

Оптимизация соотношения экономической эффективности и социальной справедливости как путь к преодолению антагонистического противоречия между трудом и капиталом

Статья посвящена исследованию сущности и возможных путей преодоления антагонистического противоречия между трудом и капиталом, заключающихся в необходимости сбалансирования взаимосвязи между экономической эффективностью и социальной справедливостью. В постиндустриальном обществе интересы работника и предпринимателя утрачивают прежний антагонизм и в своей основе начинают совпадать. Возникает ситуация когда взаимоотношения труда и капитала получают потенциальную возможность преодоления антагонизма.

Ключевые слова: предпринимательство, гуманизация, экономическая эффективность, социальная справедливость, человеческий капитал, устойчивое экономическое развитие.

Abstract. This article is devoted to research of essence and possible ways of overcoming of an antagonistic contradiction between work and the capital, consisting in need of balancing of interrelation between economic efficiency and social justice. In post-industrial society interests of the worker and the businessman lose former antagonism and in the basis start coinciding. There is a situation when relationship of work and the capital have a potential opportunity of overcoming of antagonism.

Key words: entrepreneurship, humanization, economic efficiency, social justice, human capital, sustainable economic development.

Экономика существует для человека и пока есть человек. В основе любых производственных процессов и экономических отношений стоит работник, предприниматель.

Антагонизм, как одна из форм противоречий, свойственен обществу, его проявления связаны с противоположностью экономических интересов людей: наемный работник представляет в большей степени свои социальные, чем экономические интересы, а работодатель – наоборот, больше экономические интересы, нежели социальные. Показателями эффективности работы для предпринимателя являются: общая результативность деятельности, доля рынка, прибыльность, увеличение объемов продаж и пр. В то время как для работника важна социальная справедливость. Она предполагает: достойный уровень оплаты труда, материальное и моральное стимулирование увеличения производительности труда, гарантии социальных выплат, участие в

управлении организацией и пр.

Акио Морита, основатель Sony Corporation, в своей книге «Сделано в Японии», точно отметил, что «В основе одного из старых стилей менеджмента... лежит представление о том, что успешной можно считать ту компанию, которая производит обычную продукцию наиболее эффективно и с наименьшими издержками. Эффективность при такой системе превращается в фетиш. В конечном счете, она означает, ... что идеальный завод - это полностью автоматизированный завод, быть может, даже завод без людей. Такой роботизированный менеджмент - это менеджмент дегуманизации» [8, с.162].

Устойчивая социально-экономическая система предполагает сглаживание антагонизма, совпадение главных интересов наемного работника и предпринимателя. Эти интересы могут стать неантагонистичными, так как и тот и другой заинтересованы в максимально выгодном использовании человеческого капитала, который в новом веке является главным фактором развития. Как показывает практика страны, обладающие качественным человеческим капиталом, имеют больше возможностей для роста и развития, чем страны обладающие богатым запасом природного или физического капитала.

Осознание важности достижения согласия между наемным работником и собственником средств производства является необходимым условием на пути к дальнейшему плодотворному сотрудничеству. Еще в XIX веке Джон Стюарт Милль в своих исследованиях сделал акцент на том, что между капиталистом (собственником средств производства) и наемным рабочим не существует неразрешимых противоречий. Более того, рабочего можно представить как своего рода капиталиста, ведь он авансирует свой труд капиталисту до получения заработной платы, т.е. вкладывает свой капитал.

Наёмный работник заинтересован в полной мере реализовать свои способности и навыки, получить новые знания, тем самым повысить уровень своего потенциала. Однако он может иметь возможность развиваться и все-сторонне реализовывать свой потенциал в своей деятельности, только получая достойный уровень оплаты труда (в соответствии со своим вкладом), участвуя в распределении прибыли организации, в управлении и планировании дальнейшей деятельности. Тем самым будет развиваться и внутрифирменное предпринимательство работников.

Уровень оплаты труда в нашей стране до сих пор отстает от мировых показателей. Противоречия между трудом и капиталом в подавляющем большинстве случаев вызваны именно этой проблемой. Заработная плата значительной части работников, позволяющая человеку лишь обеспечить свое биологическое выживание, просто не может способствовать развитию его личности. В такой ситуации необходимо более точно учитывать вклад каждого работника в результаты работы коллектива. С целью оптимизации соотношения справедливости и эффективности требуется совершенствование количественных и качественных методов оценки результатов труда. В соответствии с таким подходом, социально справедливым является вознаграждение по конечному результату труда, с учетом роста производительности и

эффективности труда.

