
ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА И СИСТЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПЕРЕХОДНОМ ОБЩЕСТВЕ

КИМ Татьяна Ивановна, кандидат экономических наук, Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина

Актуальность темы. Трансформация общественного труда и социально-трудовой сферы - в известной степени ключевая проблема нынешнего этапа преобразования постсоциалистической социально-экономической системы. Цель этой трансформации – формирование эффективного социально-экономического механизма воспроизводства человеческого потенциала, предоставление каждому члену общества реальных возможностей оптимальной общественно полезной самореализации в быстро меняющихся условиях современности, определяемых постиндустриализацией и экономической глобализацией. Целенаправленное движение к этому для переходных обществ – стратегическая задача первостепенной важности, разрешение которой формирует необходимые предпосылки реализации модели социально-экономического развития инновационного типа.

В процессе рыночной трансформации прекратила своё существование квинтэссенция социалистического бытия – труд как основа образа жизни, как категория, выражающая первую жизненную потребность, осознанную необходимость и общественную полезность. Утратив таким образом стержень жизнедеятельности и не приобретя взамен ничего более конструктивного, общество парарыночного постсоциализма в России и Украине, страдает разобщённостью, социальным пессимизмом, националистическим антагонизмом, которые подогреваются бесконечными дебатами многочисленных политических сил, финансируемых крупным бизнесом и западными организациями.

Сегодня в нашем обществе большинство работающих людей пользуются минимумом благ и услуг, страдают хронической усталостью, практически не следят за своим здоровьем, не искушены в современных возможностях полноценного отдыха. До настоящего времени в Украине актуальной является проблема выживания человека и его семьи, поскольку их право на благополучие не гарантировано государством, а система социальной защиты, которая также претерпевает трансформацию, не в состоянии обеспечить им соответствующего уровня компенсаций социально-экономических рисков.

Нынешний этап социально-экономического развития, всё в большей степени определяемого гуманитарными целями и ценностями, требует вовлечения трудящихся в процессы управления производством на микроуровне и общественным развитием на макроуровне, без чего современная цивилизация немыслима.

Постановка проблемы. В настоящее время в переходных экономических системах с их неолиберальной ориентацией отсутствует эффективный механизм формирования и использования ресурсов труда общества. Сфера труда находится в кризисном состоянии. Об этом свидетельствует, прежде всего, неудовлетворительное положение трудящихся, обусловленное высоким риском безработицы, низким уровнем оплаты труда, ущемлением основных прав трудящихся - права на труд, на своевременную выплату заработной платы, на компенсацию за неблагоприятные условия труда, на достойный отдых.

О кризисе трудовой сферы говорит и отсутствие эффективной системы менеджмента, характерной чертой которого является клановость, кумовство и преобладание административных форм. Отсутствие реальных полномочий трудящихся в процессе принятия важнейших социально-экономических решений позволяет руководству всех

уровней безраздельно и в одностороннем порядке устанавливать "правила игры" для всех участников, естественно в свою пользу. Это создаёт предпосылки господства отношений недоверия трудящихся к руководителям предприятий, населения к государственному руководству и парламенту. Углубление противоположностей интересов и полномочий представителей трудящихся, предпринимателей и государства не только сдерживает формирование института социального партнёрства, но и является одним из серьёзных препятствий на пути модернизации экономики и общества.

Создание эффективной модели сферы труда и социально-трудовых отношений в условиях рыночной трансформации является важнейшей научно-практической проблемой, разрешение которой позволит заложить основы роста экономики, рационального использования трудового потенциала, гармонизации социальной среды и общественных отношений.

Предмет исследования - процесс трансформации сферы труда и социально-трудовых отношений в переходной экономике Украины. **Объект** - преобразование социально-экономической системы Украины в условиях экономической глобализации и постиндустриализации.

Целью статьи является методологическое обоснование концепции эффективного труда и социально-трудовых отношений в условиях социально-рыночной трансформации, постиндустриализации и глобализации экономики Украины.

Степень изученности проблемы и методология исследования. Политэкономический аспект труда разрабатывался представителями традиционных школ экономической теории и кейнсианства как составляющая проблемы макроэкономического равновесия. Результатами этих разработок является обоснование государственной политики либерализма и этатизации экономики. В рамках марксистской теории труду и трудящимся отводится ключевая роль в истории общественного развития, согласно которой им необходимо предоставить всю полноту власти в экономике и обществе. Институциональный аспект исследования сферы труда представляется как составляющая совершенствования институциональной структуры экономики.

Проблемы труда, занятости, безработицы, социально-трудовых отношений в переходных обществах достаточно широко освещаются в научных трудах отечественных и зарубежных авторов, таких как: О. Бланшар, П. Агийон, Я. Корнаи, Я. Пташек, И. Бушмарин, Г. Волгин, Б. Генкин, Н. Горелов, М. Винокуров, Н. Вишневская, Г. Гендлер, И. Заславский, А. Зубкова, Р. Капелюшников, В. Куликов, В. Макушин, Г. Слезингер, А. Нещадин, А. Никифорова, Ф. Прокопов, В. Роик; отечественных: Д. Богиня, Г. Вольнский, С. Дорогунцов, А. Иванилов, А. Колот, М. Ким, Е. Либанова, С. Мочерный, В. Оникиенко, В. Петюх, В. Савченко, В. Секретарюк, М. Семикина, М. Соколин, Л. Шевченко и др.

