

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕМОГРАФИЯ И ЭКОНОМИКА ТРУДА

DOI: 10.36683/2306-1758/2022-1-39/78-83

УДК 331.104:004

Цёхла С. Ю., Орлова Н. Н.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ: СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ И СОДЕРЖАНИЕ

Цёхла Светлана Юрьевна

доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»; РФ, 295007, Республика Крым, г. Симферополь, просп. академика Вернадского, д. 4
e-mail: s.tsohla@yandex.ru

Орлова Нелли Николаевна

и. о. директора
Тверской филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 170100, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7
e-mail: director@tver.ranepa.ru

Трудовые отношения прошли в своем развитии ряд последовательных этапов, которые связаны со сменой общественных формаций, индустриальных теорий, промышленных революций. Новая эпоха развития экономики и общества связана с цифровыми трансформациями, которые оказывают существенное влияние на качество труда, его интенсивность и характер трудовых обязанностей. Цифровые изменения связывают с четвертой промышленной революцией, которая влияет на получение цифровых компетенций, трансформацию рабочего времени, цифровую кооперацию по видам выполняемых работ. Цель научной статьи заключается в обзоре изменения понятия социально-трудовых отношений под влиянием цифровых преобразований и формировании современной системы социально-трудовых отношений. Понимание социально-трудовых отношений, предмета, субъекта, уровней системы социально-трудовых отношений является новым и трансформируется согласно цифровым преобразованиям. Исследование основано на использовании методов исторического и монографического обзора, сравнения, анализа. В статье рассмотрены эволюционные периоды трансформации и формирования социально-трудовых отношений под влиянием развития экономики, производства и технологий. Дан обзор системы социально-трудовых отношений, которая включает предмет, уровни, субъекты, объекты, типы регулирования социально-трудовых отношений. Результаты исследования позволяют изменить представление о социально-трудовых отношениях применительно к сферам деятельности и трудовым характеристикам работы по цифровизации процессов и операций.

Ключевые слова: коллаборация, промышленная революция, социально-трудовые отношения, труд, цифровые трансформации.

Цёхла С. Ю., Орлова Н. Н. Система социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций: структурные компоненты и содержание // Экономическая среда. – 2022. – № 1 (39). – С. 78-83. – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2022-1-39/78-83>.

Tsohla Svetlana Yu.

Doctor of Economic Sciences, Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University; 4 Vernadskogo Avenue, Simferopol, Republic of Crimea 295007, Russian Federation
e-mail: s.tsohla@yandex.ru

Orlova Nelli N.

acting Director
Tver branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 7 Vagzhanova Street, Tver 170100, Russian Federation
e-mail: director@tver.ranepa.ru

Labor relations have gone through a number of successive stages in their development, which are associated with the change of social formations, industrial theories, and industrial revolutions. The new era of economic and social development is associated with digital transformations that have a significant impact on the labour quality, its intensity and the nature of labour responsibilities. Digital changes are associated with the fourth industrial revolution, which affects the acquisition of digital competencies, transformation of working hours, digital cooperation on the types of work performed. The purpose of the article is to review the changes of the concept of social and labour relations under the influence of digital transformations and formation of modern system of social and labour relations. The understanding of social and labour relations, the object, the subject, and the levels of social and labor relations system is new and it is being transformed according to digital transformations. The research methodology is based on the use of methods of historical and monographic review, comparison, and analysis. The article examines the evolutionary periods of transformation and formation of social and labour relations under the influence of economic development, production and technology. An overview of the system of social and labour relations is given, which includes the subject, levels, objects, and types of social and labour relations regulation. The results of the study make it possible to change the idea of social and labour relations with regard to the activity fields and labor characteristics of the work on digitalization of processes and operations.

Keywords: collaboration, industrial revolution, social and labour relations, labour, digital transformations.

Tsohla S. Yu., Orlova N. N. The system of social and labor relations under conditions of digital transformations: structural components and content. *Economic environment*. 2022; 1 (39): 78-83. (In Russ.). – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2022-1-39/78-83>.

Труд представляет экономическую категорию, которая позволяет понять достижения человека в процессе его жизнедеятельности. С понятием «труд» тесно увязаны трудовые отношения, в которые вступают граждане, взаимодействия между индивидуумами в процессах трудовой деятельности. Трудовые отношения являются основой любой социально-экономической системы, поскольку производство товара или оказание услуги невозможно без взаимодействия людей для осуществления совместной деятельности и обмена результатами труда.

