

УДК 331.104.316

Орлова Н. В.,

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры экономики и управления

Одесского национального университета имени И.И. Мечникова

ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СУБЪЕКТЕ ТРУДА И ИЗМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Анализ современных социально-экономических процессов показывает, что основные факторы, определившие качественные изменения в трудовой деятельности, связаны, с одной стороны, с изменением роли человека на производстве и, с другой стороны, с трансформацией системы общественных отношений в целом. Поэтому сегодня перед экономической наукой стоит задача выработки новой парадигмы труда – целостной системы взглядов, адекватно отражающих общественные трансформации в целом, и трудовые отношения, в частности.

Основу общеметодологического инструментария исследования общественных отношений в сфере труда составляют работы классиков экономической науки – А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, М. Вебера, В. Петти, Дж. Кейнса. Современные подходы к исследованию этих процессов содержится в работах Д. Белла, О. Тоффлера, Дж. Гэлбрейта, Х-Ю. Варнеке, Я. Корнай и др. Различные аспекты проблемы затронуты в исследованиях отечественных экономистов А. Колота, В. Черняка, О.А. Турецкого.

Целью статьи является исследование природы и закономерностей социализации труда и трудовых отношений по мере развития характеристик субъекта труда, детерминируемых требованиями технологического способа производства. Это определяет приоритеты системы социального партнерства, социальную ответственность бизнеса, социальную политику предприятий и качество трудовой жизни.

Научные понятия, как «труд», «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы» являются одними из центральных в экономической теории, они выделяются в качестве определяющего элемента социально-экономического развития. Тем не менее, до настоящего времени сохраняется терминологическая неопределенность при их характеристике.

В теории переходной экономики анализ трудовой сферы и трудовых отношений был в основном сосредоточен на проблемах формирования и стабилизации рынка труда и отношений, складывающихся на этом рынке. Эти исследования в большей степени осуществлялись на макро- и мезоуровнях; уровень предприятий и содержание отношений «работник-работодатель» не получили должного освещения. Весьма скупо велись исследования формирования внутрифирменных рынков труда и складывающихся на этом рынке отношений. В силу отмеченных обстоятельств остаются недостаточно изученными вопросы соотношения роли государства, бизнеса и работника в регулировании социально-трудовых отношений. В соответствие с логикой развития гражданского общества, требуют изучения вопросы,

связанные с исследованием природы и закономерностей социализации трудовых отношений, позволяющих обосновать направления и приоритеты их развития на различных этапах становления социально-экономической структуры украинского государства.

Безусловно, переход к рыночной экономике, который осуществляется в нашей стране более двадцати лет, предполагает целый ряд этапов и ступеней, которым присущи свои особенности и закономерности. Однако контуры того общества, которое определяется как цель развития, официально в Украине не определены ни в Конституции, ни в официальных документах Верховной Рады и правительства. Можно лишь предполагать, что закрепленное статьей 1 Конституции Украины положение «Украина есть суверенное и независимое, демократическое, социальное, правовое государство» [1], косвенно определяет необходимость формирования социального рыночного хозяйства.

Социализация является общенаучным термином, обозначающим процесс приобщения индивида к социуму, утверждение себя в обществе и выполнение определенной социальной роли. Социализация трудовых отношений предполагает анализ процессов и механизмов использования личностного, интеллектуального, человеческого потенциала в процессе экономической деятельности, а также систему отношений, складывающихся в процессе производства, распределения, обмена и потребления благ. Иными словами, социально-трудовые отношения включают совокупность условий, обеспечивающих взаимодействие работника со средствами производства, а также условия присвоения и использования результатов труда. Исходя из этого, изменения, происходящие в сфере социально-трудовых отношений, проявляются в возможностях удовлетворения социальных потребностей как в рамках трудовой сферы, так и вне ее.

Трудовые отношения, которые складываются между работником и работодателем, практически никогда не выступают в «чистом» виде без социальной составляющей. Однако разные этапы развития рыночной экономики предполагают и разную степень и глубину, формы проявления социальности. При этом следует отметить, что любая стадия развития социально-трудовых отношений в обществе, основанном на рыночных принципах хозяйствования, не предполагает полной гармонии интересов субъектов трудовых отношений. Основной целью производства с позиции предпринимателя было и остается производство прибавочного продукта. Поэтому положение К. Маркса о том, что «капиталистический процесс... воспроизводит и увековечивает условия эксплуатации рабочего» [2, с.582], сохраняет свою силу. Другое дело, что отношения эксплуатации, как и социальность, модифицируются и при сохранении общей характеристики, приобретают некоторые особенности форм проявления.

