

8. Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия / У. Бек; пер. с нем. А. Б. Григорьева, В. Д. Седельника; послесловие В. Г. Федотовой, Н. Н. Федотовой. — М. : Прогресс-Традиция; Издательский дом «Территория будущего» (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского»), 2007. — 464 с.

9. Холтон Дж. Тематический анализ науки / Дж. Холтон; пер. с англ. А. Л. Великович, В. С. Кирсанов, А. Е. Левин. — М. : Прогресс, 1981. — 384 с.

10. Пороховський О. А. Політична економія на початку ХХІ століття / О. А. Пороховський // Економічна теорія. — 2012. — № 2. — С. 17-28.

11. Далевська Н. М. Концептуальна мережа категорійно-поняттєвих утворень міжнародної політичної економії / Н. М. Далевська // Економічна теорія. — 2012. — № 3-4. — С. 3-6.

Статтю подано до редакції 10.11.13

УДК 330.101

О. М. Коваленко, к.е.н., доцент
здобувач кафедри політичної економії
обліково-економічних факультетів
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

АНОТАЦІЯ. У статті розкрито роль і місце інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки. Доводиться, що постіндустріальна економіка, пов'язана з використанням нових технологій та висококваліфікованої праці, породжує нові відносини, що трансформують найману форму праці, а це в свою чергу зачіпає фундаментальні засади соціально-економічного устрою суспільства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інтелектуальна праця, інтелектуальна діяльність, постіндустріальна економіка.

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается роль и место интеллектуальной деятельности в условиях нового качества рынка и капитала, характерных для постиндустриальной экономики. Доказывается, что постиндустриальная экономика, связанная с использованием новых технологий и высококвалифицированного труда, порождает новые отношения, которые трансформируют наемную форму труда, а это в

свою очередь затрагивает фундаментальные основы социально-экономического устройства общества.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: интеллектуальный труд, интеллектуальная деятельность, постиндустриальная экономика.

ANNOTATION. The article deals with the role and place of intellectual activity in new post-industrial conditions of market and capita. It is obliged that post-industrial economy, associated with the use of new technologies and skilled labor, creates a new relationship that will transform the shape hired labor, and this affects the social and economic fundamentals of society

KEYWORDS: intellectual work, intellectually activities, post-industrial economy .

Постановка проблеми. Становлення постіндустріального, інформаційного типу економіки та суспільства викликає якісні зміни не лише у всіх структурних елементах економічної системи, але й у всій системі важелів і факторів, що забезпечують її функціонування та розвиток. Такі зміни проявляються, передусім, у збагаченні цілей економічного розвитку, соціалізації всіх інституціональних форм економічного життя, що в свою чергу зумовлює сутнісні зміни на рівні соціально-економічних відносин, обумовлених сучасним розвитком продуктивних сил, де системоутворюючим началом є розвиток особистості.

Сучасні економічні системи характеризуються важливою довготерміною тенденцією — прогресом знань та ускладненням процесів соціально-економічного життя. Ця тенденція породжується потужними економічними факторами і веде до розширення ринкового простору та диверсифікації продуктів, що виробляються. Зростання економічної складності передбачає збільшення різноманіття видів взаємодії людей і взаємодії людини із створеними технологіями. Разом з тим, постіндустріальна економіка, пов'язана з використанням нових технологій і висококваліфікованої праці, породжує нові відносини, що трансформують найману форму праці, а це в свою чергу зачіпає фундаментальні засади соціально-економічного устрою суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні питання ролі інтелектуальної діяльності у становленні постіндустріальної економіки представлені у роботах А.А. Чухна [8], А. Горца [1], К.А. Хубієва [7], В.А. Супрун [5]. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для

постіндустріальної економіки, слід відзначити роботи К.А. Нордстрема [3], Дж. Рифкіна [4], Дж. Ходжсона [6].

