

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ТОВАРНО-ГРОШОВОГО ОБМІНУ

Обґрунтовано економічні особливості формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин на торговельних підприємствах в умовах соціалізації торгівлі, охарактеризовано вплив суспільного поділу праці на соціально-трудо­ві відносини у сфері товарно-грошового обміну, визначено причини виникнення конфліктів на підприємствах торгівлі.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, соціалізація торгівлі, торговельне підприємство, товарно-грошовий обмін, суспільний поділ праці, співробітництво, конфлікт.

Постійний обмін результатів праці, розширення товарно-грошових відносин, взаємозалежність сфер виробництва і споживання обумовлюється узгодженням трудової самосвідомості, самоідентифікації працівника із загальним досягненням високих фінансових результатів підприємства і його стратегічним розвитком. Залучення працівників до господарської діяльності підприємства на основі посилення соціальної відповідальності учасників трудових відносин потребує створення необхідних умов для поширення ділової і соціальної співпраці.

У межах вироблення і ухвалення господарських рішень на підприємстві, досягнення цільових орієнтирів можливе лише завдяки інтеграції соціально-трудо­вих цінностей працівників та ресурсних можливостей підприємства. У цьому зв'язку поняття соціально-трудо­вих відносин є визначенням економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на залучення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни [2, с. 57].

Метою статті є обґрунтування економічних передумов формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин у сфері товарно-грошового обміну. Необхідним є визначення економічних особливостей впливу суспільного поділу праці, підприємницької діяльності, моралі співробітництва і конфлікту в напрямку освоєння механізму соціалізації торгівлі.

Теоретичні аспекти формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин на підприємствах торгівлі в умовах соціалізації знайшли свої відображення у працях вітчизняних науковців: В. Адрущенко, Г. Башнянина, З. Галушки, А. Гальчинського, В. Гейця, Н. Горлача, В. Гришкіна, В. Єсіна, Ю. Зайцевої, А. Капської, А. Колота, С. Мочерного, В. Ягупова, а також зарубіжних – І. Андреева, Дж. Гелбрейта, В. Ісаєва, Н. Смелзера, Е. Фромма, В. Щербіни, Т. Юрьєвої та інших.

Деформація трудових цінностей, постійні суперечності інтересів найманих працівників та роботодавців, нездатність суспільства до соціального самопізнання і соціального навчання, «руйнівна самовпевненість» та неможливість існування справедливого суспільства є відображенням сучасного стану соціально-трудо­вих відносин. У межах обраного напрямку визначення соціально-трудо­вих відносин у сфері товарно-грошового обміну обумовлене суспільним поділом праці, розвитком моралі співробітництва і

конфлікту та пошуком напрямів освоєння механізму соціалізації торгівлі (рис. 1).

Безперечно, основою формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин на торговельних підприємствах в умовах соціалізації торгівлі виступає суспільний поділ праці. Саме у зв'язку з руйнуванням принципів соціальної відповідальності, єдності і спільності інтересів, паритетності та комунікативності підсилюється роль особистих інтересів суб'єктів торговельного процесу. Водночас комплекс взаємовідносин між працівниками та керівництвом торговельного підприємства необхідно розглядати як природну необхідність гармонійного співіснування, комунікації і співробітництва, що спрямована на досягнення власних цілей із взаємною вигодою.

Крім того, нерозривне об'єднання праці і споживчих інтересів учасників товарно-грошового обміну потребує урівноваження як раціональних, так і емоційних аспектів продажу товарів у межах соціально-трудо­вих відносин на торговельному підприємстві. У процесі продажу товарів необхідно враховувати суб'єктивну неоднорідність та суперечливість інтересів між працівниками торговельного підприємства і їх покупцями.

Розвиток продуктивних сил суспільства обумовив необхідність спеціалізації ринку товарів і послуг відповідно до якісних змін у структурі споживчого кошика, господарських функціях підприємств торгівлі, їх товарної пропозиції та змісті продуктивності праці. Також важливими залишаються тенденції формування сучасної системи торговельного обслуговування на ринках товарів і послуг та відповідної комбінації усупільнення, регулювання і контролю діяльності підприємств торгівлі.