Трудовые отношения прошли в своем развитии ряд эволюционных периодов, которые в теории современных социально-трудовых отношений получили определенные характеристики. Теория общественно-экономических формаций легла в основу изучения эволюции развития трудовых отношений. Согласно формационной теории, любое общество проходит пять последовательных этапов: первобытно-общинный, рабовладельческий, феодальный, капиталистический и социалистический. Теория общественно-экономических формаций впервые получила импульс для развития под руководством К. Маркса [12]. Родоначальник теории был убежден, что целью развития общества является коммунизм.

В научном обороте термин «социально-трудовые отношения» заменил термин «трудовые отношения» относительно недавно. Долгое время именно физиологическая сущность труда выступала основой анализа и изучения трудовых отношений. При данном подходе труд рассматривался только как процесс физической и нервно-психической энергии человека. В условиях становления постиндустриального общества труд начинают рассматривать не только с физиологической и экономической, но и с социальной позиции. При этом процессы социализации труда и повышения социальной ответственности работодателей и государства своевременно соотносятся с процессами индустриализации экономики. Теория информационного (постиндустриального) общества, возникшая в зарубежной науке в 1960-х гг. XX в. и связанная с именами Д. Белла [3] и Э. Тоффлера [18], предложила свой взгляд на эволюцию трудовых отношений. Эволюция трудовых отношений в контексте теории информационного (постиндустриального) общества делит исторический период на три этапа: доиндустриальный, индустриальный, постиндустриальный. Информационный (постиндустриальный) подход трактует труд как сознательную деятельность человека, направленную на достижение желаемого результата (трудовые отношения) и предоставляющую ему уникальные возможности для самовыражения и самореализации (социальные отношения).

В нашем обществе старт для развития теории социально-трудовых отношений был дан в 1982 г. Г. Я. Ракитской [15]. Примерно в это время появилась трактовка «социально-трудовые отношения». Автор определяла понятие как социально-экономические отношения в сфере / по поводу трудовой жизнедеятельности. За прошедшие годы данное понятие стало общепотребительным.

Многообразие социально-трудовых отношений изучается многими научными школами экономической теории. Развитие экономической мысли в сфере социально-трудовых отношений началось еще в эпоху первой промышленной революции и получило эволюционное и генезис-развитие до настоящего времени, что наглядно представлено в таблице 1.

Проблемы становления социально-трудовых отношений освещались в трудах Д. Белла [3], М. Вебера [4], К. Маркса [12], Дж. Б. Кларка [8], П. Ж. Прудона [14], А. Смита [17], Р. Смита [19], Э. Тоффлера [18], Р. Эренберга [19] и других ученых. Различным аспектам функционирования системы социально-трудовых отношений посвящены работы советских и российских ученых: Н. Ю. Анисимовой [1], С. Ю. Барсуковой [2], В. И. Герчикова [2], Б. М. Генкина [5], Б. Г. Збышко [6], Н. С. Землянухиной [7], С. Г. Землянухиной [7], Н. Е. Колесникова [9], И. Д. Колмаковой [10], Е. Г. Мамытова [11], Е. В. Нехода [13], Г. Я. Ракитской [15], С. Ю. Рощина [16], Т. О. Разумовой [16], И. В. Смирнова [21], Е. В. Янченко [20] и многих других.

Таблица 1 – Эволюция трудовых отношений под влиянием промышленной революции

Период	Характеристика периода	Характеристика трудовых отношений
Первая промышленная революция – Индустрия 1.0 (конец XVIII - начало XIX вв.)	Аграрный переворот, появление и развитие мануфактур, переход к техническим инновациям, дешевая рабочая сила, механизация труда	Труд – фактор производства, резкий рост производительности труда, открытия и изобретения требуют профессиональной подготовки, ускорилось переселение людей из деревень в города
Вторая промышленная революция – Индустрия 2.0 (конец XIX - начало XX вв.)	Расцвет физики и химии, внедрение научных достижений в производство, электричества в технологии, массовое и конвейерное производство	Совершенствование технологий, электрификация, телекоммуникации, автомобилестроение требуют научной организации труда и массовости в процессах
Третья промышленная революция – Индустрия 3.0 (середина XX в.)	Автоматизация производства, ядерный прорыв в промышленности, необходимость перемещать радиоактивные материалы без участия человека	Замена труда людей автоматическими электромеханическими манипуляторами (роботами), первые продукты сотовой связи, компьютерная индустрия, предпосылки новых профессий
Четвертая промышленная революция – Индустрия 4.0 (конец XX в. - настоящее время)	Симбиоз промышленных и технологических инноваций, приоритеты в сторону продуктивности, кастомизации, социальная ответственность перед обществом и людьми	Развитие внутреннего рынка труда, цифровые компетенции, трансформация рабочего времени, персонализация труда, цифровая кооперация по видам работам

