

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В.Є. ШЕДЯКОВ,
к.е.н., доктор соціологічних наук

Розвиток виробничої демократії як чинник вдосконалення трудових відносин

У статті досліджуються трудові відносини, їх характер і вектор змін.

Виявляються різнорівневі чинники впливу на процеси трансформації, можливості і погрози у зв'язку з цим для національної економіки.

Аналізуються ймовірні шляхи адаптації до модернізаційних змін глобального масштабу.

Ключові слова: трудові відносини, економіка знань, модернізація.

В статье исследуются трудовые отношения, их характер и вектор изменений.

Выявляются разноуровневые факторы влияния на процессы трансформации, возможности и угрозы в связи с этим для национальной экономики.

Анализируются вероятные пути адаптации к модернизационным изменениям глобального масштаба.

Ключевые слова: трудовые отношения, экономика знаний, модернизация.

The article deals with the labour relations, their character and vector changes.

Multilevel factors influence the processes of transformation, opportunities and threats in connection with the national economy are revealed.

The possible ways to adapt to changes in global modernization are analysed.

Keywords: labour relations, knowledge economy, modernization.

Постановка проблеми. Одне з ключових протиріч сьогоднішньої України пов'язано з наявністю досить конкурентного політичного поля при невпевненому та суперечливому розвитку економічної сфери (зокрема, неадекватному завданням стійкого соціально-економічного зростання стану трудових відносин). Утім формування та вдосконалення системи виробничої демократії, налагодження соціального партнерства здатне забезпечує продуктивну соціальну взаємодію основних суб'єктів трудових відносин шляхом узгодження їх інтересів легітимними, демократичними, ненасильницькими засобами. Наприклад, вибір моделі соціального партнерства характеризує, а багато в чому й визначає, основні тренди розвитку як власне трудових відносин, так і соціальної ситуації у країні в цілому. Відповідно налагодження соціального партнерства та вдосконалення механізмів промислової (насамперед виробничої) демократії – шлях не тільки розвитку трудових відносин, а й закріплення позитивного вектору трансформацій суспільної ситуації. І навпаки, не підкріплені адекватними перетвореннями в трудовій сфері, в цілому – соціально-економічними змінами, результати політичних процесів приречені на майбутній перегляд і реакцію у рамках подальшого ходу історії. Загалом економічна демократія – необхідна умова демократії політичної, а вдосконалення трудових відносин – суттєвий, навіть системостворюючий елемент економічної

демократії. Проте для України з її відчутною перевагою в суспільному житті економічного аспекту сенсів подальше трансформування трудових відносин стає сьогодні провідним компонентом складання повноцінного, сталого та динамічного громадського суспільства. Втім, у балансі можливостей і небезпек, які актуалізуються асоціацією з Євросоюзом, одна з найважливіших переваг пов'язана з інтеграцією досвіду та використанням передових форм виробничої демократії, переформатуванням управлінсько–організаційних відносин у трудовій сфері.

Таким чином на сьогодні для України вкрай актуальним є завдання оновлення системи трудових відносин. На цьому шляху вже зроблено ряд суттєвих кроків (в тому числі, наприклад, прийняття законів «Про зайнятість населення», «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо). Робота в цьому напрямі додатково актуалізувалася в зв'язку з проектом закону України від 04.12.2007 № 1108 «Трудовий кодекс України». Пізніше з'явився проект закону України від 22.04.2013 № 2902 «Трудовий кодекс України». Процеси різноманітних загальносвітових, пострадянських та власне українських трансформацій в трудовій сфері характеризують тенденції змін та сучасний стан об'єктивних умов розробки нового Трудового кодексу, який має замінити Кодекс законів про працю України, прийнятий 1971 року.

Уже за часів Аристотеля, який розмежував «економіку» та «хрематистику», вивчення трудових відносин стало невід'ємним елементом соціального аналізу. В класичній та сучасній філософській, економічній і соціологічній літературі накопичено значний досвід вивчення та критичного засвоєння ідейно–політичної природи, соціальної орієнтації і практичної ефективності організаційних та управлінських систем праці. Причому, як відомо, різноманітні боки організації та моделі управління розглядали ще мудреці та правителі давніх цивілізацій, а також відомі вчені Демокрит, Платон, Аристотель, Лукрецій, Кузанський, да Вінчі, Кампанелла тощо. Пізніше наукове обґрунтування процесам удосконалення управління з різних точок зору надавали школи практиків та теоретиків, що розробляли свої організаційні моделі.

Особливим питанням історії вивчення трудових відносин у нашій державі є марксистська теоретична спадщина. І тут здається невдалим (та не відповідаючим тенденціям постмодерну) будь–який однобічний підхід. Марксизм створив науковий апарат, що увійшов до класичних надбань соціальних наук, але, разом з тим, припустив антигуманну інтерпретацію суспільного життя та відповідну соціальну інженерію. Праця була усвідомлена марксизмом як наріжний камінь генезису людини і суспільства, всієї соціальної архітектоники, але, одночасно, вивчення трудових відносин розчинялось в аналізі відносин виробничих. Статус монополю домінуючої ідеології, безумовно, заважав розвитку як власне марксистських, так і альтернативних теоретичних

і методологічних підходів. Однак шалені потуги «спалити все, чому поклонялися» були б безплідними, заперечували б реальний історичний досвід нашого народу й ресурси доктрини, що мала особливі, унікальні умови розвитку.

