

Трансформація соціально-економічних відносин у постіндустріальній економіці

О. КОВАЛЕНКО,
кандидат економічних наук
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

У статті розкривається роль та місце інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки. Доводиться, що постіндустріальна економіка, пов'язана з використанням нових технологій та висококваліфікованої праці, породжує нові відносини, що трансформують відносини найманої праці, а це, в свою чергу, зачіпає фундаментальні засади соціально-економічного устрою суспільства.

В статье раскрывается роль и место интеллектуальной деятельности в условиях нового качества рынка и капитала, характерных для постиндустриальной экономики. Доказывается, что постиндустриальная экономика, связанная с использованием новых технологий и высококвалифицированного труда, порождает новые отношения, которые трансформируют наемную форму труда, а это, в свою очередь, затрагивает фундаментальные основы социально-экономического устройства общества.

The article deals with the role and place of intellectual activity in new post-industrial conditions of market and capital. It is obliged that post-industrial economy, associated with the use of new technologies and skilled labor, creates a new relationship that will transform the shape hired labor, and this affects the social and economic fundamentals of society

Ключові слова: *інтелектуальна праця, інтелектуальна діяльність, постіндустріальна економіка.*

Постановка проблеми. Становлення постіндустріального, інформаційного типу економіки та суспільства проявляються, передусім, у збагаченні цілей економічного розвитку, соціалізації всіх інституціональних форм економічного життя, системоутворюючим началом якого є розвиток особистості.

Еволюція сучасних економічних систем характеризується важливою довготерміною тенденцією – прогресом знань та ускладненням процесів соціально-економічного життя. Ця тенденція породжується потужними економічними факторами і веде до розширення ринкового простору та диверсифікації продуктів, що виробляються. Зростання економічної складності передбачає збільшення різноманіття

видів взаємодії людей та взаємодії людини зі створеними технологіями. Разом з тим, постіндустріальна економіка, пов'язана з використанням нових технологій та висококваліфікованої праці, породжує нові відносини, що трансформують найману форму праці, а це в свою чергу зачіпає фундаментальні засади соціально-економічного устрою суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні питання ролі інтелектуальної діяльності у становленні постіндустріальної економіки представлені у роботах А. Чухна¹, А. Горца², К. Хубієва³, В. Супрун⁴. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки, слід

¹ Чухно А. А. Твори: У 3 т. / А. А. Чухно. Т. 2: Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. К.: НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Наук.-дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України. – 2006. – 512 с.

² Горц А. Нематеріальне знання, стоимость и капитал / А. Горц. – М.: Высшая школа экономики, 2010. – 135 с.

³ Хубієв К. А. Генезис новых отношений в инновационной экономике: политэкономический взгляд / К. А. Хубієв // Политэкономия: социальные приоритеты. Материалы Первого международного политэкономического конгресса. Т.1: От кризиса к социальноориентированному развитию: реактуализация политической экономии. – М.: ЛЕНАНД, 2013. – С. 297–303.

⁴ Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XX веке / В. А. Супрун. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.

Таблиця 1

Показники компаній, що представляють індустріальну та постіндустріальну економіку

Компанія	Ринкова капіталізація, млрд.дол.	Чисельність зайнятих, тис.чол.	Компанія	Ринкова капіталізація, млрд.дол.	Чисельність зайнятих, тис.чол.
General Motors	52,7	594,0	Yahoo	92,9	0,803
Ford	62,5	345,2	America On-line	141,0	12,1
Daimler-Chrusler	76,9	441,5	Cisco	368,0	21,0
Всього	192,1	1380,7	Всього	601,9	33,9

відзначити роботи К. Нордстрема⁵, Дж. Рифкіна⁶, Дж. Ходжсона⁷.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останній третині ХХ – на початку ХХІ ст. відбувається перехід розвинутих країн від економіки індустріального типу, ефективність якої зумовлюється використанням традиційних видів капіталу, до постіндустріальної економіки, ефективність якої визначається використанням та примноженням інтелектуального капіталу суспільства. Формування та розвиток постіндустріальної економіки, зростання ролі інформації та знань у виробничих процесах ставить економічний прогрес і суспільний розвиток у пряму залежність від суцільної інтелектуалізації життя населення. Інтелектуальна діяльність стає головною умовою економічного поступу.

На перше місце виходять галузі, основою функціонування яких є використання досягнень фундаментальної науки, інформації та знань. Про цей процес говорить, у першу чергу, колосальний розвиток та пріоритет в економіці розвинутих країн таких галузей, як біотехнологія, програмне забезпечення, генетика, біохімія і різноманітних інформаційних підгалузей.

