

РОЗДІЛ 1

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.12

Львова Я. Я.

Комунальний вищий навчальний заклад «Інститут підприємництва
«Стратегія» Дніпропетровської обласної ради»

ПРОЦЕС ГУМАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУСПІЛЬСТВІ

У статті досліджено процес гуманізації соціально-трудо­вих відносин та встановлені фактори, що зумовлюють зміст і спрямованість процесу гуманізації соціально-трудо­вих відносин. Охарактеризовані закономірності, яким підпорядкований процес гуманізації соціально-трудо­вих відносин.

Ключові слова: гуманізація, соціально-трудо­ві відносини, суспільство, розвиток, держава, працівники, підприємство.

Постановка проблеми. Проблема гуманізації соціально-трудо­вих відносин на етапі становлення постіндустріального суспільства є однією з найактуальніших проблем сучасної економічної науки. Формування постіндустріального суспільства, основу якого становить принципово новий тип інформаційно-інноваційної економіки, вимагає адекватних змін у процесах гуманізації соціально-трудо­вих відносин. Очевидно, що подальший цивілізований розвиток суспільства в напрямі соціально-економічного і техніко-технологічного прогресу неможливий без вирішення цієї головної науково-практичної проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гуманізації соціально-трудо­вих відносин досліджують відомі вітчизняні і закордонні вчені: Б.М. Бессонов, В.О. Бірюков, М.І. Бухалков, Ю.Г. Биченко, С.Д. Валентей, О.А. Грیشнова, М.О. Гриднева, А.І. Добринін, С.О. Дятлов, Н.І. Єсінова, В.Ю. Забродін, М.Г. Завельський, С.В. Кадомцева, А.М. Колот, О.В. Кузнецова, Г.І. Новолодська, М.В. Савіна, Н.Г. Тарасова, З. Бауман, Д. Белл, М. Блауг, Р.С. Сміт, Р.Дж. Еренберг [5, с. 180].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Багато теоретичних та методологічних аспектів дослідження процесів гуманізації соціально-трудо­вих відносин на етапі становлення постіндустріального суспільства в даний час залишаються маловивченими. Практично відсутні комплексні дослідження процесів гуманізації соціально-трудо­вих відносин із позицій вимог постіндустріального суспільства. Не виявлені особливості впливу чинників, закономірностей і принципів дегуманізації соціально-трудо­вих відносин в умовах ринкової трансформації соціально-економічної системи суспільства.

Мета статті полягає у дослідженні процесів гуманізації соціально-трудо­вих відносин із позицій вимог постіндустріального суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прогрес у розвитку цивілізованих соціально-трудо­вих відносин нерозривно пов'язаний з їх гуманізацією. Моральний зміст цього поняття полягає в поєднанні вимогливості і довіри, любові і поваги до людини, непримиренності до всіх форм приниження і нехтування людською особистістю. Бути гуманістом означає бачити в людині особистість, поважати її гідність. Гуманізм – це активна життєва позиція, яка вимагає постійного виконання обов'язку, єдності слова і діла, високої культури і знань [2, с. 279].

Провідною ідеєю цивілізованого суспільства, його вищим гуманістичним сенсом є затвердження ставлення до людини як до найвищої цінності буття, злиття громадських і особистих інтересів, створення умов для гармонійного розвитку сутнісних сил особистості і зростання її духовного потенціалу. Людина як самоціль розвитку, як критерій оцінки суспільного прогресу виступає як гуманістичний ідеал. Поступальний рух до цього ідеалу пов'язаний із гуманізацією життя суспільства, у центрі планів і турбот якого має стояти людина з усіма своїми потребами та інтересами. Сутність гуманістичного світогляду становить концепція взаємозалежного, взаємодіючого світу. Вона стверджує, що сучасний світ – це світ, який об'єднує людство, що втілює і характеризує його особистість. Розглядати соціальний розвиток поза людиною означає позбавити його гуманістичного фундаменту. Саме в контексті такого світогляду гуманізація представляє глобальну тенденцію сучасного суспільного розвитку, а загальнолюдські цінності (творчість, самотність, самостійність, відкритість, терпимість до інших поглядів і способу думок) набувають значення гуманістичних цінностей [6, с. 313].

