

УДК 331.101

**ТРУД И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В XXI ВЕКЕ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ****Т.В. КУЗЬМИЦКАЯ***(Белорусский национальный технический университет, Минск)*

Рассмотрена сущность труда и трудовых отношений в условиях становления и развития информационного общества. Показаны особенности труда и трудовых отношений на современном этапе, проявляющиеся в усложнении и увеличении многообразия видов трудовой деятельности, кооперации и разделения труда, управления и технологий, а также перераспределении их значимости с точки зрения обеспечения технического и социального прогресса в обществе.

Ключевые слова: *труд, трудовые отношения, кооперация и разделение труда.*

Введение: В настоящее время для изучения социально-экономических реалий современного общества и выработки прагматических рекомендаций для органов государственного управления уже недостаточно рассмотрения эволюции экономической системы, как явления определяемого главным образом трансформацией отношений собственности. Под воздействием информационной революции, главная роль от средств производства, представляющих собой комплекс машин и оборудования, переходит к компьютерным системам, что приводит к радикальным изменениям в характере производственных отношений и отношении собственности. В современном мире частная собственность на средства производства и другие материальные элементы общественного богатства уже не обеспечивает ее владельцу такой экономической власти, как в период становления капитализма. Сегодня успешность и эффективность работы предприятия определяется не только наличием высокотехнологичного оборудования, но и грамотностью организации производственного процесса и управления. Поскольку довольно редко в крупных предприятиях руководитель и собственник является одним и тем же лицом, управляющие превращаются в собственников части находящегося под их контролем производственного процесса, а также навыков выстраивания стратегической политики, обеспечивающей развитие и конкурентоспособность предприятия, т.е. ими сформированной и эффективно функционирующей организации. При этом под организацией понимается «исключительно многообразное и сложное явление, включающее в себя не только внутренние производственные технологии, но также управление персоналом и концепцию поведения компании во внешней конкурентной среде» [1]. Подобные изменения касаются не только высших руководителей и менеджеров предприятия, но и всех работников, занятых интеллектуальной деятельностью. Уже в конце прошлого века социологи отмечали, что «контроль над средствами производства жестко ограничен тем, в какой мере они являются информационными, а не физическими по своему характеру. Там, где роль интеллекта очень высока, контроль над орудиями труда оказывается рассредоточенным среди работников» [2]. В результате наблюдается переход от характерного для индустриального общества противостояния между капиталистом и наемным работником как владельцами средств производства и рабочей силы, к взаимодействию и сотрудничеству. Как отмечает по этому поводу П. Друкер, сегодня «ни одна из сторон (корпорации: ни работники, ни предприниматели) не является ни "зависимой", ни "независимой"; они взаимозависимы» [3].

Происходящие изменения порождают многообразие взглядов о том, что же является объектом собственности современного интеллектуального работника. Некоторые полагают, что это готовый продукт творческой деятельности – знания или информация, другие – что это труд, обладающий уникальными характеристиками, третьи – что это собственность на организацию производственных процессов. Так же в публикациях встречаются точки зрения, что в современном мире собственность утрачивает свою важность и переходит к знаниям и информации, контроль над которыми может быть лишь весьма ограниченным, а права владения – достаточно условными. Обобщая вышесказанное можно утверждать, что в информационном мире, «новые собственники предлагают крупным компаниям и корпорациям не свой труд, а его результат, не рабочую силу, а потребительную стоимость, воплощенную в том или ином информационном продукте или новой производственной технологии» [1]. При этом необходимо отметить, что как «собственность работников на знания и средства информационного производства, так и собственность менеджеров на инфраструктуру производства не являются частной собственностью в традиционном смысле данного термина» [1].

Под влиянием роста самостоятельности и свободы деятельности, независимости от собственников средств производства, у работников начинается переосмысление своей роли в производственном процессе, поиск потенциальных возможностей выхода за пределы существующей структуры, что приводит к тому, что творческие личности не могут более управляться традиционными методами. Тем более, что общий рост благосостояния в мире и решенная в целом проблема удовлетворения основных материальных потребностей, снижает значимость материальных стимулов к труду. Таким образом, становление и развитие информационного общества требует по-новому взглянуть на сущность труда и трудовых отношений, переосмыслить их роль и место в экономической системе общества.

Основная часть. Исторически интерес к исследованию труда и трудовых отношений обусловлен тем, что существование и развитие человеческого общества, обеспечение его материальной базы возможно лишь на основе труда. Еще К. Маркс отмечал, что в общем виде труд – это «...вечное естественное условие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам» [4, с. 195]. При этом под трудом К. Маркс понимал «целесообразную деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует её в целях создания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения потребностей» [4, с. 195]. Труд и трудовые отношения изучаются многими научными дисциплинами. Собственно, в рамках экономической теории исследуется не сам труд (или точнее, прежде всего, не сам труд) как целенаправленное орудийное воздействие на некие материальные природные объекты (предметы труда), а отношения между людьми в процессе трудовой деятельности (социально-экономические отношения). Как известно, процесс труда – это не только воздействие человека на природу, а также определенные социально-экономические отношения, так как именно через различные формы разделения труда люди создают экономические блага, обеспечивающие материальную базу существования человеческого общества. «Труд, – пишет по этому поводу С.Ю. Солодовников, – представляет собой особый вид субъектно-предметных отношений, а также содержит в себе специфическую совокупность внутрисубъектных отношений» [5, с. 65–66].