Для аграрного суспільства з традиційною культурою (зокрема, господарювання) в виокремленні науки (в тому числі – наукового вивчення та розвитку трудових відносин) як спеціальної сфери діяльності суспільної необхідності не було. Зрозуміло, розвиток досліджень трудових відносин відбувалося відповідно розвитку самої праці. Відповідно, воно концентрувалося переважно в потужних індустріальних районах, насамперед, у містах, які швидко стали мільйонниками. З моменту створення СРСР питання управління перебувало в центрі уваги багатьох теоретиків та практиків.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Етапною подією на шляху наукового освоєння сфери праці стало створення в Харкові став всесвітньо відомим Інституту праці О. Гастева. У подальшому його традиції були успішно розвинені на території сучасної України видатними науковими школами вивчення різноманітних аспектів трудового потенціалу – Д. Богині, В. Лича та ін. (Київ), управління – В. Городяненка і В. Тарасевича (Дніпропетровськ), людського фактора – Є. Крихтін, В. Кузнєцова, Л. Рязанової (Донецьк), організації стимулювання – І. Попової (Одеса), праці та її стимулювання – О. Васильєва, М. Кіма, О. Рубана, О. Якуби (Харків). З позицій організації соціального партнерства та розгортання громадянського діалогу закони управління в сфері праці були опрацьовані як на мікро– так і на макрорівнях такими авторами, як, насамперед, В. Голиков, О. Грішнова, В. Давиденко, В. Данюк, І. Дубровський, В. Жуков, Є. Катихін, В. Ковальов, А. Колосок, А. Колот, Ю. Конопліна, Г. Назарова, Н. Оленевич, Л. Омелянович, О. Руденок та ін.

Об'єктом дослідження в межах статті виступають трудові відносини, а предметом – процес їх трансформації у зв'язку з постмодернізаційними тенденціями сучасного соціального розвитку, форми і механізми соціального управління цим процесом.

Метою дослідження, висновки з якого викладені в цій статті, є визначення особливих рис постмодерних трансформацій трудових відносин в умовах формування в глобальному масштабі економіки знань.

Виклад основного матеріалу. Отже, сьогодні під впливом тенденцій до формування в глобальному масштабі «економіки знань» суттєво актуалізується потреба у «надмірному» знанні та досвіді для правильної поведінки в нестандартних ситуаціях, під час посадових ротацій та освоєння техніки. Консервація застарілої моделі трудових відносин, перепони до зародження їх нових форм і сприяють занепаду виробництва [1–9]. Відповідно, ефективне управління на сьогодні має врахувати, що до числа протиріч тенденцій становлення економіки знань зараз відноситься виразне виділення ярусів світового господарства: нижній ярус – ринок базових товарів: сільськогосподарської та добувної промис-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ловості продукції, середній – переважно працеінтенсивний ринок середньо- і низькотехнологічних готових виробів і напівпродуктів, верхній – ринок високотехнологічної продукції. Між тим нинішній рівень розподілу і кооперації діяльності підпорядковує включених у технологічний ланцюжок формально приватних власників жорсткій дисципліні поставок, ієрархії зовнішніх стандартів. Відповідно міжнародний поділ самого виробничого процесу, віддзеркалений концепціями сегментації діяльності, аутсорсингу, вертикальної спеціалізації тощо – субордінує учасників діяльності, що формально знаходяться в різних куточках земної кулі. Ця обставина дозволяє їй ефективно варіювати територіальне розміщення різних стадій загального виробничого циклу, у тому числі – високо- і низькотехнологічних, і підпорядкування інтелектуалів – вихідців з інших культурно-цивілізаційних світів. У цих умовах здійснюється різноманітна конкуренція між господарюючими суб'єктами. Відрізняються між собою суб'єкти, ресурсна база та інструментарій ефективних заходів конкуренції на різних ярусах. Наприклад, оскільки якісні параметри базових товарів в цілому подібні, основною формою суперництва на нижньому ярусі стає цінова конкуренція. Для конкуренції на ринках готових виробів більш характерна увага не стільки до ціновими параметрами, скільки до споживчих якостей продукції. Дифузію же технологій, високотехнологічних продуктів, торгівлю ліцензій, як правило, намагаються контролювати і стримувати. Водночас як великі заводи обтяжені проблемою скорочення свого персоналу, дрібні фірми намагаються створити розсіяну, «дифузну», що проникає у вільні ніші, виробничу структуру. За постійними спробами вирішити будь-якими засобами – технічними, організаційними чи соціальними – виробничі та трудові проблеми для підвищення поліваріантності функцій фірми приховується причина зовсім іншої природи. Де-факто сьогодні існує значно більше можливостей для поєднання капіталів, технологій та праці як всередині, так і поза фірми, ніж у соціально-економічному просторі, в якому домінують значні масштаби і принципи масового виробництва. В результаті, з одного боку, кількість нових професій і кваліфікацій зростає, а з іншого – термін їх життя скорочується. Цей феномен не менш важливий, ніж попередній, і між ними існує стійкий зв'язок й суттєво впливає на стан ринків праці. Глобалізація техносфери підтримує практику технологічного та інформаційного неокolonіалізму. Транснаціональні корпорації використовують своє становище для стримування технологічного розвитку потенційних конкурентів і викачування з них доходів на основі нееквівалентного обміну. Одночасно найбільші монополії, володіючи величезними грошовими і технологічними ресурсами, для оптимізації співвідношення «витрати – ефект» зацікавлені не стільки у впровадженні інновацій, скільки в їх ліквідації у потенційних конкурентів. Для дрібних же господарюючих суб'єктів під тиском необхідності боротися за виживання щодня зникає можливість омертвляти капітал у вкладеннях, чия віддача носить ймовірнісний і віддале-