В трудах указанных авторов, использующих в основном традиционный политэкономический подход, изложены закономерности рыночной трансформации сферы труда и СТО, выявлены причины, факторы и социальные последствия её кризисного состояния, определены пути дальнейшего совершенствования этой сферы. Ряд работ посвящён обоснованию и разработке важнейших направлений институциональной трансформации сферы труда в переходной экономике.

Микроэкономический аспект проблемы труда разрабатывается теоретиками менеджмента персонала (Ли Якокка, П. Дракер, Б. Генкин, А. Егоршин, А. Кибанов, С. Шекшня, В. Шкатулла и др.), которые обосновывают объективность и закономерность расширения полномочий работников предприятия, вовлечения их в процессы управления посредством участия в прибылях и капитале предприятия, институционального инвестирования и предпринимательства. По их мнению, базовым фактором совершенствования современной системы трудовой мотивации является приоритетное использование экономических методов и формирование эффективного социального механизма.

В исследованиях социальных факторов труда в организациях (В. Адамчук, Ю. Кокин, О. Ромашов, М. Сорокина и др.) важная роль отводится таким понятиям как удовлетворённость трудом, поведение личности и группы, условия труда, стресс и конфликт в трудовом процессе и др.

Изложение основного материала. Создание современной модели сферы труда и социально-трудовых отношений сегодня – сложный многоплановый и многоаспектный процесс, определяемый рядом неопределённостей и ограничений:

- неопределённость понятия и общественной значимости труда в современном трансформирующемся обществе в условиях влияния информатизации экономики и интеллектуализации персонала;
- отсутствие эффективного механизма реализации права трудящихся на защиту своих интересов;
- отсутствие стратегической позиции государства по проблеме формирования трудового потенциала современного типа;
- низкая социальная ответственность бизнеса, как отечественного, так и иностранного;
- дезориентация общественного мнения относительно труда и возможностей трудовой самореализации, распространение деформированного трудового поведения.

Корни этих ограничений выходят за рамки только лишь трудовой сферы и касаются цивилизационных основ общества. Так, понятие "труд" корелятивно понятию "цивилизация". Он и жизненно важный для человека и общества процесс преобразования вещества природы в потребительские блага; и среда жизнедеятельности человека, где он приобретает социальные связи и возможность общения; и средство его развития и самоутверждения; и возможность реализовать свои знания и опыт; и, наконец, источник вдохновения и творческих сил. Конечно, речь идёт о свободном от эксплуатации труде. И в этом смысле труд есть общественно полезная деятельность, свободно избранная независимой личностью.

Такая модель труда может быть реализована при следующих условиях: а) устранение частной собственности на средства производства и результаты труда (К. Маркс); б) достижение высокого уровня развития производительных сил, адекватного возможности наиболее полного удовлетворения растущих потребностей общества (К. Маркс); в) устранение экономической основы противоречий между трудом и капиталом (Д. Белл, Р. Инглетарт, В. Иноземцев) [2, с. 80 - 81]. По нашему мнению, все эти условия связаны между собой, несмотря на то, что они сформулированы на основе существенно различных научных направлений – марксистско-ленинская теория классовой борьбы и теория постиндустриального общества (постэкономизм). Они основаны на общей идее объективной необходимости преобразования капитализма с его классовыми конфликтами и социальными пороками в экономически развитую социально ориентированную общественную формацию, где доминировать будут конструктивные общественные отношения независимых личностей и свободный творческий труд.

Противоположность же революционной и эволюционной форм этого преобразования является диалектическим единством их целенаправленности. В трансформационных экономических системах процесс преобразований основан на разрешении конфликтов различных степеней открытости и различных уровней возникновения и управляемости. По природе это и экономические, и социальные, и межэтнические, и международные и др. конфликты, разрешение которых – импульсы развития социально-экономических систем.

В то же время об установлении конструктивных общественных отношений и формировании условий для господства свободного творчества пока говорить не приходится. В трансформирующемся постсоциалистическом обществе условия трудовой самореализации складываются под влиянием самых противоречивых процессов как объективного, так и субъективного характера. К первым относятся мировые экономические процессы – регионализация и глобализация, мировые технологические процессы – постиндустриализация и информатизация, мировые социальные процессы –

интеллектуализация и индивидуализация. Субъективными для национальной экономической системы являются ряд базовых экономических, технологических и социальных преобразований, основанных на деструкции прежней системы общественных отношений, внешнеэкономических связей, отраслевой структуры экономики, труда и социального развития.

Деструкция системы труда как закономерность и неизбежность рыночной трансформации, нарушила привычный ритм жизни людей, изменила их представления о средствах и способах самообеспечения и самореализации, а также систему целей и ценностей. Сегодня бесправие и необеспеченность жизненно важных потребностей трудящихся, их неудовлетворённость той формой участия, которая отводится им в трудовой сфере и жизни в целом, подрывают ценность труда, принижают его роль в процессе совершенствования человеческого общества. Экспансия западного образа жизни, ориентирующего личность на самоактуализацию и неограниченное потребление в сочетании с минимизацией затрат труда, формируют в массовом сознании эгоистическую систему меркантилистских взглядов и целей, обуславливают отчуждение большинства населения от социальных ориентиров жизнедеятельности.