У ринкових умовах господарювання соціально-економічні інтереси роботодавців у процесі організації виробництва і праці спрямовані передусім на отримання прибутку як об'єктивної основи подальшого життєзабезпечення і розвитку підприємств. Соціально-економічні інтереси найманих працівників формуються згідно зі сформованими в суспільній свідомості уявленнями про необхідні умови праці, рівень та якість життя відповідно до тенденцій соціального і науково-технічного прогресу [4, с. 68].

Ідея гуманізації, незважаючи на її багаторічне декларування, виявилася для сучасної системи соціально-трудо­вих відносин теоретично і практично не відпрацьованою. У радянській і пострадянській часи реалізувалася концепція формування людини як «персоніфікованої функції», незважаючи на те що проголошувалося інше – розвивати її як творця, готувати до вільної і творчої праці.

Сформована система соціально-трудо­вих відносин усі зусилля спрямовує на пристосування людини до обставин життя, адаптацію її до неминучих труднощів, що не сприяє її прагненням гуманізувати життя, змінювати його на принципах моральності і гармонізації.

Разом із тим очевидно, що тільки високий рівень гуманізації соціально-трудових відносин дає можливість формувати соціально орієнтоване суспільство.

У результаті узагальнення і вивчення різних концепцій, що відбивають процес гуманізації соціально-трудових відносин, ми дійшли висновку, що гуманізація соціально-трудових відносин – це процес надання всім елементам соціально-трудових відносин спрямованості на створення сприятливих умов для всебічного розвитку і реалізації трудового потенціалу людини, його вдосконалення, самоствердження і самореалізації; розвиток гуманістичних зв'язків між суспільством, роботодавцями і найманими працівниками в умовах глобального процесу гуманізації для забезпечення соціального та науково-технологічного прогресу розвитку суспільства.

Чим більш розвиненими і зрілими є ринкові інститути, тим із меншими перешкодами стикається роботодавець у процесі гуманізації соціально-трудових відносин. Нерозвиненість, низький рівень соціальної орієнтації ринкового господарства обмежують можливості роботодавців, мінімізують і спотворюють гуманістичну спрямованість соціально-трудових відносин, підштовхуючи роботодавців до прагнення отримати додатковий дохід за рахунок зниження ступеню гуманізації праці робітників.

Гуманізація соціально-трудових відносин спрямована на ліквідацію причин їх деградації, формування ефективних заходів щодо захисту і подальшого збереження балансу соціально-економічних інтересів роботодавців і найманих працівників, сприяння розширенню сфери свободи людини за рахунок створення більш гуманного ставлення до людей. Процес гуманізації соціально-трудових відносин знаходиться в постійному розвитку. Зміст і спрямованість процесу гуманізації соціально-трудових відносин визначається конкретними науково-технічними, соціально-економічними, політичними та іншими факторами на кожному новому етапі суспільного розвитку.

Гуманізація соціально-трудових відносин є переважаючою тенденцією соціально-економічного розвитку суспільства. Разом із тим на певних етапах історичного розвитку мають місце тенденції дегуманізації соціально-трудових відносин, що мають, по суті, антисоціальну спрямованість і формують у суспільній свідомості загальнолюдську антицінність.

Зміст і спрямованість процесу гуманізації соціально-трудових відносин є результатом їх історичного розвитку і зумовлені низкою об'єктивних і суб'єктивних передумов і факторів, головними з яких є: ступінь соціальної спрямованості економічних, громадських, політичних культурних та інших процесів, що протікають у громадському житті; зміни, що відбуваються в структурі економічних благ, сформовані в суспільстві соціальні цінності і антицінності; рівень розвитку в суспільстві інтелектуального потенціалу; масштаби тінізації і криміналізації економіки і суспільства; ступінь упровадження досягнень науково-технічного прогресу, що визначає продуктивність, змістовність і творчий характер праці; соціальна спрямованість трудового законодавства, що регулює соціально-трудова відносини між найманими працівниками і роботодавцями на принципах гуманізму; місце і роль громадянського суспільства у вирішенні питань гуманізації соціально-трудових відносин; глобалізація процесів гуманізації соці-

ально-трудових відносин праці на основі механізмів соціального партнерства; місце і роль держави в реалізації соціальної функції гуманізації соціально-трудових відносин та ін.