ний характер. Утім чим більше використовуються місцеві особливості, тим більше виграє в конкурентній боротьбі країна. Так що рішення повинні бути не типовими, а ексклюзивними, що враховують особливості конкретних обставин й умов. Відповідно, як показує світовий досвід, гарантії стабільності грошової одиниці – не запаси іноземних грошей, а власні багатства, рівень свого науково-промислового розвитку. Тотальна залежність від зовнішніх фінансово-інвестиційних потоків та інших зовнішніх умов породжує додаткову вразливість національного господарства. Довгострокове забезпечення конкурентоспроможності соціально відповідального бізнесу передбачає підйом якості та розширення інформації про тенденції смаків і потреб споживачів, налагодження форм обслуговування споживання своїх виробів, попередження помилок, які можуть призвести до втрати споживачів, підвищення рівня співпраці зі споживачами, надання інформації про свої товари.

Продуктивний механізм взаємодії учасників процесу культурно-цивілізаційного відтворення передбачає досягнення вимог збереження та розвитку різноманітних форм суспільного багатства. Здійснення цього базується на консолідуючих принципах виробничої демократії як ядра соціального партнерства [10–18], мотивуючому впливі принципу відплатності, що діє завдяки інструментарію кооперування та конкуренції й відповідно до якого не тільки компенсуються суспільно-необхідні витрати праці індивіда, але і сам індивід діє в рамках передбачуваного заохочення. Найбільш загальне втілення суті й суперечностей відплатності відбувається через механізми стимулювання та конкуренції, що пов'язані орієнтуванням на аліментарність, співвіднесення діяльності з результатом, де самоцінність діяльності існує, але вимагає й зовнішнього підтвердження. Але вони суперечливі не тільки внутрішньо, але і зовні, по відношенню один до одного. З одного боку, конкуренція виступає сильним внутрішнім стимулом діяльності, а стимули передбачають конкурс. З іншого – гранична конкуренція означає абсолютизацію тільки саморегулювання суб'єкта господарювання, а стимулювання кимось – регулювання ззовні. Поєднання їх має місце при з'єднанні елементів плану та ринку, загальності та відособленості. Зовнішнім чином і стимулювання, і конкуренція можуть суперечити уявленням щодо природи творчості, які не припускають ні втручання ззовні, ні співвідношення з іншими, – із-за свого персоналізму, самодіяльності. Але в конкретних умовах творчість набуває в конкуренції та стимулюванні край специфічні, але необхідні форми розвитку. Відтак принцип відплатності в економічно організованому суспільстві має всеосяжний характер, реалізуючись через вартісну еквівалентність, поділ праці, специфічні форми соціальної справедливості. Отже, ефективне стимулювання розвитку в ринковому (постринковому) середовищі потребує налагодження відносин не тільки соціального партнерства, але й конкуренції. Зрозуміло, що практичне здійснення переорієнтації еконо-

міки від паразитування на сировинній базі країни до акцентування наукомістких виробництв галузей високого ступеня переробки потребує не тільки масштабного фінансового маневру, але й відповідних соціальних змін.

Утім разом із серйозними напрацюваннями Україна успадкувала й багато рис деградації промислових циклів, гостру необхідність адаптації до нових тенденцій розвитку, що безпосередньо стосується якості та оформлення трудових відносин. Зокрема, в радянські часи держава, взявши на себе турботу про людину праці, фактично протягом багатьох років була (при наявності в багатьох рисах формальних виключень, наприклад, колгоспів, кооперативів тощо) основним роботодавцем. Це дозволило монополізувати робочі місця, суттєво обмеживши, тим самим, право людини на використання власної робочої сили. Отже, певні обмеження права людини на свободу вибору та використання праці, низька вартість робочої сили зміцнили залежність працівника від монороботодавця та сприяли виховуванню моделей сервільної, залежної поведінки людини.