Особливий інтерес викликає зростання інформаційних компаній. Крім того, що це зростання вражає, з економічної точки зору, своїми темпами, воно до того ж нічим не підкріплюється з точки зору

індустріальної системи. Ці компанії не володіють практично жодними основними засобами, однак їхні досягнення є дуже значними.

Порівняння компаній індустріального та постіндустріального характеру наочно демонструє, що, спираючись на сучасні інформаційні технології та унікальні здібності працівників, останні, за мінімальної чисельності зайнятих, незрівнянні з індустріальними гігантами, не лише зрівнюються з ними за сумою капіталізації, але часто і переважають їх за ринковою капіталізацією⁸. Ці сучасні тенденції ілюструють деякі дані, наведені в табл. 1.

Таким чином, сьогодні в розвинутих країнах ринкова капіталізація компаній постіндустріального характеру перевищує аналогічний показник компаній традиційних галузей індустріальної економіки більш ніж у три рази, при тому, що співвідношення чисельності зайнятих складає 1:40,7.

У постіндустріальній економіці домінують творча праця, яка конституює творчу особистість. Творча, новаторська, інноваційна продуктивна діяльність людини, індивіда розриває коло традиційних потреб та інтересів, а також традиційних технологій їх забезпечення через розробку та впровадження технологій новітніх (у тому числі управлінського характеру, зокрема у сфері прийняття рішень). Результатом стає створення високотехнологічної продукції, розвиток творчого характеру праці, збільшення можливостей виробництва і споживання.

⁵ Нордстрем К. А. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта: Пер. с англ. / К. А. Нордстрем, Й. Ридерстралле. – С. Пб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001. – 364 с.

⁶ Рифкин Дж. «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало пострыночной эры» (обзор книги) / Дж.Рифкин. – Режим доступа http://www.rau.su/observer/N3-4_97/016.htm

⁷ Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастание сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики, 2001. – №8. – С. 32–45.

⁸ Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в ХХ веке / В. А. Супрун. – М. : КомКнига, 2006. – С. 128.

За сучасних умов творчій, інноваційний потенціал працівника стає головним ресурсом економіки, нової якості економічного зростання в розвинутих країнах. Постіндустріальна економіка вимагає залучення висококваліфікованого та високоосвіченого персоналу на ключові та відповідальні позиції. Власне, цією категорією персоналу і створюється знанневоорієнтована економіка.

Фундаментальним викликом епохи є зміна системи відносин, що ґрунтуються на відчуженій репродуктивній праці, на таку, що ґрунтується на вільній творчій діяльності. При цьому в найближчій історичній перспективі реалізація інтересів власників традиційних видів капіталу залежатиме не стільки від власної творчої діяльності, скільки від новаторського, інноваційного, професійного потенціалу працівників і процесів відтворення цього потенціалу.

В економічні відносини вступають дві сторони, що мають суттєво відмінну соціально-економічну визначеність – власники традиційних видів капіталу (підприємці), які володіють та розпоряджаються ресурсами, необхідними для підприємницької діяльності, та наймані працівники, які виконують на користь підприємця певний вид та обсяг робіт або послуг. Сторони вступають у відносини через обмеження, з якими вони стикаються. Зокрема, підприємець не в змозі реалізувати всі свої підприємницькі плани та проекти, привести у рух всі свої ресурси з ефективним результатом без участі найманих працівників. Чим більше у нього ресурсів, тим більша потреба у послугах найманих працівників, крім того, підприємець не може професійно охопити всі функції, пов'язані з його підприємницькою діяльністю. Зростання диверсифікації сфери його діяльності загострює це обмеження.

У найманого працівника протилежні обмеження. У відсутності власності на ресурси (засоби виробництва) і полягає основоположна причина прийняття одним із суб'єктів соціально-економічних відносин ролі найманого працівника. У протилежному випадку особа, котра володіє не лише здатністю до праці та інноваційної діяльності, але й засобами для їх реалізації, набуває іншої соціально-економічної визначеності, не обтяженої економічною владою над собою та залежністю зі свого боку. Але й підприємець залежить від найманого працівника, особливо здатного мислити інноваційно, оскільки за умови його звільнення підприємець позбавляється створюваних таким працівником

конкурентних переваг та додаткових підприємницьких доходів.

