

*Орлова Н.В., к.э.н., доцент
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

ИЗМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СПОСОБА ПРОИЗВОДСТВА И УГЛУБЛЕНИЕ СТЕПЕНИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вопрос о социализации трудовых отношений в условиях «новой экономики», информационной экономики, постиндустриального общества неоднократно поднимался в работах отечественных и зарубежных авторов [1, 2, 3]. В данной работе предпринята попытка показать детерминированность процесса социализации трудовых отношений уровнем развития материальной базы производства, технологической составляющей процесса труда.

Стадии развития капитализма в промышленности, проанализированные К.Марксом как этапы повышения относительной прибавочной стоимости в форме простой кооперации, мануфактуры и фабрики [4], представляют собой, по сути, этапы социализации трудовых отношений в рамках формирующегося капиталистического способа производства. Если дополнить эту характеристику современными тенденциями изменения места и роли человеческого фактора в производственном процессе, обусловленными особенностями современного технологического процесса, то анализ влияния информации о субъекте труда и технологических укладов на систему социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие выводы.

Характеристика работника как рабочей силы, а человека как носителя определённых качеств и способностей, предполагает воздействие управляющей системы на процессы формирования и распределения рабочей силы. В условиях массового конвейерного производства и узкой специализации от работников не требуется наличия уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества. Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведёт к острым социальным конфликтам и конфронтации, невозможности обеспечения влияния работников на трудовые процессы и принятие решений. Эта невозможность дополняется и отсутствием желания со стороны капитала. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства. В этих условиях для согласования и координации интересов сторон трудовых отношений разрабатываются положения системы социальной защиты и социального страхования, что становится формой проявления социализации трудовых отношений в условиях социально-классовых конфликтов.

Социально-трудовые отношения на этом этапе характеризуются жёсткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

Характеристика работника как стратегического ресурса и движущей силы, что получило в научной литературе определение «человеческого фактора», в повышении эффективности производства, расширение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с программным управлением способствовали развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и индивидуальный результат. Эти изменения объективно повлекли за собой разработку гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и поиск путей вовлечения работников в систему управления. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Поэтому с этим этапом связано становление институтов социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса

Система социально-трудовых отношений характеризуется гибкостью, солидарностью и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. На этом этапе в системе социального страхования происходит смещение акцентов с жёстких централизованных распределительных систем на гибкие, стимулирование работников и работодателей с целью повышения ответственности за принимаемые в этой области решения.

Характеристика работника как носителя уникальных знаний, обладающего опытом, квалификацией, системой ценностей и мотиваций предъявляет и совершенно иные требования к формированию социально-трудовых отношений. Возрастание значимости знаний, что проявляется не только в процессе производства, но и в их удельном весе в стоимости и цене товара, развитие сетевых организационных структур и вовлечение всех участников в цепочку создания ценности требует от всей системы отношений сотрудничества, доверия, работы в команде, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно, индивидуальной и коллективной ответственности.