Предприниматель заинтересован в прибыли. Обеспечить эту прибыль возможно только посредством реализации человеческого капитала организации. Именно человек - важнейший ресурс развития. Работодатель должен своими действиями создать все возможные условия для повышения эффективности и производительности труда, а также качества трудовой жизни персонала.

Необходимо сбалансировать (оптимизировать) соотношение социальной справедливости и экономической эффективности, не нанося ущерб ни одной из сторон. *Под социальной справедливостью в данном случае мы понимаем вознаграждение работника в соответствии с внесенным им вкладом в развитие организации, а в случае временной потери трудоспособности в соответствии с социальными нормативами, которые необходимо регулярно актуализировать, а при их отсутствии разрабатывать.*

Следовательно, взаимоотношения труда и капитала возможно будет охарактеризовать не как антагонизм, а как противоречие - взаимодействие противоположных сторон, которые вместе с тем находятся во внутреннем единстве. Мы помним, что Карл Маркс писал: «Буржуазные производственные отношения являются последней антагонистической формой общественного процесса производства, антагонистической не в смысле индивидуального антагонизма, а в смысле антагонизма, вырастающего из общественных условий жизни индивидуумов» [4, с.7-8]. А впоследствии В.И. Ленин в своих работах подчёркивал, что «антагонизм и противоречие совсем не одно и то же. Первое исчезнет, второе останется при социализме» [1, с.357]. Стороны неантагонистического противоречия не приемлют социальной революции, их взаимоотношения не принимают формы резкого конфликта. Основой взаимодействия работников и предпринимателей в современных условиях становятся переговоры, достижение консенсуса и взаимовыгодное сотрудничество.

Важным условием достижения экономического и социального благополучия в обществе является осуществление частными предпринимательскими структурами социальных инвестиций. В самом общем смысле, инвестированием в экономической науке называют процесс создания капитала. Согласно общепринятым определениям, инвестирование требует первоначальных затрат, которые через некоторый промежуток времени, окупаются. *Под социальными инвестициями мы понимаем капиталовложения в различные программы, реализация которых позволит получить как экономический, так и социальный эффект.*

В докладе «Создавая смысл для бизнеса» указывается на необходимость социальной ответственности предпринимательства, которая заключается в постоянной приверженности бизнеса «вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников и их семей, как и общества в целом» [9, с.19].

Важно понимать, что сегодня главным производственным и социальным фактором развития становится человеческий капитал, который нераз-

рывно связан с интеллектом и менталитетом человека. *Главными источниками его формирования являются социальные инвестиции* в воспитание, образование, здоровье, информационное обеспечение деятельности, безопасность и экономическую свободу, а также капиталовложения в науку, культуру и искусство.

Важным моментом в инвестировании в человеческий капитал являются ожидания людей относительно экономического развития и их дальнейших перспектив. Нам необходимо говорить именно о тех *инвестициях, которые приводят к повышению уровня способностей человека и производительности его труда*. В долгосрочном периоде повышение производительности означает лучшее использование не только материальных, но и трудовых ресурсов, и имеет результатом развитие экономики, что также способствует развитию социальной компоненты (но это не означает автоматического роста уровня качества жизни людей). В свою очередь, уменьшение производительности приведет к спаду не только в экономической, но и в социальной сферах.

Целесообразно обратиться к классику политической экономии Адаму Смиту, который сформулировал идею, являющуюся в настоящее время ядром теории человеческого капитала, о том, что *те расходы, которые связаны с производительными вложениями в человека и способствуют росту производительности его труда, в дальнейшем будут возмещены вместе с прибылью*. Сферы образования и науки Смит отнес к тем сферам, которые способствуют накоплению и увеличению богатства страны.

В 1960^{-е} годы начался процесс, который характеризуется изменением приоритетов развития, усилением направленности на всесторонне развитие человека и его врожденных способностей, а также удовлетворение постоянно возрастающих и самых разнообразных потребностей. С этого момента в наиболее развитых странах прирост инвестиций в человека сравнялся с приростом инвестиций в материальный сектор, а начиная с 1990^{-х} в абсолютном выражении стал превосходить их. Примером могут служить статистические данные США: инвестиции в образование возросли с 50% до 55% от производственных инвестиций, в сферу здравоохранения с 54% до 101%, в социальное обеспечение с 90% до 162% в 1990 году [5, с.47].