С развитием капиталистической экономики трансформируется общественное сознание, повышается образовательный уровень, доминируют умственные виды деятельности, укрепляются демократические ценности. Поэтому и отношения эксплуатации приобретают более мягкие формы, в значительной степени вынужденно смещая вектор в направлении социальной ответственности бизнеса. В наибольшей степени это присуще странам развитого гражданского общества, где обеспечен контроль за деятельностью бизнеса с точки зрения соблюдения законо-

дательных норм, экстернальных эффектов, участия в реализации социальных проектов. Исходя из этого, важно определиться, как должны согласовываться трудовая и социальная компонента отношений между трудом и капиталом на данном этапе развития рыночных отношений и какова динамика этого процесса.

Мы согласны с мнением тех авторов, кто рассматривает социализацию трудовых отношений как «сложный, многоплановый процесс, следствием которого есть гармонизация интересов сторон и субъектов этих отношений, что проявляется в достижении высоких уровня и качества жизни и эффективности производства» (перевод автора) [3, с.106]. С нашей точки зрения, процесс эволюции человека как исключительно носителя рабочей силы в системе трудовых отношений до современного состояния человеческого капитала, соответствует и становлению нового типа социальности.

Анализ источника богатства общества, предпринятый классиками английской политической экономии, привел А. Смита к выводу о том, что богатство – продукт совокупного труда всех сфер производства, представителей различных видов труда и профессий. Экономический мир – огромная мастерская, где разворачивается соперничество между всеми, кто так или иначе участвует в создании богатства. То есть материальное богатство – это цель, а человек – это субъект, обеспечивающий его производство, т.е. была сформулирована концепция или модель "экономического человека".

Эта же мысль, что человек – только способ создания богатства в условиях капиталистического производства, содержится и в марксистских работах. Исследование сущности товара в «Капитале» Маркс начинает констатацией факта: «Богатство обществ, в которых господствует капиталистический способ производства, выступает как «огромное скопление товаров», а отдельный товар — как элементарная форма этого богатства.» [2, с. 44]. Человек, как «простая рабочая сила», был дополнением к машине. Развитие индивида как личности, по мнению Маркса, возможно только в обществе более высокой формы организации.

Приведенный подход к роли человека как фактора создания богатства объясняется технологическим укладом того периода, базирующемся на мелком ремесленном производстве, началах машинного производства. Социальность трудовых отношений на данном этапе определяется тем, что производство человека выступает как потребительное производство, где рабочая сила не только воспроизводится, но и совершенствуется. В концепции Маркса капитал – это производственное отношение или экономический ресурс, заключенный в отношениях между работником и работодателем.

В начале XX в. в период развития крупного машинного производства, экстенсивные источники роста рабочей силы утрачивают свое определяющее значение и постепенно исчерпываются. Возникает необходимость развития личного фактора производства не «вширь», а «вглубь». Актуальными становятся вопросы совершенствования качественных параметров рабочей силы, формируется система научной организации труда. Это приводит к формулированию концепции целостного человека, на первый план выдвигаются проблемы мотивации и стимулирования. Основу этого направления составили работы Э. Мейо, А. Маслоу, Дж. Адамса и др.

В условиях ускорения научно-технического прогресса вектор экономико-теоретических исследований сместился с процессов использования рабочей силы на процессы формирования качественно новой рабочей силы. Теоретический и практический интерес к человеку, как основному фактору экономического развития, значительно усилился. Динамично изменяющаяся внешняя среда экономических субъектов, усиление конкуренции на мировых рынках, типичные для середины XX века, поставили перед бизнесом задачу поиска новых резервов повышения эффективности деятельности. Непосредственный производитель, который перестал рассматриваться исключительно как носитель рабочей силы и трудовой ресурс, содержал наибольший потенциал прироста эффективности производства. Объектом инвестиций становится уже не просто рабочая сила, а человеческий фактор как более широкое понятие. В этот период формируется и теория человеческого капитала, в рамках которой предпринимается попытка увязать распределение доходов с уровнем образования и профессиональной подготовки. Использование термина «капитал» по отношению к личному фактору производства означало, что формирование и использование этой формы капитала имеет те же закономерности, которые присущи использованию материальных компонентов производства. А мотивация и последствия вложений в вещественный и человеческий капитал одна и та же.

