

Революційні зміни на зламі тисячоліть: аналіз факторів, які вплинули на перегляд ролі людини у світі соціально-трудо­вих відносин

Д. МЕЛЬНИЧУК,
кандидат економічних наук
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М. В. Птухи НАНУ, м. Київ

У статті охарактеризовано фактори, які сприяли прогресивній трансформації системи соціально-трудо­вих відносин та спричинили виникнення нової форми капіталу — людського. Аргументовано, що відповідні зміни стали закономірним наслідком низки технологічних революцій, фінансової революції та революції у методах управління. Проаналізовано вплив відповідних чинників на перспективи формування та продуктивного використання людського капіталу за сучасних умов розвитку ринкової економіки.

В статье охарактеризованы факторы, которые способствовали прогрессивной трансформации системы соци­ально-трудо­вых отношений и обусловили появление новой формы капитала — человеческого. Аргументировано, что соответствующие изменения стали закономерным следствием чреды технологических революций, финансовой революции и революции в методах управления. Проанализировано влияние соответствующих факторов на перспективы формирования и продуктивного использования человеческого капитала в современных условиях развития рыночной экономики.

Factors that assisted progressive transformation of the system of social-labor relations and entailed the origin of new form of capital are described in the article. Argued, that corresponding changes became the appropriate consequence of turn of technological revolutions, financial revolution and revolution in the methods of management. Influence of corresponding factors is analyzed on the prospects of forming and productive use of human capital at the modern terms of development of market economy.

Ключові слова: людський капітал, прогресивна трансформація капіталізму, соціально-трудо­ва сфера, техно­логічна революція, фінансова революція, управління.

Постановка проблеми. За висновками Т. Кір'ян та Ю. Кулікова, предметом теорії людського капіталу є «...дослідження залежності доходів найманого працівника, прибутку роботодавця і валового продукту країни від інвестування у розвиток здібностей людини, які використовуються у певній сфері економічної діяльності»¹. Водночас, концептуальна палітра теорії людського капіталу не обмежується подібним ракурсом, вона є набагато ширшою, адже окрім іншого містить у собі проблематику розбудови економіки постіндустріального типу, пріоритетом та ознакою якої є забезпечення високої якості життя населення. При цьому, важливим та малодослідженим розрізом проблеми залишається визначення сукупності факторів та обставин, які свого часу сприяли формуванню умов, що необхідні для використання знань в якості капіталу.

У попередніх роботах автора було аргументовано, що набуття пересічним працівником прогресивних знань та трудових навичок сприяє зміні самого принципу розподілу доданої вартості між дійовими особами на сцені капіталістичного виробництва. І якщо раніше приріст вартості беззаперечно присвоювався власником засобів виробництва, то нині капіталіст вимушений ділитися частиною новоствореної вартості зі своїм «партнером» — з власником капіталу іншого роду, який поряд із промисловим капіталом бере активну участь у виробничому процесі — з власником людського капіталу. Відповідно, у тих країнах, де знання та різноманітні продуктивні здібності людини є розвиненими настільки, що й дійсно функціонують в якості капіталу, громадяни в цілому живуть краще — вони отримують заробітну плату, яка не тільки покриває витрати на відтворення робочої сили, але й містить певний надлишок, за-

¹ Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. — 2008. — №4. — С. 26.

вдяки якому примножуються статки та формуються банківські депозити, купуються туристичні тури та відвідуються екзотичні країни світу, постійно покращуються умови побуту працівників та їх сімей. Натомість, там, де знання внаслідок низки причин не спроможні набути ознак капіталу, спостерігається жалюгідність існування переважної більшості найманих працівників: «...страждає не лише матеріальна, але й духовна сфера, так як коштів не вистачає саме на ті речі, які й перетворюють існування на справжнє життя — на освіту, мандрівки, підтримку здоров'я, відпочинок та доброчинність, не кажучи вже про тепло, їжу та дах над головою»². І справа тут зовсім не у помилковості теорії людського капіталу, що й намагаються довести критики останньої, а у тому — що, насправді, сьогодні далеко не кожна держава еволюціонувала до того рівня, на якому знання спроможні зарекомендувати себе з позицій капіталу. Переважна більшість країн усе ще перебуває у полоні застарілих стереотипів організації ринкового простору та нерозуміння справжньої ролі конкурентоспроможних знань у сучасному світі. Тому уточнення факторів, які свого часу детермінували швидкий розвиток сфери людського капіталу на Заході, становить значний інтерес для вітчизняної практики модернізації системи соціально-трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Як зазначає академік Е. Лібанова, на сучасному етапі докорінно змінилися уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль та місце людини у цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинутих країн і — ще більшою мірою — країн, що здійснили економічний ривок, свідчить про вирішальне значення людського капіталу. І саме людський та соціальний капітали забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання³.

Зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують з іменами таких західних вчених як У. Петті, А. Сміт, А. Маршалл, Т. Шульц, М. Боуен, Г. Беккер, У. Баумоль, В. Хоффман, Г. Бартельс, М. Бонн, Дж. Вейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Л. Туроу, М. Фішер, М. Блауг, Дж. А. Мінсер, А. Пігу, Р. Лейард, Ф. Махлуп, Ф. Уелч, Б. Чизвік. Значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу зробили такі російські науковці, як Є. Галаєва, С. Валентей, А. Добринін, А. Докторович, С. Дятлов, І. Ільїнський, А. Козлов, М. Критський, Л. Нестеров, Р. Нуреєв, Б. Корнійчук, С. Климов, В. Марцинкевич, Ю. По-

пов, О. Рофе, Б. Рябушкін, А. Саградов, Є. Циренова, В. Чекмарьов, В. Щетинін.

Не менш вагомими є й доробки вітчизняних науковців. Зокрема, суттєвого розвитку теорія людського капіталу отримала завдяки працям Е. Лібанової, С. Пирожкова, А. Чухна, М. Долішнього, О. Грішнєвої, А. Колота, В. Куценко, Г. Назарової, Т. Кір'ян, О. Бородіної, О. Стрижак, В. Поплавського, М. Семікіної та інших українських вчених.

Мета дослідження полягає у конкретизації факторів, які докорінно змінили роль людини у світі соціально-трудових відносин, призвели до появи принципово нового економічного активу — людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останні десятиріччя вектор еволюції системи соціально-трудових та економічних відносин у США та країнах Західної Європи засвідчив довгоочікувану прогресивну трансформацію капіталізму, що було б малоймовірним у випадку відсутності тих факторів та обставин, аналіз яких покладено в основу цієї статті. Проаналізовані нижче чинники вплинули на те, що сучасні капіталістичні відносини це вже не стільки диктат капіталу, скільки запорука конкурентної економіки та соціального розвитку. І першим фактором, на який варто звернути увагу, є вплив черги технологічних революцій на систему економічних та соціально-трудових відносин.

Очевидно, що сьогодні в економічно розвинутих країнах крива технічного прогресу стрімко піднімається вгору. Це свідчить про те, що ми маємо нагоду спостерігати третю всесвітню технологічну революцію, яка вносить чергові корективи у систему взаємовідносин між власником фінансового та людського капіталу. Так, більш як двісті років назад була винайдена парова машина, що ознаменувало собою першу технологічну революцію⁴. Друга технологічна революція, яка відбулася близько ста років назад, була зумовлена розвитком електрики та хімії. Електрика виявилася набагато ефективнішою, ніж пара. Її поява сприяла децентралізації виробництва, а також винаходу радіо та телефону, що обумовило нове розуміння часу та простору, змінило ритм людського життя. Хімія дала можливість створювати відсутні у природі, проте корисні для розвитку суспільств, матеріали. Третя ж технологічна революція виявилася у заміні механічних, електричних та електромеханічних систем на електронні, переході від механічних технологій до інтелектуальних; мініатюризації технологічного устаткування та побуто-

² Самуельсон П. Економіка: в 2 т. / П. Самуельсон. — М.: НПО «АЛГОН», ВНИИСИ, 1992. — Т. 1. — С. 95.

³ Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку XXI століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — №1 (9). — С. 9.