В современной литературе под трудом традиционно понимается целесообразная орудийная деятельность индивида, в процессе которой человек воздействует на природу и использует ее блага в целях создания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения потребностей людей или социальных общностей. Если обратиться к этимологии, то выясняется, что у слова «труд» [6] множество значений, которые можно сгруппировать в пять блоков, выделив в названии каждого следующие конституирующие слова: «создание ценностей», «занятие», «усилие», «результат деятельности», «привитие умения». Слово восходит к древнерусскому слову «трудь» – *рвение, забота, страдание, скорбь, болезнь, горе*. Праславянское слово «троудь» принадлежит к гнезду славянского слова «*terti*» – русское «тереть». Родственные слова есть в литовском, латышском, верхненемецком языке в значении «работа, хлопоты, тягота, досада». Выделяют как родственное латинское слово «*trudo*», -*ere* – *толкать, теснить*. Отмечают, что значение «труд, работа» не могло быть первоначальным значением общеславянского слова «трудь». Это слово значило примерно то же, что и средневерхненемецкое «*droz*» – *тяжелая ноша, досада, печаль*.

Английское слово «*labour*» связано с латинским «*labor*» – *боль, изнурение*. Отсюда круг значений «*labour*» – *усилие, страдание, тревоги* и даже *родовые муки*. Практически во всех индоевропейских языках слово «трудиться» первоначально означает «остаться без родителей» и потому быть обреченным на нужду, тяготы, тяжелое существование, боль, трудности. И в русском языке слова «труд», «трудно» и «трудности» являются однокоренными. «Трудить кого-либо, утруждать» – заставлять что-либо делать, беспокоить, тревожить, докучать. Как видно во всех значениях слова «труд» наличествует оттенок принудительности, внешнего обязательства. Однако также присутствует и целеполагание, и преобразование, а значит, элементы творчества и свободы. Таким образом, существует внутренняя дихотомия труда, на которой формируется весь комплекс трудовых отношений. Необходимо дополнить, что труд – это не любая целесообразная деятельность, так как труд это в первую очередь сознательная целесообразная орудийная деятельность, ориентированная на достижение конкретного результата, т.е. не рефлексивная деятельность, не игра и не творчество. Из этого следует, что труд всегда подчинен цели, которая сознательно сформулирована, придумана сознанием, т.е. внешняя. Базовое свойство человека – ставить себе цели, но цель труда ставит внешняя принудительная сила. Вторая важнейшая характеристика труда относится к его орудийно-предметным свойствам, – это способ применения определенных технических средств, т.е. технология, под которой принято понимать способы, методы, или программы преобразования вещества, энергии или информации с использованием определенного оборудования из заданного начального состояния. Так как характер труда обусловлен доступными технологиями, то технология вносит дополнительный элемент ограничения при поставке целей труда. Технология труда связывает идеальное с реальным, человека с окружающим материальным миром. Ранее умственный труд не был собственно трудом, это скорее было свободное мышление, творчество. На современном этапе умственный труд трансформировался в предметно-орудийный и ему так же стало присуще внешнее целеполагание. Так, в настоящее время, ученый занимается не тем, чем ему хочется, а ориентирован на конкретный результат с использованием определенной техники и приборов, а врач при постановке диагноза, использует современное оборудование. Иными словами, специфика труда по сравнению с другими видами деятельности заключается в том, что «труд» это не «свободная деятельность», не «творчество», так как труд – это орудийная и предметная деятельность и обусловлена целеполаганием труда.

Как отмечалось выше, в самом общем плане под трудовыми отношениями традиционно понимают совокупность реально сложившихся межсубъектных отношений по поводу осуществления процесса труда. Как известно важнейшими составляющими трудовых отношений (видовыми группами) являются: функционально-технологический способ соединения рабочей силы со средствами производства; разделение и кооперация труда; перемена труда [7, с. 26]. А «...основными видами трудовых отношений являются общественное разделение и кооперация...» [7, с. 66]. Необходимо отметить, что главное в труде – даже не способ осуществления