Существование личного фактора производства в форме человеческого капитала предусматривает и другой уровень социально-трудовых отношений. Это не только зависимость «работник-работодатель», ограничиваемая отношениями найма, но и участие предпринимателя в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Когда владельца капитала начинает интересовать не просто «рабочая сила», «трудовой ресурс», «человеческий ресурс» (все эти понятия можно использовать для характеристики роли человеческого фактора на предыдущих этапах развития производства и общества), понятие социальной составляющей расширяет свои рамки. Капитал, как система отношений между работником и работодателем, получает финансовое измерение не только в параметрах «зарплата – произведенная прибавочная стоимость», но и «инвестиции в человеческий капитал – полученный доход».

Современный этап общественно-экономического развития связан с глобализацией экономических процессов, появлением принципиально новых технологий и соответственно нового технологического уклада, усилением научной составляющей в системе производительных сил. Это объективно приводит к модификации социально-трудовых отношений. Развитие человеческого капитала выходит далеко за рамки и требования процесса производства. Сегодня речь идет о повышении уровня человеческого потенциала. Поэтому в область анализа попадает не только общее и профессиональное образование, система повышения квалификации и переподготовки, но и такие институты, как семейные ценности, уровень здоровья и медицинского обслуживания, преступность, решение экологических проблем, степень социальной однородности общества. Таким образом, человеческий капитал – это только часть человеческого потенциала, реализуемая через денежный доход.

Г. Клейнер, анализируя становление общества знаний, даёт ему следующую характеристику: «от рынка «рабочих рук», свойственного доиндустриальной эре, и рынка «рабочих голов», присущих индустриальной эре, в экономике знаний будет осуществлён переход к рынку «динамических способностей», где основным объектом трансакций станет способность человека или сложившейся группы людей стать продуцентом нового знания» [4, с. 63]. Эти изменения порождают внутрифирменные модификации и формируют институты, обеспечивающие трансформацию системы социально-трудовых отношений.

В этих условиях изменившееся положение и новую роль работника должен закрепить новый этический договор между работником и работодателем (Р. Дафт использует термин «общественный договор» [5, с. 183]). В рамках этого договора работник должен принять на себя ответственность за наиболее эффективное функционирование того структурного подразделения компании, в котором он работает, а также проявлять готовность участвовать в процессе постоянного обучения, необходимого для обеспечения эффективности в условиях постоянных изменений. В обмен на это компания обеспечивает не просто гарантии занятости, но и создание условий для наиболее эффективной жизнедеятельности каждого человека. Этот новый нравственный договор представляет собой принципиальное изменение сущности социально-трудовых отношений: от рассмотрения людей как актива компании, источника присвоения стоимостей – к рассмотрению их как источника ответственности и творческого ресурса, добавляющего стоимость.

Не случайно в начале XXI в. ООН сформулировала десять принципов Глобального договора, обращенные к предпринимательскому сообществу:

- Оказывать поддержку соблюдению прав человека, провозглашенных международным сообществом.
- Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.
- Поддерживать свободу ассоциаций и признавать право персонала на заключение коллективных договоров.
- Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда.
- Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.
- Выступать за полное искоренение детского труда.
- Способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду.
- Проявлять инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
- Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.
- Противодействовать коррупции во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.

По сути, эти десять принципов являются концептуальной основой для проведения корпоративной социальной ответственности фирмой. Поэтому современный этап экономического развития развитых стран, характеризуемый как «новая экономика», «информационная экономика» предполагает и новый уровень реализации социально-трудовых отношений. Социальность трудовых отношений выходит далеко за рамки исключительно трудовой деятельности. Социальная ответст-

венность бизнеса сводится уже не только к обеспечению соблюдения норм законности при осуществлении экономической деятельности. Она касается и других форм жизнедеятельности.

