

**I.G. Yaremchuk, H.S. Mityushkina**  
**THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE COUNTRY'S  
POWER SECURITY**

*The theoretical approaches towards the definition of the power security are considered; the classification of the power security components based on their influence on the economy is offered; the essence of the power security and its place in the structure of the country's national security are defined.*

УДК 330.14:330.31

**О. В. Шкурупій, С. І. Туль**

**НОВІТНИЙ ЗМІСТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В  
УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*У статті проаналізовано зміни, що відбуваються у системі трудових відносин у період становлення постіндустріального суспільства, зокрема, зростання на світовому ринку попиту на працю висококваліфікованих працівників, формування нової системи трудових відносин, які базуються на комерціалізації інтелектуальної праці.*

**Ключові слова:** інтелектуальний працівник, трудові відносини, інтелектуальна праця, інтелектуальний капітал, людський капітал, освітні інвестиції, мотивація персоналу, заробітна плата, постіндустріальне суспільство.

**Постановка проблеми.** Визначальними ознаками сучасного етапу розвитку суспільства є концентрація інтелектуальних ресурсів і інтелектуальної діяльності. Така концентрація, як зазначають науковці [3] забезпечує перехід від «ремісничої» стадії здійснення інтелектуальної діяльності до «промислової». Тобто становлення постіндустріального суспільства, перші ознаки якого виразно почали проявлятися вже нині, зумовлює істотні зміни характеру як соціальних, так і економічних відносин; під впливом активізації названих процесів формується нова система трудових відносин – основа відносин у будь-якого соціуму.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем становлення постіндустріального суспільства присвячені праці таких відомих науковців та практиків як Д. Белла, Дж. К. Гелбрейта, В. Л. Іноземцева, А. Печчеї; аналіз трудових відносин в сучасних умовах світового економічного розвитку здійснювали М. Беневітц, Л. Едвінсон, А. Зукер, Дж. Мінцер, О. Гоффлер та ін.

**Мета дослідження.** Сучасні наукові дослідження свідчать, що людина в умовах переходу до нових господарських відносин постіндустріального типу стає центром економічної системи, виконуючи активну роль у процесі відтворення; людський фактор перетворюється на провідну продуктивну силу суспільного розвитку. Окреслені проблеми потребують поглибленого розгляду в аспекті інтересів розвитку суспільства, що відбувається на основі використання інтелектуальних активів, якими володіє індивід та визначають мету дослідження в рамках публікації.

**Виклад основного матеріалу.** Постіндустріальне суспільство є визначальним вектором глобальної еволюції світової цивілізації, сутність якого концептуально обґрунтовано Д. Беллом. Науковець ідентифікував постіндустріальне суспільство як

новий принцип соціально-технологічної організації та новий спосіб життя, який витискає індустріальну систему так само, як вона сама витискала колись аграрну [1, с. IX, LIV–CLIX]. Містке визначення загального змісту процесів сучасного розвитку дав А. Печчеї. Він зазначав, що головною рисою постіндустріальної цивілізації, яка знаходиться у початковому періоді фази становлення, є відродження гуманізації (гуманістична фаза). При цьому, підкреслював А. Печчеї, повернення до гуманізму після «машини індустріального Молоха» має зовсім інший зміст, ніж відновлення пріоритету цінностей вільної творчої особистості, як це мало місце за «епох афінської демократії та італійського Ренесансу», оскільки зазначені процеси відбуваються нині в умовах життя та розвитку суспільства, що істотно змінилися [6, с. 272]. У перспективі, за твердженням П. Сорокіна, характер світового розвитку буде визначати «соціальний, культурний та особистісний лад людського всесвіту» [7, с. 117–118]. Глобальні зміни економічної системи, що відбуваються нині, свідчать на думку науковців, про початок формування стійкого планетарного ноосферного суспільства, що розвивається [4, с. 146].

В умовах розвитку постіндустріальної – «нової» економіки все більшого значення набуває й новий тип фахівця. Провідною продуктивною силою стають робітники розумової праці («brainworkers»), робітники знань («knowledge workers»). Їх головні риси були названі О. Тоффлером [8, с. 255], який відзначав, що працівники нового типу, зокрема, винахідливі, схильні до творчої праці, підготовлені за фахом, високоосвічені, мають професійні знання, володіють майстерністю та інформацією. Поділ працівників на, так званих, «синіх комірців» і «білих комірців», який застосовувався у недалекому минулому, нині, як показує практика, вже не є достатнім. З'явилась нова категорія працівників. Вони отримали назву «золотих комірців» за здатність реалізовувати свої здібності до складної інтелектуальної праці у системі виробничих відносин, застосовуючи ініціативу та творчість.