Отож адекватні суспільним потребам зміни в управлінні трудовими відносинами нині мають базуватися на положенні про необхідність ретельного обліку інтересів усіх зацікавлених сторін, а стратегія – на моделі соціального партнерства, ігри з ненульовим результатом, де виграє кожен та зростає сукупний соціальний капітал суспільства. Це й стає фундаментом як внутрішньої, так і зовнішньої культури корпорації. Ядро зацікавленості корпорації полягає в збільшенні людського капіталу; воно пов'язане, насамперед, із творчим, інноваційним потенціалом людини як усередині корпоративного бізнесу, так і ззовні [19–21]. Серед інших пріоритетних напрямів корпоративної соціальної відповідальності – захист навколишнього середовища, підвищення безпеки та якості споживчих товарів, охорона здоров'я, культура, поліпшення етнонаціональних стосунків, допомога недієздатним категоріям населення, підтримка прав людини в соціально–трудових відносинах забезпеченням умов праці, включаючи охорону здоров'я й дотримання техніки безпеки, припинення недобросовісних прийомів ведення бізнесу, якісне управління, залучення мешканців місцевих громад до розв'язання спільних проблем, питання соціального розвитку усередині корпорації і в місці її розташування. За великим рахунком уся ця діяльність або безпосередньо (медичне обслуговування персоналу, створення комфортного середовища на робочому місці), або опосередковано (підвищення якості екології та споживчих товарів, створення сприятливого соціокультурного середовища тощо) допомагає збільшенню соціального капіталу та зближенню з суспільством як окремих компаній, так і бізнесу загалом. Своєю чергою, вирішення цих питань пов'язане з якістю соціальної інфраструктури, зокрема інфраструктури діяльності у сфері духовної культури (комплекс умов, що забезпечують мотиви та функціонування освіти, підвищення культурного рівня, організації дозвілля). Втім зростання продуктивності соціально–економічної системи потребує формування нового

соціального стандарту та підвищення рівня соціального управління усіма складовими соціальної (і не тільки) сфери та гармонізації їхньої діяльності, регламентацію надмірно високих бонусів для топ–менеджерів, стандартизацію міжнародної фінансової звітності, забезпечення координації дій регулюючих структур різних країн, подолання на цій основі елементів соціального безладу. До найбільш наочного втілення конкретики корпоративних відносин та їхнього зв'язку з соціальним капіталом належить волонтерство, тобто діяльність працівників корпорації з допомоги місцевим співтовариствам та громадянам. Внесок корпорацій у зростання людського та соціального капіталів, зокрема у фінансування та налагодження процесу загальної, професійної та вищої освіти, а також у надання інших видів допомоги, передбачає тісну взаємодію з місцевим співтовариствами, розвиток партнерських відносин із багатьма некомерційними організаціями.

Серйозною проблемою колишнього Кодексу законів про працю була відсутність чітко прописаних правових процедур, за якими будувалися трудові відносини. Не було, наприклад, вимоги укладати з працівником письмовий трудовий контракт, не обумовлювалося, які з умов контракту є суттєвими. В результаті працівник, оформлений у штат наказом, міг не знати точно, який оклад йому покладений, в чому конкретно полягають його обов'язки тощо. Відповідно умови підвищення різноманітності акторів трудових відносин та їх характеру вимагали їх реформування.

Якість національної нормативної бази. Продовження оновлення усього комплексу нормативного регулювання сфери праці є необхідним елементом осучаснення суспільних відносин в Україні. Для цього, зокрема, необхідно реформування змісту та нормативно–правового оформлення трудових відносин.

Зміст розвитку трудових відносин пов'язаний з визначенням характеристик їх основних акторів і процедур. У цьому контексті серйозна перевага нового Трудового кодексу – чіткість і конкретність більшості його елементів, насамперед, – в характеристиці правових процедур, за якими повинні будуватися взаємини між працедавцем і працівником, що підвищує потенціал можливостей та відповідальності контрагентів на трудовому ринку, а також в характеристиці прав і обов'язків сторін трудових відносин. Зокрема, важливою процедурна деталізація в проекті Трудового кодексу України трудових відносин; суттєвим, наприклад, є встановлення розмежування сторін трудових відносин (котрими є працівник і роботодавець) та суб'єктів, які можуть брати участь (зокрема, це професійні спілки, їх об'єднання, а у колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники, організації роботодавців та їх об'єднання, інші органи, визначені кодексом).