⁴ Даниел Б. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Даниел; [перевод с английского под ред. В. Л. Иноземцева]. — М.: Academia, 1999. — С. СII–СIII.

вих приладів завдяки зменшенню розмірів елементів, що проводять електрику та опрацьовують великі масиви даних; застосуванні інформації у цифровій формі; розробці програмного забезпечення, яке дозволяє працювати з обчислювальною технікою пересічним користувачам, котрі не володіють спеціальними мовами програмування⁵.

Зрозуміло, різноманітні техніко-технологічні зміни просто не могли не вплинути на сутність капіталістичних відносин, що було детально проаналізовано автором у матеріалах «Капітал» К. Маркса: аналіз і висновки у розрізі актуальних проблем теорії людського капіталу», «Феномен людського капіталу: погляд крізь призму трудової теорії вартості», «Людський капітал та його місце в економічних системах постіндустріального типу».

Та не лише вони сприяли формуванню умов, необхідних для застосування знань в якості капіталу. Наприкінці ХІХ ст. відбулася ще одна подія, історичну роль якої важко переоцінити. Мова йде про революцію у методах управління, започатковану роботами Ф. Тейлора, про якого П. Дракер писав, що той належить до когорти людей, які спричинили приголомшливий вплив на розвиток науки, стикаючись при цьому з «...таким впертим нерозумінням та перебріхуванням» своїх ідей. Переконавання Ф. Тейлора стосовно того, що будь-яку працю, кваліфіковану чи некваліфіковану, можна проаналізувати та організувати за допомогою наукових знань, нещадно критикувалися його сучасниками. Та, попри значний супротив профспілок й скептично налаштованої інтелігенції, втілення у життя тейлорівських підходів щодо розвитку системи професійної освіти, а також застосування прогресивних, науково обґрунтованих методів організації виробництва, сприяло різкому підвищенню продуктивності праці, що, як не парадоксально, зіграло на руку саме робітникам чи «...пролетарям, якщо користуватися термінологією К. Маркса»⁶. На думку того ж П. Дракера: «Капіталізм та промислова революція принесли вигоди передусім робітникам, а не капіталістам, чим і пояснюється цілковитий провал марксизму у високорозвинутих країнах, яким К. Маркс передвідав революції у 1900 р.».

Загалом система Ф. Тейлора обумовила зміни у трудовій свідомості робітників, які, в силу увіковіченої традиції саботувати усі без винятку нововведення, спочатку вкрай вороже сприйняли механізацію та автоматизацію виробничих процесів. Робітники «...ніяк не розуміли, чому, виробляючи удвічі більше продукції, вони не отримують подвійної платні»⁷, а тому досить часто «...докладали зусиль, щоб зменшити продукцію машин, якими вони керували, хоча підвищення продуктивності і не вимагало від них посиленої праці»⁸. Необхідно було шукати вихід з подібної ситуації, адже навмисна неквапливість значно продовжувала термін окупності виробничих інвестицій. І він був знайдений — робітники почали отримувати надбавку за прискорення темпу праці, що збільшувало їх продуктивність у декілька разів. Цих «першокласних працівників»⁹ почали сприймати як таких, що співробітничать зі «...своїми підприємцями», як таких, що будуть постійно «...отримувати належну їм частину прибутку»¹⁰. Так — не компенсацію вартості робочої сили, а частину прибутку! Ось де зародки практичного застосування ідеї «людського капіталу» та перші ознаки прогресивної трансформації капіталізму. Саме Ф. Тейлор був одним з перших, хто звернув увагу на те, що в результаті удосконалення системи організації та оплати праці життя «першокласних» робітників почало поступово покращуватися: «Багато хто з них, якщо не всі, відклали гроші та всі, без виключення, жили краще, ніж колись»¹¹. Словами вченого: «...першокласні працівники нарешті отримали можливість добре заробляти та досягти матеріального добробуту»¹².

