

## ПРАЦЯ ЯК НОРМАТИВНО ОРГАНІЗОВАНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА ФОРМА СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ІГРОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті дається критична оцінка класичного тлумачення праці як універсального та необхідного для усіх типів соціальних систем діяльнісного процесу взаємодії людини з природою з метою створення ресурсної бази для задоволення своїх потреб. Араументована значущість дослідження соціально-інтегративної сутності праці в аспектах розуміння праці як нормативно організованого соціального процесу та форми спеціалізованої ігрової діяльності.*

**Ключові слова:** праця, трудова діяльність, організація праці, трудові відносини.

*The article presents critical approach to classic definition of labor as universal and necessary condition for existence of all types of social systems. The significance of scientific research of socially integrative nature of labour activity in its normatively organized and specilized gaming aspects is substantiated by the author.*

**Key words:** labour, labour activity, organization of labour, labour relations.

Відомо, що тема праці традиційно не втрачає своєї актуальності практично в усіх галузях сучасного суспільствознавства. Що являє собою та чим є праця - ця фундаментальна проблема зовсім не випадково має досить різні світоглядні і концептуальні інтерпретації. Притаманні роботам А.Сміта, Д.Рікардо, Б.Франкліна, А.Фергюсона, К.Маркса класичні тлумачення праці як фундаментального людинотворчого процесу і зараз надихають сучасних вчених, котрі вбачають у праці необхідну ресурсну основу людського існування, основоположний генетичний фактор соціальної інтеграції, реальний базис формування та розвитку відносин і комунікацій між людьми. Водночас слід констатувати, що у багатьох наукових розробках останнього часу фундаментальність, загальна цінність праці та універсальність її нормативних засад ставляться під сумнів. Вочевидь, що концептуальні позиції багатьох сучасних науковців щодо важливості зосередження уваги на феноменах «трудового суспільства, у якому закінчилася робота» (Х.Арендт), «капіталі без праці» (У.Бек, Ж.Бодрійяр), «кризи й руйнації трудового суспільства» (Дж. Александер, Е. Гіденс, Р.Дарендорф), потребують певної наукової оцінки.

З огляду на зазначену обставину, **мета** даної статті полягає в здійсненні конкретизації наукових уявлень стосовно сучасних стимулів диференціації нормативно-організаційних засад трудової діяльності. Насамперед, важливо враховувати, що сама праця є досить складним об'єктом наукових досліджень. Відзначимо, що ця реальна складність далеко не завжди отримує адекватне відображення в запропонованих визначеннях праці як соціального явища та специфічного діяльнісного процесу. Примітно, що в більшості випадків вченими традиційно робиться акцент на фіксації значущості не стільки соціальних, скільки антропологічних засад праці. У концептуальній перспективі такого розуміння, як правило, пропонуються різні тлумачення праці як універсального та необхідного для всіх типів соціальних систем діяльнісного процесу впливу людини на природу з метою створення

ресурсної бази для задоволення своїх потреб. «Праця - фундаментальна форма діяльності людини, що творить всю сукупність предметів, необхідних їй для задоволення своїх потреб. Праця є вирішальною силою формування самої людини, виникнення у неї таких властивостей, як свідомість, мова, що зумовлюють її здатність до спілкування. Будучи доцільною діяльністю, у процесі якої людина впливає на природу за допомогою засобів праці, вона із самого початку виступає як діяльність спільна, що припускає певні форми соціальної організації, завдяки яким досягається необхідна погодженість індивідуальних і групових дій, спрямованих на досягнення цілей праці» [6, 414].

У даному визначенні, що продовжує тиражуватися й у сучасній енциклопедичній літературі по соціології, безумовно, фіксуються важливі характеристики праці. Однак у ньому, по суті, не розкривається власне соціально-інтегративна сутність праці – тобто не пояснюється чому «вона із самого початку виступає як діяльність спільна, що припускає певні форми соціальної організації, завдяки яким досягається необхідна погодженість індивідуальних і групових дій».

Враховуючи зазначену обставину, ми вважаємо доцільним вказати на певні перспективні та значущі наукові підходи, які є безпосередньо націленими на *з'ясування соціальної сутності праці*. Показово, що чимало дослідників схильні вбачати цю сутність в об'єктивній потребі людей у спільній виробничій діяльності. «Праця, через участь у якій люди вступають у соціальні відносини, - як відзначає М.Лукашевич,- є загальною базою, джерелом усіх соціальних явищ. У процесі та у результаті праці змінюється положення різних груп працівників, їхні соціальні якості, зміст їхніх соціальних ролей, у чому й виявляється сутність праці як базового соціального процесу» [7, 44].