В переходной экономической системе и трудовой процесс, и труд как деятельность претерпевают существенные трансформации. В то время как в развитых странах трудовой процесс совершенствуется на базе постоянного технологического обновления, механизм которого достаточно чётко сформирован и целенаправлен, инновационный механизм в трансформирующейся экономике только формируется. На фоне неизбежных структурных изменений и устаревания технологической базы производства процесс труда в традиционных отраслях промышленности совершенствуется довольно медленно, некоторые экономические и технологические структуры деградируют (например, отдел нормирования и планирования ресурсов, конструкторские бюро постсоветских машиностроительных заводов, научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации).

В то же время труд, изначально свободно избранный и гарантированный государством в эпоху социализма, для многих практически водночасье стал и негарантированным, и неоплачиваемым (скрытая безработица) или малооплачиваемым (вследствие стремительного удешевления труда). К тому же возможность трудиться новоиспеченный рынок труда обеспечивает на конкурсной основе в условиях массированного выбытия рабочих мест и скудного набора вакансий, мало соответствующего потребностям безработных. Этот период характеризуется массовым исходом населения из профессий. Стройные ряды инженеров, конструкторов, педагогов, даже медиков срочно осваивали профессии строителей, рыночных реализаторов, экспедиторов, водителей, домработников, нянь, сиделок, и пр. востребованных непритязательных мастеров на все руки. Правда, небольшая часть из них периодически пополняла ряды мелких предпринимателей, обучалась новым профессиям менеджера, маркетолога, брокера и пр.

Феномен высококвалифицированной безработицы (инфляции профессий), малооплачиваемой занятости, слабой генерации рабочих мест обусловил формирование специфической модели труда как мотивированной общественно полезной деятельности в Украине, характеристики которой:

- интенсификация усилий и увеличение индивидуальной ответственности граждан в поиске работы, стремление к повышению результативности труда и эффективности занятости;
- нерациональность (чрезмерность или недостаточность трудовой нагрузки в зависимости от конфликта потребности в финансовом обеспечении трудящихся и их семей и реальной возможности в условиях заниженной цены труда);
- возрастание значимости материальной составляющей трудовой мотивации в принятии решения об участии в общественно полезном труде;

- возрастание прагматизма и меркантилизма в выборе вида труда, который далеко не свободен и, как правило, ориентируется на востребованность профессии на рынке руда и уровень возможного вознаграждения за труд;

- невысокая мотивация предпринимательского труда (бюрократические препоны, слабая финансовая база, высокие налоги) не позволяет осуществить свободный выбор формы участия в трудовой деятельности;

- преобладание значимости результатов труда (как со стороны работодателей, так и со стороны работников) над процессом трудовой деятельности, граничащий с радикальным отрицанием последнего, отрицание важности таких функций труда как воспитательная, социализирующая, развивающая, гармонизирующая и т.п.;

- сдерживание развития творческой составляющей труда вследствие сокращения научно-исследовательской и коммерциализации творческих сфер, авторитаризма руководства производственно-коммерческих структур, при котором невозможна или строго ограничена делегация полномочий, в целом недостаточной востребованности творческого потенциала в трансформационной экономике;

- необеспеченность процесса труда в традиционных отраслях промышленности и сельского хозяйства достойными условиями для трудящихся;

- ограничение свободы личности трудящегося в модернизированных организациях, теневых структурах (ненормированный рабочий день, длительность которого зависит от воли руководства, "укороченный" отпуск, даже ограничения в личной жизни, а также неучастие в движении профсоюзов и пр.);

- в целом низкая эффективность общественного труда (уровень которой ниже дореформенного периода).

Как видим, в переходной системе труд больше не рассматривается как базовая общественно-экономическая категория. Приоритет в экономике отдаётся капиталу, технологическому потенциалу и энергоресурсам, социальное развитие более, чем прежде, является вторичным. По этой причине трансформация процесса труда происходит в условиях противоречивого сочетания элементов модернизма, анахронизма и традиционализма. На основе сосуществования массовой формы традиционного для индустриальной экономики труда, ограниченной формы труда творческого, развивающегося предпринимательства формируется специфическая модель социально-трудовых отношений, сочетающая отношения эксплуатации и зависимости большинства трудящихся от работодателей, отношения патерналистского соучастия в крупных модернизированных компаниях и небольших современных фирмах, а также отношения независимого партнёрства и сотрудничества свободных творческих личностей (независимых консультантов, топ-менеджеров, творческих работников) с организациями различных форм собственности.

Таким образом, социалистическая модель всеобщего гарантированного общественно полезного труда, участие в котором в значительной мере определяется предпочтениями трудящихся, в трансформационном обществе преобразуется в модель социально сегментированной деятельности, участие в которой определяется не столько свободной волей личности, сколько внешней оценкой характера и качества её трудового потенциала, в особенности мастерством, профессионализмом, интеллектуальными способностями, а также принадлежностью человека к социальной группе и его финансовыми возможностями. При этом равное гарантированное право на труд, реализуемое исходя из способностей личности, независимо от социального статуса и имущественного положения, заменяется равенством права на участие в конкурсе претендентов на рабочее место, предпринимательскую нишу или реализацию творческого потенциала при растущем неравенстве стартовых возможностей и деградации социального капитала.