целесообразной деятельности, т.е. непосредственно труд, а его цель. Цели труда социальные, это вытекает из социального характера человеческой жизнедеятельности. Координация трудовой деятельности – основная и обязательная характеристика труда, так как простая координация существует в любом труде. Даже фермер, при планировании работ на своем личном поле, вынужден учитывать какие-то общие планы и совместные работы на селе. При этом всегда одни люди ставят цели другим. Поэтому в основе формирования трудовых отношений лежит место субъектов по отношению к целеполаганию – разграничение на тех, кто определяет цели труда, и тех, кому ставят эти цели, т.е. классификация на управляющих и управляемых. Эволюция производственных отношений находит отражение в целях и технологиях труда, а значит трансформирует трудовые отношения. В простом традиционном труде, пока человек сам решает, что делать и как, сам формулирует цель труда, трудовые отношения существуют, прежде всего, как внутрисубъектные. С использованием средств и предметов труда, т.е. когда деятельность становится орудийной, трудовые отношения становятся субъектно-предметными, а если орудия используются совместно, то и межсубъектными. С появлением и развитием классического товарного хозяйства труд становится преимущественно наемным, цель труда определяется уже не самим производителем, а потребителем, т.е. спросом. Поэтому в наемном труде цели всегда внешние, так как задаются руководителем, и для их достижения предоставляются средства и предметы труда, т.е. отношения становятся межсубъектными и субъектно-предметными. Другими словами, трудовые отношения – это отношения по целеполаганию того что, как и для кого производить, которые образует комбинация факторов (т.е. предметность и орудийность) и организация труда (т.е. содержание отношений).

Исторически общественный труд становится все более разнообразным, обуславливая тем самым усложнение общественного разделения и кооперации труда, что усиливает тенденцию воплощения в конечном продукте труда все большего количества индивидов. Естественно, что это сопровождалось и продолжает сопровождаться появлением все большего количества профессий.

Под общественным разделением труда в настоящее время принято понимать исторически определенную качественную дифференциацию трудовой деятельности, приводящую к обособлению и существованию различных ее видов. Общественное разделение труда возникает при следующих условиях, «...во-первых, наличие различных видов деятельности и персонификацию труда, во-вторых, производство законченных продуктов относительно обособленными субъектами и, в-третьих, потребность у одних субъектов в продуктах деятельности других субъектов» [5, с. 67]. Из качественной дифференциации трудовой деятельности возникает необходимость согласованности совместных действий индивидов в процессе общественного производства. Существование развитой системы общественного разделения труда неизбежно порождает относительное закрепление места субъектов в системе общественного производства, в зависимости от различных функциональных возможностей индивидов. Это обусловлено тем, что различия в стартовых условиях для развития своих трудовых способностей порождают неодинаковую степень их участия в управлении общественным производством, а также дифференциацию среди индивидов по размерам и источникам получаемых благ, что ведет к существованию у различных профессиональных групп специфических экономических интересов. Общественное разделение труда находит отражение в профессиональном и квалификационном разделении труда. «В первом случае – это качественная дифференциация отличных видов человеческой деятельности (т.е. деление на отдельные профессии), а, во-вторых – это качественная дифференциация внутри одного вида деятельности, в соответствии со степенью развития у индивида производственных навыков и сложностью выполняемых им работ» [5, с. 68].

В свое время С.Ю. Солодовников предложил в классово-дифференцированном обществе, при рассмотрении разделения труда условно выделять в последнем две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны: материально-вещественную и собственно-общественную (социальную). «Материально-вещественная сторона разделения труда представляет собой специализированные средства производства, которыми человек осуществляет свое активное воздействие на природу. Социальная сторона общественного разделения труда представляет собой персонификацию его материально-вещественной стороны (т.е. социально-субъектное отражение процесса соединения со специализированными средствами производства индивида, обладающего соответствующими способностями, для их производственного потребления)» [5, с. 67–68]. Указанный автор предложил, наряду с выделением двух сторон разделения труда, разграничивать такие его виды, как технологический и социальный. Названный подход, на наш взгляд, обладает значительным эвристическим потенциалом.

При этом, технологическое разделение труда представляет собой такую систему общественного разделения труда, «...которая складывается в результате дифференциации трудовой деятельности, исходя из чисто (только) технологической структуры производственного процесса... Труд с технологической стороны – это целесообразная деятельность человека, в процессе которой он при помощи определенных орудий труда воздействует на природу и использует ее для создания потребительных стоимостей» [5, с. 68]. Само по себе технологическое разделение труда требует технологической кооперации людей на основе технологической структуры производственного процесса, исходя из выполняемых индивидами трудовых функций. Уже при узком (технологичном) рассмотрении разделения труда в современном обществе необходимо выделять в последнем: управленческий и исполнительский, умственный и физический, квалифи-

цированный и неквалифицированный и так далее. Развитие производственных отношений приводит к появлению новых видов трудовой деятельности и перераспределению ролей с точки зрения того, за счет чего обеспечивается технический и социальный прогресс в обществе. Так, на современном этапе важнейшее место занимает новый вид деятельности – информационная деятельность, связанная с получением, реорганизацией, накоплением и передачей информации, включающая в себя сбор, обработку, передачу, хранение, поиск и защиту информации.