Суспільний поділ праці можна вважати засобом формування «ідеального суспільства», що здатне забезпечити пересічного громадянина місцем праці враховуючи його кваліфікаційні можливості, соціальні цінності та суб'єктивну неоднорідність на різних рівнях соціально-трудо­вих відносин. Ф. Енгельс та К. Маркс, досліджуючи можливості побудови прогресивного суспільства на засадах «суспільновласницького» підходу, наголошували на необхідності соціалізації підприємницької діяльності та виокремленні індивідуальних потреб трудового колективу в межах формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин. На думку Ф. Енгельса, метою економічної суспільної

формації є «... перетворення суспільства так, щоби кожний його член міг досить вільно розвивати і застосовувати свої здібності і сили» [5, с. 354]. Крім того, соціально-трудові відносини виконують функції

інструмента суспільно-планового регулювання підприємницької діяльності відповідно до потреб суспільства загалом та кожного його члена зокрема.

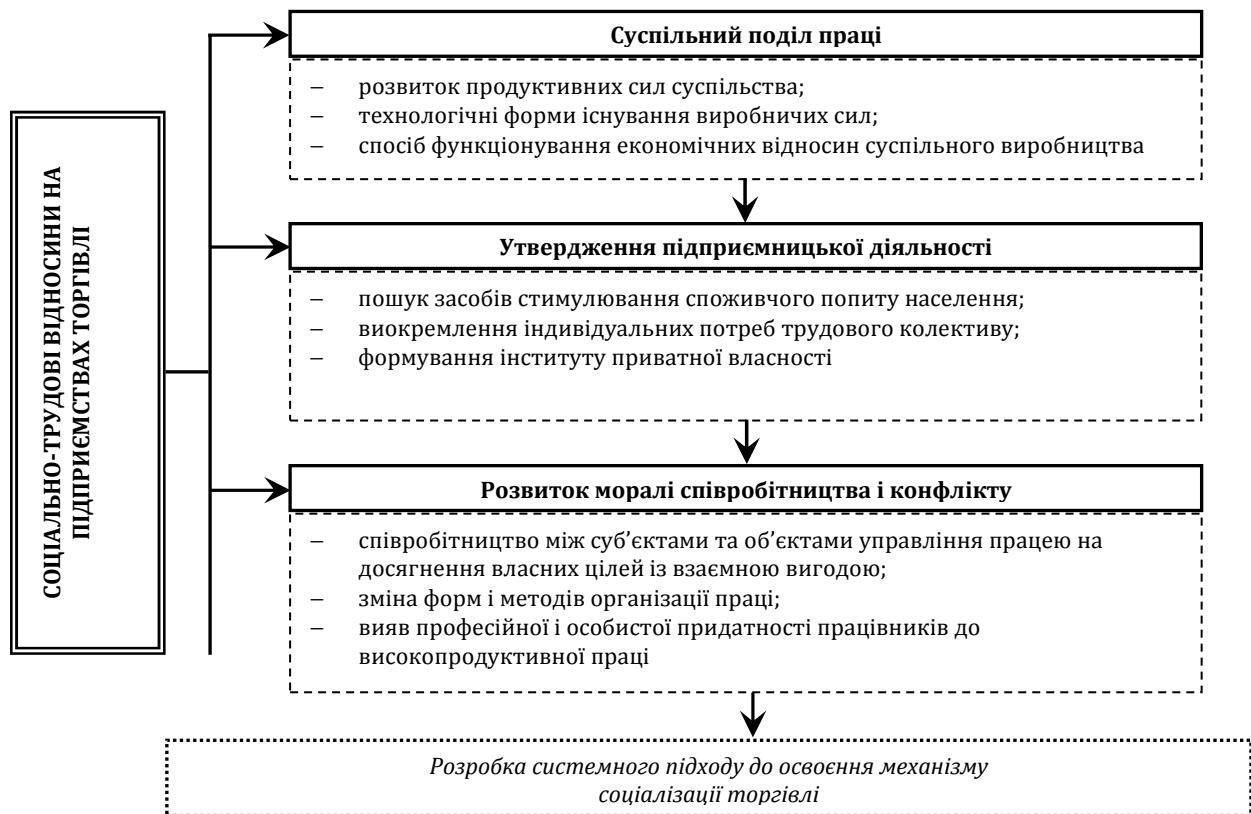


Рис. 1. Економічні передумови формування і розвитку соціально-трудових відносин у сфері товарно-грошового обміну