Социальная ответственность бизнеса делится на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя социальная ответственность – это, прежде всего, деловая практика по отношению к собственному персоналу, которая включает такие направления деятельности:

- безопасность (включая пожарную, экологическую и промышленную безопасность) и охрана труда;
- выполнение обязательств по выплате заработной платы;
- поддержание социально обусловленного уровня заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование работников;
- развитие человеческого потенциала работников через различные обучающие программы, подготовку и повышение квалификации;
- помощь в критических ситуациях.

Внешняя социальная ответственность включает в себя:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- участие в экологических программах государства, региона, муниципального образования через формы частно-государственного партнерства;
- взаимодействие с местным сообществом;
- готовность бизнеса участвовать в решении проблем в кризисных ситуациях;
- выпуск качественной продукции.

В начале XXI в. идея социальной ответственности стала парадигмой стратегического управления бизнесом. Корпоративная социальная ответственность предполагает устойчивый баланс между интересами бизнеса в экономике, охраной окружающей среды и решением текущих социальных вопросов внутри предприятия и за его пределами. Как итог, такие усилия приводят к устойчивому развитию бизнеса.

Этот подход соответствует и основным положениям принятой мировым сообществом концепции устойчивого развития. Под устойчивым развитием было предложено понимать «такое развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности» [6, с. 25].

Необходимо отметить, что в развитых странах мира понятие «устойчивое развитие» прочно вошло в саму философию корпоративного управления. Она предполагает, что любое управленческое решение принимается с учетом экономического, социального и экологического эффекта. Наиболее емкой формой реализации устойчивого развития и является корпоративная социальная ответственность. Однако если в странах с высоким уровнем экономического развития этот подход является актуальной проблемой, имеющей конкретные формы реализации, которые отражают национальные, исторические, ментальные особенности, в Украине социальная ответственность бизнеса пока не имеет своей устойчивой философской основы. Это касается не только нашей страны, но и других стран, где социально-трудовые отношения пока не затронули всестороннего развития человеческого потенциала, а формируются на уровне развития человеческого ка-

питала. Не случайно в рейтинге Программы развития Организации Объединенных Наций «Человеческое развитие – 2014», который отображает экономический рост и социальные изменения во всех странах мира, Украина заняла 83 место, хотя этот показатель и относится к категории высоких.

Незрелость правовых и моральных норм, стереотипов мышления и поведения, воплощающих стандарты жизнедеятельности в социально-экономической среде, имманентной новой экономике, превращается в тормоз, удерживающий общество на позициях предпочтения материального благополучия другим ценностям жизни. В то время, когда творческий и экономический потенциал страны должны быть нацелены на инновационные энергосберегающие технологии, а социум – на реализацию более высоких целей, чем повышение покупательной способности, экономика по-прежнему базируется на использовании энергоемких производств. Конкуренция продукции последних обеспечивается за счет низкой стоимости рабочей силы. Это говорит о том, что в нашей стране преобразование социально-трудовых отношений под влиянием четвертой технологической революции находится на одной из начальных стадий. Отсюда и понимание роли человека-работника практически на уровне исключительно крупного машинного производства, и скептицизм относительно социальной ответственности бизнеса, которая, по мнению ряда ученых, заключается в необходимости инвестирования полученной прибыли в процесс производства.

Воздействие четвертой технологической революции на социально-трудовые отношения должно привести к формированию их новой модели, характерными чертами которой являются следующие:

1. Демократизация трудовых отношений, основанная на вовлечении работника в процесс управления благодаря неформальным функциональным группам (кружки качества, программы повышения качества трудовой жизни и т.д.).

2. Гибкая система материального стимулирования, которая учитывает личный вклад, участие в рационализаторской деятельности, участие в прибылях акционерного общества.

3. Культивирование преданности и лояльности работника своему предприятию.

4. Формирование идеологии «обучающейся организации» через систему тренингов, программированного и компьютерного обучения и др.

5. Развитие принципов социальной ответственности капитала, партнерских отношений работников и руководства предприятия.