Классификация современных видов трудовой деятельности представлена на рисунке 1.

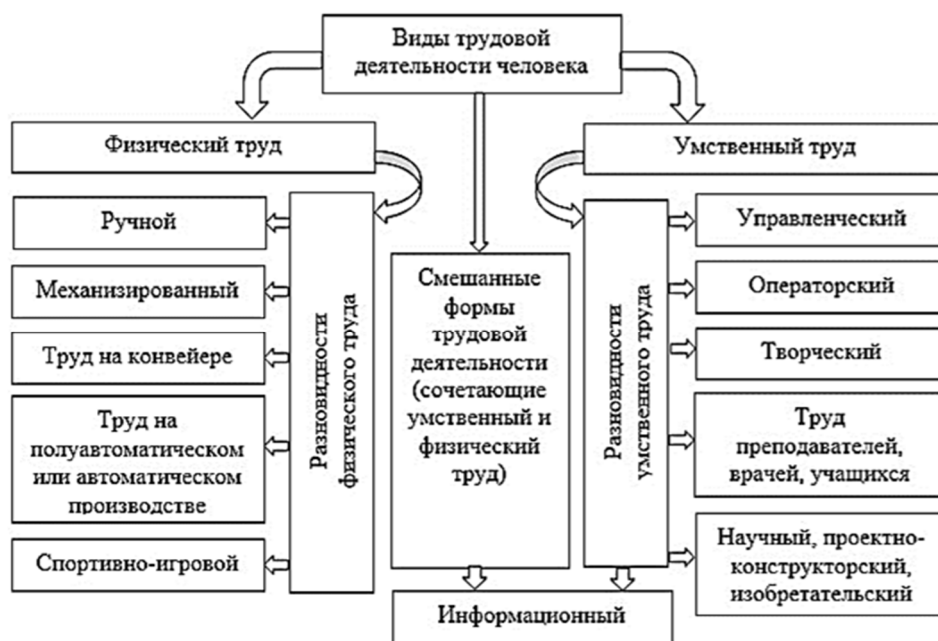


Рисунок 1. – Классификация современных видов трудовой деятельности

В эпоху доминирования крупной машинной индустрии преобладал физический труд, при чем с развитием тейлоризма, фордизма и использования конвейеров, происходит расчленение рабочих процессов на элементарные операции, что приводит к максимальному упрощению труда. Выполнение такой работы не требует квалификации и образования, соответственно понижается ценность труда и социальный статус рабочего. «Наемный работник в современном массовом производстве не имеет статуса и функции», – отмечал по этому поводу П. Друкер. «Работник конвейера выполняет две-три операции, которые осваиваются до автоматизации за один день. Он легко заменяем и поэтому его просто уволить. Тем самым как экономический индивид он перестает существовать» [8, с. 60]. Указанные черты позволили Форду характеризовать внедренную им систему организации труда и управления как «террор машины» [9, с. 76]. Стоимость и инвестиционная привлекательность предприятия в этот период определялась в основном через оценку его как имущественного комплекса.

В индустриальную эпоху работники умственного труда (инженеры, управляющие) продавали владельцу предприятия свою способность к труду, наряду с рабочими. Однако, размер их заработной платы был значительно выше, поскольку далеко не каждый мог позволить себе получить хорошее образование и специальные знания, количество таких работников было небольшим. Между тем, развитие технологий и информатизации производства ведет к росту значимости умственного труда и повышает статус работников, занятых интеллектуальной, творческой, управленческой деятельностью. Современные высококвалифицированные специалисты, имея всё необходимое для своей деятельности в личной собственности (например, компьютер и программное обеспечение), могут производить информационные продукты как работая в какой-либо компании, так и вне ее структуры. Они продают не способности к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности, которые неотрывно привязаны к личности работника. Это порой приводит к ситуациям, когда востребованные, талантливые сотрудники меньше нуждаются в компании, чем компания в них, так как при их увольнении предприятие теряет интеллектуальный капитал, ранее выступавший основой их инвестиционной привлекательности, что ведет к падению фондовой стоимости акций и снижению конкурентоспособности. Сегодня перспективы и дальнейшая успешность современной креативной корпорации в значительной мере зависят от интеллектуального капитала ее работников, что серьезно влияет на оценку ее стоимости.