Варто зазначити, що лише за рахунок розвитку торговельних відносин відбулись поступові структурні зміни соціально-економічного капіталу суспільства, а саме: розширення товарної пропозиції на ринку; використання результатів науково-технічної революції; підвищення виробничих потужностей; покращення ринкової інфраструктури. В. Рошен відкидав еволюційну форму суспільного розвитку, наголошуючи: «... кожна революція, якою б великою не була потреба в змінах, здійснюваних нею, залишається все-таки завжди найбільшим лихом й іноді смертельною хворобою народного життя» [8, с. 51]. Проте капіталістичне усупільнення життя уповільнювало нагромадження продуктивних можливостей у встановленні справедливого суспільного устрою та пізнанні соціальної відповідальності в процесі створення споживчих вартостей.

Важливим результатом суспільного поділу праці є формування інституту приватної власності, що особливо важливо для підприємницької діяльності у сфері торгівлі. Адже торгівля передбачає вироблення чіткого механізму обміну матеріальними цінностями між продавцем як власником підприємства (чи його працівником), так і покупцем, який готовий інвестувати власні кошти у придбання товару. Б. Гільдебранд стверджував, що «найпотужнішим двигуном розвитку людського духу» є приватна власність, як винагорода за працю самого підприємця, так і трудового колективу загалом [1, с. 79].

Видатний американський соціолог Н. Смельзер розглядає формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві «... як процес нагромадження досвіду і соціальних настанов відповідно до їх соціальних ролей» [9, с. 217]. Очевидно, що в цьому випадку підкреслюється нерозривне поєднання праці торговельного підприємства (продавець зацікавлений продати більше товару із мотивом отримання більшої заробітної плати) із споживчою зацікавленістю покупця (у межах спілкування покупець намагається за низькою ціною отримати якісніші товари).

Важливою є думка вченого-економіста М. Туган-Барановського, який у «соціальній теорії розподілу» вважав, що формування і розвиток соціально-трудових відносин «... стане системою господарювання, яка висуває своїм учасникам вимоги надзвичайно високі, набагато вищі від тих, котрі ставить до своїх діячів капіталізм» [10, с. 421]. В умовах соціалізації суспільства зі змішаною ринковою економікою, поліфункціональна роль робочої сили індивіда відтворюється не у товарній формі, а у формі «людського капіталу». Використання людського капіталу визначається зростанням продуктивності суспільної праці і ролі соціальної сили робочого класу в процесі розподілу прибутку підприємства, таким чином робітник розуміє свою працю як капіталізоване нагромадження. Окрім того, свого часу Й. Шумпетер стверджував: «... сама людська душа має тенденцію до соціалізації ...» [11, с. 293], що підтверджує сучасні тенденції підвищення соціального та інтелектуального розуміння «економічної ролі»

робітника у розвитку конкурентоспроможності підприємства на ринку товарів і послуг.

У проектуванні соціально-трудових відносин у сфері товарно-грошового обміну важливе значення мають ідеї моралі співробітництва і конфлікту, що є джерелом розвитку соціалізації торгівлі загалом. Це яскраво виявляється, зокрема, в напрямках організації товаропостачання і доставки товарів покупцям, організації торгово-технологічного процесу на торговельному підприємстві, формування асортименту товарів та забезпечення якості торговельного обслуговування.

У кінці XIX – на початку XX ст. А. Богданов, а за ним і Г. Плеханов, відстоюючи ідеї подвійності суспільних економічних відносин, вважали, що основою формування і розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства є «відносини співробітництва», які відповідають технічному поділу праці [3, с. 102]. Джон Локк як представник емпіризму і лібералізму, досліджуючи «природний стан людини» та відносини їх об'єднань на основі раціональної доцільності і співробітництва, стверджував: «... використання тих самих можливостей повинне також бути рівними між ними, без якого-небудь придушення» [4, с. 6]. Водночас, комплекс взаємовідносин між працівниками та керівництвом торговельного підприємства необхідно розглядати як природну необхідність гармонійного співіснування, комунікації і співробітництва, що спрямовані на досягнення власних цілей із взаємною вигодою.

Мораль співробітництва в межах соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві забезпечує координацію, комбінування, упорядкування зусиль її учасників у напрямі розподілу торговельно-технологічних операцій з продажу товарів між ними та зміну діяльності кожного з них. У цьому контексті варто погодитись із Дж. Ст. Мілем, який зазначив, що «... відносини між господарями і працівниками будуть поступово витиснуті відносинами партнерства в одній із двох форм: у деякому випадку відбудеться об'єднання робітників з капіталістами, а в іншій робітників між собою» [6, с. 100].