Незважаючи на достатню чіткість і лаконізм, дана позиція не проясняє власне ключового питання - *чому праця «є загальною базою, джерелом всіх соціальних явищ?»*. У цьому зв'язку досить примітно можна вважати дослідницьку позицію А.Дікарьової та М.Мірської, які виходять із того, що сутність праці безпосередньо виявляється в змісті як соціально-трудова відносин, так і специфічних соціальних процесів у сфері праці. «Не існує соціально-трудова відносин поза соціальними процесами й навпаки. Під соціальними процесами в сфері праці розуміється функціонування та зміна стану соціальних груп, колективів, окремих працівників» [5, 19].

У цілому погоджуючись з ідеями такого наукового підходу, ми вважаємо, що виходячи з аналізу сукупності «соціально-трудова відносин» і «соціальних відносин у сфері праці», досить важко відобразити зміст цілої низки значущих для сучасності універсальних проявів праці як базового соціального процесу - наприклад, процесу міжнародного поділу праці.

Слід зазначити, що наукове вивчення феномена праці з позицій аналізу його соціальних детермінант носить гостродискусійний характер. На досить істотні аспекти цієї проблеми справедливо звернув увагу німецький соціолог Р.Штольберг, який підкреслив необхідність розробки такого загального поняття праці, яке б показувало, що варто розуміти під працею з врахуванням її різноманітних структурних і функціональних характеристик. «Виходячи з факту, що праця завжди присутня серед передумов суспільного існування людини, ми повинні

відповісти на запитання, як змінюється праця, якщо змінюються її умови її здійснення (суспільні, техніко-виробничі, організаційні). Загальне поняття праці повинне включати її суттєві риси: як детерміновані соціально-економічними умовами, так і ті, які випливають із багатосторонньо обумовлених тенденцій розвитку конкретних видів праці, а також способу безпосередньої взаємодії виробників. На нашу думку, поняття «характер праці» доцільно використовувати для позначення всіх істотних властивостей праці, які в єдності своїх різних елементів виступають в історичному процесі в тій або іншій формі» [9, 34].

На наш погляд, позиція німецького соціолога також викликає сумнів, оскільки розгляд праці через таку ідентифікуючу ознаку, як *характер праці* формує загалом редуccionістську дослідницьку стратегію розуміння праці як «способу безпосередньої взаємодії виробників».

Неважко помітити, що при такому розумінні можливі принаймні три різних за змістом і світоглядним навантаженням можливих відповіді на питання: що являє собою праця у своїх специфічних соціальних вимірах? Варіанти відповіді на це питання, на перший погляд, є досить простими, хоча можуть бути й досить різними.

По-перше, *праця* – це специфічний спосіб виробничої інтеракції.

По-друге, *праця* - це основний спосіб зв'язку робочої сили із знаряддями виробництва.

По-третє, *праця* - це вимушений спосіб існування низькостатусних соціальних груп.

На наш погляд, інтерпретації праці як специфічного способу виробничої інтеракції і як основного способу зв'язку робочої сили із знаряддями виробництва, прямо або побічно ведуть до істотної недооцінки субстанціональної значущості праці як центрального елемента самого виробничого процесу, оскільки в системі «сировина - засоби виробництва - праця» самій праці найчастіше приписується другорядне «прикладне» значення. Зазначимо, що обставина такої другорядності праці доволі наочно фіксується у відомому західному соціологічному словнику, де, зокрема, підкреслюється, що поняттям «трудоий процес» у більшості випадків «позначається процес виробництва, у ході якого до сировини і машинного обладнання для виробництва товарів прикладається робоча сила» [1, 334].

Відзначимо, що вчені-економісти, як правило, підкреслюють, що праця як процес «застосування робочої сили» необхідно являє собою особливу нормативно організовану діяльність. Вочевидь, таке розуміння багато в чому обумовлене доволі усталеними переконаннями, що саме в спонтанно встановлюваних та раціонально узгоджуваних нормах організації й оплати праці найбільш виразно проявляється акт купівлі-продажу робочої сили як товару.

Наявність ринку робочої сили та конкурентних відносин на цьому ринку, як відомо, є фундаментальними умовами, що визначають норми ціни попиту на робочу силу. «Дозволяючи працівникові вільно пропонувати свою робочу силу за власною ціною, ринок дає йому можливість отримати максимально повну плату за свої здібності, кваліфікацію, працьовитість, трудове вміння. Водночас, отримуючи робочу силу за ціною попиту, ринок перешкоджає можливості одержувати за працю більше, ніж вона того коштує. Інакше кажучи, ринок праці є єдиний справжній оцінювач робочої сили, що формує та

виявляє справжню ціну праці, а в більш широкому сенсі й ціну людини як носія праці, як працівника. Тим самим ринок спонукає людину підвищувати якість праці, удосконалювати себе як носія робочої сили, щоб мати підстави дорожче продати свій трудотовар роботодавцю-наймачеві, упевнено змагатися з конкурентами і мінімізувати ризики потрапляння до лав безробітних. Звідси й проростають коріння високих показників ефективності та якості праці в ринковій економіці» [8, 65].