Людські властивості, зокрема здатність до творчої, інтелектуальної діяльності, стали розглядатись як капітал. У сучасних дослідженнях [10, с. 189–190] відзначається зрушення у бік таких явищ, як торгівля своєю індивідуальністю – і-commerce (комерціалізація інтелектуального капіталу), яка підсилюється впевненістю індивідів у власних талантах та готовністю отримати вигоду від цього.

Інтелектуальний капітал (з усіх активів, які має людина), найкраще піддається оцінюванню. Це пояснюється тим, що у його формуванні визначальну роль відіграє освіта. Інвестиції, спрямовані на отримання освіти, легше піддаються обчисленню порівняно з іншими формами капіталовкладень у людину. Дохід від вищої освіти обчислюється як різниця між заробітками тих працівників, які закінчили коледж, і заробітками, що їх за життя отримують працівники, які здобули освіту лише в середній школі, а норма віддачі розглядається як аналог норми прибутку і є регулятором розподілу інвестицій між різними типами та рівнями освіти.

Згідно з теорією людського капіталу, заробітну плату працівника можна представити як таку, що складається з двох частин: першою є ті грошові надходження, які він може отримати взагалі не маючи освіти; друга – це дохід на освітні інвестиції. Витрати у вигляді капіталовкладень також утворюються з двох компонентів: прямі витрати, які дорівнюють вартості навчання, та непрямі – втрачені можливості, які дорівнюють доходам, що їх може отримати індивід під час набуття освіти. Внутрішньою нормою віддачі вважається така ставка дисконту, за якої приведені величини вигод та витрат, пов'язаних з освітою, стають рівними.

Існує інший підхід, який заснований на оцінюванні параметрів виробничих функцій, що залежать від рівня освіти людини, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших факторів. Розробка такого класу функцій пов'язана з

ім'ям Дж. Мінцера, який показав, що в рамках цієї моделі коефіцієнт освітньої змінної буде еквівалентним показнику внутрішньої норми віддачі, та емпірично довів залежність між рівнем освіти та рівнем оплати праці. За Дж. Мінцером, 60 % розбіжності рівнів трудових доходів пояснюються впливом трьох факторів: освіти, досвіду та числом робочих тижнів.

Для пояснення поведінки індивіда, що діє в умовах становлення постіндустріальних відносин в суспільстві, на нашу думку, може бути застосована модель отримання другої (чергової) професії (освіти), яку свого часу запропонували М. Беневітц та А. Зукер [11, с. 106–109]. Модель описує вибір індивіда за ситуацій, зумовлених можливістю кар'єрного зростання і, відповідно, очікуванням вищого доходу у вигляді оплати праці. Цей підхід є також придатним до застосування тоді, коли поведінка людини стає мотивованою ризиком вірогідного безробіття або стану, який загрожує істотним зменшенням доходу.

Обґрунтування доцільності використання названої моделі для аналізу процесів у сфері праці, які відбуваються в умовах становлення постіндустріального суспільства, засновується на тому, що вимоги побудови нового суспільного устрою зумовлюють безперервний процес вдосконалення знань та вмінь працівника, їх урізноманітнення; за названих умов в результаті неухильного прогресу людства також відбуваються постійні зміни суспільної потреби у працівниках з урахуванням роду їх діяльності – зникають одні професії та виникають і розвиваються інші.

Модель передбачає визначення такого:

1. Сукупний приріст збитків працівника унаслідок зниження затребуваності ринком його першої професії

$$\sum_{t=m}^{n-1} \frac{W - U}{(1+i)^{t+1}}, \quad (1)$$

де  $U$  – доход некваліфікованого працівника;  $W$  – заробітна плата за першою професією ( $U < W$ );  $t$  – час ( $t = m$ );  $n$  – тривалість інвестиційного рівня  $k$  ( $m < n$ ).

2. Сукупний приріст доходів працівника унаслідок використання другої професії

$$\sum_{t=m}^{n-1} \frac{MP_2 - U}{(1+i)^{t+1}}, \quad (2)$$

де  $MP_2$  – граничний продукт, якому відповідає заробітна плата згідно з другою професією.