Варто зауважити, що працівник торговельного підприємства не формує асортимент товарів, не здійснює управління товарними запасами та не проводить рекламування товарів, але його безпосередня близькість до покупця дозволяє вивчити попит населення, сформувати замовлення на завезення товарів і забезпечити пропускну спроможність підприємства. Таким чином, загальний інтерес працівника у виконанні безпосередніх обов'язків дозволяє забезпечити комплексний підхід до розробки варіантів продажу товарів на торговельному підприємстві.

Розглядаючи напрями розподілу операцій організації торговельно-технологічного процесу, варто підкреслити інтерес роботодавця і не лише фінансовий. Як відомо, ефективність діяльності підприємства залежить не від детального розмежування функціональних обов'язків кожного учасника процесу, а від формування певної системи цілей у підпорядкованому положенню, яка потрібна для сумісної діяльності. Особлива роль роботодавця полягає у виборі та застосуванні методів продажу товарів, які повинні виконуватись безпосередньо в торговому залі. Відповідно, використання окремого методу роздрібного продажу товарів змінює межі і функції управління

працею та регулювання соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві.

Виявлення потреб і мотивів покупця, аргументація і демонстрування товару та укладення угоди купівлі-продажу товарів є лише кінцевими етапами торговельно-технологічних операцій між суб'єктами і об'єктами соціально-трудових відносин. Важливою умовою стратегічної поведінки торговельного підприємства на ринку є виявлення комунікативної залежності поведінки покупців від узгодженості, соціальної відповідальності та партнерства між суб'єктами і об'єктами соціально-трудових відносин на рівні підприємства.

Загалом працівники торговельного підприємства, беручи до уваги характер і манери поведінки покупців, повинні виявляти ентузіазм, витримку і ввічливість, діловитість, бути рішучим та переконливим. Однак у процесі організації торговельно-технологічних операцій продажу товарів нерідко виникають конфліктні ситуації як між самими покупцями, так і між працівниками торговельного підприємства. В умовах соціалізації торгівлі виникнення конфліктів необхідно розуміти як соціальну реальність суспільного розвитку, що зумовлене зміною поведінки і інтересів покупців, виявляє професійну і особисту придатність працівників та проводить перевірку комерційної роботи торговельного підприємства щодо ефективного здійснення різноманітних операцій з управління торговельно-технологічними процесами.

Учасники соціально-трудових відносин можуть мати різні цінності і відповідно різну індивідуальну відповідальність за конкретну ситуацію. Такими чином, виникнення конфліктних ситуацій є виявом протиріч цінностей, суперечностей інтересів, думок і небажання учасників соціально-трудових відносин нести відповідальність або виявити погодженість із позицією іншого. Разом з тим, причинами виникнення конфліктів на торговельних підприємствах можна вважати:

- обмеженість ресурсних можливостей підприємства (незабезпечення належних умов вибору і придбання товарів, збільшення часу купівлі призводить до роздратованості і емоційності покупців, які спрямовують свою реакцію на працівників підприємства);
- суперечливість інтересів (загальне незадоволення і роздратування покупців викликає особисту образу в працівників підприємства та формує в них «колективну оборону» на основі спільного протистояння до вимогливості і прискіпливості покупців);
- суб'єктивна неоднорідність (природне зіткнення інтересів учасників соціально-трудових відносин, враховуючи їх майнову, статусну, освітню, економічну нерівність у процесі життєдіяльності);
- особистісно-функціональні розбіжності (відмінність вимог керівництва до окремих працівників, неадекватні уявлення в діловому спілкуванні призводять до зниження рівня функціонального взаємозв'язку на підприємстві).

Загалом у конфліктології виділяють чотири групи причин конфліктів: соціально-економічні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні, особистісні, які можна одночасно вважати напрямками їх конструктивного вирішення і попередження [7, с. 52-55]. Однак, враховуючи особливості спілкування та загальне усвідомлення манери й емоційності поведінки покупців необхідно зазначити існування серйозних

наслідків, що формують взаємну недовіру, непорозуміння, неприязність та спричиняють перешкоди корпоративної відповідальності трудового колективу та торговельного підприємства загалом.