Причому роль, можливості та відповідальність кожного з суб'єктів трудових відносин відстежується протягом всього проекту Трудового кодексу. Наприклад, місце профспілок характеризується в контролі за створенням умов труда,

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

формуванні, забезпеченні та перепиненні трудових відносин, соціальному діалозі, формуванні вимог і веденні колективних переговорів, діяльності громадського контролю за дотриманням трудового законодавства тощо. Детально характеризуються в проекті системи стимулювання праці, форми її оплати. Спеціально розглядаються такі форми організації праці, як роботи при гнучкому режимі робочого часу, на умовах ненормованого робочого часу, можливості самостійного планування свого робочого часу працівником. Суттєва риса проекту закону – його антидискримінаційний характер. Передбачені й можливості подальшого вдосконалення колективного рівня трудових відносин. До того ж партнерство характеризує не кількісні, а якісні параметри трудових відносин. Більш того, саме при груповій організації праці часто легше забезпечити комплексні зміни виробничого циклу, переналагодження та оновлення виробництва тощо. Водночас гнучке малосерійне виробництво більшою мірою відповідає вимогам споживачів. Отже, ситуація вимагає рухливості технологічних ланцюжків при поєднанні виробничих та організаційних можливостей.

При глобалізації ринку, коли виробництво перетікає в регіони, де праця найбільш дешева, основною конкурентною перевагою індустріальної країни з високими зарплатами та вимогливістю персоналу (у тому числі – до умов праці) залишаються висококваліфіковані кадри. Відтак, стійкий успіх на сьогодні, як правило, нині пов'язаний з підвищенням кваліфікації персоналу, а також з вдосконаленням систем стимулювання творчої ініціативи кожного з робітників, підвищенням відповідальності персоналу, розгортанням внутрішньокорпоративного безперервного процесу навчання, підвищенням гнучкості організації діяльності, розвитком часткової зайнятості, гнучкого графіку праці тощо. Новий тип розвитку має три фіксованих на рівні промислових відносин базових відмінностей від попередніх: тип власності (і після продажу продавць володіє інформацією), витрати на створення копій мінімізуються, тривалість актуальності інформації різко зростає. Причому на сьогодні основне джерело вартості – інтелектуальний потенціал, а не психофізичні зусилля співробітника, пріоритет стратегій розвитку – виробництво знань і ефективне застосування них, додана вартість розподіляється з урахуванням витрат виробника, демократизуються системотворчі відносини суспільства (праці, власності, управління), трансформуються суспільне та індивідуальне споживання, ліквідуються основи класичних форм відчуження, з'являється новий тип виробництва, змінюється тип суб'єкта, предмет й знаряддя праці в економічній та інституціональній структурах суспільного виробництва.

Економіка, що базується на знаннях, суттєво змінює звичні для індустріальних і доіндустріальних циклів трудові ієрархії: її результати більше залежать від застосування інноваційних ідей, ніж від фізичної сили, спритності або витривалості, використання високих технологій важливіше, ніж переробка сировини або дешева робоча сила. Крім того, інформа-

ційна ера веде до застарівання знань: цикл «життя» знань стрімко скорочується, як природне середовище, так і соціальне оточення перестає бути надійною опорою для людини протягом життя, множина теоретичних підходів без домінування будь-якого потребує додаткової уваги до швидкоплинної практики трансформації процесів виробництва. Це, зокрема, передбачає збільшення витрат на підтримку кваліфікації співробітника, ліквідацію деяких зайвих управлінських ланок, зміну структури попиту на робочу силу, розширення можливостей жінок у виробництві тощо.

Відтак, для забезпечення актуалізації знань, вмінь та навичок кваліфікованих кадрів недостатнім є рівень визначеності фіксації участі практиків. Зокрема, доцільним вважається підвищення до рівня Закону України «Про вищу освіту» фіксації участі представників організацій роботодавців в процесах перегляду стандартів знань, вмінь та навичок кваліфікованих кадрів, адекватності їх вимогам тих, хто завершує навчання у вищих навчальних закладах.

Втім, введення в практику трудових відносин відносно нових понять вимагає, по можливості, їх однозначної характеристики. Причому в здійсненні системних трансформацій в сфері праці визначне значення має Трудовий кодекс України. Зокрема, в ньому, на наш погляд, доцільним є подальше усунення основ для розбіжностей в трактуваннях, передбачення включення до трудових договорів положень з регулювання аспектів трудової діяльності, порушення яких спричинило б для кожного з порушників договірних умов різноманітні соціально-економічні санкції (наприклад, штрафи).

Якість менеджменту в використанні (насамперед, вмінні організувати, ресурсно забезпечити та мотивувати) людського потенціалу. Отже стан та тенденції розвитку трудових відносин за багатьма рисами визначаються якістю роботи топ-менеджерів, діяльність яких може мати далекодіючі наслідки для місцевої громади або навіть країни. Від її результатів залежить не тільки їх власна кар'єра, але й перспективи усього суб'єкта господарювання. Наприклад, зона їхньої відповідальності – необґрунтовані рішення, що спричинили як негативні наслідки для усіх співробітників, так і шкоду для організації. Отже, наявна характеристика трудових відносин за їх участю в проекті Трудового кодексу України не є достатньою для ефективного захисту інтересів персоналу та власників, стратегічних інтересів країни (ст. 48). Таким чином, розвиток трудових відносин за участю топ-менеджерів потребує використання та фіксації форми їх додаткової відповідальності, зокрема – матеріальної, а також збільшений строк випробовування (ст. 48).