Крім того, на думку Дж. Ходжсона, зі зростанням спеціалізації знань найманий працівник починає виступати як «незалежний підрядник», не будучи при цьому власником ні матеріальних засобів виробництва, ні продуктів своєї праці. Зі зростанням знанневоінтенсивного виробництва межа між завданням та його виконанням стає менш чіткою, а отже, менш чітко визначеною стає різниця функцій між менеджментом та виконанням його доручень. Внаслідок цього розвивається свого роду квазісамостійна зайнятість, адже найманий працівник, котрий є «власником» частини нематеріальних засобів виробництва – спеціалізованих знань – і в значній мірі контролює власний виробничий процес, за низкою ознак схожий на самозайнятого⁹.

Відповідно, зазначення в контракті кількості робочих годин багато в чому втрачає сенс та функціональну значимість. Навіть якщо інтелектуальний працівник формально та юридично залишається найманим працівником, йому потрібний час на роздуми, дослідницьку та пізнавальну діяльність, що не завжди збігається з годинами присутності на роботі. І навпаки, час, протягом якого необхідно перебувати на роботі, може витратитися марно. Роботу беруть додому і виконують її без адміністративного нагляду. Активне дозвілля стає важливим засобом відновлення розумових сил. Тому межа між роботою та дозвіллям «розмивається», і контракт найму з його часовими обмеженнями вже не відповідає викликам часу. Деталізоване регулювання розумової праці та жорсткий контроль у чітко визначений строк стає складним завданням. У розвинутих країнах стає загальноприйнятною практикою не вказувати мінімальну або орієнтовну кількість робочих годин у контрактах найму на ті чи інші «інтелектуальні» посади, замість цього в загальних рисах вказуються завдання, котрі необхідно вирішувати у ході роботи. Зрозуміло, що такому розвитку подій сприяє атмосфера довіри та заважають будь-які спроби адміністрування.

Як бачимо, зміст, характер та результати діяльності такої категорії працівників виходять за межі статусу найманого працівника.

Крім того, на думку К. Хубієва, працівники, здатні мислити та діяти творчо, інноваційно, виконують навіть підприємницькі функції, формально перебуваючи найманими працівниками. Спостереження за кар'єрним зростанням випускників університетів

⁹ Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастание сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики, 2001. – №8. – С. 43.

показує, що багато хто з них займається створенням нових продуктів, розробляють нові схеми бізнесу, знаходять нових партнерів та нові ринки, розробляють нові інвестиційні проекти та реалізують їх з отриманням кінцевого результату – додаткового прибутку¹⁰. Перераховані вище та аналогічні види діяльності не можуть бути представлені як виконавські функції, характерні для найманих працівників. Крім того, рівень освіти та кваліфікації працівників інтелектуальної праці дозволяє їм самим оцінити та поррахувати результати своєї творчої, інноваторської діяльності. Деякі результати такої діяльності приносять норму прибутку в сотні, а в окремих випадках навіть в тисячі процентів. Природно, що за таких обставин виникають питання про справедливість розподілу доходів, що є результатами інтелектуальної діяльності осіб як найманих працівників.

Ставлення роботодавців до отримання доходів, які не є результатом їх діяльності, диференціюється – дехто сприймає такий стан речей як належний, вважаючи закономірним привласнення результатів чужої творчої праці. Інші, більш далекоглядні підприємці, переймаються тим, щоб інтелектуально-інноваційне джерело доходу продовжувало приносити вагомні результати у перспективі. Останні враховують природу інноваційної діяльності, що передбачає можливість «самостимулювання» справедливого розподілу спільно створеного доходу. Можливі різні варіанти «самостимулювання». Наприклад, вступити у змову з топ-менеджментом партнерів і закласти в систему угод систему взаємовідкатів; створити паралельні афільовані компанії¹¹ та реалізовувати через них частину угод. Можливе і залучення високооплачуваних консультантів за фінансових та організаційних схем реалізації корисливих інтересів для підприємців, топ-менеджерів та інших категорій працівників¹².

У нинішніх межах найманої праці для зацікавлення такого найманого працівника широко практикуються бонуси. Але навіть найбільш уміле їх застосування означає лише часткове вирішення існуючих соціально-економічних суперечностей. До того ж, рішення щодо введення бонусних заохочень приймає сторона, яка володіє економічною владою. Інша сторона у цьому відношенні безправна. Тому далеко не всі суб'єкти, котрі володіють економічною

владою, приймають рішення про бонусні заохочення. Відповідно, постає завдання переходу до інших відносин, що пов'язані зі зменшенням економічної влади і залежності.

Зокрема, це можуть бути відносини партнерства, коли наймані працівники залучаються до розподілу додатково отримуваних доходів від інноваційної діяльності в статусі партнера. Кількісне співвідношення розподілу додаткового доходу є результатом розрахунків і переговорів між рівноправними партнерами. Якщо ж учорашній найманий працівник вкладає до того ж і свої ресурси, котрі можуть бути накопичені із заробітної плати за певний період, в реалізацію підприємницького проекту, то їх відносини набувають форми партнерів-співвласників.