Слід зауважити, що формування і розвиток соціально-трудова відносин на торговельних підприємствах неможливі без конфліктів між його учасниками, оскільки усвідомлення причин і вирішення конфліктних ситуацій дозволяє стимулювати оновлення і поліпшення взаємовідносин, виробити відповідальність, небайдужість, рішучість та виявити діловитість, переконливість. З цього випливає розуміння нової ролі працівника як особистості, що своєю працею забезпечує відтворення суспільного продукту, конкурентних переваг роботодавця, власних інтересів та стверджує існування «командної гри» трудового колективу. Працівник повинен розуміти, що можливість отримати оплачувану роботу на торговельному підприємстві залежить не тільки від особистого прагнення до праці, а й від його готовності до пошуку напрямів забезпечення партнерства, звуження зони розбіжностей, знаходження загальних інтересів і цілей та досягати компромісу на користь здійснення купівлі товарів.

Для обґрунтування моделі регулювання соціально-трудова відносин на торговельному підприємстві необхідно використовувати системний підхід до освоєння механізму соціалізації торгівлі. Загалом використання системного підходу у регулюванні соціально-трудова відносин на торговельних підприємствах дає змогу ефективно визначити здатність підприємства до упорядкування власної соціальної зацікавленості, справедливості та відповідальності.

Таким чином, з позиції системного підходу, формування та розвиток соціально-трудова відносин на торговельному підприємстві слід розглядати як гнучкий і суспільно контрольований механізм відтворення економічного підґрунтя остаточного впровадження принципів соціалізації. Разом з тим, для оптимального формування і розвитку соціально-трудова відносин на торговельних підприємствах в умовах соціалізації необхідно враховувати принципи ідеологічного, соціалістичного, науково-технологічного (інноваційного) підходу до запровадження «єдиних соціально-трудова правил», забезпечення згуртованості трудового колективу та особистої активності працівника.

Список літератури

1. Гильдебранд, Б. Политическая экономия настоящего и будущего [Текст] / Б. Гильдебранд. – [2-е изд.]. – СПб, 2012. – 296 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Климко, Г. Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект [Текст] : підруч. для студ. економіч. спец. ВНЗ / Г. Н. Климко, В. П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко, А. А. Чухно. – К. : Вища школа, 1999. – 743 с.
4. Локк, Дж. Избранные философские произведения [Текст] : в 2-х томах / Дж. Локк. – Т. 2. – М., 1960. – 289 с.
5. Маркс К. Сочинения [Текст] : Т. 42 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – [2-е изд.]. – М., 1955. – 116 с.
6. Милль, Дж. Ст. Основы политической экономии [Текст] / Дж. Ст. Милль. – М. : Наука, Т. 3, 1980. – 347 с.
7. Прибутько, П. С. Конфліктологія [Текст] : навч. посіб. / П. С. Прибутько, Р. В. Михайленко, Л. М. Дубчак, М. М. Роговенко. – К. : КНТ, 2010. – 136 с.
8. Рошер, В. Начала народного хозяйства: Руководство для учащихся и для деловых людей [Текст] / В. Рошер. – Т. 1. – М., 1860. – 346 с.
9. Смелзер, Н. Социология [Текст] / Нейл Смелзер. – М. : Феникс, 1994. – 688 с.
10. Туган-Барановский, М. И. Социализм как положительное учение [Текст] / К лучшему будущему / М. И. Туган-Барановский. – М. : РОССПЭН, 1996. – 528 с.
11. Шумпетер, Й. Капитализм, социализм и демократия [Текст] : пер. с англ. / Предисл. и общ. ред. В. С. Автономова. – М. : Экономика, 1995. – 540 с.

РЕЗЮМЕ

Ситка Марта

Экономические предпосылки формирования и развития социально-трудовых отношений в сфере товарно-денежного обмена

Обоснованы экономические особенности формирования и развития социально-трудовых отношений на торговых предприятиях в условиях социализации торговли, охарактеризованы влияние общественного разделения труда на социально-трудовые отношения в сфере товарно-денежного обмена, определены причины возникновения конфликтов на предприятиях торговли.

RESUME

Sitka Marta

Economic conditions of forming and developing of social and labor relations in the sphere of commodity-money exchange

The economic feature of the formation and development of social and labor relations in the trade enterprises in the socialization of trade are defined. The influence of the social division of labor on labor relations in commodity-money exchange is shown.

Стаття надійшла до редакції 3.09.2012 р.