Постановка завдання. Розгортання творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки, породжує спектр нових проблем і протиріч, котрі заслуговують пильної уваги з огляду на свою практичну актуальність.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останній третині ХХ — на початку ХХІ ст. відбувається перехід розвинутих країн від економіки індустріального типу, ефективність якої зумовлюється використанням традиційних видів капіталу, до постіндустріальної економіки, ефективність якої визначається використанням і примноженням інтелектуального капіталу суспільства. Формування та розвиток постіндустріальної економіки, зростання ролі інформації та знань у виробничих процесах ставить у пряму залежність економічний прогрес і суспільний розвиток від суцільної інтелектуалізації життя населення. Інтелектуальна діяльність стає головною умовою економічного поступу, оскільки:

- ✓ виробничі процеси та продукти у провідних галузях економіки стають усе складнішими та високотехнологічними. Відповідно, складність стає притаманною усім видам соціальної діяльності як у сфері виробництва, так і у сфері споживання;

- ✓ для виконання ряду виробничих завдань необхідно усе більше знань і трудових здібностей. Зростання кваліфікації спостерігається у багатьох секторах економіки, що обумовлюється збільшенням складності та комплексності виробничих завдань;

- ✓ поряд із навичками загального характеру в усе більшій мірі вимагаються спеціалізовані унікальні навички;

- ✓ розширюється використання та передавання інформації, вона відіграє усе більшу роль в економічній та суспільній діяльності.

Усе зазначене безпосередньо впливає на потребу у все більшій гнучкості та адаптованості на рівні індивіда та організації. Зі зростанням складності зростає і необхідний рівень трудових здібностей, від найманих працівників вимагається інтенсивніше навчання. Виникають нові види спеціалізації, покликані відповідати новим викликам складнішої соціально-економічної системи. Зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, котрі володіють різноплановими навичками та підвищеною здатністю до швидкого навчання та адаптації.

Отже, відбувається зростання трудових здібностей і збільшення інтенсивності примноження та застосування знань («know-

ledge intensity»). Відповідно сучасні економічні системи виявляються втягнутими у глобальний кумулятивний конкурентний процес, у ході якого максимізація прибутку і ринкова експансія вимагають зростання якості продукції, досягнення технологічних переваг та організаційного навчання (organizational learning) [6, с. 35].

У складній системі, що еволюціонує, з високою інтенсивністю примноження та застосування знань від працівників постійно вимагається здатність до адаптації, постійного пізнання та створення чогось нового. Економіка стає відносно менш «машинноінтенсивною» та все більше «знаннєвоінтенсивною».

Відповідно, за сучасних умов творчій, інноваційний потенціал працівника стає головним ресурсом економіки, нової якості економічного зростання в розвинених країнах. Постіндустріальна економіка вимагає залучення висококваліфікованого та високоосвіченого персоналу на ключові та відповідальні позиції. Власне цією категорією персоналу і створюється знаннєвоорієнтована економіка.

Фундаментальним викликом епохи є зміна системи відносин, що ґрунтуються на відчуженій репродуктивній праці, на таку, що ґрунтується на вільній творчій діяльності. При цьому в найближчій історичній перспективі перед власниками традиційних видів капіталу стоїть і стоятиме завдання *підпорядкування* не стільки власне творчої діяльності, скільки *новаторського, інноваційного, професійного потенціалу* працівників і процесів відтворення цього потенціалу.

В економічні відносини вступають дві сторони, що мають суттєво відмінну соціально-економічну визначеність — власники традиційних видів капіталу (підприємці) котрі володіють і розпоряджаються ресурсами, необхідними для підприємницької діяльності, та наймані працівники, які виконують на користь підприємця певний вид та обсяг робіт або послуг. Сторони вступають у відносини через обмеження, з якими вони стикаються.

