной группы или социального класса.

Ослабление или усиление социальной мобильности в обществе (обусловленное конкретно-историческими условиями) зависит от результата взаимодействия социальных сил в обществе, одни из которых заинтересованы в данном закреплении, исходя из частно-групповых или частно-классовых экономических интересов, а другие — незаинтересованы. Именно в этих своих качествах социальное разделение труда способствует усилению его развития или тормозит его.

Различия в трудовых отношениях между индивидами реализуют себя в качестве фактора социально-классовой дифференциации общества через указанные выше виды общественного разделения труда.

Как мы уже указывали, технологическое разделение труда складывается в результате качественной дифференциации трудовой деятельности, исходя из технологических особенностей производственного процесса. Здесь совершенно неважно, кто именно будет выполнять ту или иную производственную функцию, необходимо лишь, чтобы он был способен ее выполнять, исходя из требований, предопределяемых функционально-технологическим распределением средств и условий труда (последнее и порождает существование в обществе качественно разнородных видов труда). Чем это определяется? По-видимому, индивид (работник) должен обладать соответствующими психофизиологическими особенностями, способностями, навыками, предъявляемыми спецификой данного вида трудовой деятельности. Таким образом, технологическое разделение труда ведет к более или менее жесткому неперсонифицированному закреплению за людьми их места в системе общественного производства, что реализуется в профессиональном и квалифицированном разделении труда и находит

свое выражение в распределении индивидов по профессиям, специальностям, производственным функциям, трудовым операциям и т.д. (иначе говоря, вызывает существование в обществе профессиональной структуры). Причем, исходя из особенностей технологической организации производства в обществе в различных отраслях народного хозяйства, мы можем выделить группы профессий, для которых характерно преимущественное занятие трудом: 1) неземледельческим, промышленным и земледельческим; 2) умственным и физическим; 3) управленческим и исполнительским.

Таким образом, качественные различия в общественном разделении и кооперации порождают специфические трудовые отношения, функционально-трудовую субординацию, которые предопределяют различное место групп работников в отношениях распоряжения, владения и использования производительных сил, т.е. в отношении собственности на хозяйственные блага.

Отметим, наряду с тем, что для занятия определенного места в более или менее жесткой персонифицированной структуре производства индивид должен отвечать определенным требованиям (обладать определенными способностями), уже сами качественно различные виды деятельности будут создавать различные условия для развития социально-экономических способностей индивидов. Причем предпосылками деятельности и способности и потребности становятся лишь в качестве ее же результата. Люди начинают осваивать новый для них способ деятельности, как правило, без соответствующих способностей, не испытывая потребности непосредственно в нем и относясь к нему не как к своей потребности, а лишь как к средству удовлетворения других потребностей. Общеизвестно, что первым мотивом, общим стимулом и предпосылкой трудовой деятельности людей является их потребность в средствах существования. Для успешного развития общественного производства необходимо (в условиях невозможности полного удовлетворения потребностей всех индивидов в средствах существования) обеспечение различного вознаграждения за качественно различный труд (т.е. распределение по труду), что будет стимулировать индивидов для выполнения системно важных социальных функций. В качестве последнего будут выступать те виды деятельности, которые в данный момент обеспечивают ему более высокий уровень удовлетворения личных материальных потребностей. (Разумеется, эту тенденцию не следует абсолютизировать и доводить до абсурда). Это будет порождать социальное неравенство, что при определенных условиях может способствовать существованию социально-классовой дифференциации.

Новые производственные способности у людей вырабатываются в процессе деятельности, причем благодаря развитию старых способностей, и в той или иной степени вопреки им, преодолевая их инерцию и сопротивление. Например, для того, чтобы заниматься управленческим трудом, требуется специфический уровень профессиональной подготовки, т.е. этим видом деятельности может заниматься далеко не каждый член общества. А с другой стороны, умственный или преимущественно умственный вид трудовой деятельности уже сам по себе будет способствовать развитию интеллекта у субъекта, будет делать данного человека все более ценным специалистом в данной области (здесь мы в значительной мере абстрагируемся от ряда сопряженных к данному вопросу факторов, таких, например, как природные способности индивида). Тяжелый неквалифицированный или низкоквалифицированный труд будет отуплять людей, занимающихся им, подавлять их универсальные производственные способности. Управленческий труд будет способствовать развитию у индивида способности к оправданному риску, умению быстро реагировать на сложившуюся ситуацию и т.д.

Как известно, потребность конкретного социального субъекта, детерминированная конкретным видом производственной деятельности, форсирует социальную направленность в овладении определенной суммой знаний и формирование соответствующих идей, взглядов, которые и образуют впоследствии вид общественного сознания, т.е. положение, объективно занимаемое субъектом в системе общественного производства, вынуждает его к определенным действиям с целью закрепления или создания оптимальных условий своей жизнедеятельности, которые рефлексированы в соответствующей форме сознания. Все это способствует формированию — при определенных социально-исторических условиях — конкретного социального типа личности, который характеризуется, помимо всего прочего, степенью распространения и уровнем проявления, с одной стороны, таких качеств, как честность, способность к принятию самостоятельных решений, оправданному риску, коллективизму, а с другой, таких черт, как безразличие к выполняемому труду, безответственность и т.д.<sup>1</sup>

Эти отношения зримо проявляются в профессиональной структуре работников. Так, если рассматривать социальную структуру рабочего класса, то наиболее развиты инициативность, дисциплинированность, ответственность у тех рабочих, которые занимаются трудом с преобладанием интеллектуальных элементов.

