

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВІДНОСИН МІЖ ПРАЦЕЮ І КАПІТАЛОМ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний стан соціально-економічного розвитку України висуває на порядок денний багато актуальних питань, які мають вирішальний характер для просування України шляхом створення ефективної соціально-орієнтованої держави. Однією з визначальних тенденцій світового розвитку є зміна відносин між найманими працівниками і роботодавцями, які традиційно визначаються як відносини між працею і капіталом. На думку багатьох учених, формування нових за змістом відносин у сфері праці, яка була, є і залишається основою соціально-економічного розвитку, є одним з провідних чинників глибоких системних перетворень у суспільстві, складовою опрацювання та реалізації стратегії економічного і соціального розвитку держави [1].

У ході економічної еволюції відносини між працею і капіталом пройшли ряд етапів: від гострого, але неабсолютного антагонізму (доіндустріальний технологічний спосіб виробництва) до неабсолютної гармонії (соціального партнерства) у межах постіндустріального розвитку. У рамках науково-технічного типу економічного зростання, коли відбулися певні зрушення у відносинах власності (розвиток акціонерного капіталу, різноманіття колективно-групових форм приватної власності) здійснюється капіталізація праці і соціалізація капіталу. Ці метаморфози, зближуючи цілі капіталу і праці, змінюють, певною мірою, соціально-економічний статус найманих працівників, модифікують і відповідну модель праці, підвищують ступінь взаємообумовленості мотивації капіталу і праці. Тепер модель мотивації праці – праця як засіб до життя, не змінюючись у принципі, будується уже на якісно нових відносинах власності, змісті праці, джерелах доходу, рівні добробуту найманих працівників. Відмітка найбільш ефективного рівня мотивації на грані піраміди потреб піднімається і досягає вторинних потреб: у самовираженні,

самореалізації тощо. Актуальним мотиватором стає уже не праця в якості засобу підтримки існування, а праця як засіб розвитку особистості. Таким чином, вектори економічних інтересів капіталу і найманих працівників, їх мотиваційних пріоритетів, не співпадаючи абсолютно, зближуються, починають спрямовуватися в один бік – у бік неабсолютної гармонії відносин капіталу і праці. Гармонія ця ніколи не може бути абсолютною, оскільки саме прагнення до неї несе у собі алгоритм власного руйнування.

Окреслені головні тенденції розвитку відносин між капіталом і працею не повинні залишатися поза увагою у процесі проведення радикальних реформ в Україні, оскільки їх успіх повністю залежить від того, наскільки вони втілили інтереси всіх і кожного, і наскільки ці інтереси включені й ефективно перетворені у життя. Тому таким важливим є введення у господарську практику партнерських відносин на виробництві.

Технократичний тип відносин, у першу чергу, породжує проблему відчуженості працівників від процесу виробництва, що проявляється у пасивній поведінці чи у вигляді протесту проти існуючих умов трудової діяльності. Проблема "відчуження" має загальне значення. Його негативні наслідки проявились у всіх галузях і сферах вітчизняного виробництва. У практиці господарювання країн з розвинутою ринковою економікою відчуження праці також виявилось однією з причин уповільнення економічного зростання і продуктивності у 70-х – на початку 80-х років ХХ ст. Наприклад, через ріст абсентеїзму, на думку американських спеціалістів, США недобирали у 70-ті рр. від 1 до 30% ВВП [2, с. 45]. Тому підприємці дуже серйозно поставилися до цієї проблеми як до джерела зниження ефективності, плинності кадрів, недостатньої лояльності тощо. Були здійснені радикальні кроки з подолання технократичного відчуження. Основу цього процесу складають: делегування власності; розширення форм участі в управлінні; додаткові повноваження на робочому місці і в групі, аж до самоврядування; допуск до корпоративних ресурсів і соціальних благ широкого кола робітників і службовців, через які бізнес зміг підвищити господарську зацікавленість працюючих і забезпечити їхнє самовираження у праці.