Зокрема, підприємець не в змозі реалізувати всі свої підприємницькі плани та проекти, привести у рух усі свої ресурси з ефективним результатом. Чим більше у нього ресурсів, тим більша необхідність у послугах найманих працівників, крім того, підприємець не може професійно охопити всі функції, пов'язані з його підприємницькою діяльністю, і чим диверсифікованіша область діяльності, тим суттєвішим є дане обмеження. У найманого працівника протилежні обмеження. У відсутності власності на ресурси (засоби виробництва) і полягає основоположна причина прийняття одним із суб'єктів відносин соціально-економічної ро-

лі найманого працівника. У протилежному випадку особа, котра володіє не лише здатністю до праці та інноваційної діяльності, але й засобами для їх реалізації, набуває іншої соціально-економічної визначеності, не обтяженої економічною владою над собою та залежністю зі свого боку. Але й підприємець залежить від найманого працівника, котрий здатний мислити інноваційно, оскільки за умови його звільнення підприємець буде позбавленим створюваних таким працівником додаткових підприємницьких благ у вигляді конкурентних переваг та додаткових джерел доходів.

Крім того, на думку Дж. Ходжсона, із зростанням спеціалізованих знань найманий працівник починає виступати як «незалежний підрядник», не будучи при цьому власником ні матеріальних засобів виробництва, ні продуктів своєї праці. Зі зростанням знанневої інтенсивності виробництва межа між завданням і його виконанням стає менш чіткою, а отже, менш чітко визначеною стає різниця функцій між менеджментом і працівниками. Унаслідок цього розвивається свого роду квазісамостійна зайнятість, адже найманий працівник, котрий є «власником» частини нематеріальних засобів виробництва — спеціалізованих знань — і в значній мірі контролює власний виробничий процес, за рядом ознак схожий із самозайнятим [6, с. 43].

Відповідно, зазначення в контракті кількості робочих годин багато в чому втрачає сенс і функціональну значимість. Навіть якщо інтелектуальний працівник формально та юридично залишається найманим працівником, йому потрібний час на роздуми, дослідницьку та пізнавальну діяльність, що не завжди співпадає з годинами офіційної присутності на роботі. І навпаки, час, протягом якого необхідно перебувати на роботі, витрачається марно. Роботу беруть додому і виконують її без адміністративного надзору. Активне дозвілля стає важливим засобом відновлення розумових сил. Тому межа між роботою та дозвіллям «розмивається», і контракт найму з його часовими обмеженнями вже не відповідає викликам часу. Деталізоване регулювання розумової праці та жорсткий контроль у чітко визначений строк стає складним завданням. У розвинутих країнах стає загальноприйнятною практикою не вказувати мінімальну або орієнтовну кількість робочих годин у контрактах найму на ті чи ті «інтелектуальні» посади, замість цього в загальних рисах вказуються завдання, котрі необхідно вирішувати у ході роботи. Зрозуміло, що такому розвитку подій сприяє атмосфера довіри та заважають будь-які спроби адміністрування.

Як бачимо, зміст, характер і результати діяльності такої категорії працівників виходять за рамки, обмежені становищем найманого працівника.

Крім того, на думку К.А. Хубієва, працівники, котрі здатні мислити та діяти творчо, інноваційно, виконують навіть підприємницькі функції, формально перебуваючи найманими працівниками. Спостереження за кар'єрним зростанням випускників університетів показує, що багато хто з них займається створенням нових продуктів, розробляють нові схеми бізнесу, знаходять нових партнерів і нові ринки, розробляють нові інвестиційні проекти та реалізують їх з отриманням кінцевого результату — додаткового прибутку [7, с. 298]. Уже перераховані та аналогічні види діяльності не можуть бути представлені як виконавські функції, характерні для найманих працівників. Крім того, рівень освіти та кваліфікації працівників інтелектуальної праці дозволяє їм самим оцінити та порохувати результати своєї творчої, інноваторської діяльності. Деякі результати такої діяльності приносять норму прибутку в сотні, а в окремих випадках навіть у тисячі процентів. Природно, що за таких обставин виникають питання про справедливість розподілу доходів, що є результатами інтелектуальної діяльності осіб як найманих працівників.