И наоборот, малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие чаще нарушают трудовую дисциплину и слабее втягиваются в процесс приобретения новых знаний.

Таким образом, на основе технологического и организационно-управленческого видов разделения труда в различных профессионально-квалифицированных группах трудящихся начинает формироваться специфический тип личности. Если же в социальном разделении труда в это время преобладает или хотя бы действует тенденция к персонафицированному закреплению за субъектами их места в системе общественного производства, что в частности предопределяется желанием индивидов, занимающих привилегированное место в системе общественного производства, максимизировать удовлетворение личных материальных потребностей, а значит и закрепить это место за собой и своими детьми, то отношения к выполняемым общественным функциям в различных социальных группах будет существенно различаться. Материальной предпосылкой для такого закрепления служит определенный тип функционально-трудовой субординации индивидов, основанный на качественных различиях в общественном разделении и кооперации труда. Индивиды, которых, благодаря выполнению ими специфических (в самом широком смысле этого слова) функций, наиболее трудно заменить другими индивидами (т.е. при условии, что в результате развития качественных различий в общественном разделении труда взаимозаменяемость между индивидами достаточно затруднена или же вообще невозможна) за счет сложности их труда, получают монополию на свой труд и имеют возможность, разумеется, исторически ограниченную, диктовать условия остальным членам общества. На этой основе они будут получать большее вознаграждение за свой труд, чем остальные индивиды (что является экономически целесообразным).

Если учесть также и то, что организационно-управленческое разделение труда подразумевает функционально-трудовую субординацию индивидов (т.е. отношения взаимоподчинения между индивидами,

<sup>1</sup>Заславская Т.И., Рывкина Р.В. О предмете экономической социологии // Изв. СО АН СССР. Сер. Экономика и прикладная социология. — 1984. — Вып. 1. — № 1. — С. 15.

которые проистекают в зависимости от их функциональных ролей в сложившейся технико-организационной структуре разделения и кооперации труда и, соответственно, наделение их различными функциональными возможностями), наличие которой само по себе обозначает, что люди занимают различное место в структуре общественного производства и взаимодействуют со средствами производства различными способами, или, иначе говоря, существует дифференцированное отношение к средствам производства, то, на наш взгляд, правомерно говорить о наличии в различных группах различных интересов и о существовании специфических форм их реализации. Необходимо также отметить, что, в зависимости от места в технологическом и организационно-управленческом разделении труда (иначе говоря, в зависимости от выполняемых социальных функций) индивиды обладают различными функциональными возможностями как во влиянии на общественное производство, так и (как следствие первого) в получении тех или иных благ. Различные функциональные возможности индивидов выступают существеннейшей чертой качественных различий в общественном разделении и кооперации труда.

Из функционального подчинения индивидов неизбежно рождается социальное подчинение. Первое необходимо вытекает из существования разделения и кооперации труда и будет всегда сопутствовать им, т.е. такое положение субъектов объективно предопределено самой структурой общественного производства. Второе же, предопределяясь разделением труда, существует на базе специфических функционально-трудовых отношений и отношений собственности, различных управленческих (властных) отношений. Социальное подчинение всегда сопутствует функциональному подчинению. Так, например, лицам, занимающимся управленческой деятельностью, для того, чтобы обеспечить устойчивое функционирование социальной системы, необходимы определенные властные полномочия. То есть для выполнения определенных системно важных политических и экономических функций необходимо обладать соответствующей политической и экономической властью для того, чтобы иметь возможность принудить прочих субъектов к ведению действий ими в интересах всей системы в том случае, когда их личные социально-групповые или частно-классовые интересы не совпадают с интересами в целом. Это объясняется, в частности, невозможностью удовлетворения материальных потребностей всех членов общества в равной мере. Само по себе такое несовпадение (полное или частичное) на современном этапе можно считать наиболее типичным случаем.

Следует подчеркнуть, что сами по себе качественные различия в общественном разделении и кооперации труда и вытекающая из них функционально-трудовая субординация индивидов (т.е. более или менее жесткое неперсонифицированное закрепление за людьми их места в системе общественного производства) не является еще достаточным условием для социально-классовой дифференциации общества, хотя и необходима. Это обуславливается тем, что различное место индивидов в трудовых отношениях (или, что близко по своему значению, качественные различия в общественном разделении и кооперации труда) непосредственно предопределяет только профессиональную структуру, которая является лишь одной из элементарных социальных структур, лежащих в основе интегральной социально-классовой структуры общества.