

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

А. А. Федченко

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 4 августа 2018 г.

Аннотация: *статья посвящена выявлению причин и последствий трансформации социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Выделена роль Международной организации труда. Показана связь социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики и предложен алгоритм влияния цифровизации экономики на трансформацию социально-трудовых отношений.*

Ключевые слова: *цифровая экономика, Международная организация труда, алгоритм влияния цифровизации на социально-трудовые отношения, нестандартные социально-трудовые отношения.*

Abstract: *article is devoted to identification of the reasons and consequences of transformation of the social and labor relations in digital economy. The role is allocated with the International Labour Organization. Communication of the social and labor relations with levels of digital economy is shown and the algorithm of influence of digitalization of economy on transformation of the social and labor relations is offered.*

Key words: *digital economy, International Labour Organization, algorithm of influence of digitalization on the social and labor relations, non-standard social and labor relations.*

Четвертая промышленная революция, проявляющаяся в применении сложных, сквозных, в том числе квантовых технологий, востребовании поведенческих компетенций, основанных на всесторонней эрудированности и критическом мышлении, проектной работе и рациональном принятии решений, предопределила появление цифровизации (диджитализации), т. е. оцифровки различных видов информации (текста, звука, видео), позволяющей оперативно обрабатывать большие объемы данных, упрощать и ускорять работу. На это направлена принятая в Российской Федерации Программа [1], в соответствии с которой цифровая экономика рассматривается как хозяйственная деятельность, где ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяет существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. Поскольку цифровизация – это цифровое измерение, то можно констатировать, что цифровизация рассматривается только как инструмент для реализации замыслов.

Выступая на пленарном заседании съезда Российского союза промышленников и предпринимате-

лей 16 марта 2017 г., В. В. Путин подчеркнул, что правительство завершает подготовку рассчитанного до 2025 г. плана по повышению темпов роста отечественной экономики [2]. В качестве наиболее важных были выделены такие направления работы, как серьезные структурные преобразования, существенное увеличение производительности труда и обеспечение промышленности квалифицированными кадрами, ускорение разработки и внедрения передовых технологий, качественное улучшение делового климата, формирование условий для привлечения инвестиций и создания новых рабочих мест. Эти изменения касаются всех уровней управления и проецируются на социально-трудовые отношения.

Категория «социально-трудовые отношения» впервые начала использоваться в начале 1980-х гг. и прочно вошла в современную терминологию [3, с. 45]. Методология регулирования социально-трудовых отношений опирается на использование общих и специфических принципов, оценку влияния факторов внутреннего и внешнего воздействия и предполагает применение инструментария, позволяющего оценить это влияние. Регулирование рассматривается как функция управления, обеспечивающая функционирование экономических процессов в рамках заданных параметров, поэтому регулирование социально-трудовых отношений, по нашему мнению, это целенаправленное воздействие, обеспечивающее поддержание или измене-

ние форм и методов взаимодействия между участниками этих отношений. Регулирование социально-трудовых отношений должно осуществляться на всех уровнях управления (федеральном, региональном, внутрифирменном) и включать следующие этапы: постановка цели исходя из выявленной проблемы, обоснование критериев регулирования, проведение анализа фактического состояния для выявления соответствия установленным критериям, оценка выявленных отклонений и разработка мероприятий по устранению нежелательных последствий с контролем за их выполнением.

Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений формируются на международном уровне и проявляются в документах Международной организации труда (МОТ), закрепляющих основополагающие права человека и принципы в сферах занятости, социальной защиты, прав трудящихся и социального диалога. Основополагающим принципом является, по нашему мнению, социальное сотрудничество, реализуемое через систему соглашений и договоров. При этом в части социальной защиты населения важен принцип патернализма. Создание условий для активного участия работоспособной части населения в созидательной деятельности связывается с принципом subsidiarity, предполагающем перенесение ответственности за социальное благополучие общества с общества на самого работника при создании необходимых для этого условий. Наряду с общими принципами важны и специфические, такие как принцип социальной справедливости, социальной ответственности, социально-экономической безопасности.

Специфика регулирования социально-трудовых отношений на различных уровнях управления связана с особенностью влияния факторов внешней и внутренней среды и обоснованием критериев, соответствие которым закладывается в основу управленческой деятельности в социально-трудовой сфере.

Основные ориентиры развития социально-трудовых отношений формируются Международной организацией труда (МОТ). В соответствии с Про-

граммой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг. в процессе консультаций трехсторонними партнерами были согласованы и сформулированы следующие основные приоритеты.

1. Расширение возможностей занятости и повышение производительности труда.

2. Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда.

3. Сотрудничество в области социального страхования и пенсионного обеспечения.

4. Продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога [4].

Все основные приоритеты сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, на наш взгляд, является ключевыми при исследовании трансформации социально-трудовых отношений в условиях цифровизации. что предполагает необходимость всестороннего их исследования

Цифровая экономика представлена тремя уровнями, которые в тесном взаимодействии влияют на социально-трудовые отношения:

– рынки и отрасли экономики, где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов;

– платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики;

– среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики.

