

УДК 331.1

Л. П. Такаландзе (larok2706@gmail.com),
канд. экон. наук, профессор
Сухумский государственный университет
г. Сухуми, Республика Грузия

Л. М. Злотникова (Lidia_Zlotnikova@nail.ru),
канд. экон. наук, доцент
Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В соответствии с методологическими принципами экономической теории труд является одним из трех важнейших факторов организации производственной деятельности. Цена труда зависит от результатов хозяйствования. Последний измеряется физическими величинами, т. е. объемами, доходами в денежных единицах и т. д. Вербальное признание умственного труда практически не подтверждено. В статье предпринята попытка сформулировать проблемы ценности умственного труда в условиях цифровизации.

In accordance with the methodological principles of economic theory, labor is one of the three most important factors in the organization of production activities. The price of labor depends on the results of management. The latter is measured in physical quantities, i.e. volumes, revenues in monetary units, etc. Verbal recognition of mental work is almost not confirmed. The article attempts to formulate the problems of the value of intellectual labor in the conditions of digitalization.

Ключевые слова: экономическая теория; заработная плата; цена труда; умственный труд; цифровизация; проблемы труда.

Key words: economic theory; wages; labor price; intellectual labor; digitalization; problems of labor.

В конце XVIII в. в буквальном смысле слова наступила эра технических факторов производства, начала радикально изменяться структура производственных затрат. Труд постепенно, но настойчиво заменялся производительным оборудованием. Технологии, соответствующие используемому оборудованию, превратили человека в придаток машин и механизмов. Универ-

сальный человек начинает становиться узкоспециализированным, который получает ту или иную ценность в зависимости от конечного результата всего производственного коллектива. Происходит это только в том случае, если произведенный товар реализуется на рынке. Радикальное изменение статуса работающего человека сопровождалось тем, что доход, который получал индивидуальный производитель, полностью заменился различными формами заработной платы.

Главной на длительный период стала сдельная заработная плата. Суть последней заключается в том, что она отражает физическую компоненту. А это означает, во-первых, установление производственных заданий для работника и, во-вторых, признание абсолютного преимущества физического труда. Экономисты-теоретики, изучающие основные проблемы эффективного развития, крайне редко обращают внимание на роль умственного труда. На практике занятые умственным трудом относятся к социально-экономической группе с повременной оплатой труда. Признание роли умственного труда стало носить формальный характер, практически не связанный с его сущностными особенностями.

Во-первых, любая разработка, использующая умственный труд, – это высокорискованный вид деятельности. Несмотря на многочисленные исследования в сфере формирования и использования интеллекта пока нет однозначного ответа на вопрос о том, какие процессы происходят в мозге человека, чтобы решать проблемы, сопровождающие человека. Попытки объяснить процессы умственной деятельности завершаются созданием мифов.

Во-вторых, несмотря на то, что роль умственного труда растет с каждым годом, проблемы заработной платы не решены до настоящего времени. По укоренившемуся мнению, ценность работника должна напрямую зависеть от предъявленного результата. Основной функцией эффективного использования интеллекта, на наш взгляд, является разработка методологии в естествознании, технике, а также социально-экономических условиях жизнедеятельности. Здесь необходимо отметить, что некоторые разработки в технике и технологиях могут дать ощутимый результат в краткосрочном временном интервале. Под краткосрочным периодом в экономической теории понимается реальная возможность изменить переменные факторы производства. Труд является таким фактором, внедрение новой технологии постоянно влечет за собой не только повышение эффективности производства, но и часто значительное сокращение численности занятых. Именно высвобождение работников служит основным источником сокращения затрат.

В-третьих, консерватизм общественного мнения и экономической политики не позволяют принять тот факт, что принципиальное отличие результата умственной деятельности состоит в том, что любая разработка невозможна без признания рисков. Использование физического труда практически всегда позволяет увидеть, потрогать, даже попробовать результаты и, соответственно, оценить их. Затраты умственного труда – это результат коллективных усилий, включающий знания предыдущих поколений, умения и навыки их использования. В отличие от физических навыков любая умственная разработка – это сложносинергетическое восприятие действительности. Образно говоря, без учета постоянного и системного изучения предыдущего опыта получение новых знаний нереально.

Учитывая постоянную нацеленность на получение «выгоды сегодня и сейчас» формирование новой методологии ценности умственного труда становится проблематичным. Цифровизация, которая в настоящее время преподносится как некая панацея, наглядно показывает, на наш взгляд, слишком упрощенное представление о будущем не только производственной, но и социально-экономической структуры общества. Производство материальных благ и оказание услуг в течение длительного времени осуществлялось на некоторых нормативах расчета численности занятых. Классическая и либеральная теории не интересовались методологией определения количества требуемых работников. Производитель опирался на максимально возможное получение прибыли и предельную полезность, которую работники способны создать. На практике правильно определить потребность можно только на конкретный период времени при четко ограниченных условиях и ясно сформулированной цели. При этом в качестве основных чаще всего выступают следующие принципы:

- соотношение труда, капитала и земли;
- четкая профессионально-квалификационная структура работников;
- эффективное использование потенциала работников и механизмов воздействия на него.