Однією з форм переходу від найманої праці до відносин партнерства можна вважати вже створені та функціонуючі віртуальні організації. Вони об'єднують просторово розрізаних працівників через комп'ютерні технології. Їх робочим місцем є не цехи та офіси, а підключений до Інтернету комп'ютер. Окрім економії на транспортних та офісних витратах, працівники в таких організаціях перебувають в особливому режимі відносин підприємець–найманий працівник. По-перше, за таких умов використання ресурсів підприємця не має суттєвого значення, адже комп'ютер та програмне забезпечення доступні і самому найманому працівнику. По-друге, усуваються проблеми контролю і санкцій. Сторони обумовлюють умови спільної роботи та розподілу доходу. Форма організації як юридичної особи та трудовий контракт, укладений між підприємцем та найманим працівником мають переважно формальне значення. Реально це швидше співпраця партнерів. Разом з тим, є мотиви, що прив'язують найманого працівника до підприємця (наприклад, бренд, напрацьований досвід, налагоджене функціонування комп'ютерних технологій і т. д.).

До перехідних форм можна віднести і так зване стратегічне стимулювання праці топ-менеджмента. Стимулююча частина оплати праці певних категорій працівників пов'язується з кінцевими результатами реалізації проектів, в розробці та реалізації яких їхня роль є великою. Яскравий приклад таких взаємовідносин – менеджери вищої ланки, які як заохочення за свою роботу і для більшої зацікавле-

¹⁰Хубиев К. А. Генезис новых отношений в инновационной экономике: политэкономический взгляд / К. А. Хубиев // Политэкономия: социальные приоритеты. Материалы Первого международного политэкономического конгресса. Т.1: От кризиса к социальноориентированному развитию: реактуализация политической экономии. – М. : ЛЕНАНД, 2013. – С. 298.

¹¹Афільовані компанії – підконтрольні, тобто не повною мірою вільні компанії, учасники спільного бізнесу.

¹²Хубиев К. А. Генезис новых отношений в инновационной экономике: политэкономический взгляд / К. А. Хубиев // Политэкономия: социальные приоритеты. Материалы Первого международного политэкономического конгресса. Т.1: От кризиса к социальноориентированному развитию: реактуализация политической экономии. – М. : ЛЕНАНД, 2013. – С. 299.

ності в ній отримують пакет акцій компанії. Це так звані «інститут партнерів». Наприклад, у США подібна програма має назву ESOP (Employee Stock Ownership Plan) і представляє собою програму участі працівників у прибутку. В рамках цієї програми робітникам були передані пакети акцій у середньому по 7 тис.дол., в цілому у власність робітників перейшли акції на суму 60 млрд.дол. Щоправда, ця сума не перевищує 2% від вартості активів промислових і сервісних компаній, що контролюються взаємними фондами. Аналогічні програми, прийняті в інших країнах, мали подібний масштаб. Зокрема, в Німеччині на початок 90-х рр. не більше 5% робітників володіли часткою акціонерного капіталу своїх компаній і, як правило, ця частка досить обмежена¹³.

Висновки. Як бачимо, основні функції так чи інакше зберігаються в руках власників традиційних видів капіталів, мобілізуючи при цьому з метою нагромадження останнього новаторський потенціал працівників. Але звичний контракт найму вже не

здатний вирішити всі питання нормативного, правового та економічного характеру. Висвітлені явища свідчать про необхідність трансформації класичних відносин найму, трансформації сучасної корпорації та еволюції економічної системи у систему іншого типу.

Подолання архаїчних для інноваційної діяльності відносин найманої праці та перехід до нових відносин партнерства або співвласності вигідний та оптимальний для сторін, що беруть участь в економічному процесі. В межах нових відносин відбувається подолання безоплатного привласнення чужої неоплаченої праці на основі економічної влади одних та економічної залежності інших. Важливим є те, що це відбувається на основі технічного прогресу, високої освіченості та кваліфікації.

Можна припустити, що модернізація економіки на основі інновацій потягне за собою утвердження нових відносин співучасті у суспільному виробництві, і їх прояви будуть збільшуватися з розвитком економіки знань.

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудомих відносин, ринкових перетворень тощо.

Журнал включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2014 р.:
на рік — 116 грн 76 коп.
на півроку — 58 грн 38 коп.
на квартал — 29 грн 19 коп.

¹³ Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XX веке / В. А. Супрун. — М. : КомКнига, 2006. — С. 151.