Наведений цитований фрагмент, на наш погляд, є досить красномовною ілюстрацією ключового принципу традиційної ідеології ринкового фундаменталізму – *принципу невидимої раціональної регуляційної сили ринку*. Водночас у цитованій праці подається цілком справедлива констатація, що практичне здійснення основних постулатів ринкового фундаменталізму: *більше й краще працюєш - більше платять, а якщо більше платять – працюєш ще більше й краще*, – є ахіллесовою п'ятою ринкової економіки.

По-перше, навіть на сьогодні вченим так і не вдалося розробити систему методів і методик виміру й оцінки кількості і якості витраченої праці конкретних працівників. «Реальну кількість витраченої праці доводиться визначати відповідно до витрат робочого часу, припускаючи, що між цими двома величинами існує пропорційна залежність. Таке припущення є більш ніж умовним, тому що не завжди робочий час цілком тотожний процесу праці, та й енерговіддача працівників буває різною. Однак погодинна система оплати індивідуальної праці, яка широко розповсюджена як у неринковій, так і ринковій економіці, виходить із положення, що робочий час і є головним критерієм оцінки кількості праці. Однак самого знання витрат праці для визначення рівня її оплати мало: треба ще знати ціну години робочого часу, тобто *тарифну ставку*, рівну кількості грошей, що сплачуються за одиницю робочого часу. Надійного способу встановлення тарифних ставок на основі точних розрахунків реально не існує, та й навряд чи може існувати, оскільки тариф залежить від безлічі факторів, насамперед, від якісних показників трудової діяльності, а виразити цей зв'язок у вигляді багатоточної формули, придатної для розрахунку, не вдається» [8, 68].

По-друге, варто підкреслити, що досить суперечливою виявляється й підрядна система праці, яка лише на перший погляд видається альтернативою погодинної системи оплати праці. Вочевидь, бажання роботодавця платити працівникові не за кількість затрачуваного часу, а за кінцевий результат праці досить наочно виявляє його реальний інтерес і готовність оплачувати працівникові реальну ринкову ціну його трудових зусиль. Однак проблема полягає в тому, що окремих працівників у більшості випадків не випускає кінцеву продукцію, а виконує яку-небудь одну трудову функцію або серію певних трудових операцій. За такої обставини об'єктивно виникає необхідність визначення для кожного працівника міри його трудової участі, що можливо на основі розрахунків конкретних показників трудомісткості та часу участі працівника в сукупному трудовому процесі. Неважко помітити, що й підрядна система оплати праці, по суті, ґрунтується на розрахунку норм тарифу ціни години праці з врахуванням конвенціонально прийнятої системи показників трудомісткості окремих видів робіт.

Доцільно вказати, що привабливість підрядної системи оплати праці полягає в договірній (контрактній) формі організації трудової діяльності. Якщо взяти до уваги ту обставину, що норми тарифу ціни години праці, в

кінцевому підсумку, узгоджується з уявленнями про величину прожиткового мінімуму, то при впровадженні підрядної системи оплати праці таке «узгодження» може бути мінімізоване або взагалі виключено. Відомо, що в колишньому СРСР місячний зарібок робітника бригади «шабашників» міг досягати декількох тисяч карбованців, що нерідко перевищувало розмір річної оплати праці робітника державного промислового підприємства або будівельника. Також добре відомо, що отримання невиправдано високих заробітних плат, сприймалося як у партійно-бюрократичних колах, так і в середовищі погодинно оплачуваних робітників як порушення «соціальної справедливості». Показово, що і зараз деякі вчені вказують на важливість узгодження розміру конкретної заробітної з нормативними стандартами соціальної справедливості, аргументуючи важливість «розглядати соціальні нормативи праці в межах двох підходів - тривалість праці й тривалість відпочинку» [10, 252].

Очевидно, що заснована на договірних відносинах підрядна система оплати праці істотно мірою змінює характер відносин між роботодавцем і найманим робітником. У цьому зв'язку важливо враховувати, що сама можливість організації трудових відносин у сфері праці припускає створення особливої конвенціональної ситуації узгодження інтересів роботодавця й працівника, що здійснюється у формі *ігрової взаємодії*. Відзначимо, що ідеально-типова форма такої ігрової взаємодії, на наш погляд, повинна виражати прийнятну формулу можливого балансу інтересів роботодавця й працівника: *виконати конкретну роботу швидше, ефективніше і якісніше*. Однак на практиці самі «правила гри» з узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника абсорбують та концентрують нові соціальні суперечливості, оскільки вони, як відзначає У.Бек, відображують глибинний процес «дестандартизації» сучасних трудових відносин - процес «перетворення відносин повної зайнятості в різні форми зайнятості неповної» [3, 214].