Теоретическое обоснование численности работающих представителями разных направлений экономических теорий базируется на анализе действующей системы управления производственными отношениями. Основное назначение экономической системы – максимальное

обеспечение людей тем, в чем они нуждаются. Данное определение чаще всего используется в учебниках и популярных статьях. При внешней доступности толкование можно считать упрощенным. И только формально экономическая система служит одному человеку, а принципы оплаты труда отражают понесенные человеком затраты и полученный доход. Внимательный анализ реальных экономических процессов позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, система организации производственной деятельности пока не функционировала в интересах работника. Во-вторых, главная цель производителя независимо от размеров – это удовлетворение его собственных интересов. Акцент на роль массового производителя в функционировании экономической системы необходима для установления противоречий между желаемой ценностью труда и реальностью. Осознание того факта, что новые условия хозяйствования (повсеместная цифровизация) влекут за собой новое толкование ценности труда в экономической теории. Ученые (экономисты не исключение) во все века стремились обосновать универсальные принципы развития естествознания и гуманитарной составляющей. В экономической теории на универсальность претендует следующее определение: «экономика – это наука, которая изучает поведение людей в сфере производства и потребления в условиях ограниченных ресурсов». Это одно из определений. Но стремление к всеобщему обобщению не просто сложно, а практически не позволяет найти ответ на вопрос о принципах взаимосвязи труда с конечными результатами.

Желание оцифровать экономические, социальные и производственные отношения требует радикального переосмысления теории и практики труда. Конечный результат производственных отношений напрямую зависит от роли труда, его ценности, стимулов, организации и отношения людей. Именно люди принимают решения о том, что им принесет трудовая деятельность, каким образом они смогут реализовать свой потенциал. Работа значительного количества человек на принципах удаленного доступа уже показала, что очень важным является социальное общение, ощущение личной значимости.

Сегодня нет даже пилотных проектов, позволяющих ответить на вопрос о влиянии изолированной занятости на самочувствие человека. Мы можем сформулировать только гипотезы о механизмах взаимосвязи человека с окружающими. Не является секретом, что значительное количество занятых во многих сферах производства не способны выполнять профессиональные обязанности без постоянного контроля. Многочисленные мероприятия, публикации создают впечатление о всемогуществе цифровизации. Такое представление оказывает существенное влияние на проведение и конечные результаты цифровизации.

В границах современной экономической теории основные факторы производства могут быть использованы по трем направлениям:

- полностью удовлетворяют потребности;
- некоторые превышают потребности;
- отмечается дефицит как всех, так и отдельных факторов.

Отсутствие на рынке факторов производства очень распространенное состояние. Наиболее частным можно сказать является дефицит требуемой рабочей силы. При общем наличии большого количества свободных рабочих мест и незанятых социальная значимость неэффективного использования человеческого потенциала остается поистине огромной общественной проблемой. Огромную роль в этом случае должен играть производитель, т. е. собственник, менеджеры разных уровней и др. В правовом поле собственникам приходится постоянно сталкиваться с затратами огромных усилий для доказательства правомочности многих действий по регулированию количества, структуры занятости, оплаты труда.

Теоретически проведение цифровизации способствует значительному сокращению бумаготворчества, постоянных проверок различных государственных организации. Однако обсуждение и проводимые мероприятия по данному направлению остаются за реальными собственниками. В настоящее время выбор эффективного использования факторов производства ограничен нормативным правовым регулированием, в наибольшей степени – в сфере использования рабочей силы.

Регулирование трудовой деятельности – это один из немногих институтов общества, где действуют не только государственные, но и международные нормативные документы. В начале XX в. были предприняты шаги по контролю за созданием благоприятных условий труда. В 1919 г. была создана Международная организация труда [1]. Она стала структурным звеном Лиги Наций. Важнейшими причинами создания международной организации, курирующей организацию трудовой деятельности, были следующие: революция в России и некоторых европейских странах; тяжелейшие условия труда и жизни трудящихся; высокий уровень эксплуата-

ции; попытки некоторых стран, направленные на улучшение условий труда и жизни, неизбежно влекли за собой более высокие затраты, а это приводило к росту цен и т. д.

Обращение к процессу формирования и функционирования международного института в сфере трудовой деятельности обусловлено тем, что внедрение новой технологии, получившей определение «цифровизации» будет сопровождаться новыми условиями труда и жизни. Массовое производство действует на принципах жесткой регламентации, характеризуется прозрачностью, реальными возможностями контроля не только процесса, но и полученных результатов. В условиях крупных предприятий действует довольно успешная система мотивации работников на повышение эффективности производства, а также механизмы оптимальных вложений в человеческий капитал. Лауреат Нобелевской премии по экономике Гэри Беккер в работе «Человеческое поведение. Экономический подход», развивая концепцию человеческого капитала, отмечал, что «различия в общих объемах инвестиций, осуществляемых разными людьми, связаны с различиями в их индивидуальных нормах отдачи» [2], т. е. в господствующих организационных формах производства действует сложившаяся система развития человеческого капитала. Внедрение цифровых технологий неизбежно приведет к высоким рискам и неопределенности отдачи. Последняя не имеет физических параметров, а время, затраченное на достижение планируемых результатов, особенно если работа осуществляется на принципах удаленного доступа, ставит на повестку дня вопрос о развитии человеческого капитала. Не менее важной в условиях индивидуализации производства является проблема инвестиций в человека и создание новой системы учета изменений.