Источник: составлено авторами с использованием [1]

Современные условия диктуют необходимость трансформации понятия социально-трудовых отношений, которые разделились на две линии понимания. В первом случае социально-трудовые отношения определяются как отношения, которые развились на рынке труда в связи с заключением сделок купли и продажи рабочей силы. Одновременно оформляются и выполняются трудовые контракты. Данная формулировка отражает суть трудовых отношений. Основой ее является личный вклад работника в выполнение трудовой функции. Б. М. Генкин полагает, что социально-трудовые отношения «характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью» [5]. Автор вполне справедливо, на наш взгляд, расширяет понимание трудовых отношений до социально-трудовых отношений, делая акцент на некой правовой, психологической ответственности всех участников трудовых отношений перед обществом. Аналогично нашему пониманию не все авторы согласны ограничивать социально-трудовые отношения рамками процесса труда. Возникает альтернативное мнение, и оно формулируется гораздо шире, выходит за рамки трудового процесса. Суть теории заключается в следующем. Жизнедеятельность человека устроена таким образом, что он ориентирован на рынок труда и профессиональное обучение заблаговременно, еще до трудовой деятельности. Далее трудовые отношения продолжаются на протяжении всей его жизни до выхода на пенсию. Иными словами, социально-трудовые отношения образуются не только в процессе труда, но еще до его начала и сохраняются после его завершения. Таким образом, социально-трудовые отношения не следует ограничивать рамками трудового процесса, протекающего в организации. Социально-трудовые отношения, по мнению Е. Г. Мамытова, «помимо собственно трудовых отношений, включают отношения по поводу: формирования работника, обладающего соответствующими качественными характеристиками (здоровье, образование, профессиональная подготовка, адекватная современным требованиям, интересы и трудовая мотивация и т. д.); функционирования рынка труда, мобильности рабочей силы меж-

ду предприятиями, отраслями, регионами, социально-профессиональной мобильности и т.д. создания и функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности» [11].

Следует различать социально-трудовые и собственно трудовые отношения. Сущность последних определена ст. 15 ТК РФ. По трудовому законодательству трудовые отношения возникают между работником и работодателем. При этом есть законодательно регулируемые соглашения о трудовых функциях. К ним относятся: личное выполнение работником за плату трудовой функции, работа по должности в соответствии со штатным расписанием, соответствие профессии, квалификации, поручаемой работы. Работник выполняет правила внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, руководствуется нормами трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Социальные отношения представляют собой комплекс отношений между людьми и их группами, осуществляемый в соответствии с законами социальной организации общества. Социальные отношения – это многоуровневая система, выходящая далеко за рамки трудового процесса и включающая в себя трудовые отношения только в качестве одной из подсистем. Можно утверждать, что содержание социально-трудовых отношений намного шире собственно трудовых отношений.

Следует отметить, что социальные отношения опосредуют трудовые отношения между наемным работником и работодателем, и наоборот, часто трудовые отношения, сопровождаемые противоречиями и конфликтами между их участниками, служат основой для возникновения отношений социальных. Социально-трудовые отношения представляют собой единую систему отношений. Они возникают между участниками отношений на рынке труда и выполняются ими. В трудовом обращении участвуют граждане трудоспособного возраста, руководство предприятий, государственные структуры, профессиональные сообщества, участники социума. В новом понимании их нужно рассматривать как социальный институт, который обеспечивает реализацию права индивида на труд. Одновременно решается проблема занятости, получение трудовых и других доходов от участия в общественном производстве. И если в трудовые отношения вступают работники и работодатели, то в социально-трудовых отношениях задействованы еще и государственные органы власти и управления. Таким образом, в рамках социально-трудовых отношений должны объединиться в одно целое как рыночные принципы хозяйственной жизни, так и права на обеспечение социальных гарантий основных субъектов социально-трудовых отношений в цифровых условиях. Система социально-трудовых отношений многогранна. Она, как и любая другая система, имеет свою особенную структуру. При этом все основные понятия системы социально-трудовых отношений тесно связаны между собой, уточняются и трактуются одного через другое. Социально-трудовые отношения включают комплекс процессов и связей, возникающих в связи с участием человека в общественном производстве. Ее основными элементами являются субъекты социально-трудовых отношений, их уровни, типы и предмет, которые в условиях цифровых трансформаций, по нашему убеждению, претерпевают ряд изменений в формулировках (рисунок 1).