До основних факторів, які істотно впливають на зміну змісту і форми праці, а отже, на процес гуманізації соціально-трудових відносин, можна віднести також: зростання ролі інтелектуального складника в громадському виробництві; підвищення культурного рівня персоналу; збільшення витрат на освіту і професійну підготовку людини; розширення спектра можливостей для професійної самореалізації особистості; зростання конкурентоспроможності професіоналів; професійну мобільність; визнання професійного досвіду людини однією з найважливіших цінностей організації; розвиток практики переманювання висококваліфікованих фахівців.

Зміст і спрямованість процесу гуманізації соціально-трудових відносин зумовлюються також такими факторами, як: історично сформований тип громадських, у тому числі економічних, відносин між людьми з приводу виробництва, обміну, розподілу і присвоєння (споживання) благ; економічні, суспільні, політичні, культурні та інші процеси, що протікають у суспільному житті; масштаби і ступінь розвитку суспільно-ідеологічної сфери: науки, літератури, мистецтва; переважаючий у суспільстві тип соціально-економічної поведінки людини (його соціальна або антисоціальна спрямованість), зумовлений його соціальними якостями; зміни, що відбуваються в структурі економічних благ, розширення і вдосконалення їх складу; амбівалентність і відносність благ (можливість товарів і послуг приносити користь чи шкоду залежно від напрямку і характеру їх використання); рівень розвитку в суспільстві креативно-творчого потенціалу; рівень розвитку і динаміка процесу вдосконалення техніки, технології та організації виробництва, що визначають рівень продуктивності, змістовності і творчої привабливості праці; недосконалість споживання, надмірне споживання, недовикористання і псування продуктів, споживання шкідливих продуктів тощо, через що значна частина (близько третини) благ не трансформується в соціальне добро; криміналізація економіки і суспільного життя – поширення кримінального бізнесу (наркобізнес, незаконна торгівля зброєю, випуск та реалізація фальшивих грошей, економічний терор тощо), корупція, тіньова економіка; ступінь моральності в суспільстві; ступінь розвитку творчо-креативної здатності людини; зміни, що відбуваються у відносинах власності на засоби виробництва; ступінь орієнтації на духовні і соціальні цінності; гармонізація кардинальних змін в економічному і соціальному житті суспільства, збалансування матеріальних, духовних і соціальних цінностей.

У ринкових умовах господарювання соціально-економічні інтереси роботодавців у процесі організації виробництва і праці спрямовані передусім на отримання прибутку як об'єктивної основи подальшого життєзабезпечення і розвитку підприємств. Соціально економічні ж інтереси найманих працівників формуються відповідно зі сформованими в суспільній свідомості уявленнями про необхідні умови праці, рівень і якість життя відповідно до тенденцій соціального і науково-технічного прогресу [3, с. 159].

Розширення економічної та інтелектуальної свободи, усунення гноблення людини людиною, підвищення естетичних характеристик змісту

трудового процесу і результатів праці, обмеження екологічної шкідливості виробництва і поліпшення навколишнього середовища є найважливішими функціями процесу гуманізації соціально-трудоких відносин.

Ступінь гуманізації соціально-трудоких відносин істотно змінюється в різні історичні епохи і визначається змістом етапу громадського та економічного розвитку. Гуманізація і дегуманізація соціально-трудоких відносин зумовлюються втіленнями в них людськими якостями, типом соціальної або антисоціальної спрямованості представників правлячих класів та еліт.

Зміст і спрямованість процесів гуманізації соціально-трудоких відносин є результатом тривалого соціально-економічного розвитку суспільства. Джерелом розвитку процесу гуманізації соціально-трудоких відносин є об'єктивні протиріччя. Зміна змісту соціально-трудоких відносин, придбання ними нових якостей, у тому числі гуманізації або дегуманізації, є наслідком зміни і руху їх внутрішніх протиріч. Такі протиріччя називають, з одного боку, між соціально-економічними інтересами роботодавців, які проявляються передусім у підвищенні рівня експлуатації робітників для максимізації одержуваного прибутку, нерідко за рахунок процесів дегуманізації соціально-трудоких відносин, з іншого – соціально-економічними інтересами працівників у поліпшенні умов їх праці і життя, приведення їх у відповідність із загальноприйнятими в суспільстві принципами соціалізації і гуманізації соціально-трудоких відносин.