Для учета многообразия социально-экономических и иных интересов субъектов с целью в полной мере использовать трудовые способности последних для производства благ, обеспечивающих материальную основу жизнедеятельности общества, на основании достигнутого технологического уровня наиболее экономичным способом необходимо использовать такой экономический институт, как социальное разделение труда. Последнее возникает в результате исторически обусловленной социально-классовой дифференциации субъектов. Социальное разделение труда закрепляет существующее в обществе в данный исторический период технологическое разделение труда. «Социальное разделение труда, – отмечает С.Ю. Солодовников, – может вести как к более или менее жесткому персонифицированному или персонифицированному закреплению за людьми их места в системе общественного производства, так и к усилению социальной мобильности в обществе. Здесь методологически очень важно различать действительно жесткое (для каждого данного промежутка времени) безличностное закрепление с точки зрения потребностей функционирования производительных сил, которое определяется технологической и организационно-управленческой структурой производства – с одной стороны. А с другой – персонифицированное закрепление за людьми их места с точки зрения интересов конкретной общественной группы или социального класса» [5, с. 71–72]. При чем, если в период становления индустриализма преобладало безличностное закрепление за людьми их места в системе общественного производства (например, как за представителем определенной профессиональной группы), то сейчас, по мере роста требований к квалификации, оно становится все более личностным, так как ее уровень необходимо подтверждать наличием соответствующего образования, опытом работы, профессиональными достижениями, репутацией и др. Естественно, что это закрепление осуществляется не только через систему трудовых отношений, но и через иные экономические отношения. Следует также отметить, что различные функциональные возможности и трудовые способности, обусловленные функциональным подчинением индивидов, порождают за собой социальные и социально-классовые различия. Как отмечает по этому поводу С.Ю. Солодовников, «...проистекает из существования разделения и кооперации труда, и будет всегда сопутствовать им, т.е. такое положение субъектов объективно предопределено самой структурой общественного производства» [5, с. 76]. В качестве иллюстрации правильности данного научного подхода можно привести высказывание А.П. Моровой, которая отмечает, применительно к смешанному обществу, что в последнем «меняются сами основы формирования социальной структуры, она в значительной мере формируется как структура социально-функциональная. Эта структура построена <...> на социально-функциональной дифференциации людей (по их способностям, трудовым функциям, интересам)» [10, с. 11].

При описании феномена социального разделения труда необходимо особо упомянуть появление нового класса – «класса интеллектуалов» [11]. В 1940 году Ф. Знанецким в эссе «Социальная роль человека знаний» был использован термин «человек знаний», критерием выделения которого служила его социальная роль в качестве технологического лидера, эксперта и независимого изобретателя [8, с. 59]. Далее, в 1962 году П. Друкер использует понятие «работник знаний» (knowledge worker) в книге «Новое общество» [8, с. 59]. В этом же году в работе «Производство и распространение знаний в США» Ф. Махлуп выделил особую профессиональную группу, обозначенную им как «работники, производящие знания» (knowledge-producing workers), социальная роль которых определялась не только созданием, но и распространением знаний, «не только открытие, изобретение, конструирование и проектирование, но также распространение знаний и коммуникация (сообщение знаний и обмен ими)». А в состав работников, производящих знание, «помимо исследователей, конструкторов и проектировщиков <...> включены администраторы, секретари, а также все другие «передатчики» знаний в экономике», например, работники системы образования. Отметим, что «производитель знания» Ф. Махлупа – это работник умственного труда, что несколько отличается от «работника знаний» П. Друкера, соединяющего в себе функции «белых» и «синих» воротничков. Ф. Махлуп не видит смешанную (умственно-физическую) форму труда, характерную для работника знаний, который не обязательно создает знание или участвует в его трансляции [8, с. 63].

Между тем, постепенно формируется работник, отличающийся ориентацией на производство знаний и информации; автономностью и слабой привязкой к собственности на средства производства; высокой мобильностью; стремлением к самореализации и самовыражению. Именно такой работник определяет развитие нового типа общества. Д. Белл, считающийся основателем теории постиндустриализма, отмечал по этому поводу, что «если в течение последних ста лет главными фигурами были предприниматель, бизнесмен, руководитель промышленного предприятия, то сегодня «новыми людьми» являются ученые, математики, экономисты и представители новой интеллектуальной технологии» [12, р. 344]. Обособление класса интеллектуалов основано в первую очередь на доступности информационной техники и технологий, что позволяет все более широкому кругу интеллектуальных работников приобретать их в личную собственность, и поставлять на рынок не свою рабочую силу, а готовый продукт, зачастую уникальный и невозпроизводимый, а также делает их независимыми от владельцев средств производства – класса буржуа. Результатом этих процессов является не только изменение структуры рынков труда, но и трансформация его сути. Таким образом «в современном обществе тенденция к отделению капитала от работника сменяется противоположной – к их слиянию» [13]. При осмыслении данного явления западными авторами, наиболее известен из которых Г. Беккер [14], возникают предположения о появлении человеческого, интеллектуального, структурного и «других видов капитала, не воплощенных в материальных объектах, а лишь персонифицированных в их конкретных носителях». [11, с. 70].