Тут же варто пригадати висновки А. Маршалла, який наголошував на відсутності у пересічних працівників можливостей для грошових заощаджень: «...відсутність резервних фондів і нездатність надовго відкладати пропозицію робочої сили на ринку властиві майже всім категоріям робітників, зайнятих фізичною працею. Особливо це стосується некваліфікованих працівників: частково тому, що розмір їх заробітної плати залишає їм дуже мало можливостей для заощаджень, частково тому, що, коли якась група робітників припиняє роботу, завжди є багато людей, спроможних зайняти їх місце»¹³. Й

⁵ Даниел Б. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Даниел; [перевод с английского под ред. В. Л. Иноземцева]. — М. : Academia, 1999. — С. CV, CXXI.

⁶ Дракер П. Посткапиталистическое общество / Питер Дракер // Новая постиндустриальная волна на Западе: [антология / под ред. В. Л. Иноземцева]. — М. : Academia, 1999. — С. 67–100.

⁷ Тейлор Ф. У. Менеджмент / Фредерик Уинслоу Тейлор; [пер. с англ. А. И. Зак]. — М. : Журнал «Контроллинг», 1992. — С. 83. — (Классика менеджмента; Вып. 4).

⁸ Там само. — С. 17.

⁹ Там само. — С. 30.

¹⁰ Там само. — С. 83.

¹¹ Там само. — С. 12, 31.

¹² Там само. — С. 32.

¹³ Принципи економічної науки: реферат підручника А. Маршалла / [референт-укладач В. М. Фещенко]. — К. : АДС «УМКЦентр», 2001. — С. 163. — (Науково-популярна серія «Вершини економічної думки»).

дійсно, звідки може з'явитися у робітника можливість «відкладати гроші», коли він є носієм лише робочої сили? Плата за послуги робочої сили в принципі не передбачає якихось заощаджень, хіба що за винятком тих, які призначені для розв'язання дрібних побутових проблем працівника. Натомість, завдяки новим підходам у сфері організації виробництва та праці можливість заощаджувати поступово з'явилася і у пересічних робітників. Це ознаменувало собою початок ери людського капіталу — періоду ставлення до людини праці як до власника важливого активу: прогресивних знань, професійних умінь та трудових навичок.

Аналізуючи процес, який ми іменуємо прогресивною трансформацією капіталізму, П. Дракер писав, що на першому етапі науково-технічного розвитку «...знання використовувалися для розробки засобів праці, виробничих технологій та видів готової продукції. Це стало початком промислової революції, але одночасно породило й феномен, який К. Маркс назвав «відчуженням», призвело до появи нових класів та класових війн. На другому етапі, який почався приблизно у 1880 р. та досяг свого апогею наприкінці Другої світової війни, знання, у новому їх розумінні, спричинили революцію у продуктивності праці, яка за сімдесят п'ять років перетворила пролетаря на середнього буржуа з доходом, що наближається до рівня представників вищих суспільних класів. Революція у продуктивності праці поклала кінець класовій війні та ідеології комунізму. Сьогодні ж знання використовуються у сфері самого знання, швидко перетворюючись у визначальний фактор виробництва»¹⁴.

Натомість, далеко не всі дослідники вірно розуміли та розуміють зв'язок робіт Ф. Тейлора з тими ідеями, які згодом лягли в основу теорії людського капіталу. «Зміна ролі людини у суспільному виробництві уже наприкінці 50-х років обумовила появу та поширення у низці капіталістичних країн теорій «людського капіталу», які виступили своєрідним продовженням теорій «людських відносин», що зародилися у 20-х роках у США як опозиція тейлоризму. Ці теорії відобразили реакцію буржуазної науки на зміну місця людини у системі продуктивних сил», — зазначала свого часу радянська вчена І. Мысляева¹⁵. Цілковитим погоджуючись із останньою тезою, необхідно зауважити, що, насправді, наявність спадкового методологічного зв'язку між теорією «людських відносин» та теорією «людського капіталу» — а відтак, і з «...опозицією тейлоризму» — вельми сумнівна. Адже у той час, як остання

виходить з пріоритету непереборних економічних закономірностей, то перша з названих теорій переломлює світ трудових взаємовідносин крізь призму ефектів соціально-психологічного характеру.