Основываясь на этом, следует внести ясность в современную трактовку понятия "труд", исходя из соотношения между традиционным содержанием термина "труд" как работы по найму и современным понятием плюралистической деятельности и творчества. На наш взгляд, понятие "общественно полезной деятельности" более широко отражает

возможность реализации человеческого потенциала, включая и наёмный труд, и свободное предпринимательство и независимое творчество. Кроме того, понятие "общественно полезная деятельность" охватывает экономическую и неэкономическую (политическую, общественную) форму, которые опосредованно взаимосвязаны друг с другом. С точки зрения необходимости приложения трудовых усилий, физической и духовно-нравственной работы любая деятельность – экономическая и неэкономическая – всё равно основана на труде, рациональное сочетание разнообразных форм которого может быть дополнительным стимулом и источником удовлетворённости личности от деятельности.

Понятие "труд" и в экономической теории, и в экономике труда, и в теории менеджмента и менеджмента персонала трактуется как общественно полезная деятельность, обеспечивающая удовлетворение разнообразных потребностей людей. Эта категория включает такие основные формы – труд регламентированный и творческий (инновационный), физический и умственный, наёмный и свободное предпринимательство.

Очевидно, категории "труд" и "деятельность" – синонимы, а творчество – одна из их форм. Говоря о необходимости устранения принудительного труда как средстве освобождения трудящихся от эксплуатации, К. Маркс имел в виду наёмную его форму. Когда В. Иноземцев утверждает, что в эпоху постиндустриализации труд заменяется творчеством, участники которого – обладатели исключительно востребованных знаний, свободные от материальной мотивации, речь идёт о том, что в результате возрастания самосознания и самооценности личности в эпоху постэкономизма меняются представления человека о социальном статусе и мотивах деятельности, которая становится индивидуализированной, а работник - независимым от работодателей, что и является основой устранения эксплуатации [2, с. 79 - 80]. По нашему мнению, нет нужды противопоставлять понятия "труд" в широкой трактовке и "творчество", поскольку это тесно связанные категории, из которых вторая является логическим продолжением первой.

Кризис труда в трансформационном обществе подобен экологическому кризису и является предметом социальной экологии. Подобно тому, как Д.Л. Люри выделяет три аспекта экологического кризиса, мы можем выделить три аспекта кризиса трудовой сферы: ресурсный - связанный с деградацией трудового потенциала, *ухудшением системы подготовки* человека к продуктивной деятельности; социально-экономический – связанный с ухудшением экономических, демографических, технологических и др. *условий самореализации человека*, условий воспитания человека мыслящего и действующего; социозкологический – ухудшение условий воспроизводства социальных связей, *социализации личности*, формирования социального капитала. Основные признаки современного кризиса трудовой сферы – невостребованность потенциала человека, трудности в поиске работы по душе, неуважение потребностей трудящихся и ограничение их права на защиту своих интересов – вот что подрывает духовно-нравственные основы общества, искривляет путь человека к благополучию и гармонии с природой.

Модернизация сферы труда и социально-трудовых отношений в постсоциалистической системе осуществляется главным образом на основе глубоких изменений в системе потребностей общества, происходящих под влиянием вестернизации. В то же время сохраняются и анахроничные формы умеренного и низкого уровня потребления, возрастает потребность населения в социальной защите (что видно, например, по положительной динамике количества обратившихся по вопросу предоставления субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг, тенденция стабилизации уровня зарегистрированной безработицы на фоне положительной динамики уровня занятости и оплаты труда [5]). Под влиянием процессов постиндустриализации, информатизации и интеллектуализации происходит формирование слоя трудящихся, для которого характерна нематериальная мотивация деятельности.

Всё это обусловило формирование различных моделей общественно полезной деятельности и форм реализации человеческого потенциала, различных видов общественного трудового (деятельностного) сознания – *неэкономического*

патерналистского (административно-планового, советского), *экономического патерналистского* (трансформационного), *экономического материального* (рыночного, деструктивного), *экономического постматериального* (рыночного, конструктивного), *постэкономического индивидуализированного* (интеллектуального).

В этой классификации в названиях первых двух видов отсутствует технологический признак, поскольку не он определял сущность модели, а - в первом случае – идеологическая платформа и директивная социальная политика, во втором – дезориентация и деградация общественного трудового сознания под влиянием системного кризиса и вестернизации. Неэкономическую патерналистскую модель труда и социально-трудовых отношений (СТО) можно охарактеризовать как такую, которая предполагает полную ответственность за результат труда со стороны руководства (прямо пропорционально ступени иерархии), высокую степень доверия трудящихся по отношению к руководству, труд главным образом регламентированный с элементами инициативы и творчества (которые лишь в исключительных случаях поддерживает руководство), деятельность трудящихся определяется в меньшей степени экономическим расчётом, в большей – политикой партии и правительства, массовым энтузиазмом на идеологической почве, приоритетом коллективных развития форм труда.