Основными факторами, определяющими качественно новые формы существования субъекта труда является смена технологических укладов и изменение роли человека на производстве, изменение системы ценностей и интересов человека, изменение взглядов на культурные основы хозяйствования. Эволюционный характер развития социально-трудовых отношений отражает стадии общественного прогресса, зависит от национальных, культурных, ментальных особенностей той или иной страны, формирующейся социальной модели. В зависимости от возможностей и сформировавшихся приоритетов используются разные формы социальной защиты, различна степень ощущаемой предпринимателями социальной ответственности. Трудовым отношениям всегда присуща социальная харак-

теристика, однак глибина соціальності і форми проявлення змінюються. Сучасна світова економічна трансформація передбачає існування якості особистого фактора не просто людського капіталу, а багатобічну реалізацію людського потенціалу як сукупності трудових, інтелектуальних, культурних, новаторських навичок. Це вимагає тісного взаємодія громадських і особистих початків, однак ці процеси базуються на сильній ринковій економіці з високим рівнем капіталізації.

Література

1. Конституція України // Ведомости Верховной Рады Украины. – 1996. № 30.
2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. – 2-е изд. – Т. 23 – М. : Гос.изд-во полит.лит-ры, 1960. – 784 с.
3. Коваленко І.Ф., Кицак Т.Г., Шевчук О.В. Соціалізація та десоціалізація відносин між працею і капіталом як тенденція розвитку соціально-трудова відносин на рубежі ХХ-ХХІ століття // Соціально-трудова відносини: теорія і практика. Збірник наукових праць. К. : КНЕУ, 2013. – №1(5). – С.104-112.
4. Клейнер Г. Б. Становление общества знаний : социально-экономические аспекты / Г. Б. Клейнер // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 56-69.
5. Дафт Р. Менеджмент. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – Спб. : Питер. – 2013. – 656 с.
6. Наше общее будущее : Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / Пер. с англ. под ред. С.А.Евтеева и Р.А.Перелета.— М. : Прогресс, 1989. – 427 с.

Аннотація

Орлова Н.В. Еволюція представлень о суб'єкті праці та зміна системи соціально-трудова відносин. – Стаття.

В ході аналізу еволюції системи соціально-трудова відносин виявлена взаємозв'язок між елементами цієї системи і характером технологічного способу виробництва. Основними факторами, що визначають процес соціалізації трудових відносин, є зміна ролі людини на виробництві та якісні зміни в соціальній диференціації, технологічні і організаційні зміни, зміна системи цінностей, інтересів і мотивацій, трансформація поглядів на культурні основи господарювання. Ці фактори визначають і нову фазу розвитку громадських відносин в рамках постіндустріальних реалій, суттєвими характеристиками якої є процеси гуманізації і соціалізації трудових відносин.

Ключевые слова: соціально-трудова відносини, робоча сила, людський капітал, людський потенціал.

Анотація

Орлова Н.В. Еволюція уявлень про суб'єкта праці та зміна системи соціально-трудова відносин. – Стаття.

У ході аналізу еволюції системи соціально-трудова відносин виявлено взаємозв'язок між елементами цієї системи та характером технологічного способу виробництва. Головними факторами, що визначають процес соціалізації трудових відносин, є зміна ролі людини на виробництві та якісні зміни в соціальній дифе-

ренціації, технологічні та організаційні зміни, зміна системи цінностей, інтересів та мотивацій, трансформація поглядів на культурні основи господарювання. Ці фактори визначають і нову фазу розвитку суспільних відносин в рамках постіндустріальних реалій, сутнісними характеристиками якої є процеси гуманізації та соціалізації трудових відносин.

Ключові слова: соціально-трудова відносина, робоча сила, людський капітал, людський потенціал.

Annotation

Orlova N. V. Evolution of ideas of the subject of work and change of system of the social and labor relations. – Article.

During the analysis of the evolution of system of the social and labor relations the interrelation between elements of this system and character of a technological way of production is revealed. The main factors defining process of socialization of the labor relations are change of a role of the person on production and high-quality changes in social differentiation, technological and organizational changes, change of system of values, interests and motivations, transformation of views of cultural bases of managing. These factors define also a new phase of development of the public relations within post-industrial realities which intrinsic characteristics are processes of a humanization and socialization of the labor relations.

Keywords: social and labor relations, labor, human capital, human potential