Кроме всего, создание благоприятных условий труда человека является одним из важных факторов оказывающих влияние на экономическую эффективность деятельности работника, не нарушая при этом его прав закрепленных в трудовом законодательстве.

Как известно на советских предприятиях активно развивалась система предоставления социальных гарантий и развивалась социальная инфраструктура, позволяющая работникам полностью отдаваться выполнению своих производственных функций и не отвлекаться на вопросы, связанные с обеспечением своей жизнедеятельности. Такая забота со стороны руководства предприятия в разы повышала уровень производительности труда

Российское трудовое законодательство в качестве одной из целей про-

возглашает создание для работников благоприятных условий труда (часть 1, статья 1 Трудового кодекса РФ). Значимость данного понятия подтверждается Конституцией, а именно частью 3 статьи 37, в которой указывается, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Современная теория и практика организации труда тесно связаны с *концепцией качества трудовой жизни*, получившей широкое распространение во многих промышленно развитых странах мира, которая позволяет реализовать социотехнический тип управления трудовой деятельностью. Концепция качества трудовой жизни обобщает многие сложившиеся во второй половине XX века трудовые теории — «человеческих отношений», «обогащения содержания труда», «производственной демократии», «гуманизации труда» и др.

Для современных работников особое значение, наряду с высоким качеством трудовой жизни, имеют и качество путей, способов, методов её обеспечения. В связи с чем, суть концепции качества трудовой жизни заключается в следующих *основных положениях*:

- повышение уровня содержательности труда;
- справедливая оплата труда, в соответствии с условиями труда, уровнем профессионализма и образования;
- обеспечение безопасности производственной деятельности и комфортности условий труда;
- возможность использования и развития творческого потенциала работников, удовлетворение их потребности в самореализации и саморазвитии, обеспечение карьерного роста;
- гарантии уверенности занятости в будущем;
- создание благоприятного социально-психологического климата, обеспечение доброжелательных взаимоотношений в трудовом коллективе;
- обеспечение определенного уровня самостоятельности в работе;
- участие в обсуждении и принятии важных организационных решений, а также в управлении организацией.

Все эти положения в совокупности создают систему необходимых стимулов, как для личностного, так и для профессионального развития, а также для достижения высокого качества результатов трудовой деятельности работников, и как следствие повышения экономической эффективности работ предприятия.

Актуально проследить *взаимосвязь гуманизации труда и трудовой мотивации*. Непосредственно гуманизационная направленность призвана сделать труд привлекательным для работника и создать производственные условия, которые способны обеспечить полную адаптацию и комфортность условий труда, а также активную позицию работника в решении производственных и организационных вопросов.

Мотивация является одним из факторов составляющих человеческий капитал и отправной точкой его движения и развития. Альфред Маршалл по-

лагал, что экономическая наука должна в первую очередь заниматься исследованием мотивов деятельности человека, «которые наиболее сильно и устойчиво воздействуют на поведение человека в хозяйственной сфере его жизни». При этом «самым устойчивым стимулом к ведению хозяйственной деятельности служит желание получить за неё плату» [6, с.67].

Однако большинство ученых отстаивающих классический подход к рассмотрению экономических процессов и явлений, изучение природы мотивов и стимулов производственной деятельности выводят за пределы экономических исследований. Представители неоклассического направления в этом вопросе также не далеко ушли. Неоклассики констатируют факт накопления такой компоненты человеческого капитала, как мотивация, но не дают объяснения этому феномену, так как, по их мнению, потребности стабильны во времени и от них можно абстрагироваться при изучении экономических вопросов. На сегодняшний день мы можем сказать об ошибочности таких методологических подходов в исследованиях, т.к. человек стал узловой точкой развития инновационной экономики.

Потребность в сохранении и приумножении человеческого капитала становится важнейшим мотивом высокопроизводительного труда, как для самого наемного работника — владельца этого капитала, так и для его работодателя.