Що ж до роботодавців, то їх ставлення до отримання доходів, які не є результатом їх діяльності, різне — одні сприймають такий стан речей як належний, тобто звично привласнюють результат чужої творчої праці, інші, далекоглядніші підприємці, переймаються тим, щоб інтелектуально-інноваційне джерело доходу продовжувало приносити вагомі результати у видимій перспективі, оскільки природа інноваційної діяльності така, що може створити схеми нелегального так званого «самостимулювання» справедливого розподілу ними ж створеного доходу, і це теж буде відповідати природі інтелектуальної діяльності. Можливі різні варіанти «самостимулювання». Наприклад, вступити у змову з топ-менеджментом партнерів і закласти в систему угод систему взаємодікатів; створити паралельні афільовані компанії¹ та реалізовувати через них частину угод. Можливе і залучення високооплачуваних консультантів по фінансовим та організаційним схемам реалізації корисливих інтересів для підприємців, топ-менеджерів та інших категорій [7, с. 299].

У нинішніх рамках найманої праці для зацікавлення такого найманого працівника широко практикуються бонуси. Але навіть

¹ Афільовані компанії — підконтрольні компанії, тобто абсолютно не вільні у своїх діях компанії-учасниці спільного бізнесу.

найуміліше їх застосування означає лише часткове вирішення існуючих соціально-економічних суперечностей. До того ж, рішення щодо введення бонусних заохочень приймає сторона, котра володіє економічною владою. Інша сторона у цьому відношенні безправна. Тому далеко не всі суб'єкти, котрі володіють економічною владою, приймають рішення про бонусні заохочення. Відповідно, постає завдання переходу до інших відносин, що пов'язані зі зменшенням економічної влади і залежності.

Зокрема, це можуть бути відносини партнерства, коли додатково отримуваний дохід, тобто отриманий від інноваційної діяльності найманого працівника, ділиться у певних пропорціях тепер уже не між підприємцем і найманим працівником, а між партнерами. Кількісне співвідношення розподілу додаткового доходу є результатом розрахунків і переговорів між рівноправними партнерами. Якщо ж учорашній найманий працівник вкладає до того ж і свої ресурси, котрі можуть бути накопичені із заробітної плати за певний період у реалізацію підприємницького проекту, то їх відносини набувають форми партнерів-співвласників.

Однією з форм переходу від найманої праці до відносин партнерства можна вважати вже створені та функціонуючі віртуальні організації. Вони об'єднують просторово розрізнених працівників через комп'ютерні технології. Їх робочим місцем є не цехи та офіси, а підключений до Інтернету комп'ютер. Окрім економії на транспортних та офісних витратах, працівники в такого роду організаціях перебувають в особливому режимі відносин підприємця — найманий працівник. По-перше, за даних умов використання ресурсів підприємця не має суттєвого значення, адже комп'ютер і програмне забезпечення доступні і самому найманому працівнику. По-друге, усуваються проблеми контролю і санкцій. Сторони обумовлюють умови спільної роботи та розподілу доходу. Форма організації як юридичної особи та трудовий контракт, укладений між підприємцем і найманим працівником мають переважно формальне значення. Реально це швидше співпраця партнерів. Разом з тим, є мотиви, що прив'язують найманого працівника до підприємця (наприклад, бренд, напрацьований досвід, налагоджене функціонування комп'ютерних технологій і т.д.).