Примітно, що теоретики постмодерністської соціології, як ми вважаємо, досить проникливо звернули увагу на ту обставину, що традиційні трудові практики, засновані на діалектиці пана й раба - тобто на прямому економічному примусі до праці, вже втратили свою колишню ефективність. У своєму відомому докторському дослідженні «Символічний обмін і смерть» Ж.Бодрійяр відзначає, що в сучасних суспільствах праця набуває характеру особливої «соціальної гри», яка специфічним чином змінює традиційні способи експлуатації і перетворює працю у своєрідну компенсаторну функцію реальної влади капіталу - «праця не є експлуатацією, а є подарунком капіталу» [4, 107].

На думку З.Баумана, організація трудових практик в умовах сучасного капіталізму здійснюється в умовах постійної неповної зайнятості. Тому наукові дискусії про феномен безробіття стали просто безглуздими, оскільки як соціальне явище безробіття просто зникло. Ринок праці, по суті, став підкорятися специфічним правилам подвійної «соціальної гри». З одного боку, умови неповної зайнятості дозволяють роботодавцям одержувати значні вигоди та прибуток від найму робітників саме на тимчасову роботу, а не на постійну. «Праця стає «гнучкою», а повсякденною мовою це означає, що роботодавцеві легше стало звільняти працівників будь-який момент і без належної компенсації, солідарні ж - і тому ефективні - дії профспілок із захисту несправедливо звільнених працівників з кожним роком усе більш виглядають як

нездійсненна мрія» [2, 149]. Таким чином, інтерес сучасних роботодавців полягає в одержанні прибутку від запровадження «гнучкої» політики трудового найму й не менш «гнучкого», а, по суті, ігрового відношення до вже прийнятого на роботу працівника.

З другого боку, самі наймані робітники вимушено потрапляють в ситуацію специфічної гри за поновлення й продовження короткострокового трудового контракту. Уміння працівника вести такого роду гру, як вважає Бауман, притаманні далеко не всім реально зайнятим, а тільки тим з них, які здатні відмовитися від захисту своїх статусних домагань. Тому «стара життєва стратегія, у річичі якої сили й час вкладалися в підвищення кваліфікації, у підвищення соціального статусу фахівця, що дозволяє сподіватися на постійне одержання із цього прибуткового відсотка, стає усе більш безглуздою і, таким чином, тепер зник найпоширеніший у свій час варіант розумного добору людей, що бажають жити в умовах гарантованої стабільності» [2, 149-150].

У результаті здійсненого аналізу доцільно зробити **узгаальноючий висновок** про те, що сучасне розуміння соціально-інтегративної сутності праці в цілому пов'язане зі спеціалізованими дослідженнями праці: 1) як специфічного способу виробничої інтеракції; 2) як основного способу зв'язку робочої сили зі знаряддями виробництва; 3) як вимушеного способу існування низькостатусних соціальних груп. Таке розуміння, однак, має істотні обмеження в аспекті стимулювання наукових пошуків, оскільки в сучасних умовах праця здійснюється в умовах запровадження якісно нової нормативної стандартизації і набуває рис спеціалізованої ігрової діяльності.

**Література** : 1. Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь. /Н.Аберкомби, С. Хилл, Б.С. Тернер . / Пер с англ. ред. С.А.Ерофеева - Казань: КГУ 1997.- 420с. 2. Бауман З. Индивидуализированное общество. / Зигмунт Бауман. - М.: Логос, 2002. - 390с. 3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. /Ульрих Бек. /Пер. с нем. В.Седельникова и Н.Федотовой.- М.:Прогресс-Традиция, 2000. - 384с. 4. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть./ Жан Бодрийяр. - М.: Добросвет, 2000. - 387с. 5. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учеб. Пособие. / А.А.Дикарева ,М.И. Мирская . - К.: Высш. школа, 1989. - 304 с. 6. Краткий словарь по социологии/ Под общ. ред. Д.М.Гвишиани, Н.И.Лапина.- М.: Прогресс, 1988.- 414с. 7. Лукашевич Н. Основы социологии труда. / Николай Лукашевич - К.: МАУП,1994.- 144с. 8. Райсберг Б.А. Рыночная экономика: учебн. пособие. - 2-е изд. / Б.А.Райсберг. -М.,: ТОО « Деловая жизнь», 1995. - 224с. 9. Штольберг Р. Социология труда. / Р.Штольберг - М.:Прогресс,1982. - 248с. 10. Ядранський Д.М. Робочий час: соціологічний вимір /Д.М.Ядранський. //Соціальні технології: Міжвузівський збірник наук.праць. - Вип. 42. - Київ - Одеса - Запоріжжя, 2009.- С. 244-252.