Необходимо добавить, что в западном постиндустриальном обществе статус работника, а также его принадлежность к «классу интеллектуалов», зависит не от уровня его образования, а от того, насколько этот уровень превосходит средние показатели в данный момент времени. Так в 60-е и 70-е годы высококвалифицированными специалистами считались выпускники колледжей по сравнению с теми, кто закончил только среднюю школу. Затем они стали проигрывать получившим степень бакалавра, а те в свою очередь – обладателям докторских степеней. Это проявляется в динамике роста доходов, самые высокие темпы которых у наиболее образованных категорий, и замедляющиеся, а порой и отрицательные, у категорий с худшим уровнем образования, что обуславливает то, что «класс интеллектуалов» никогда не сможет расширяться до размеров общества в целом [11, с. 71]. Таким образом, интеллектуальное расслоение превращает «класс интеллектуалов» в один из наиболее материально обеспеченных слоев современного общества, который все более обособливается в своем кругу, и становится основой всякого иного социального расслоения, поскольку значительные социальные группы, ранее игравшие важную роль в развитии производственных сил и социальном прогрессе, фактически оказываются не нужными. Считается, что на информацию невозможно установить монополию, поскольку она общедоступна, при этом, в отличие от других конечных и истощимых ресурсов, не расходуется в традиционном понимании, и поэтому является наиболее демократичным источником власти. Между тем, доступ к ресурсу информации лимитирован специфическими личностными качествами, которые нельзя купить или отобрать: мироощущением, психологическими характеристиками, аналитическими способностями, памятью и т.д., т.е. всем тем, что в совокупности подразумевают под интеллектом, который и является формой существования знаний и информации. Другими словами, возможности вхождения в «класс интеллектуалов» ограничиваются не правом распоряжения благом, а сконцентрированными в относительно узком круге людей способностями воспользоваться этим благом. Благодаря этому в современных условиях социальная роль этого класса не может быть оспорена ни при каких обстоятельствах [11, с. 73–74].

Значительная часть устойчивых, регулярно повторяющихся и до известной степени в современном обществе институционально регулируемых трудовых отношений находит свое субъектное воплощение в профессиональной структуре. Под профессией принято понимать обычное длительное занятие индивида, основной род его трудовой деятельности и источник получения средств к существованию. Данное профессиональное занятие, как правило, является и главной деятельностью. Иначе говоря, «... источник дохода и социальная функция индивида связаны друг с другом и образуют в своей совокупности профессию» [15, с. 149]. Квалификационно-профессиональная дифференциация неизбежно порождает социальное неравенство. Именно различные специальности, различная квалификация в трудовом процессе ведут к социальным различиям между субъектами.

Как уже отмечалось выше, трудовые отношения представляют собой межсубъектные отношения по поводу осуществления процесса труда, а соответственно относятся, как и любые межсубъектные отношения, к социальным. Таким образом, исходя из системного подхода, правомерно говорить о том, что совокупность сущностных, неслучайных, регулярно повторяющихся трудовых отношений в каждом реальном социуме может быть зафиксирована при помощи категории «социально-трудовая структура общества». Понятие социально-трудовой структуры будет шире категории «профессиональная структура», поскольку в первую включаются такие отношения и субъекты, как их носители, которые по той или иной причине не заняты профессиональной деятельностью, и в то же время выполняющие какие-то трудовые функции, в ряде случаев необходимые для нормального функционирования общества. В качестве примера такой трудовой деятельности можно назвать труд матерей по воспитанию собственных детей, аналогичную деятельность бабушек и дедушек и так далее. Социально-трудовая структура общества с точки зрения сфер применения труда включает в себя наемный труд, самозанятость и домашний труд.

На рисунке 2 представлена модель формирования трудовых отношений с точки зрения сферы применения труда и определения целей труда.

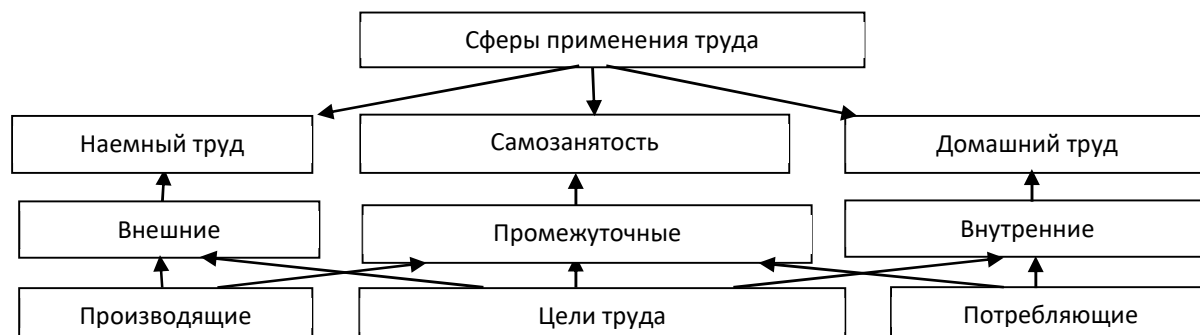


Рисунок 2. – Модель формирования трудовых отношений

Наемный труд, представляет собой передачу (продажу) работником своей рабочей силы во временное пользование собственнику средств производства в обмен на заработную плату. В отличие от наемной