Подібні висновки аргументуються самою спрямованістю проведеного Е. Мейо експерименту у Хотторні, інтереси якого зосередилися навколо таких речей, як увага, повага та турбота про працівників. Відповідне дослідження (як і сама школа людських відносин) ніяким чином не стосувалося проблематики економічних закономірностей, що проявляються внаслідок посилення переговорної позиції найманого працівника в результаті набуття ним прогресивних знань — рушійної сили виробництва в епоху надшвидкого розвитку та надзвичайного ускладнення технологічних процесів. І якщо теорії «людських відносин» закликали до перегляду ставлення власника засобів виробництва до особистості працівника, обіцяючи позитивний економічний ефект внаслідок зростання продуктивності праці, то теорія людського капіталу засвідчила зародки принципово нового, протилежного за спрямуванням імпульсу, коли висококваліфікований працівник сам руйнує старі «правила гри» та стереотипи, опосередковано змушуючи роботодавця змінювати ставлення до своєї персони в усіх розрізах трудових взаємовідносин: особистісному, соціальному, економічному. Саме тому автор схиляється до думки про помилковість та недоречність уподібнювання теорії «людських відносин» з теорією «людського капіталу», хоча обидві теорії виявились наслідком революційних перетворень у методах управління капіталістичним виробництвом.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти наступного висновку: перегляд ролі працівника у системі соціально-трудових відносин був зумовлений низкою технологічних революцій та революцією у методах управління. Але, насправді, й цього було б замало для того, щоб істотно змінити стосунки між капіталом та найманою працею. Цілковито ймовірно, що за наявності лише таких передумов суспільна система еволюціонувала б у напрямі, який був прокований класиком інституціоналізму Т. Вебленом: у капіталістичному світі на передових позиціях опинилися б винятково висококваліфіковані інженери та фахівці-експерти, які б і забезпечили впровадження у практику промислового виробництва найпрогресивніших ідей та технологій. Роль та статус інших працівників, скоріше за все, не зазнали б суттєвих змін. Вони і надалі б опікувалися фрагментарними операціями, що не потребують високої квалі-

¹⁴ Дракер П. Посткапіталістичное общество / Питер Дракер // Новая постиндустриальная волна на Западе: [антология / под ред. В. Л. Иноземцева]. — М. : Academia, 1999. — С. 67–100.

¹⁵ Мысляева И. Н. Человеческий фактор: политэкономический аспект / И. Н. Мысляева. — М. : Экономика, 1989. — С. 13.

ліфікації — нехай і в надскладному ланцюзі технологічних процесів. Та історія людства засвідчила принципово інший перебіг подій. Чому? Який іще фактор вплинув на те, що наприкінці ХХ ст. пересічний працівник став центральною фігурою у системі капіталістичного виробництва — носієм людського капіталу? І чому ми говоримо саме про другу половину ХХ ст.? Чому саме тоді зародилася та набула розвитку відповідна теорія, адже революційні перетворення у технологіях виробництва та у практиці управління відбулися значно раніше? Прямі відповіді на сформульовані запитання відсутні у науковій літературі. Та за результатами проведеного дослідження можна стверджувати, що фактором, який призвів до подібних змін, була ще одна революція. На цей раз — фінансова.

Так, у праці «Спасение капитализма от капиталистов. Скрытые силы финансовых рынков»¹⁶ професори Вищої школи бізнесу університету Чикаго Л. Зінгалес та Р. Раджан зазначають, що фінансова революція 1960–70 рр. підвищила мобільність робочої сили, розширила економічну свободу працюючих, змінила ставлення до них з боку роботодавців, спростила доступ широких верств населення до фінансових ресурсів. Логічно припустити, що саме такі події й забезпечили приплив інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки, створивши тим самим остаточно необхідні передумови для набуття та застосування високопрофесійних знань в якості капіталу.