Відповідним чином кардинально змінюються оптимальні схеми організації трудових відносин, відтісняються підходи, що базувалися на фордистській концепції сприйняття діяльності та відповідної культури управління. Ставка на високотехнологічні галузі та висококваліфікованих фахівців у галузях колишніх устроїв веде, з одного боку, до підвищення ролі когнітаріату (робітників, що працюють за допомогою знань) з

властивою йому шкалою цінностей і вимог, з іншого – до необхідності регулярного оновлення як знань, вмінь та навичок (причому як з освоєння суб'єктивно нових, так і з вироблення суспільно нових) персоналу, так і самого виробництва. При цьому необхідність постановки в центр виробничого циклу творчо настроєних фахівців і підвищення рівня самостійності та відповідальності працівника вимагає відповідної трансформації моделі як промислової демократії, так і соціального партнерства. Незважаючи на багатолітню історію існування різних систем «участі», нинішнє покоління їх має характерну особливість. На відміну від минулого, вводять їх не тільки на вимогу робітників, а, здебільшого, за ініціативою підприємців, які відкинули деякі мотиви «гуманізації праці» та надали згаданим системам більш прагматичного характеру. Від стратегії підкорення та контролю організація трудових відносин рухається до стратегії «залучення» та партнерства.

Для трансформації організації трудових відносин суттєво, що характерним для «нової економіки» стає з'єднання ознак масово-конвеєрної та ремісничої організації виробництва, що дозволяє швидко перебудову виробничого циклу під можливість часті зміни випуску високоякісної продукції, але створює підстави для підвищення вимог до внутрішнього корпоративного менеджменту. Сьогодні можна констатувати перехід безлічі компаній до орієнтації на індивідуальний попит як елементі моделі виробництва для нової економіки. При цьому самі підприємства стають компактнішими, потрібно менше часу на дизайн і модернізацію виробничого циклу, відповідно – формуються нові вимоги до якості персоналу (зокрема, для ліквідації можливих дефектів, виправлення помилок на ранніх стадіях виробництва). До того ж новітність соціально-економічного укладу полягає саме у тому, що він часто ґрунтується на особливій продуктивності розумової праці: знань, що втілені у новітніх технологіях. Причому для формування та активізації інтелектуального капіталу часто діє правило не тільки «стимулювання праці», але й «стимулювання працею», не стільки примушення, скільки спонукання, що потребує додавати в аналіз додаткові аспекти життєдіяльності. Своєю чергою, розповсюдження багатоскладової праці «кидає виклик» людині, а необхідність покладатися в рішеннях на самого себе, самокритичність взагалі не локалізуються лише у виробничій сфері. Причому для «нової економіки» характерним стає з'єднання ознак масово-конвеєрної і ремісничої організації виробництва, що дозволяє швидко перебудову виробничого циклу під можливість часті зміни випуску високоякісної продукції.

Згодом же виділилися підходи, пов'язані: з необхідністю серйозної участі держави в економічних процесах, переважанням акценту на ринкові відносини, а також орієнтації на «промисловий» варіант в економічній, у тому числі інноваційній, політиці, коли розгалужене державне регулювання поєднується з низьким ступенем централізації державного апарату при використанні переважно непрямих методів впливу при розвиненій системі узгодження інтересів держави, біз-

несу і персоналу. Відповідно до 87 Конвенції МОП з приводу гармонізації прав учасників трудового процесу, соціально відповідальний бізнес – партнер державних органів в формуванні соціальних гарантій.

Водночас трансформувалися вимоги до сутності та оформлення трудових відносин, адекватних технологічним особливостям, що формуються у сучасному світі. Зокрема, продуктивним напрямом забезпечення інноваційного розвитку сьогодні є як забезпечення наукової та науково-технічної творчості в процесі трудових відносин, так і активізація своєї позиції щодо реалізації його результатів, зокрема – при трансферті технологій, на ринку наукових продуктів.

Утім адекватність трудового законодавства глобальним тенденціям розвитку трудових відносин ще не досягла рівня, котрий забезпечив би їх унормування:

- зберігається недостатній рівень прозорості процедур, переплетіння формальних регламентацій і неформальних норм;

- трансформації не мають системного характеру;

- взаємодія сторін трудових відносин не досягла рівня адекватності завданням розвитку суспільства.

Забезпечення стійкого розвитку передбачає досягнення прогресивної структури економіки, гідній спеціалізації в міжнародній системі розподілу праці. При цьому перетворення інтелектуального потенціалу країни на її інтелектуальний капітал щонайменше передбачає забезпечення:

- комплексності його структури;

- осучаснення його форм;

- підтримку середовища його затребуваності.

Без будь-якої з цих вимог наявність певних інтелектуальних заділів можуть так і залишитися фрагментами майбутнього, проривними розробками, потенційними точками розвитку, але не актуалізуються – принаймні в нашій країні.