работы, самозанятость является формой получения необходимого для жизни вознаграждения за результаты своего труда непосредственно от его заказчиков. Под домашним трудом принято понимать форму трудовой деятельности, связанную с уходом за детьми, домом и приусадебным участком. В современном мире главную роль в экономическом развитии играет наемный труд, так как именно он по своим характеристикам наиболее соответствует рыночному товарному хозяйству, и при исследовании труда и занятости основное внимание посвящено рынкам труда. Между тем, по мере становления постиндустриального общества, растет доля и значение самозанятости, а домашний труд, не смотря на повсеместное использование и разнообразие бытовой техники, по-прежнему отнимает существенное время. В основе наемного труда лежат межсубъектные и субъекто-предметные отношения, самозанятость может базироваться как на внутри-субъектных, так и межсубъектных субъектно-предметных отношениях, а домашний труд – как правило на внутри-субъектных субъектно-предметных отношениях.

Основными компонентами трудовых отношений являются организация труда и рынок труда. Организацию труда на современном этапе формируют: 1) государство; 2) предприятия; 3) домашние хозяйства; 4) некоммерческий сектор (обучение, отдых, рекреация – воспроизводство труда).

Естественной основой живого труда и источником человеческих ресурсов для экономики является население, под которым понимается совокупность людей, проживающих на той или иной территории. Вся совокупность трудоспособного населения определенной территории (страны, региона) может быть определена, с точки зрения экономической теории, как трудовые ресурсы. Под последними нами будет пониматься такая часть населения, которая обладает физическим здоровьем и развитием, интеллектуальными способностями и знаниями, трудовыми навыками и опытом, необходимым для занятия той или иной экономической деятельностью. Категория «трудовые ресурсы» неразрывно связана с понятием «трудовой потенциал». Под последним обычно понимается «...наиболее полная характеристика всех способностей к труду, которыми располагает индивид, коллектив и общество в целом» [16, с. 13]. Нетрудно заметить, что при таком подходе количественно трудовой потенциал совпадает с величиной трудовых ресурсов.

В настоящее время, на наш взгляд, трудовой потенциал качественно может быть охарактеризован по следующим параметрам: здоровью и физическому развитию; через социально-демографический состав населения; интеллектуально-культурному и нравственному уровням. При этом принимается во внимание характеристика духовной культуры социальных субъектов и общества в целом, применительно к экономически активному индивиду и его трудовым способностям. Названный параметр включает в себя такие социальные атрибуты, как образованность и развитие интеллекта, квалификацию, нравственность, культурность в широком смысле, личностные характеристики человека и так далее. До известной степени все эти составляющие, а также исторические традиции тех или иных обществ воплощаются в трудовом менталитете. Д.П. Богиня и М.В. Семикина, указывают, что «трудовой менталитет – это социально-экономическая категория, которая обобщенно отражает уровень национального трудового сознания общества, социальных групп и слоев населения, отдельных индивидов, восприятия (ими) смысла трудовой деятельности, ценностные ориентации, интересы. Потребности, которые обуславливают побудительные мотивы определенного трудового поведения» [17, с. 36].

Нравственность (мораль) сегодня выступает важным параметром при оценке трудового потенциала, поскольку непосредственно влияет на большинство параметров вовлечения индивидов в экономическую деятельность. Остановимся на последнем более подробно.

Как известно «в самом общем виде... под моралью (нравственностью) традиционно понимается особая форма общественного сознания и вид моральных (нравственных) отношений, выступающие одним из основных способов регуляции действий субъекта в социуме» [5, с. 152] Нравственные нормы воплощаются в формировании идеалов и образцов справедливости, доброты и так далее. Отметим, что морально-нравственные нормы имеют национально-культурную специфику и исторически конкретны, другими словами не существует единой для всех времен и народов морали, и гуманизация общества находит отражение в изменении приличествующих нравов и норм поведения, при этом новые правила вводятся не законодательным путем, а через авторитет общественного мнения и воспроизводятся силой привычки масс. Влияние нравственных отношений на формирование экономической системы в целом и на трансформацию трудовых отношений в частности (при этом ученые используют зачастую различные категориальные ряды) признавалось и признается сегодня многими отечественными и зарубежными исследователями (У. Ллойд Уорнер, Инжелис, Росси, Ходжс, Зигель и некоторые другие) [18, с. 23]. Моральные отношения и моральное сознание в обществе решают комплекс задач, наиболее важной из которых считается необходимость регуляции поведения. «Разумеется, нормативно-регулирующий момент не исчерпывает все содержание нравственности, все ее функции в обществе, – пишет А.А. Гусейнов, – но он является основным и существенным; он пронизывает собой все ее многообразные проявления, сводит их к одному общему знаменателю» [19, с. 23]. Необходимо отметить, что противоречия в экономических отношениях осознаются через систему нравственных норм, в которых закрепляются также желательные способы разрешения данных

противоречий. В сфере трудовых отношений нравственность выступает одним из действенных институтов гуманизации социальных отношений в процессе осуществления экономической деятельности.