До перехідних форм можна віднести і так зване стратегічне стимулювання праці топ-менеджмента. Стимулююча частина оплати праці пов'язується з кінцевими результатами реалізації проектів, у розробці та реалізації яких великою є роль окремих

категорій працівників. Яскравий приклад таких взаємовідносин — менеджери вищої ланки, котрі як заохочення за свою роботу і для більшої зацікавленості в ній отримують пакет акцій компанії. Це так званий «інститут партнерів». Наприклад, у США подібна програма має назву ESOP (Employee Stock Ownership Plan) і представляє собою програму участі робітників у прибутку. В рамках цієї програми робітникам були передані пакети акцій у середньому по 7 тис. дол., у цілому у власність робітників перейшли акції на суму 60 млрд. дол. Щоправда, ця сума не перевищує 2 % від вартості активів промислових і сервісних компаній, що контролюються взаємними фондами. Аналогічні програми, прийняті в інших країнах, мали подібний масштаб. Зокрема, в Німеччині на початок 90-х рр. не більше 5 % робітників володіли часткою в акціонерному капіталу своїх компаній і, як правило, ця частка досить обмежена [5, с. 151].

Як бачимо, основні функції так чи так зберігаються в руках власників традиційних видів капіталів, мобілізуючи при цьому з метою нагромадження останнього новаторський потенціал працівників. Але звичний контракт найму вже не здатний вирішити всі питання нормативного, правового та економічного характеру. Висвітлені явища свідчать про необхідність трансформації класичних відносин найму, трансформації сучасної корпорації та еволюції економічної системи у систему іншого типу.

Подолання архаїчних для інноваційної діяльності відносин найманої праці та перехід до нових відносин партнерства або співвласності вигідний та оптимальний для сторін, що приймають участь у економічному процесі. В рамках нових відносин відбувається подолання безоплатного привласнення чужої неоплаченої праці на основі економічної влади одних та економічної залежності інших. Важливим є те, що це відбувається на основі технічного прогресу, високої освіти та кваліфікації.

Можна припустити, що модернізація економіки на основі інновацій потягне за собою утвердження нових відносин співучасті у суспільному виробництві, і їх прояви будуть збільшуватися з розвитком економіки знань.

Література

1. Горц А. Нематериальное знание, стоимость и капитал / А. Горц. — М.: Высшая школа экономики, 2010. — 135 с.
2. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — №4. — С. 4—9.

3. *Нордстрем К.А.* Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта: Пер. с англ. / К.А. Нордстрем, Й. Ридерстралле. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001. — 364 с.

4. *Рифкин Дж.* «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало пострыночной эры» (обзор книги) / Дж. Рифкин. — Режим доступа http://www.rau.su/observer/N3-4_97/016.htm

5. *Супрун В.А.* Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XX веке / В.А. Супрун. — М.: КомКнига, 2006. — 192 с.

6. *Ходжсон Дж.* Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастание сложности / Дж.Ходжсон // Вопросы экономики. — 2001. — № 8. — С. 32—45.

7. *Хубиев К.А.* Генезис новых отношений в инновационной экономике: политэкономический взгляд / К.А. Хубиев // Политэкономия: социальные приоритеты. Материалы Первого международного политэкономического конгресса. Т. 1: От кризиса к социальноориентированному развитию: реактуализация политической экономии. — М.: ЛЕНАНД, 2013. — С. 297—303.

8. *Чухно А.А.* Твори: У 3 т. / А.А. Чухно. Т. 2: Інформаційна постіндустриальна економіка: теорія і практика. — К.: НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Наук.-дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України, 2006. — 512 с.

Статтю подано до редакції 21.12.13

УДК 339. 92

Ю. А. Мирясов, к. э. н., доцент

Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина,
г. Харьков, Украина

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЛАСТИ КАК ПРЕДМЕТ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ

АННОТАЦИЯ. Глобализация рассматривается как результат взаимодействия политической власти государств и экономической власти капитала. Экономическая власть капитала является экстерриториальной по сути. С ростом процессов накопления она становится доминирующей в мировой экономике, формируя новый экономический порядок по собственным правилам.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: глобализация, капитал, территория, экономическая власть, политическая власть

АНОТАЦІЯ. Глобалізація розглядається як результат взаємодії політичної влади держав та економічної влади капіталу. Економічна вла-