Для підвищення ефективності вкладень в інновації країни в теперішніх українських умовах суттєве значення мають:

- інформаційна прогнозна насиченість;

- моніторинг товарних та інтелектуальних ринків;

- комплексне вдосконалення трудових відносин.

Отже, щоб успішно провести свою чергову модернізацію та використати соціальну творчість як її важливий чинник, Україна повинна обзавестися механізмом не «заганяти в цехи», а зацікавлювати в самодеятельности. Потрібно і добувувати нормальні індустріальні відносини, і розповсюджувати у якості загальних нові, постіндустріальні, посттрудова – творчі. Це кардинально змінює як характер відносин на осі «власник-менеджер-працівник», так і вимоги до соціальної науки. Відтак потрібно відмовитися від апології насильства і соціального експериментаторства, бути готовим зустрічати чуже як інше своє, а не як свідомо вороже, вчитися співіснувати і розвиватися в новому світі. Зокрема, якість модернізації трудових відносин для забезпечення довгострокового соціально-економічного підйому та зростання конкурентоспроможності вітчизняної продукції

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

на цей час потребує концентрації навколо завдань розвитку економіки знань.

Утім світові технологічні та економічні трансформації зміцнюють залежність кінцевого успіху національного виробництва від:

- якості національної нормативної бази;
- вміння топ-менеджерів використати (насамперед, організувати та мотивувати) людській потенціал;
- якості національного людського ресурсу, що, в свою чергу, залежить насамперед від рівня освіти та майстерності, отже – якості та своєчасності підвищення рівня знань.

Причому практичне забезпечення розвитку трудових відносин, безпосередньо пов'язаних з економікою знань, передбачає зміцнення суспільної взаємодії під час здійснення:

- розроблення стандартів освіти;
- контролю знань, умінь та навичок;
- забезпечення системності та безперервності підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації персоналу;
- забезпечення державного замовлення на підготовку фахівців, на системне підтвердження та підвищення кваліфікації.

Висновки

Таким чином, для подальшої комплексної прогресивної трансформації системи регуляції трудових відносин, насамперед, необхідно забезпечити:

- в юридичній сфері
 - провести відповідну новому Трудовому кодексу України адаптацію форм трудових договорів, адекватної модифікації локальних трудових актів та різноманітних підзаконних норм, усунення неузгодженостей або суперечностей окремих положень нормативної бази, протиріч в законах. Зокрема, це стосується розробки типових та зразкових договорів;
 - провести підвищення якості процедурної сторони трудових відносин, їх виникнення та завершення (зокрема, наймання і звільнення);
- в організаційній сфері та в налагодженні соціального діалогу
 - проводити заохочення сторін трудових відносин до створення та розвитку освітньо-науково-промислових комплексів, в тому числі, частково, й в межах впровадження соціально орієнтованих виробничих проектів;
 - продовжити розмежування в межах соціального діалогу функцій центральних органів та регіональних структур;
 - продовжити моніторинг подальшого вдосконалення практики застосування процедур, зокрема, – забезпеченість самодостатньої участі в переговорах;
 - закріпити розвиток процедур здійснення впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями;
 - активізувати рівень місцевого, регіонального співробітництва, в тому числі – в реалізації форм виробничої демократії;
 - знижати необґрунтовані чинники нерівномірного охоплення працівників за видами економічної діяльності колективно-трудовими договорами;

– підвищити дієвість контролю за дотриманням трудового законодавства та прозорість господарсько-фінансової діяльності;

- підвищувати відповідальність суб'єктів договірного процесу за виконання обов'язків;
- забезпечити стимулювання, надання інформаційної підтримки та підйом рівня репрезентативності сторін взаємодії в межах соціального діалогу;
- розвивати пропагандистське забезпечення реформ в сфері трудових відносин;

– передбачити систему преференцій для керівників підприємств, де забезпечується розширення діяльності соціальних робітників та підвищенні її фінансової привабливості;

- у сфері освіти
 - здійснити стимулювання керівництва корпорацій (зокрема, при розгляді заявок на виділення землі, державне замовлення тощо) до витрат на підтримку та підвищення кваліфікації персоналу;

– продовжити моніторинг трудових відносин з метою дослідження трансформацій попиту та формування нового асортименту кваліфікацій;

– забезпечувати продовження стандартизації результатів навчання в вузівський і післявузівський період, вдосконалення механізму погодження стандартів освіти, забезпеченості процесу навчання, формуванні держзамовлення на кадри з представниками об'єднань роботодавців (застосовуючи при цьому активи їх знань потреб підприємств);

– здійснити пріоритетне зростання заробітної плати та зменшення навантаження у осіб, зайнятих інтелектуальною працею (зокрема, у системі вищої освіти та наукових інституціях);

– інтегрувати в стратегію соціально-економічного розвитку країни національну програму з зацікавлення в поверненні висококваліфікованих фахівців, що працюють за кордоном.

Таким чином, організований комплексний розвиток трудових відносин здатний допомогти трансформаціям ринку праці в напрямі його осучаснення, зробити його більш передбачуваним та ефективним, стимулювати вихід з тіньових та неофіційно-разових форм зайнятості, створити умови для розвитку економіки знань і прогресивних структурних змін.