Україна, попри всі негаразди, стоїть перед необхідністю утвердження економіки науково-технічного типу. Сьогодні завдання першочергової важливості – подолання інноваційної інертності господарюючих суб'єктів, створення такого механізму,

який би забезпечував їх ефективну інноваційну поведінку. Головною причиною стримування таких перетворень є загострення суперечностей між технократичними підходами до моделювання поведінки працівників, які склалися в умовах індустріального розвитку, і вимогами нового типу постіндустріального економічного зростання. Звичайно необхідно врахувати те, що традиційні підходи, які базуються на принципах максимальної спеціалізації і орієнтовані на працівників із середніми (фактично – нижче середніх) здібностями у деяких галузях виробництва поки що дозволяють (і певний час будуть дозволяти) забезпечувати середню продуктивність. Проте, практика все більше підтверджує те, що у багатьох виробничих процесах традиційні форми організації праці і її стимулювання, які впливають на мотиваційну поведінку, починають стримувати зростання виробітку і якості, не дозволяють оперативного пристосовуватися до умов, що постійно змінюються. Гальмується повне використання потенційних можливостей працівника, оскільки суперечить новим вимогам до робочої сили і технології. Особливо виразно це спостерігається у галузях, які визначають науково-технічний прогрес і, головним чином, на підприємствах, які орієнтуються на прискорене оновлення технології і застосування висококваліфікованої робочої сили, на створення високоякісної нової продукції і швидку її заміну, на ресурсо- і працевзбереження.

З початку перебудови системи господарювання в Україні недостатня увага приділялася людині, її інтересам, можливостям. Це привело до того, що можливості людини реалізуються на 30–40% [3, с. 6]. За оцінками американських експертів працівник, без страху бути звільненим, використовує лише 20–25% потенційних здібностей. Але при розширенні умов реалізації фізичних, психічних, емоційних можливостей, не тільки виконавчих, але й організаторських, творчих здібностей цифру вдається підвищити до 70–80% [4, с. 134]. Звичайно, подібні кількісні оцінки умовні. Але вони відображають сам факт недовикористання людського фактора через неадекватну модель відносин між капіталом і працею.

Зважаючи на прагнення України до членства в Європейському Союзі, слід особливо звернути увагу на програми формування на виробництві відносин соціального партнерства на рівні співтовариства. Вирішенню цього питання присвячені

спеціальні рішення Комісії ЄС (1981 р., 1991 р.) і Ради ЄС (1992 р.), а також окремі положення Статуту про Європейську компанію (ЄК), які зобов'язують членів ЄС прийняти необхідні заходи, які забезпечують право участі робітників і службовців в управлінні і стратегічному розвитку ЄК [5].

Сучасний стан соціально-трудових відносин в Україні свідчить про деструктивні процеси; розвиток подій у цій сфері є відмінним, нерідко, протилежним за змістом та отриманими результатами порівняно із країнами Заходу. Це у той час, коли вітчизняні цивілізаційні засади є навіть більш сприятливими для оптимізації відносин між капіталом і працею, ніж у багатьох країнах Заходу. Такі риси української ментальності, як потяг до вільного господарювання, прагнення до демократичних форм суспільно-економічного буття, колективізм і взаємодопомога є надійною передумовою становлення соціально-трудових відносин, що відповідають кращим світовим взірцям.

Інституціональне середовище формування моделі відносин між капіталом і працею, адекватній інноваційному типу економічного зростання, включає: відповідні правові та економічні норми, які закріплюють участь працівників в управлінні; організаційні форми, які визначають "поле" управлінської діяльності працівників як по вертикалі, так і по горизонталі; систему навчання методам вирішення виробничих проблем, підвищення продуктивності праці, якості продукції тощо; комунікативну систему, яка забезпечує інформування працівників про основну мету підприємства, взаємозв'язок з головними завданнями, які вирішуються у цеху, у бригаді; визначення вузьких місць у виробництві тощо; систему матеріального заохочення для працівників, які беруть активну участь у вирішенні основних завдань виробництва.

Запровадження моделі відносин між капіталом і працею на принципах співпраці, узгодженості дій, пошуку компромісів дозволить мобілізувати внутрішні фактори піднесення підприємства, перетворити соціальну сферу на джерело інвестування виробництва, науково-технічного прогресу, стимулятора ресурсозбереження, структурної перебудови.

Література

1. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – №5.
2. Грачев М. В. Управление трудом: теория и практика капиталистического хозяйствования. – М.: Наука, 1990. – 135 с.
3. Любимова Н. Г. Менеджмент – путь к успеху. – М.: "Агропромиздат", 1992. – 59 с.
4. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
5. Увалич Милица. Собственность работников: сравнение опыта Запада и Востока // Politekonom. – 1996. – № 3. – С.81–88.