На наш взгляд, в трансформационный период сложилась наиболее неблагоприятная обстановка в сфере труда, обусловленная сокращением спроса на рабочую силу в официальном секторе экономики, тенизацией труда и занятости, уровень которой можно оценить, сравнивая коэффициенты зарегистрированной (5,5 % и 3,1 %), общей (12,5 %, 7,2 %) и скрытой (40 %, 20 %) безработицы в Украине соответственно в 2000 г. и 2005 г. [3, с. 6, 10; 5]. В 2005 г. уровень бедности (здесь синоним – невостребованного и отчаявшегося населения) в среднем по стране составил 27 % [6], остаётся сложной криминогенная ситуация, обусловленная, главным образом, экономическим фактором [5].

Экономическая материальная модель труда и социально-трудовых отношений – результат рыночных преобразований и признак их институционализации в переходном обществе. Материальный характер модели свидетельствует, с одной стороны, о низком уровне жизни населения, *нуждающегося* (прямо и косвенно) в первую очередь в материально-вещественном вознаграждении. С другой стороны, появление чётко выраженной материальной мотивации в трудовом поведении людей говорит о растущей индивидуальной ответственности граждан за своё благосостояние и благополучие, экономически обоснованных решениях трудиться в необходимом для себя количестве и приемлемом, порой вынужденном, качестве. Термин деструктивный используется здесь для обозначения "судьбоносного" следствия деструкции экономики и индустриального сектора - массовых переходов в различные профессионально-квалификационные сегменты формирующегося рынка труда. Не следует думать, будто все эти переходы деструктивны, они были порождены деструкцией, но в целом вели к конструктивному результату.

Логическим продолжением является следующая модель труда и СТО, которую мы назвали экономической постматериальной. Она знаменует собой преодоление в основном материальной зависимости трудящихся от своего труда (и заодно от работодателя), соответствует стабилизационному этапу рыночной трансформации, приоритет которого - инновационные отрасли промышленности. На этом этапе трудовое поведение трудящихся определяется их высокой квалификацией, профессионализмом, растущей инициативой и ответственностью за результаты деятельности фирмы, стремлению к коллективной творческой самореализации. Эта модель труда создаёт предпосылки становления модели постэкономической индивидуализированной, которой свойственны следующие черты: личностная и профессиональная компетентность и независимость, самомотивация, яркая индивидуальность, поведение определяется профессионализмом, инновационностью, творческим вдохновением, зрелыми духовно-нравственными качествами.

Наша типология моделей труда и СТО в трансформационной системе отражает известную в менеджменте классификацию работников в теории «X,Y,Z» и классификацию

персонала по типу мотивации, используемую в менеджменте персонала. Здесь мы также использовали выводы В. Иноземцева об эволюции труда, человеческих ресурсов и персонала организаций. Методологически представленная типология основана на синтезе психологических и поведенческих признаков личности по отношению к процессу труда и цивилизационных признаков социально-экономической и технологической эволюции, что позволило нам выделить такой классификационный признак, который наиболее ярко и объёмно представляет процесс труда и особенности социально-трудовых отношений в современном трансформирующемся обществе -- тип общественно-экономических отношений, тип мышления человека, психология личности, особенности трудового поведения, эффективность деятельности.

Выделение типов моделей труда соответствуют специфике этапов технологических и экономических изменений в переходной экономике. Так, неэкономическая патерналистская модель труда господствовала на первоначальном этапе рыночной трансформации -- в Украине 1991 -- 1995 гг., для которого характерны: технологический застой, старение технико-технологической базы, сокращение традиционных отраслей промышленности. В экономической сфере -- либерализация экономики и ВЭД, финансовая дестабилизация, инфляционные процессы. В трудовой сфере -- установление практики фиктивной занятости (бессрочные отпуска за свой счёт, неполная занятость) и задержек выплаты заработной платы, начало функционирования государственной службы занятости.

Преобладание экономической патерналистской (трансформационной) модели труда соответствует периоду 1995 -- 2000 гг. - этапу апогея деиндустриализации, сворачиванию промышленного производства, закреплению технологического отставания, кризису промышленных предприятий. В экономической сфере -- деструкция экономических связей на постсоветском пространстве, политика жёстких ограничений денежной массы, неплатежи и бартеризация сделок, рост задолженностей на всех уровнях и во всех сферах экономики и общества. В трудовой сфере -- нерегулярные и частичные выплаты заработной платы, распространение дополнительной занятости, её теневизация (по масштабам - "вторая экономика"), деградация социальной защиты трудящихся.

Господство экономической материальной (рыночной, деструктивной) модели труда в переходных экономических системах мы связываем с этапом определения направлений структурных сдвигов, творческой и технологической динамики -- 2000 г. - ныне. В экономической сфере этот период также характеризуется оживлением спроса, становлением крупного отечественного бизнеса, укреплением национальных позиций на мировых рынках. В трудовой сфере -- медленный рост занятости и сокращение безработицы, стабилизация оплаты труда и социальных трансфертов.