Трудовая мотивация непосредственным образом связана с системой экономических отношений (производства, распределения, обмена и потребления) и является иерархически организованной системой мотивов, стимулов, личных интересов. Все мотивы деятельности человека можно разделить на две группы: внешние и внутренние. К внутренним мотивам относят, конечно же, моральную удовлетворенность в труде и сопряженные с ним факторы. А внешние мотивы включают в себя материальную заинтересованность в осуществлении трудовой деятельности. Современной основой повышения эффективности труда является повышение значимости первой группы мотивов и формирования устойчивого чувства моральной удовлетворенности от деятельности, которой человек посвящает свою жизнь. Очевидно, что на разных этапах трудовой деятельности у работника превалирует одна из этих групп мотивов, изначально материальные, а затем по мере профессионального и образовательного роста на их место приходят мотивы моральной удовлетворенности от труда. Однако, все не так уж и прямолинейно. Джон Кеннет Гелбрейт выявил так называемый *парадокс денежного мотива*, который заключается в следующем: чем выше уровень оплаты труда, тем меньше его значение относительно других мотивов [2, с.184].

Между процессами *мотивации к эффективной трудовой деятельности и экономическим ростом* мы также можем проследить взаимосвязь. Так система мотивов и стимулов расширяется по мере роста потребностей, которые, как известно, безграничны и не могут быть удовлетворены в полном объеме. Инвестиции, направленные на удовлетворение потребностей, приводят к развитию способностей человека, которые являются одним из слагае-

мых человеческого капитала, который в свою очередь приводит к росту экономики.

Гуманизация труда обуславливается двумя основными обстоятельствами. Во-первых, возникают новые параметры протекания производственного процесса, обеспечивающего рост производительности труда и высокое качество продукции. Во-вторых, потребность в творческом труде, стремление к повышению профессионального мастерства, потребность в безопасных условиях труда стали занимать значительное место в системе потребностей человека [3, с.93].

Таким образом, мы можем сказать о том, что процесс оптимизации экономической эффективности и социальной справедливости заключается, прежде всего, в уважительном и гуманном отношении к человеку, в развитии его как личности, как наемного работника и как предпринимателя. Ключевым моментом в данном процессе является именно человеческий капитал.

Установить баланс между экономической эффективностью и социальной справедливостью отчасти могут помочь социальные инвестиции (см. выше по тексту). Основным субъектом инвестирования должны выступать частные предпринимательские структуры. В конечном итоге именно эффективность осуществления социальных инвестиций отражает степень достижения основных целей как субъекта инвестирования (финансовая прибыль), так и объекта инвестирования (ценностные установки).

Капиталовложения в социальную сферу должны иметь множественный эффект – с одной стороны предприниматель должен получить отдачу от вложений, с другой стороны, должен повыситься уровень жизни наемного работника и удовлетворены его материальные и социальные потребности, а с третьей стороны, общество должно получить качественно улучшенный национальный человеческий капитал.

Существует четыре основных показателя, которые отражают цель и эффективность социального инвестирования со стороны частнопредпринимательских структур, а именно:

- социальный эффект, т.е. повышение качеством жизни работников (качественные показатели - повышение уровня образования, удовлетворенность социальным статусом и финансовым положением);
- социальная эффективность, т.е. повышение уровня жизни людей (количественные показатели - уменьшение безработицы, обеспеченность жильем, увеличение рождаемости, сокращение смертности);
- социально-экономическая эффективность, отражает экономическую эффективность вложений с учетом достигнутого социального эффекта (показатели - увеличение объема предоставляемых услуг, уменьшение стоимости предоставляемых услуг, снижение текущих затрат организаций социальной сферы, увеличение числа посещений учреждений социально-культурной сферы);
- экономическая эффективность, т.е. измерение эффективности проекта на основании соотношения результатов и затрат (показатели – период

окупаемости вложений отношение затрат результатам, отношение денежной оценки результата к затратам).

В качестве примера множественного эффекта осуществления социальных инвестиций приведем следующую логическую цепочку: инвестиции в повышение уровня образования работников влечет за собой повышение качества и эффективности их работы. Улучшение качества работы обуславливает высокую степень удовлетворения потребностей потребителей, что, в конечном счете, приводит к увеличению прибыли компании и росту благосостояния работников.

Вместе с тем, подтвердить эффективность социальных инвестиций возможно путем измерения уровня развития человеческого капитала на национальном, внутрифирменном и личностном уровнях.

Необходимо понимать, что целевая ориентация предпринимателей исключительно на экономическую эффективность деятельности в краткосрочной перспективе ставит преграды на пути достижения социальной справедливости сегодня и экономической эффективности в долгосрочной перспективе. Наемный работник является социально заинтересованным, в то время как его работодатель – экономически заинтересованным. На разных этапах развития предпринимательских структур и макроэкономической системы в целом, маятник качается в определенном направлении. Консенсус может быть достигнут тогда, когда работник станет экономически ответственным, а предприниматель – социально ответственным. Налицо тесная взаимосвязь экономической и социальной компоненты развития – чем лучше развита экономическая составляющая предприятия, тем активнее развивается и социальная составляющая, и наоборот.