За висновками вчених, найважливішим результатом фінансової революції другої половини минулого століття було послаблення конкурентних позицій корпорацій-монстрів — так званих, вертикально інтегрованих компаній, які займали домінуючі позиції у капіталомістких галузях виробництва за часів другої технологічної революції. Запорукою їх лідерства на ринку було обмеження доступу переважної більшості потенційних товаровиробників до необхідних джерел фінансування. Гегемонія вертикально інтегрованих компаній визначала й ситуацію у сфері зайнятості. «Коли не розвинені фінансові ринки, велика корпорація має суттєві переваги у порівнянні з малими фірмами, а її взаємовідносини з найманими працівниками нагадують феодальні» — зазначає російський професор С. Гурієв, — за таких умов талановиті керівники та кваліфіковані робітники виявлялися міцно прив'язаними до своїх компаній. Знайти кращу роботу за їх межами було проблематично, адже «...більшість з працівників були навчені лише одній операції, що входила у виробничий про-

цес, а оскільки ступінь стандартизації продукції був вкрай низьким, професійні навички було складно використати деінде окрім власного робочого місця»¹⁷. Тим паче, що альтернативою могла бути лише інша інтегрована компанія — зазвичай, з іншою корпоративною культурою, іншими стандартами, іншими технологіями виробництва. Для переважної більшості працівників це обумовлювало недоречність зміни місця роботи, що зводило до мінімуму й рівень трудової мобільності. Парадоксально, але найбільш залежними виявлялися висококваліфіковані працівники з найвищим ступенем спеціалізації, так як корисність їх вмінь, знань та практичних навичок визначалася винятково присутністю на тому робочому місці, де вони й набувалися протягом тривалого проміжку часу.

Не простіше було змінити місце роботи і представникам управлінського корпусу. Тогочасне підприємство вимагало від менеджерів специфічних умінь та навичок, пов'язаних з виробництвом конкретної продукції. Різні компанії застосовували принципово різні, унікальні технологічні розробки, а тому праця управлінця в їх межах, як правило, була працею на все життя. Менеджери ж, які розривали зв'язок з роботодавцем задля організації власної справи — навіть якщо їх наміри і були достатньо серйозними — не могли розраховувати на залучення необхідних обсягів фінансових засобів. Високий ступінь контролю над управлінцями обумовлювався саме тим, що виробництва були капіталомісткими, а фінансова система — нерозвиненою. Навіть найкращі менеджери не могли уявити своє життя поза компанією — вертикальна інтеграція захищала не лише від зовнішніх конкурентів, але й від власних управлінців. Саме тому за тих часів до складу ключових переваг організацій включали не «...людський капітал їх співробітників, а відчужувані активи — майно, заводи, обладнання, торгові марки та патенти»¹⁸.

Подібний перебіг подій іще раз підтверджує правомірність сформульованого автором висновку: для виникнення тієї чи іншої форми капіталу необхідні певні умови. У такому випадку стримуючим фактором зародження та продуктивного функціонування людського капіталу була нерозвинутість ринку праці внаслідок цілої низки обставин, у тому числі й незрілості фінансових систем провідних капіталістичних країн світу. Прив'язаність працівників до своїх робочих місць послаблювала їх переговорну позицію та мінімізувала заробітки — до того ж самим неочікуваним чином. Так, менеджери всіх рівнів

¹⁶ Зінгалес Л., Раджан Р. Спасение капитализма от капиталистов. Скрытые силы финансовых рынков — создание богатства и расширение возможностей / Л. Зингалес, Р. Раджан. — М. : Институт комплексных стратегических исследований ТЕИС, 2004. — 492 с.

¹⁷ Там само. — С. 132.

¹⁸ Там само. — С. 76–77.

управління через обмежені зовнішні можливості та надмірну внутрішню конкуренцію були вимушені зберігати лояльність до своїх наймачів навіть попри занижку динаміку зростання заробітних плат. Можливостей для застосування знань в якості капіталу майже не було і у кваліфікованих робітників, які виявлялися заручниками власних робочих місць: «...зарплати кваліфікованих робітників та управлінського апарату великих компаній підвищувалися самими низькими темпами, на відміну від заробітних плат некваліфікованого персоналу»¹⁹.