Что касается экономической постматериальной (рыночной, конструктивной) и постэкономической индивидуализированной (интеллектуальной) моделей труда, то их становление ограничивается спорадичностью научно-исследовательской и инновационно-технологической деятельности в Украине.

Таким образом, к настоящему времени в Украине сформировалась устойчивая рыночная модель труда, сочетающая экономическое мышление и преимущественно материальную мотивацию работника. Следует отметить, что эта модель отработывалась в сложных и противоречивых экономических условиях выживания трудящихся и их семей. Так, разгосударствление повлекло за собой массовую безработицу, к открытой форме которой не было готово ни население, ни руководство предприятий, ни государственное руководство. Стремительный распад госсектора и патерналистской социальной инфраструктуры, медленное становление новой экономики и соответствующей системы социального обеспечения обусловили компромиссное решение проблемы труда -- полуофициальное (с молчаливого согласия государства) соглашение между работодателями и работниками официального сектора о том, что работники "якобы" работают и получают заработную плату "по труду". Такой "социально-трудовой" компромисс обусловил синхронное развитие официального и неофициального (теневого) сектора с

соответствующими формами занятости и причудливыми формами безработицы [3, с. 7 - 8]. По нашему убеждению, именно в этом поистине деструктивном явлении следует искать корни бедности, нищеты и отчуждённости почти трети населения Украины.

Мало и нерегулярно оплачиваемая занятость и безработица (явная и скрытая) сочетались с более существенно вознаграждаемой занятостью теневой. Нынешнее благосостояние во многом результат этого сочетания. Последствия же его – профессиональная и интеллектуальная деградация рабочей силы, отставание в духовно-нравственном развитии. Т.е. нарушение привычного ритма труда, вынужденное отклонение от оптимальной его нормы (невостребованность, недозанятость либо чрезмерная занятость) приводят в эпоху либерализации к значительному ущербу в развитии человеческого потенциала даже на фоне улучшения качества жизни. Ведь это качество пока ограничено материальным благосостоянием, а экономический образ жизни в атеистическом по сути обществе не оставляет времени на духовно-нравственное развитие.

Именно поэтому в трансформирующемся обществе нет прямой связи между ростом качества жизни и интеллектуально-духовно-нравственным развитием человека. Происходит становление иного общества – среднестатистически более материально обеспеченного, свободного, активного и прагматичного, в то же время менее образованного, предпочитающего культурно отдыхать не в театрах (посещаемость которых снизилась втрое по сравнению с 1990 г.), музеях (посещаемость снизилась вчетверо), библиотеках и кинотеатрах (посещаемость снизилась в 50 раз) [5], а в кафе, клубах, на вечеринках. Заметно меняется сфера образования, в которую проникают западные образцы и стандарты, доселе считавшиеся далёкими от совершенства. Вынужденное сочетание студентами учёбы с работой и чрезмерная занятость преподавателей затрудняют учебный процесс, снижают его эффективность. Становление более самостоятельной и независимой молодёжи направляет новую, не сравнимая ни с чем по мощности сила, не оставляющая шансов родителям, школе, вузу – западная массовая культура, ядро которой – производство легко внушаемого потребителя, формирование устойчиво растущего потребительского спроса.

Элементы современного воспитания – это практически рекламные слоганы фирм, продукция которых не только не полезна, но и небезопасна для здоровья человека, особенно в неумеренных количествах: «Пять капель – переворот твоего світу», «Чернігівське – краще разом», «Райское наслаждение» батончиков, чипсов и пр. сублимации. Отдельная острая проблема – программы телепередач - смесь рекламы, мистики, бульварщины, боевиков, игр для богатых и известных, примитивных ток-шоу и прочей товарной продукции с редкими вкраплениями стоящих передач и фильмов.

Что касается свободного времени, предложения жёстко подчинены интересам бизнеса, являются частью потребительской «культуры», слоган которой «круто оторваться», и сосредоточены вокруг дискотечного, тусовочного, ресторанного, кафешного отдыха, соляриев, салонов красоты, магазинов одежды, мебели и т.п. Причём, важнейшими мотиваторами потребления являются комфорт, престиж, коррекция внешности, неудержимая свобода самовыражения (часто асоциального), позиционирования в обществе посредством независимого и раскованного ("эпатажного") поведения. Неудивителен результат становления нового общества, в характере которого ощущается дефицит почтения к старшим, уважения к ровесникам, терпимости к окружающим, искренности и настоящих человеческих чувств в общении.

Несоизмеримо меньше в жизни украинского общества мотиваторов развития духовно-нравственной культуры, образованности и этики. В отсутствие общественной идеологии её роль принадлежит теперь религии и всё той же рекламе. Развитие духовности и нравственности направляется религиозными установками (что в принципе неплохо, но на наш взгляд недостаточно). Реклама сосредоточена вокруг коммерческих услуг сферы здравоохранения, образования, трудоустройства. Популяризацией идеи добросовестного труда среди населения, достойного труда – среди работодателей не занимается никто, кроме

разве что преподавателей теории менеджмента персонала (практический менеджмент персонала занимается другими проблемами).