В целях оптимизации соотношения справедливости и эффективности возможно применение количественных и качественных методов оценки результатов труда. В соответствии с таким подходом, социально справедливым является вознаграждение по конечному результату труда, следовательно, заработную плату необходимо увеличивать только после определенного повышения производительности и эффективности труда, эффективности функционирования данной экономической системы.

Проблема поиска и установления относительного баланса между социальной справедливостью и экономической эффективностью не имеет однозначного пути решения. Повышение справедливости посредством государственного вмешательства может негативно отразиться на эффективности деятельности экономических субъектов (например, нежелание работать, т.к. большая часть заработка изымается в виде налогов). Также, экономисты заметили парадоксальное явление – в некоторых случаях борьба с бедностью приводит к ещё большему её росту, вследствие того, что многие люди стараются получить социальные выплаты от государства, а не трудиться. Таким образом, мы видим, что глубокое неравенство, так же как и полное нивелирование уровней доходов способны негативно отразиться на экономической эффективности, стремлении к труду и развитию предпринимательской актив-

ности, которые являются основами решения социальных вопросов.

Мы с уверенностью можем говорить о назревшей необходимости осознания *важности достижения консенсуса между наемным работником и собственником средств производства*. Очевидным становится, что достижение относительного баланса между социальной справедливостью и экономической эффективностью есть путь к преодолению антагонистического противоречия между трудом и капиталом. Под *социальной справедливостью* в данном случае мы понимаем вознаграждение работника в соответствии с внесенным им вкладом в развитие организации, а в случае временной потери трудоспособности в соответствии с социальными нормативами, которые необходимо регулярно актуализировать, а в случае необходимости разрабатывать. Также мы считаем, что социальные стандарты можно рассматривать и как механизм согласования интересов работников и работодателей, т.к. они устанавливаются на основании согласования и взаимного уважения интересов обеих сторон, а также отражают их реальные социально-экономические потребности.

Выдающийся экономист Джон Стюарт Милль, мнения которого мы уже приводили, высказывал идеи разрешения противоречий капиталистической системы. По его мнению, капиталисты, не меньше других страдают от классовой борьбы, а преодоление враждебности влечет выгоды для капиталиста: «Рано или поздно для класса работодателей окажется невозможным жить в тесном и постоянном контакте с людьми, чьи интересы и чувства враждебны по отношению к ним. Капиталисты почти так же, как и работники, заинтересованы в организации производства на такой основе, когда те, кто работает на них, могли бы почувствовать такую же заинтересованность в работе, как и лица, работающие на себя» [7, с.97]. В дальнейшем, Милль видел развитие отношений между работниками и работодателями в плоскости партнерства в форме объединения работников с капиталистами или же объединения работников между собой (кооперация).

Следовательно, рассмотрев множество подходов к определению возможных путей оптимизации социальной эффективности и социальной справедливости мы можем сказать, что *основой взаимодействия работников и предпринимателей в современных условиях становятся переговоры, достижение консенсуса и взаимовыгодное сотрудничество*. Кроме этого, взаимный интерес сторон во всестороннем развитии и эффективном использовании человеческого капитала также является перспективным путем преодоления антагонистического противоречия между трудом и капиталом.

Список использованных источников:

1. Большая советская энциклопедия. Ленинский сб. XI, 1929, с. 357. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com> , свободный.
2. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество. - М.: Прогресс, 1969, - С. 184.
3. Лазарева Н.В., Михалева Р.И. Роль гуманизации труда в повышении

качества трудовой деятельности. Северо-Кавказский государственный технический университет. Серия «Экономика», выпуск 2, с. 93.

4. Маркс К., Энгельс Ф., Сочинения. Издание второе. Т. 13, Государственное издательство политической литературы, Москва. 1959. С. 7-8.

5. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М.: Аспект пресс, 1995. С. 47.

6. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 2-х томах: М., 1993, Т.1. С.67.

7. Милль Дж.С. Основы политической экономии. В 3-х томах. – М.: ПРОГРЕСС, 1980. - Т. 2. - С.97.

8. Морита А. Sony. Сделано в Японии. – М.: Альпина Паблишер, 2007. - 290 с. С.162.

9. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова.- М.: Ассоциация менеджеров, 2003. С. 19.