В основі формування соціально-економічних протиріч лежить розбіжність соціально-економічних інтересів і потреб держави, соціальних груп роботодавців і працівників. Різниця інтересів і потреб між ними існує практично завжди. Проходячи через суспільну свідомість, економічні інтереси і потреби роботодавців і працівників або збігаються, або не збігаються з економічними інтересами держави. Саме від збалансованості подібних збігів або розбіжностей залежать зміст і форми моделей гуманізації соціально-трудоких відносин у суспільстві.

У процесі дослідження встановлено, що процес гуманізації соціально-трудоких відносин підпорядкований таким загальним закономірностям:

- по-перше, тенденції гуманізації або дегуманізації соціально-трудоких відносин визначаються характером соціально-політичних і соціально-економічних інтересів правлячих класів та еліт, вектором їх соціальної або антисоціальної спрямованості, який визначається переважаючими в суспільстві формами власності – приватної, колективної, суспільної;

- по-друге, поступальний розвиток системи соціально-трудоких відносин містить дві протилежні тенденції – гуманізації та дегуманізації;

- по-третє, антисоціальні системи соціально-трудоких відносин у процесі своєї еволюції в кінцевому підсумку набувають тенденцій соціально орієнтованих систем соціально-трудоких відносин, заснованих на принципах гуманізації, і ця тенденція виступає в результаті як переважаючий процес;

- по-четверте, у процесі розвитку зміст елементів системи соціально-трудоких відносин схильний до змін: застарілі елементи гуманізації доповнюються або замінюються новими, що відповідають вимогам пануючого способу виробництва і споживання.

Разом із тим поряд із загальними закономірностями гуманізації соціально-трудоких відносин

мають місце і специфічні закономірності. Однією з таких закономірностей є орієнтація на гармонійний моральний, професійний і загальнокультурний розвиток особистості. Ця закономірність тісно пов'язана з іншою – саморозвитком особистості на принципах індивідуального творчого підходу і професійно-етичної взаємовідповідальності, що дає змогу створювати власні стратегії самовдосконалення й організації саморуку до результату тієї чи іншої діяльності. Звідси випливає і ще одна закономірність гуманізації соціально-трудоких відносин – удосконалення соціально-трудокого потенціалу працівників. Серед гуманістичних тенденцій функціонування та розвитку соціально-трудоких відносин виділяється головна – орієнтація на розвиток особистості. Чим більш гармонійним буде загальнокультурний, соціально-моральний і професійний розвиток особистості, тим більш вільною і творчою буде людина.

Нині на етапі становлення постіндустріального суспільства необхідно створювати всі передумови для реальної можливості оволодіння не тільки базовими професійними знаннями, але й загальнолюдською культурою, загальнолюдськими цінностями. Культура реалізує свою функцію розвитку особистості тільки тоді, якщо вона активізує, спонукає людину до діяльності.

Саморозвиток особистості залежить від ступеня творчої спрямованості соціально-трудокого процесу. Ця закономірність становить основу принципу індивідуально-творчого підходу. Якщо тенденція гуманізації соціально-трудоких відносин відповідає характеру соціально-економічних суспільних інтересів роботодавців і працівників, то вона створює необхідні передумови для поступального розвитку економіки і сприяє гуманізації процесів суспільного розвитку в цілому.

Коли ж тенденція дегуманізації є переважаючою, то в масштабах суспільства соціально-трудокі відносини стають гальмом на шляху соціально-економічного прогресу.

Узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду переконливо показало, що цивілізована система соціально-трудоких відносин не формується сама по собі. Аналіз генезису і змісту системи соціально-трудоких відносин у різні суспільно-історичні епохи дає змогу зробити висновок про те, що система цих відносин, перш ніж прийняти сучасні цивілізовані форми в країнах із розвинутою соціально орієнтованою ринковою економікою, пройшла великий шлях, постійно змінювалася й удосконалювалася.

Цивілізована система соціально-трудоких відносин може формуватися лише за активної участі держави (на основі її активної регулюючої ролі), під свідомим впливом правлячих класів і еліт з урахуванням суспільно необхідних інтересів як роботодавців і найманих працівників, так і всіх соціальних верств суспільства.

Держава і роботодавець не повинні бути пасивними спостерігачами суперечностей і конфліктів, що відбуваються в суспільстві. Ефективним інструментом їх вирішення є соціальне партнерство [1, с. 259].