Связь социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики, на наш взгляд, может быть прямой или косвенной (таблица).

Прямая связь проявляется, на наш взгляд, в случае, если уровень цифровой экономики непосредственно связан с основными приоритетами сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг. Косвенная связь проявляется только при рассмотрении взаимодействия платформ и технологий в цифровой экономике с социально-трудовыми отношениями в рамках обеспечения соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда.

Т а б л и ц а

Связь социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики

Уровни цифровой экономики	Характеристика связи с социально-трудовыми отношениями
1. Рынки и отрасли экономики	Прямая связь
2. Платформы и технологии	Косвенная связь
3. Среда, создающая условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики	Прямая связь

Каждое проявление связи социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики имеет широкий спектр проблем, требующих решения. В данном случае остановимся только на основных особенностях трансформации социально-трудовых отношений в изменяющейся среде. Социально-трудовые отношения, являющиеся инструментом комплексного воздействия на их участников, ориентированы на перспективные изменения, обусловленные цифровизацией экономики. Это достигается при использовании компетентностного подхода, реализуемого при разработке профессиональных стандартов, в рамках формирования Национальной системы квалификаций регламентируемой статьей 195.3 ТК РФ [5]. Профстандарт описывает деятельность специалиста, характеризуя ее наличием и содержанием тех или иных знаний и умений. Профстандарты будут дополняться, что предполагает трансформацию как знаний, умений и навыков работников, так и действующих социально-трудовых отношений. Важность владения компетенциями проявляется на всех уровнях реализации социально-трудовых отношений.

Алгоритм влияния цифровизации экономики на трансформацию социально-трудовых отношений, на наш взгляд, может быть представлен следующим образом.

1. Цифровизация экономики базируется на использовании законодательной базы, учитывающей современные международные и российские тренды.

2. Законодательная база направлена на расширение возможностей занятости и повышение производительности труда при использовании компетентностного подхода при оценке уровня профессионализма, что находит отражение в профессиональных стандартах.

3. Профессиональные стандарты влияют на спрос, складывающийся на рынке труда, на предложение рабочей силы, формируемое образовательными учреждениями, и на внутрифирменное регулирование человеческих ресурсов.

4. Спрос и предложение рабочей силы, внутрифирменное регулирование человеческих ресурсов формируются в условиях наличия гибких форм занятости и гибкой организации трудовой деятельности.

5. Гибкость форм занятости и организации трудовой деятельности предполагает специфику оценки достигаемых результатов, производительности труда, используемых форм вознаграждения.

6. Специфика оценки достигаемых результатов, производительности труда, используемых форм

вознаграждения требует укрепления социального диалога и продвижения международных трудовых норм.

Основными причинами трансформации социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики, на наш взгляд, являются:

– усиление социальной компоненты в социально-трудовых отношениях;

– развитие нестандартных форм трудовых отношений;

– размывание границ между работой и досугом;

– различия в ценностных предпочтениях поколений X, Y, Z;

– ориентация образования на рынок труда.

Усиление социальной компоненты в социально-трудовых отношениях основывается на возрастании требований к социализации общества, основы которого были заложены еще во Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. В соответствии со ст. 23 этой Декларации предусмотрены основные права в сфере социально-трудовых отношений:

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Перечисленные права дополняются ст. 24, в соответствии с которой каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск [6]. Перечисленные права нашли отражение в документах МОТ, с которой Россию связывает многолетнее сотрудничество, подтверждающееся укреплением связей и расширением форм взаимодействия. В настоящее время в России активно реализуется Концепция Достойного труда, которой МОТ занимается с 1999 г. Политика МОТ в продвижении Концепции достойного труда находит отражения в декларациях и рекомендациях. Так, в 2008 г. принята Декларация МОТ о социальной

справедливости в целях справедливой глобализации, призывающая осуществлять политику, направленную на достижение четырех задач [7]:

- 1) содействие занятости;
- 2) расширение социальной защиты;
- 3) содействие социальному диалогу;
- 4) соблюдение прав в сфере труда.

Решение этих задач предусмотрено Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг. и происходит в условиях развития нестандартных форм трудовых отношений, предполагающих размывание границ между работой и досугом при необходимости учитывать различия в ценностных предпочтениях поколений X, Y, Z. Причиной возникновения перечисленных процессов в существенной степени является изменение характера труда, усиление инновационных и цифровых его характеристик. На стадии формирования социально-трудовых отношений усиливается вероятностный характер, который означает наличие неопределенности и риска в достижении сформулированной конечной цели, повышается роль творчества и требование новизны. На стадии реализации социально-трудовых отношений доминирует мультиоперационность трудовых процессов, в отличие от монодеятельности, повышаются требования к знанию технологических процессов в целом, возрастает доля контрольных операций, с повышенной психологической нагрузкой, увеличивается степень самостоятельности при принятии управленческих решений.