3. Витрати, пов'язані з набуттям нових виробничих властивостей, та пов'язані зі збереженням іншої професії (яка не використовується).

$$E_2 = C_2 + \sum_{t=0}^{n-1} \frac{K_t}{(1+t)^{t+1}}, \quad (3)$$

де  $K$  – витрати у кожен із періодів часу, коли професія у діяльності людини не знаходила застосування.

4. Критерій здійснення витрат, пов'язаних з набуттям другої професії

$$\sum_{t=m}^{n-1} \frac{MP_2 - U}{(1+i)^{t+1}} \geq C_2 + \sum_{t=0}^{n-1} \frac{K_t}{(1+t)^{t+1}} \quad (4).$$

Застосування суб'єктом людського (у тому числі інтелектуального) капіталу у

сфері виробництва мотивовано передусім отриманням матеріальної винагороди. Проте у сучасних умовах, коли виробничі та безпосередньо трудові відносини все більшою мірою набувають постіндустріального характеру, мотивація вже не зводиться лише до її базової форми – трудової мотивації. Для того щоб людина була зацікавлена у продуктивному використанні інтелектуальних здібностей, які можуть функціонувати у системі відтворення як певний вид капіталу, мають бути активовані також інші інтереси людини, серед яких, на наш погляд, найбільш значимими є мотивація до розвитку та мотивація до перетворень.

Мотивація персоналу до розвитку передбачає актуалізацію у свідомості людини мотиву самовдосконалення. Під час реалізації індивідом відповідної поведінки виникають умови розвитку особистості – зростає кваліфікаційний, освітній, творчий, комунікативний, духовний потенціал. Мотивація до перетворень передбачає формування у персоналу позитивного ставлення до змін, що відбуваються у діяльності підприємств. Передусім йдеться про прогресивні, інноваційні зміни, такі, що сприяють удосконаленню господарських процесів.

З позицій пріоритетів суспільного відтворення інтелектуальний капітал людини та закладений у ньому творчий компонент набувають усе більшої цінності. В країнах, які є економічними лідерами, на професії з переважанням інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості: 85 % – у США, 89 % – у Великій Британії, 90 % – в Японії.

У цьому контексті варто зазначити, що фірмами, зацікавлені у підвищенні конкурентоспроможності та результативності бізнесу, в наш час активно здійснюють інвестиції у людський капітал. Сучасний досвід організації та стимулювання праці має достатню кількість прикладів, які відображають процеси підвищення кваліфікаційного рівня або навчання на робочому місці. Наприклад, у США застосовується система «оплати за кваліфікацію»: опановуючи кожну нову спеціальність, виконавець отримує надбавку до заробітної плати, при цьому отримані знання мають обов'язково використовуватися в роботі. В розвинених країнах загальний обсяг інвестицій у підготовку на виробництві є порівняним із обсягом інвестицій у формальну освіту.

Ведучи мову про конкурентоспроможність компаній, необхідно зазначити, що її основою нині є інновації. Інноваційний характер виробничих процесів стає все виразнішим, зростають потреби економіки щодо надходження нових «ідей». У цих умовах людина стає не лише носієм новітніх знань, а й творцем – рушійною силою науково-технічного прогресу.

У системі господарських відносин унаслідок «живої» розумової праці, що є унікальним механізмом, за допомогою якого людина видобуває нові знання з природи свого таланту та через багатократне примноження минулої праці, утворюється додана вартість. Згідно з теоретико-методологічними ознаками, цей процес цілком підпадає під характеристику рентних відносин. У сучасних корпораціях нині все більша частка вартості товару утворюється як інтелектуальна рентоутворююча складова. Тобто джерелом доходу, отриманого компаніями, є безпосередньо праця працівників – інтелектуалів («brainworkers», «knowledge workers»), втілена в готовий продукт (комп'ютерну техніку, автомобілі, носії інформації тощо).

Рента є формою реалізації власності на фактор виробництва, інструментом отримання доходу. Розглядаючи ренту у площині трудових відносин необхідно зазначити, що за фактом затребуваності суспільством продукту, що був створений у результаті інтелектуальної праці, використання суб'єктом інтелектуального капіталу сприяє утворенню доходу працівника. Рента є тим платежем власнику інтелектуального капіталу, який перебільшує кошти, необхідні для того, щоб утримати інтелектуальний

капітал у певній сфері використання. Альтернативою інтелектуальній ренти виступає заробітна плата – ціна розумової праці, яка існує на ринку стосовно певної категорії інтелектуальних працівників. Рента ж (користуючись термінологією, прийнятою в мікроекономіці) – є надлишком виробника, оскільки пропозицію формує людина – носій створеного інтелектуального капіталу.