Наймани працівники продають не свою працю, а здатність до праці, сукупність своїх фізичних, інтелектуальних, духовних сил, що застосовуються в процесі виробництва. Власник засобів виробництва намагається купити робочу силу за найнижчою ціною, економлячи на заробітній платі, умовах і безпеці праці, екології, подовжуючи робочий день, скорочуючи робочі місця за

рахунок технічних і технологічних удосконалень тощо. Найманий працівник, навпаки, завжди зацікавлений у максимально високій оплаті своєї праці, безпечних умовах роботи, фіксованому робочому дні, надійному збереженні місця роботи. У цивілізованому суспільстві пошук балансу інтересів найманих працівників і роботодавців здійснюється на основі різних механізмів регулювання соціально-трудових відносин.

Історично взаємовідносини людей стають усе більш гуманними у міру розвитку цивілізації, становлення нових суспільно-економічних формацій. Ця тенденція повною мірою стосується й етапу становлення постіндустріального суспільства, провідними продуктивними класами якого стають класи інтелектуальних і креативних працівників.

Висновки. Гуманізація соціально-трудових відносин спрямована на ліквідацію причин їх деградації, формування ефективних заходів щодо захисту і подальшого збереження балансу соціально-економічних інтересів роботодавців і найманих працівників, сприяння розширенню сфери свободи людини за рахунок створення більш гуманного ставлення до людей. Зміст і спрямованість процесу гуманізації соціально-трудових відносин є резуль-

татом їх історичного розвитку і зумовлені низкою об'єктивних і суб'єктивних передумов і факторів. Процес гуманізації соціально-трудових відносин підпорядкований таким закономірностям: тенденції гуманізації або дегуманізації соціально-трудових відносин визначаються характером соціально-політичних і соціально-економічних інтересів правлячих класів і еліт, вектором їх соціальної або антисоціальної спрямованості, який визначається значною мірою переважаючими в суспільстві формами власності – приватної, колективної, суспільної; поступальний розвиток системи соціально-трудових відносин містить дві протилежні тенденції – гуманізації і дегуманізації; анти-соціальні системи соціально-трудових відносин у процесі своєї еволюції в кінцевому підсумку набувають тенденції соціально орієнтованих систем соціально-трудових відносин, заснованих на принципах гуманізації, і ця тенденція виступає в результаті як переважаючий процес; у процесі розвитку зміст елементів системи соціально-трудових відносин схильний до змін: застарілі елементи гуманізації доповнюються або замінюються новими, що відповідає вимогам пануючого способу виробництва і споживання.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с.
2. Заяць Т.А. Модернізація соціально-трудових відносин у цілях нарощування соціального капіталу / Т.А. Заяць // Наукові записки. Серія «Економіка». – Острого: Острозька академія, 2011. – Вип. 16. – С. 277–283.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
4. Крайнов Н.Н. Гуманизация социально-трудовых отношений / Н.Н. Крайнов // Креативная экономика. – 2011. – № 4(52). – С. 67–70 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.creativeconomy.ru/articles/3369/>.
5. Статівка О.М. Гуманізація соціально-трудових відносин на підприємстві / О.М. Статівка // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 180–183.
6. Уманський О.М. Соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / О.М. Уманський, В.Г. Сумцов, В.Д. Гордієнко. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Львова Я. Я.

Коммунальное высшее учебное заведение «Институт предпринимательства
«Стратегия «Днепропетровской областной рады»

ПРОЦЕСС ГУМАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ

Резюме

В статье исследован процесс гуманизации социально-трудовых отношений и установлены факторы, обуславливающие содержание и направленность процесса гуманизации социально-трудовых отношений. Охарактеризованы закономерности, которым подчиняется процесс гуманизации социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: гуманизация, социально-трудовые отношения, общество, развитие, государство, работники, предприятие.

Lvova Ya. Ya.

Municipal Higher Educational Establishment «Institute for entrepreneurship
«Strategy» of the Dnipropetrovsk Regional Council»

THE PROCESS OF HUMANIZATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF THE COMPANY

Summary

The process of humanization of social and labor relations. The factors that determine the content and direction of the process of humanization of social and labor relations. Discovered the laws governing the process of humanization of social and labor relations.

Key words: humanize, Labor Relations, society, development, government, employees, business.