Та, починаючи з 60-х років минулого століття, за певних обставин, аналіз яких виходить за межі цього дослідження, можливості доступу до фінансових ресурсів значно розширилися. Це сприяло успіху виробничої та підприємницької діяльності відносно дрібних товаровиробників, змінило сценарій зайнятості у приватних компаніях Заходу. Фінансова революція відкрила провідним спеціалістам та менеджерам виробників-гігантів доступ до джерел залучення капіталу. Маючи неабиякі знання та досвід, вони інтенсивно започатковували власні компанії, копіюючи ринкові та виробничі стратегії колишніх роботодавців. В свою чергу, це виступило каталізатором зростання чисельності різноманітних посередників, постачальників сировини, виробників проміжної продукції, комплектуючих та напівфабрикатів. Такі зміни не могли не позначитись на універсалізації технологічних операцій, створивши тим самим необхідні передумови для уніфікації професійних знань та розв'язання проблем трудової мобільності кваліфікованих кадрів, перехід яких з компанії до компанії став не рідкісним, а звичайним явищем. Розпочалася ера «полювання» на найбільш досвідчених й талановитих працівників, для яких зрозумілою стала доцільність великих інвестицій у власну освіту та професійну підготовку, чому знову-таки сприяли реалії нового фінансового середовища. Підвищення трудової мобільності внесло значні корективи й у ставлення власників засобів виробництва до найманих працівників, актуалізувало та надмірно загострило проблему термінів та ресурсних витрат, необхідних для набуття ґрунтовних професійних знань та високопродуктивних трудових навичок, які врешті-решт й набули можливості функціонувати в якості капіталу.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Свого часу А. Сміт зазначав: «...коли споруджується якась дорога машина, зазвичай розраховують, що кількість роботи, яку вона виконає, поки не зносить-

ся, відшкодує капітал, витрачений на неї, щонайменше із звичайним прибутком. Людина, яка вивчила із витратою значної праці та тривалого часу якусь з тих професій, що вимагають неабиякої вправності та мистецтва, може бути порівняна з такою машиною. Варто очікувати, що заняття, якому вона навчалася, відшкодує їй понад звичайну заробітну плату за просту працю усі витрати, пов'язані із навчанням, зі звичайним принаймні прибутком на капітал, який дорівнює сумі цих витрат»²⁰. Висловлена позиція доводить, що ідея «доходу на знання та професійні вміння» існувала таки задовго до виникнення й кінцевого оформлення теорії людського капіталу. Саме тому одним із найважливіших здобутків проведеного дослідження, автор вважає виявлення тих обставин, які загальмували розвиток подібних ідей, відтермінувавши більш як на два століття становлення відповідного підходу.

Внаслідок дії проаналізованих вище факторів вчені довгий час говорили про знання як капітал здебільшого гіпотетично, декларативно, виходячи з суто теоретичних, а інколи й гуманістичних міркувань. «У концепції людського капіталу є декілька прабатьків, але усі вони розглядали її як достатньо далеку від практичних використань», — зазначається у книзі «Економіка труда: Учебник: в 2 т.»²¹. І передусім, просвітителі минулих століть не могли чітко визначити та охарактеризувати важелі, які були б здатні на справі спричинити кардинальні зміни у сфері праці. Залишалось незрозумілим основне: що саме спонукатиме власника засобів виробництва сплачувати за послуги праці з урахуванням вартості професійного навчання, а то й з перевершенням такої вартості? Що зможе здолати паралізуючий вплив тієї неймовірно слабкої переговорної позиції, яка була властива переважній більшості найманих працівників в умовах потужного та стрімкого розвитку капіталістичних відносин?

Лише з часом переможна хода науково-технічного прогресу розставила «усе на свої місця», посприявши прогресивній трансформації капіталізму, у тому числі — й перегляду ролі та статусу найманого працівника у системі соціально-трудова та суспільно-правових взаємовідносин. Завдячуючи черзі революційних перетворень, починаючи із середини минулого століття людський капітал нарешті виявив себе не як гіпотетична конструкція, а як цілком реальний феномен економічної дійсності. Але, говорячи про науково-технічний прогрес та інші чинники впливу, з поля зору не варто випускати іще одну

¹⁹ Зингалес Л., Раджан Р. Спасение капитализма от капиталистов. Скрытые силы финансовых рынков — создание богатства и расширение возможностей / Л. Зингалес, Р. Раджан. — М.: Институт комплексных стратегических исследований ТЕИС, 2004. — С. 78.