В країнах, які є світовими економічними лідерами, практика рентних відносин є широко розвинутою. Вона реалізується через застосування персоніфікованого підходу до кожного зі спеціалістів, у яких зацікавлене підприємство чи організація, – науковців, інженерів, програмістів та інших схожих категорій працівників, та визначається індивідуально, на умовах контракту. Такі підходи почали застосовуватися також і в Україні, проте поки що механізм використання інтелектуальної ренти не спрацьовує належним чином внаслідок відсутності стимулюючої функції попиту. Незважаючи на те що наша країна наділена значним інтелектуальним потенціалом, він фактично не трансформується у виробництво. Про нереалізованість потенціалу інтелектуальних працівників і незатребуваність практикою їх здібностей свідчить низька інноваційна активність вітчизняних підприємств у секторі реальної економіки.

Для науковців, працівників вищої школи рента здебільшого залишається суто нематеріальною або, більш точно, духовною: зверх мінімально необхідних виплат у вигляді заробітної плати існує переважно лише можливість отримати таке благо, як працювати за покликанням. Воно є, безперечно, великим і значимим для освітянина і науковця, проте залишається майже єдиним елементом наукової ренти.

В цілому аспект аналізу нематеріальної ренти, яку отримує власник інтелектуального капіталу, належить до проблеми соціально припустимого рівня споживання. Коли такий рівень досягнуто, інші блага науковець отримує у вигляді академічної надбавки. Її грошовий еквівалент обчислюється як різниця в доходах співробітника університету та працівника успішної комерційної фірми.

На нашу думку, найбільш придатними для дослідження процесів, що відбуваються в суспільстві у період становлення постіндустріальних відносин та простежуються на мікроекономічному та наноекономічному рівнях, є підходи з погляду інституцій. П. Бурдьйо, констатує реальність процесів отримання символічного прибутку (в тому числі і благ, які не продаються за гроші), зазначає, що саме символічна дефіцитність звання, а не співвідношення між попитом і пропозицією на певні види праці, домінує над професійним винагородженням. Звання – інституція більш міцна, ніж внутрішні характеристики праці. Винагорода за звання може зберігатися, не зважаючи на зміни у праці та зміни її відносної цінності [2, с. 30–31]. Інституційно закріплений капітал є офіційним статусом, який дозволяє інтелектуальному працівникові (інженеру, науковцю, дизайнеру, актору тощо) користуватися ним як підставою для отримання ренти.

У контексті українських проблем необхідно зазначити потребу в дієвих організаційних заходах з боку держави, які були б спрямовані на удосконалення процесів насамперед у сфері науки, на стимулювання наукової діяльності, і, зокрема націлені на поліпшення організації та управління праці науковців. Як ми неодноразово зазначали [9, с. 221], в умовах сучасних світогосподарських процесів, що відбуваються на тлі активних постіндустріальних змін, нехтування цим може спричинити значно гірші наслідки, ніж просто недоотримання певним індивідом додаткової частки доходу у вигляді ренти на сформований ним персоніфікований інтелектуальний капітал. Макроасpekt проблеми полягає в тому, що країни, які створюють комфортні умови для творчості інтелектуалів, передусім для науковців, зможуть у майбутньому претендувати на отримання частки глобальної інтелектуальної ренти. Інтелектуальний капітал унаслідок мобільності кадрів, досить легко піддається переливам з одного місця

прикладання знань до іншого, тож якщо у певній країні будуть створені зазначені умови для творчої діяльності та життя інтелектуальних працівників, така держава, цілком імовірно, може стати й осередком світової науки, й центром формування глобальної економічної політики, і місцем базування відповідних владних структур. Безумовно, це справа майбутнього, але початок процесу формування умов доступу до інтелектуального капіталу інших країн відбувається вже нині – у рамках розбудови постіндустріального суспільства, – про що свідчить практика економічно розвинених країн.