Окремі рекомендації:

1. Необхідно посилити форми додаткової відповідальності топ-менеджерів, зокрема – матеріальної, а також збільшити для них строк випробування (стаття 48 проекту Трудового кодексу України «Строк випробування», ст. 22 «Основні обов'язки працівника»).

2. Враховуючи підвищення вимог до якості інтелектуальної праці в суспільстві, а також необхідність подальшого розвитку та вдосконалення системи трудових відносин, внести уточнення в Закон України «Про вищу освіту» з фіксацією можливості участі представників об'єднань роботодавців в вихідному контролі знань, вдосконаленні стандартів результатів навчання в вузівський і післявузівський період.

Для цього доповнити статтю 7 «Освітні рівні вищої освіти», ст. 11 «Система стандартів вищої освіти», ст. 52 «Підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників» ст. 64 «Фінансування вищих навчальних закладів» нормою об обов'язкової участі представників об'єднань роботодавців в вихідному контролі знань, вдосконаленні стандартів результатів навчання в вузівський і післявузівський період.

Список використаних джерел

1. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення [Монографія] / В.М. Лич. – К.: Наук. світ, 2003. – 313 с.
2. Чангли И.И. Труд. [Монографія] / И.И. Чангли. – М.: Наука, 1973. – 587 с.
3. Соболев Э.Н. Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.) [Монографія] / Э.Н. Соболев. – М.: ИЭ РАН, 2012. – 260 с.
4. Шедяков В.Е. «Людський капітал» і розвиток трудових відносин: взаємопереплетення внутрішніх і зовнішніх тенденцій / В.Е. Шедяков // Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава [Монографія]. – Ч. 3. 11. – К.: Корпорація, 2005. – С. 371–380.
5. Шедяков В.Е. Вдосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства [Монографія] / В.Е. Шедяков, О.А. Блінов, П.Д. Морозов; заг. ред. П.Д. Морозова. – К.: «Задруга», 2014. – 320 с.
6. Шедяков В.Е. Виробнича демократія і трудові відносини [Текст] / В.Е. Шедяков // Вісник Київського ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. – 1996. – Вип. 2. – С. 36–42.
7. Шедяков В.Е. Системні основи розвитку трудових відносин [Текст] / В.Е. Шедяков // Вісник Київського національного ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія: Філософія. Політологія. – 2012. – №107. – С. 43–46.
8. Шедяков В.Е. Стан трудових відносин як джерело потенційних загроз стратегічного рівня [Текст] / В.Е. Шедяков: аналітична записка. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: www.niss.gov.ua/articles/773
9. Шедяков В.Е. Тенденції змін трудових відносин як джерело потенційних загроз стратегічного рівня: перспективи проекту Трудового кодексу України [Текст] / В.Е. Шедяков: аналітична записка. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: www.niss.gov.ua/articles/890
10. Кязимов К.Г. Социальное партнерство: теория и практика [Монографія] / К.Г. Кязимов. – Изд-во 2-е, доп. и перераб. – М.: МИК, 2011. – 400 с.
11. Акіліна О.В. Розвиток соціального партнерства в Україні [Текст] / О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №10. – С. 116–122.
12. Шедяков В.Е. Аполוגія майбутнього / В.Е. Шедяков. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/5475-apologya-maybytnogo.html>
13. Балашов А.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства як фактор суспільного розвитку [Текст] / А.М. Балашов // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2009. – №3. – С. 180–184.
14. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы [Монографія] / В.Н. Якимец. – М.: Эдиториал УРСС, 2004. – 384 с.
15. Шедяков В.Е. Корпоративна культура та розвиток виробничої демократії: поєднання логік антикризових заходів і переходу до економіки знань [Текст] / В.Е. Шедяков // Економіст. – 2013. – №11 (325). – С. 25–31.
16. Шедяков В.Е. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин [Текст] / В.Е. Шедяков // Економіка України. – 2012. – №10. – С. 80–91.
17. Шедяков В.Е. Розвиток системи відносин соціального партнерства як чинник забезпечення високого рівня трудової мотивації [Текст] / В.Е. Шедяков // Актуальні Проблеми Економіки. – 2013. – №4 (142). – С. 33–47.
18. Шедяков В.Е. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці / В.Е. Шедяков: аналітична записка. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: www.civil-rada.in.ua/?p=1122
19. Конарева Л.А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке [Текст] / Л.А. Конарева // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2009. – №2. – С. 117–127.
20. Шедяков В.Е. Менеджмент персонала в условиях переходного периода / В.Е. Шедяков // Соболев В.М., Шедяков В.Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике [Монографія]. – Х.: Бизнес Информ, 1996. – Р. II. – С. 81–173.
21. Бутко М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні [Текст] / М. Бутко, М. Мурашко // Економіка України. – 2009. – №7. – С. 74–85.