²⁰ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. — М.: Соцэкгиз, 1962. — С. 89–90.

²¹ Одегов Ю. Г. Экономика труда: Учебник: в 2 т. / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. — М.: Издательство «Альфа-пресс», 2007. — Т. 1. — С. 501.

не менш важливу обставину, адже справа не лише в ускладненні виробничих технологій та підвищенні вимог до глибини професійних знань. Значний вплив на посилення переговорної позиції спричинили фактори «часу» та «вартості навчання», які актуалізувалися внаслідок підвищення трудової мобільності працівників, а також — самого характеру техніко-технологічних змін: стрімких, неспинних, незворотних.

Якщо раніше власники засобів виробництва (чи то ремісники, чи то капіталісти) могли у короткі строки забезпечити навчання нових працівників доволі-таки простим виробничим операціям, які потім уже самостійно удосконалювали власну професійну майстерність, залишаючись прив'язаними до тих робочих місць, де вона й набувалася, то згодом, внаслідок значного ускладнення технологічних процесів, час, потрібний для опанування знань, умінь і професійних навичок, а також вартість навчання, почали зростати зі швидкістю геометричної прогресії. «Тривале учнівство взагалі не потрібне», — стверджував свого часу А. Сміт. «Звісно, первинний винахід цих прекрасних механізмів і навіть деяких з тих інструментів, які використовуються при їх виготовленні, був плодом глибокої думки та тривалого часу... Та після того, як вони були винайдені й добре вивчені, навряд потрібно більше декількох тижнів для пояснення в усіх подробицях молодому працівнику, як користуватися цими інструментами і як виготовляти ці механізми. Мабуть, достатньо навіть для цього й декількох днів. У простих механічних ремеслах, безумовно, достатньо декількох днів»²².

Півтора століття — і такі переконання виявилися невідповідними новим умовам господарювання. Невгамовне оновлення виробничих технологій та загострення проблем плинності кадрів поступово спричинили формування прогресивного погляду на роль професійної освіти, обумовили зародження принципово нового ставлення до працівника, компетентність якого була нерозривно пов'язана із значними асигнуваннями грошей та часу. Ситуація, коли працівники із року в рік виконували одні й ті ж

самі виробничі операції, користувалися одним і тим же знаряддям, технологіями, а відтак, і знаннями, канула в забуття, що, зрештою, й змусило власників засобів виробництва піти на значні поступки в умовах оплати праці, включивши до її складу так званий «відсоток на людський капітал». Але, на противагу висновкам А. Сміта, це відбулося не тому, що до подібних змін закликала логіка перебігу економічних процесів, а тому — що система соціально-трудових відносин еволюціонувала відповідним чином під впливом непереборних обставин, які неймовірно посилили переговорну позицію найчисельнішої верстви економічно активного населення — найманих працівників, дозволивши їх знанням та іншим продуктивним спроможностям функціонувати в якості капіталу.

При цьому, важливо розуміти, що «відсоток на людський капітал» не є деяким фіксованим значенням чи якоюсь конкретною варіативною змінною, показники якої визначаються роботодавцем залежно від тих чи інших кондицій окремого працівника, як то кваліфікація, стаж, стан здоров'я. Так — це абсурдно, але саме така точка зору час від часу й простежується у вітчизняній економічній науці. Навпаки, про людський капітал доцільно говорити лише непрямо — у випадку перевершення доходу працівника (або будь-якого іншого суб'єкта економічних відносин) над витратами, з урахуванням й тих витрат, що пов'язані із необхідністю розвитку професійної майстерності. Таке перевершення формується на конкурентній основі, довільно, непримусово, під впливом непереборних соціальних та економічних закономірностей, які або властиві суспільству за того чи іншого рівня його розвитку, або ні. Людський капітал — феномен, який не є продуктом суто свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, окрім іншого, є результатом впливу різноманітних обставин на сферу соціально-трудових відносин. Прагнення до забезпечення подібних обставин й обумовлює сьогодні основну різницю між успішними соціумами та тими, майбутнє яких залишається невизначеним.

²² Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. — М.: Соцэкгиз, 1962. — С. 105.