Радость труда и удовлетворённость его результатами, как и уважение ко всем формам и проявлениям трудовой деятельности ушли в небытие. Процесс труда в массовом сознании нашего общества (особенно, в сознании молодёжи) больше не является ценностью, важнее всего результат – трудовой доход, зарплата, а удовлетворённость тем выше, чем меньше затрачено трудовых усилий. Лишь те, кто попадает в крупные компании, ощутив прямую связь между доходом и качественным ответственным индивидуальным трудом, могут (по счастливому стечению обстоятельств) со временем научиться ценить свой труд как процесс, как возможность испытать себя и самоутвердиться в жизни, если конечно преодолеют личное сопротивление и примут правила игры в полной мере. Т.е. именно личная ответственность – мост между необходимостью работать и возможностью получать от труда удовольствие.

В той же мере, в какой реклама товаров ярка и звучна, реклама работы некрасочна, монотонна и, что хуже всего, недостоверна. Бросается в глаза пропасть между качеством и комфортом предлагаемой работы (чаще всего условия далеки от достойных, не "райское наслаждение") и качеством и комфортом потребительских предложений. Мир потребления товаров и услуг – качественен и дорог, а мир вакансий по большей части – трудозатратен, малооплачиваем и сомнителен. Если вакансия действительно стоящая, конкурс на её замещение, как правило, липовый. Очень много предложений сетевой занятости, требующей не только профессиональной, но и особой коммуникативной и гуманитарной компетентности, в то же время доверие к сетевому бизнесу пока невелико, поскольку оценки качества продукции противоречивы.

Особая проблема в трансформирующемся обществе – дефицит высококвалифицированных кадров рабочих и технологических специалистов. Основная причина – деквалификация в период хронической невостребованности, депопуляризация технологических специальностей, недостаточные возможности качественной профессиональной подготовки, особенно молодых кадров рабочих специальностей (сократилось количество учреждений профессионального образования, количество подготовленных специалистов [5]). Таким образом, старые кадры деквалифицированы или предпочитают высокооплачиваемому, но интенсивному труду на частном предприятии низкооплачиваемую полужанность на госпредприятиях, новые – не соответствуют ни профессионально-квалификационным, ни, к сожалению, личностным требованиям. Как оказалось, отсутствие массового целенаправленного трудового воспитания дорого обходится и личности, и семье, и работодателю, и обществу в целом.

Мотивация интеллектуально-духовно-нравственного развития в трансформационном обществе в значительной степени подавляется, во-первых, стремлением к материальному достатку, во-вторых, образом жизни, навязанным «развитым капиталистическим обществом». Стремление к обеспеченной жизни вполне понятно и внешне выглядит достаточно благопристойно: в самом деле, что плохого в том, что бытовая жизнь может быть комфортной, одежда – красивой, а отдых – полноценным. Плохо только одно – всё это доступно пока далеко не всем. А желание достичь материального благополучия во что бы то ни стало часто порождает асоциальные действия.

Одна из характерных черт нашего переходного общества – духовно-нравственное распутье – лежит в основе его разобщённости и пессимизма. Западный образ жизни – это сейчас единственный способ заполнить пустоту и бессмысленность бытия для слишком многих людей в Украине. Очень важно объективно оценить последствия этого глубоко и далеко шагнувшего процесса, поскольку речь идёт не только о будущих поколениях трудящихся, но и будущем всего общества. По нашему представлению, образ жизни и образ мысли тесно связаны между собой, и именно эта взаимосвязь обуславливает формирование личности человека, характер коммуникаций, в частности взаимодействие трудящийся-работодатель. И

в этих отношениях важно не допустить развития как пассивности и иждивенчества трудящихся, так и эксплуатации со стороны работодателей.

Выводы и рекомендации. Весь комплекс гуманитарных проблем в современном трансформационном обществе обуславливает дезориентацию общественного мнения относительно труда и возможностей эффективной трудовой самореализации личности, распространение деформированного трудового поведения, проявляющегося и в форме низкой трудовой дисциплины и ответственности, желании трудиться вполсилы, и в форме чрезмерной загруженности и ответственности, порождающей хроническую усталость и заболевания. Труд в переходном обществе приобретает одностороннюю значимость и выступает, главным образом, как источник благ, утрачивая важную цивилизационную ценность – средства воспитания, социализации и самоутверждения личности. Теперь этим средством является имущественная состоятельность и принадлежность к успешному кругу людей. Социальная ответственность бизнеса и государства в переходной экономике ограничивается главным образом материальной составляющей при дефиците духовно-нравственной её формы. Это отражается в недостаточном внимании руководителей всех уровней к социальным факторам трудовой деятельности, таким как: социальное партнёрство в обществе и в организациях, коллектив, личность, удовлетворённость трудом, возможность оказывать влияние в процессе принятия решений, обогащение труда, оценка потенциала и вклада работника, планирование его карьеры и пр. Вместо этого в обществе и на предприятиях господствуют современные завуалированные формы эксплуатации труда, личная зависимость трудящихся от работодателей.

Такое положение труда и трудящихся в переходном обществе закрепляется во многом благодаря отсутствию чётко выраженной государственной позиции по проблеме формирования трудового потенциала современного типа, отсутствию национальной концепции эффективной трудовой деятельности в условиях экономической глобализации и постиндустриализации. Эта концепция должна базироваться на понятиях "достойный труд", "социальная экология", "устойчивое развитие человеческого потенциала", обосновании цивилизационной ценности труда и уважении трудящихся, определении роли и места труда и творчества в процессе социально-экономического развития в эпоху постиндустриализма.