Социально-трудовые отношения охватывают все поколения трудовых ресурсов, с определенной степенью условности называемые «беби-бумерами», X, Y и Z. Основную часть современных трудовых ресурсов составляют поколения Z и отчасти Y. Этим поколениям уже недостаточно просто получать высокую зарплату за свою работу. Единственное, на что готовы менять свое время его представители, – это компенсация отсутствия или ограничения социальных отношений, профессионального и интеллектуального творчества, обусловленных занятостью на работе.

«Нестандартность» трудовых отношений может рассматриваться с двух точек зрения.

Во-первых, речь может идти о нестандартности трудового договора (суженная трактовка).

Во-вторых – о нестандартности фактических условий занятости (расширенная трактовка).

Нестандартность трудового договора проявляется в отклонении формальных условий контракта от принятого стандарта. Нестандартность факти-

ческих условий занятости характеризуется ее отличием от устоявшихся положений. В нестандартной занятости выделяют такие формы, как частичная занятость, временная занятость, непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, вторичная занятость, самозанятость, осуществление деятельности по предоставлению труда работников (аутсорсинг, лизинг персонала), дистанционная или удаленная занятость. В условиях цифровизации роль дистанционной занятости резко возрастает. Возникла необходимость выявления фрилансеров – свободных работников и частных специалистов, которые самостоятельно выбирают форму занятости, место своей работы и имеют низкую степень зависимости от работодателя. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности, как компьютерное программирование, архитектура, дизайн, фото- и видеосъемка, организация торжеств, экспертная и консультационная деятельность.

Развитие нестандартных трудовых отношений, проявляющееся, прежде всего, в трансформации форм занятости, рассматривается как ответ на вызовы рынка труда. Одним из таких ответов является возникновение неформальной занятости, масштабы которой на рынке труда России значительны и имеют тенденцию к росту. На основе данных Федеральной службы государственной статистики численность занятых в неформальном секторе Российской Федерации составляет в настоящее время более 20 % к общей численности занятых в экономике. Основная проблема, решаемая при легализации трудовой деятельности, – это не столько получение дополнительных доходов в бюджет, сколько формирование у людей понимания, что от этого зависят социальные гарантии и будущая пенсия.

Улучшение ситуации в сфере занятости в существенной степени зависит от ориентации образования на рынок труда. Результаты многоплановых исследований, проведенные при непосредственном участии автора, позволяют сделать вывод о несоответствии уровня образования выпускников высших и средних учебных заведений требованиям рынка труда. Имеет место массовое недоиспользование полученного образования при наличии вакансий. На достижение соответствия уровня подготовки выпускников вузов требованиям рынка труда направлена Стратегия формирования Национальной системы квалификаций в Российской Федерации, ориентированная на формирование «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника будет определяться его реальной квалификацией) и вы-

теснение существующего в настоящее время «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении). В Воронежской области создается региональная модель системы профессиональных квалификаций, цель которой – ориентированность профессионального обучения на рынок труда, что будет способствовать сближению интересов работников и работодателей. Вузы должны стать клиентоориентированными структурами и особым образом выстраивать отношения с потребителями образовательных услуг, что предполагает гибкость образовательных программ, обновление компьютерной базы, создание условий для научной деятельности и творчества, развитие сетевого вза-

имодействия. В настоящее время усиливается роль поведенческих компетенций, основанных на всесторонней эрудированности и критическом мышлении, проектной работе и рациональном принятии решений, востребованными являются коммуникативные навыки.

Разделяя позицию Вернадского, который смотрел в настоящее из будущего, можно сделать вывод, что наблюдается поиск адекватного реагирования на динамизм происходящих по всех сферах нашей деятельности процессов. Этому способствует цифровизация экономики, которая, учитывая международные ориентиры трансформации социально-трудовых отношений, формирует перспективный вектор их развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации № 1632-р от 28 июля 2017 г. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gfm4fhj4psb79i5v7ylvupgu4bvr7m0.pdf>
2. Пленарное заседание съезда РСПП. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54051>
3. *Ракитский Б. В.* Назревшие проблемы модернизации учебной дисциплины «Экономика труда» / Б. В. Ракитский // *Уровень жизни населения регионов России.* – 2006. – № 9. – С. 43–47.
4. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на

2017–2020 гг. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/556323932>

5. Положение о профессиональном стандарте : утв. распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г. – Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/d/a/dad700c6ffaeb34a845fc1ccca2081c.pdf>

6. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/

7. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization

*Воронежский государственный университет
Федченко А. А., доктор экономических наук,
профессор
E-mail: faa1711@yandex.ru
Тел.: 8-910-348-98-80*

*Voronezh State University
Fedchenko A. A., Doctor of Economics, Professor
E-mail: faa1711@yandex.ru
Tel.: 8-910-348-98-80*