Заключение. Особенности труда и трудовых отношений в XXI веке заключаются в усложнении и увеличении многообразия видов трудовой деятельности, кооперации и разделении труда, управлении и технологиях, а также перераспределении их значимости с точки зрения обеспечения технического и социального прогресса в обществе. В современном обществе место субъектов в трудовых отношениях определяют разные стартовые условия индивидов для развития своих способностей, что дифференцирует размеры и источники получаемых благ и приводит к существованию специфических экономических интересов различных групп. На современном этапе труд и трудовые отношения играют важнейшую роль в экономической системе, поскольку: во-первых, значительная часть ценностей в обществе создана трудом, а потому в основе всех других родов экономических отношений, возникающих по поводу производства, обмена и потребления этих ценностей, лежат экономические отношения по поводу труда и, во-вторых, уровень развития производительных сил и экономических отношений общества в условиях становления постиндустриального общества во многом зависят от уровня развития информационного труда в нем и характера трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иноземцев, В.Л. Современное постиндустриальное общество – природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей / В.Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 302 с.
2. Crook, S. Postmodernization. Change in Advanced Society / S. Crook, J. Pakulski, M. Waters. – L.-Newbury Park, 1993. – P. 114–115.
3. Drucker, P.F. Post-Capitalist Society / P.F. Drucker. – N.Y., 1995. – P. 66.
4. Маркс, К., Капитал. Критика политической экономии. – Т. 1. ; Кн. 1: Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс / Сб. соч. : в 50 т. – 2-е изд. – М., 1960. – Т. 23.
5. Солодовников, С.Ю. Трансформация социально-классовой структуры общества переходного периода: методология, теория, практика / С.Ю. Солодовников. – Минск : Право и экономика, 2003. – 274 с.
6. Фокин, Н.И. Труд / Н.И. Фокин // Экономика: В начале было Слово – URL: <http://dictionary-economics.ru/word/Труд>. – Дата обращения: 05.05.2016.
7. Характер, структура и факторы формирования экономических отношений / Л.П. Васюченко [и др.] ; под науч. ред. А.П. Моровой. – Минск : Наука и техника, 1992. – 191 с.
8. Карпов, А.О. Работник знаний в генезисе социально-экономической концепции общества знаний / А.О. Карпов // Вопросы философии. – 2016. – № 8. – С. 57–68.
9. Токарская, Н.М. Социология труда : учеб. пособие / Н.М. Токарская, И.С. Карпикова ; Под ред. М.А. Винокурова. – М. : Университетская книга, Логос, 2006. – 208 с.
10. Морова, А.П. Смешанная экономика – путь к выживанию, к социальному обновлению / А.П. Морова // Ликантроп. – 1993. – № 1. – С. 11.
11. Иноземцев, В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе / В.Л. Иноземцев // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 67–77.
12. Bell, D. The Coining of Post-Industrial Society / D. Bell. – N.Y., 1976.
13. Sakaiya, T. The Knowledge-Value Revolution or A History of the Future / T. Sakaiya. – Tokyo- N.Y., 1991. – P. 66.
14. Becker, Gary S. Human Capital / S. Gary Becker. – N.Y. : Columbia University Press, 1964.
15. Сорокин, П.А. Система социологии : в 2 т. / П.А. Сорокин. – СПб. : «Колос», 1920. – Т. 2. – 464 с.
16. Ким, М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М.Н. Ким. – Харьков : ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 247 с.
17. Богиня, Д.П. Основы экономики труда / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – Киев : Знания-пресс, 2001. – 313 с.
18. Осипова, О.С. Социальная стратификация и политика / О.С. Осипова. – Гомель : Белорус. ин-т инженеров ж.-д. транспорта, 1993. – 163 с.
19. Гусейнов, А.А. Социальная природа нравственности / А.А. Гусейнов. – М. : Из-во Моск. ун-та, 1974. – 157 с.

Поступила 12.08.2019

LABOR AND LABOR RELATIONS IN THE XXI CENTURY: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL UNDERSTANDING

T. KUZMITSKAYA

The essence of labor and labor relations in the conditions of formation and development of the information society is considered. The features of labor and labor relations at the present stage are shown, which are manifested in the complication and increase in the diversity of types of labor activity, cooperation and division of labor, management and technology, as well as the redistribution of their significance in terms of ensuring technical and social progress in society.

Keywords: labor, labor relations, cooperation and division of labor.