Создание условий для достойного труда должно расцениваться как важнейшее цивилизационное достижение и базироваться на формировании уважительного отношения к труду как к базовой человеческой ценности, жизненной потребности, ограничение удовлетворения которой недопустимо. В основу концепции эффективного труда необходимо заложить идею устойчивого развития человеческого потенциала, реализация которой состоит в устранении всех препятствий к получению информации и знания, к свободному выбору вида и меры деятельности, стимулировании всех видов трудовой активности и деятельностной инициативы, потенциал которой в необустроенном обществе трудно переоценить.

В разработке этой концепции необходимо исходить из перспектив развития общества в будущем, которое определяется В. Иноземцевым как постэкономизм, последователями учения В.И. Вернадского – как ноосферизм. Вопреки мнению пессимистов об эфемерности идеи ноосферной цивилизации, нам она представляется альтернативой саморазрушения, порождаемого технократизмом и капитализмом. И в этом качестве учение о ноосфере – идеологическая платформа преодоления кризиса труда не только в переходном обществе, но и в мире в целом. Ведь человек мыслящий – результат труда, деятельности, творчества. Принося значимость процесса общественно полезной деятельности посредством ограничения возможностей самореализации, попустительства в отношении общественного мнения или сужения его до уровня вынужденной повинности, мы создаём предпосылки деградации личности, в массовых масштабах – общества.

Сохранение экологии человека как существа с гармонией духа, мысли и деятельности предполагает сохранение ценности труда как источника, средства и жизненного пространства для будущих поколений людей. Это определяет первостепенную важность

сферы труда в современном обществе. Преодоление кризиса этой сферы базируется на утверждении о том, что именно в труде происходит воспитание и апробация лучших духовно-нравственных качеств личности, и ограничения потребности трудиться лишает её возможности поддерживать и развивать эти качества. Это ограничение обусловлено растущим монополизмом властвования производственно-управленческой элиты над трудящимися в форме произвола, эксплуатации, присвоения львиной доли продукта труда, власти над личностью человека. Оно затрудняет формирование постэкономического цивилизационного мышления, препятствует духовному оздоровлению общества, становлению экологического мировоззрения и реализации ноосферной стратегии совместной эволюции природы и общества.

Можно выделить три основных направления преобразования трудовой сферы в переходном обществе: ресурсное - возрождением трудового потенциала посредством улучшения системы подготовки человека к продуктивной деятельности; социально-экономическое - целенаправленное формирование экономических, демографических, технологических и др. условий самореализации человека, воспитания мыслящей и активной личности; социоэкологическое - создание благоприятных условий воспроизводства социальных связей и накопления социального капитала, эффективная социализация личности. Трансформация трудовой сферы должна основываться на следующем утверждении: если, согласно ноосферному учению В.И. Вернадского, разум будет преобразовывать биосферу в ноосферу, то средством этого преобразования несомненно является свободный от эксплуатации и принуждения труд.

Значение. В данной статье обоснована современная значимость и цивилизационная ценность труда и трудовой сферы, определены характеристики основных моделей труда и СТО в трансформирующемся обществе. Эти модели свойственны различным социально-экономическим системам, и в то же время количественная и качественная комбинация их уникальна в каждой социально-экономической системе. Анализ специфики сочетания моделей труда может служить основой для совершенствования трудовой сферы. Что касается трансформирующейся экономики, возникновение, расцвет и закат каждой из моделей и динамика их комбинаций логически увязываются с аналогичными этапами становления рыночных отношений. Отсюда следует вывод о необходимости и возможности преобразований, направленных на формирование трудового потенциала современного типа. Стратегия совершенствования трудовой сферы должна соответствовать современному императиву выживаемости человечества в XXI веке, что предполагает освобождение труда от эксплуатации, формирование постэкономического цивилизационного и экологического мировоззрения.

Перспективы дальнейших исследований. В дальнейшем необходимо проанализировать механизм реализации права трудящихся на защиту своих интересов с точки зрения его эффективности в переходной экономической системе, раскрыть сущность понятий "достойный труд", "устойчивое развитие трудового потенциала", определить стратегические направления модернизации трудовой сферы в переходной экономической системе в эпоху глобализма и постиндустриализации.

Литература.

1. Экология Подмосковья: Энциклопедическое пособие. - М.: Современные тетради, 2002. - 584 с.
2. Иноземцев В.Л. Расколота цивилизация: Научное издание. - М.: "Academia" - "Наука", 1999. - 724 с.
3. Кім Т.І. Безробіття в трансформаційній економіці: причини, форми, тенденції. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Харків - 2003. - 20 с.

4. Марцинкевич В. Национальная модель социально-экономического развития (концепция и структура) // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. - № 1. – С. 16 – 26.
5. www.ukrstat.gov.ua <06.03.06>
6. www.sustainablecities.net.ua <13.01.05>

Поступила в редколлегию 14.04.2006 г.

© Ким Т.И., 2006