Огромное значение в условиях цифровизации имеет определение продуктивной занятости и достойного труда. Цифровизация неизбежно будет сопровождаться не только новым наполнением занятости, но и новыми причинами безработицы. Теоретически расширение индивидуальной занятости снижает напряжение на рынке труда, повышая личную ответственность. Такой подход был сформулирован в концепции «человека экономического» А. Смитом, что «безработным человек становится по доброй воле» [3], т. е. сам выбирает «работать или нет». Реализация программы достойной занятости Международной организации труда содержит несколько направлений, среди которых содействие занятости должно осуществляться на основе формирования стабильной институциональной и экономической среды. Основной ее целью провозглашено расширение и повышение потенциальных возможностей и навыков человека, необходимых для того, чтобы иметь работу, обеспечивающую достойный уровень жизни, удовлетворение личных целей и постоянное повышение общего благополучия. В течение длительного времени различные государства, используя рекомендации Международной организации труда, осуществляют определенную социальную политику. Законодательно подкреплена социальная ответственность бизнеса. Внедрение новой технологии производства, усиливая индивидуальную ответственность производителя, гипотетически оказывается несовместимо с действующей системой социальной защиты. По существу оказывается невозможной реализация общих принципов социальной политики. Основным препятствием становится отсутствие действенного контроля не только за организацией рабочего времени, источниками дохода, но субъективным ощущением социального статуса.

Всеобщая цифровизация вынуждает поставить вопрос о различиях между квалифицированным и неквалифицированным трудом. Уже сегодня очевидно, что различия опираются на многие факторы: более высокое развитие работника, более сложная технология и структура занятости, условия труда, а также технико-технологическая организация производства. Парадоксально, но при огромном количестве определений «труд» не существует общего доступного определения «труд». В различных научных исследованиях от философии, экономики, социологии до психологии и физиологии используется искусственная абстракция. Не менее сложной и противоречивой оказывается ситуация при определении физического и умственного труда, а также различий между ними.

Гуманитарная наука не дает ответа на вопрос о связи труда с экономической жизнью. Согласно используемых методологических принципов классической теории труд рассматривается и оценивается в отрыве от человека. Ярчайший пример господства данного положения – организация учебного процесса на всех уровнях. Неэффективность последнего давно не осуждает только ленивый. Однако отсутствие четкого определения умственного труда сопровождается насаждением некоего набора истин, норм, а иногда и законов, которые не имеют всеобщего проявления. Обучающихся на всех уровнях в буквальном смысле слова заставляют соглашаться с вещами, которые не подвергаются критике. Постоянный рост нагрузки не позволяет преподавателям разрабатывать и осуществлять новые формы занятий, критическое осмысление предла-

гаемого материала, дискуссии не вписываются в нормы занятости. Как повлияет цифровизация на совершенствование учебного процесса – это вопрос не стоит на повестке дня. Если судить о влиянии используемых презентаций, то они оказали отрицательное воздействие. Время на подготовку занятий значительно выросло, но нормативы занятости увеличились еще сильнее.

Количество и содержание негативных последствий в сфере труда намного больше, чем мы сформулировали. В основе их, по нашему мнению, находятся стойкие убеждения о действительности классической экономической теории. И это несмотря на высокий уровень неравномерности развития, несовершенство управления действующих предприятий, использующих цифровые технологии, отсутствие общих принципов цифровизации. Можно привести большое количество эмпирических примеров из системы образования. Каждое учебное заведение стремится не столько сократить затраты на создание эффективной работы с другими учебными и научными заведениями, сколько на постоянное изменение своих собственных сайтов. Формализм теории и экономической практики проявляется в значительном игнорировании реальных потребностей.

Внедрение цифровых технологий гипотетически должно быть центральным предметом исследования человека и его потребностей. Немаловажное значение в новых условиях хозяйствования, управлении новыми потребностями, выстраивании иерархии приобретает процесс цифровизации. Но сегодня мы не увидим ни одной гипотезы, модели производственного процесса в условиях цифровизации. И как уже ни раз бывало, в истории экономики полностью отсутствуют моральное и нравственное поведение человека, использующего новые технологии.

Список использованной литературы

1. **Международная** организация труда МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.protrud.com/международная-организация-труда-мот/>. – Дата доступа : 12.09.2020.
2. **Беккер, Г.** Человеческое поведение: экономический подход. Галерея экономистов [Электронный ресурс] / Г. Беккер. – Режим доступа : <http://gallery.economicus.ru>. – Дата доступа : 10.09.2020.
3. **Смит, А.** Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит. – Режим доступа : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf X. – Дата доступа : 15.09.2020.