Україні, як зазначають науковці [5], акцент потрібно робити не на імпорті розуму, а на стимуляції інтелектуальних процесів усередині країни. Надалі глобальна система використання інтелектуальної ренти, якщо таку буде створено, зможе брати активну участь у спеціалізації країн у галузі знань, а самі знання зможуть стати головним товаром у світовій економіці. Україна має достатньо умов для того, щоб стати країною, де рента працюватиме та створюватиме «ренту-штрих», базуючись на інтелектуальних розробках, інтелектуальному капіталі, «економіці знань».

У світовій практиці відомий приклад застосування глобальної ренти, який міг би стати прототипом інтелектуальної ренти на наднаціональному рівні. Його демонструють умови Кіотського протоколу. Україна за продаж квот отримує приблизно 7 млрд дол. США щорічно. Науковці висувають думку стосовно того, що якби було створено прецедент підписання «інтелектуального протоколу», схожого на Кіотський, яким було б передбачено використання «всесвітньої ренти» для кожної країни, виходячи з капіталовкладень у технологічний прогрес і ступеня користування благами цивілізації, то згадана сума могла б бути на порядок вищою [5].

**Висновки.** У наш час сформований на основі інвестицій у людину інтелектуальний капітал стає однією з найбільших цінностей для господарюючих суб'єктів. Індивідуальні властивості людей – зокрема такі, як творчість, схильність до наукового пошуку, здатність до нагромадження та ефективного використання знань тощо, – розглядаються підприємцями як джерело прогресивного господарського розвитку та запорука успішної комерційної діяльності. Незважаючи на загальне визнання того, що інтелектуальні ресурси мають провідне значення для економічного зростання, Україна, маючи значний інтелектуальний потенціал, сконцентрований в людині, і досі розвивається без суттєвого використання результатів НДДКР, тоді як розвинені країни одержують 80–90 % приросту ВВП від виробництва та експорту наукомісткої продукції. Однією з найбільш суттєвих причин цього є недосконалість трудових відносин; невідповідність їх імперативам постіндустріального розвитку, яким, як показує сучасна практика, неухильно слідують всі країни – економічні лідери. Така ситуація зумовлює необхідність поглиблених теоретико-методологічних та практичних досліджень, пов'язаних із вирішенням проблем використання у системі суспільного відтворення здатності людини до творчої діяльності.

#### Список використаної літератури

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: [пер. с англ.] / Д. Белл. – М. : Academia, 1999. – 956 с.
2. Бурдьё П. Социология социального пространства: [пер. с франц.] / П. Бурдьё. – М. : Институт экспериментальной социологии, 2005. – 288 с.
3. Набойченко С. С. Проблемы науки и образования [Электронный ресурс] / С. С. Набойченко // Проблемы современной экономики. – 2004. – № 4. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php>.
4. Никитенко П. Г. Научные основы идентификации и использования общественно-функциональных инноваций / под ред. П. Г. Никитенко. – Минск :

- Право и экономика, 2004. – 399 с.
5. Папієв М. Чи стане Україна Швейцарією? [Електронний ресурс] / М. Папієв. – Дзеркало тижня. – 2008. – № 10. – Режим доступу: <http://www.dt.ua/3000/3050/62342>.
  6. Печчеи А. Человеческие качества / А. Печчеи. – М.: Наука, 1985. – 312 с.
  7. Сорокин П. А. Главные тенденции нашего времени / П. А. Сорокин. – М. : Ин-т социологии РАН, 1997. – 195 с.
  8. Тоффлер О. Будущее труда / О. Тоффлер // Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – 255 с.
  9. Шкурупій О.В. Утворення інтелектуальної ренти в сучасних умовах економічного розвитку суспільства / О.В. Шкурупій, С.Ю. Цьохла // Економіка Криму.– 2011.– №1. – С. 221-225
  10. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон . – М. : ИНФРА-М, 2005. – 248 с.
  11. Venewitz M.C. Human Capital and Occupational Choice – Theoretical Model / M. C. Venewitz, A. A. Zucker // Southern Economic Journal. – 1968. – XXIV, Jan. – P. 106–149.

Статья надійшла до редакції 09.10.2011.

**O. V. Shkurupiy, S. I. Tul**

**NEW SENSE OF LABOR RELATIONSHIP AND SALARY IN THE  
FORMATION OF POSTINDUSTRIAL SOCIETY**

*Changes in the system of labor relations in the period of postindustrial society formation were analyzed in the article: namely the growing demand for highly skilled labor in the global market, the development of a new labor relations system which is based on the commercialization of intellectual work.*