Предметом современных социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций выступают:

- социально-трудовые отношения занятости, переход к новым формам: аутсорсингу, краутсорсингу, краудфандингу, фрилансингу, хобо и др.;
- социально-трудовые отношения повышения эффективности труда: генерация инноваций, достижение «цифровой зрелости» показателей труда, использование цифрового труда и др.;
- социально-трудовые отношения мотивации: материальное и нематериальное стимулирование, стимулирование достижения количественных и качественных показателей работы и др.

Различают следующие уровни трудовых отношений в зависимости от участия в них отдельного индивида или группы людей: персонифицированный, цифровая кооперация, гибридный.



Источник: составлено авторами

Рисунок 1 – Структура социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций

Субъекты традиционно и в расширенном формате включают: работника, работодателя, государство, общественные организации и профессиональные коллаборации. Согласно ст. 20 ТК РФ, работник – это «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем», а работодатель – «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником». При этом наемный работник может быть представлен как отдельным индивидуумом, так и группой работников, которые осуществляют совместную деятельность в процессе выполнения работы. Цифровые трансформации в экономике и обществе, гибридная система занятости, но при этом дефицит профессий в сфере цифровизации и людей, владеющих знаниями и умениями цифровых информационных технологий, оперативность обсуждения и принятия решений требуют развития профессиональных коллабораций: профессиональные союзы, сообщества, группы, содружества и пр. Совместная деятельность и сотрудничество выступают самостоятельной стороной (участником) трудовых отношений в период цифровизации. А цифровой статус труда расширяет возможности трудовых отношений между участниками трудового процесса до формирования цифровой кооперации, в которой принимают участие заинтересованные стороны.

Для повышения эффективности системы функционирования обеспечивается их регулирование на макро-, мезо- и микроуровне.

Таким образом, социально-трудовые отношения находятся в постоянном изменении их сущности под влиянием мировых и общественных процессов, цифровизации экономики и социума.

Список источников:

1. Анисимова Н. Ю. Эволюция производственно-трудовых отношений: концептуальные положения // Вестник российского университета кооперации. – 2021. – № 1 (43). – С. 10-15.
2. Барсукова С. Ю., Герчиков В. И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному. – Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН, 1997. – 215 с.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / перевод с английского под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 2004. – 788 с.
4. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / пер. М. И. Левина, П. П. Гайденко. – СПб : Центр гуманитарных инициатив. – 2012. – 656 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М. : Издат. группа НОРМА – ИНФРА М, 1999. – 373 с.
6. Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект: монография. – М.: Социальное страхование. – 2004. – 392 с.
7. Землянухина Н. С., Землянухина С. Г. Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития. Саратов: СГТУ, 2004. – 175 с.
8. Кларк Дж. Б. Распределение богатства: теория заработной платы, процента и прибыли. – М. : Гелиос АРВ, 2000. – 368 с.
9. Колесников Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы и практики. – СПб : ИСЭП РАН, 1993. – 120 с.
10. Колмакова И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2005. – 210 с.
11. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной России: тенденции развития. – Москва : МАКС Пресс, 2008. – 150 с.
12. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. – М. : Политиздат. – 1983. – 383 с.
13. Нехода Е. В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений: монография. – Томск: Изд-во Томского университета, 2007. – 200 с.
14. Прудон П. Ж. Что такое «собственность»? или Исследование о принципе права и власти. – М. : Республика, 1998. – 367 с.
15. Ракитская Г. Я. Общая теория социально-трудовых отношений и перспективы их демократического регулирования в современной России: дис. ... докт. экон. наук. – М., 2003. – 385 с.
16. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М., 2000. – 398 с.
17. Смит А. Исследование о природе и причине богатства народов: в 2 т. – М. : Наука. – 1993. – 570 с.
18. Тоффлер Э. Третья волна. – Москва: Издательская группа «АСТ», 2002. – 800 с.; Тоффлер Э. Шок будущего. – Москва: Издательская группа «АСТ», 2008. – 560 с.; Тоффлер Э. Метаморфозы власти. – Москва: Издательская группа «АСТ», 2009. – 672 с.
19. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика: пер. с англ. / под ред. Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.
20. Янченко Е. В. Социально-трудовые отношения: институционализация и регулирование в условиях становления экономики знаний: монография. – Саратов: Изд. «КУБиК», 2011. – 239 с.
21. Смирнов И. В. Эволюционные проблемы изменения характера трудовой деятельности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – № 1 (33). – С. 233-240.

Статья поступила 11.03.2022 г.