Боря

1. **Глава 4 “Трансформация труда и занятости”.**
2. **Сетевые работники**

Компьютерные сети стали распространены в предприятиях только в 90х годах прошлого века. К середине 1990-х годов новая информациональная парадигма, ассоциирующаяся с возникновением сетевого предприятия, заняла свое место и была готова к развертыванию.

Фундаментальная идея информационной революции труда и занятости - автоматизация, которая достигла своего полного значения только с развертыванием информационной технологии, драматически увеличивая важность вклада человеческого мозга в трудовой процесс. Хотя автоматизированные машины, а позднее компьютеры, как утверждал Браверман, действительно были использованы для превращения рабочих во второсортных роботов, это является не неизбежным следствием технологии, а результатом социальной организации труда, которая препятствовала (и еще препятствует) полному использованию производительной мощности, создаваемой новыми технологиями.

1. Как показали в своих эмпирических работах Харли Шейкен, Мэриэллен Келли, Ларри Хиршхорн, Шошана Зубофф и другие, чем шире и глубже становится распространение передовой информационной технологии на фабриках и в офисах, тем больше потребность в автономном образованном работнике, способном и желающем программировать и принимать решения по всей последовательности работ. Невзирая на громадные препятствия, созданные авторитарным менеджментом и эксплуататорским капитализмом, информационные технологии требуют большей свободы для лучше информированных работников, чтобы полностью выполнить обещания ее производительного потенциала. **Сетевой работник является необходимым агентом сетевого предприятия, появление которого стало возможным благодаря новым информационным технологиям.**
2. Итак, **сетевой работник** — это работник, работающий в интернете или иной информационной среде, или мобильный работник, оказывающий услуги в какой-либо отраслевой среде.

«Новый работник трудится не в централизованной целостной индустриальной экономике, а в сетевой экономике».

1. В производственном процессе, организованном вокруг информациональной технологии, можно различить следующих работников:

* **сетевики-универсалы (networkers)**, которые по собственной инициативе устанавливают связи (например, в проектных работах, проводимых совместно с другими отделами компании) и прокладывают курс сетевого предприятия;
* **сетевики-операторы (networked)**- люди, которые работают online, но не решают, когда, как, почему и с кем;
* **внесетевые рабочие** – люди, привязанные к своим специфическим задачам, определенным не интерактивными односторонними инструкциями.

1. **Безработные, безработное общество.**
2. Распространение информационной технологии на заводах, в офисах и в сфере услуг вновь разожгло вечные страхи рабочих перед вытеснением их машинами, поскольку оно делает их ненужными с позиций господствующих в нашем обществе суждений о приоритете производительности.
3. Рассмотрим различные точки зрения на эту проблему в рамках уже давно ведущихся дебатов:

* Приводились доказательства, что согласно историческому опыту технологический **прогресс приводит к замене труда людей более эффективными орудиями производства, в результате люди постоянно переходят от одного вида деятельности к другому.**

К примеру, в Британии между 1780 и 1988 гг. сельскохозяйственная рабочая сила сократилась по абсолютной численности наполовину и упала с 50 до 2,2% общей рабочей силы; при этом производительность в расчете на душу населения выросла в 68 раз, и этот рост производительности позволил вложить капитал и труд в промышленность, а затем в услуги, что дало работу растущему населению.

* Однако провозвестники массовой безработицы во главе с достопочтенным Римским клубом утверждают, что такие расчеты основаны на ином историческом опыте и приводят к недооценке радикально новых воздействий технологии, последствия которой универсальны и всеобъемлющи, поскольку они относятся к обработке информации. Таким образом, если следовать данной аргументации, то получается, что **исчезновение рабочих мест в промышленности будет недостаточно компенсировано рабочими местами в сфере услуг, поскольку рабочие места в сфере услуг сами быстро автоматизируются и вытесняются.**

1. Очевидный вывод из этого анализа сводится к тому, что нашим обществам придется выбирать между массовой безработицей с ее спутником - резким разделением общества между занятыми и безработными/эпизодически работающими, и новым подходом к самим понятиям труда и занятости, открывающим путь к полной перестройке социальной организации и культурных ценностей.

Признавая важность вопроса, международные институты, правительства и исследователи предприняли экстраординарные усилия для оценки воздействия новых технологий. Они заключили, что, очевидно, **введение роботов на сборочных линиях сократит живое рабочее время для данного уровня выпуска. Но что это сокращает занятость в фирме или даже в отрасли – далеко не факт**. Если наивысшие качество и производительность, достигнутые внедрением электронных механизмов, увеличивают конкурентоспособность, тогда **и фирма, и отрасль должны увеличить занятость, чтобы удовлетворить расширенный спрос,** являющийся результатом большей рыночной доли. Таким образом, вопрос поднимается на национальный уровень: новая стратегия роста должна подразумевать рост конкурентоспособности ценой сокращения занятости в некоторых секторах, при одновременном использовании созданного таким образом избытка для инвестиций и создания рабочих мест в других секторах - таких, как деловые услуги или отрасли, связанные с охраной окружающей среды. В конечном итоге, чистый прирост или сокращение занятости будут зависеть от конкуренции между государствами.

Согласно этой аргументации, потенциальное сокращение занятости явилось бы следствием распространения новых информационных технологий, если только:

* расширение спроса не компенсирует рост производительности труда;
* и не существует институциональной реакции на такое несоответствие путем сокращения не рабочих мест, но рабочего времени.

Обобщая выше сказанное, количественные макро- и микроисследования приводят к фундаментально разным заключениям. На уровне процессов и заводов исследования обычно указывают, по-видимому, на значительное сокращение труда. **Однако модели национального уровня чаще приводят к выводу, что в ближайшее время не будет значительных проблем с занятостью.**

1. Такая неопределенность (с допущениями и исключениями в предварительно объективных законах) преследовала исследователей на протяжении нескольких веков, из чего можно сделать вывод: **общая тенденция состоит в том, что не существует систематического структурного соотношения между распространением информационных технологий и эволюцией уровня занятости в целом по экономике.**

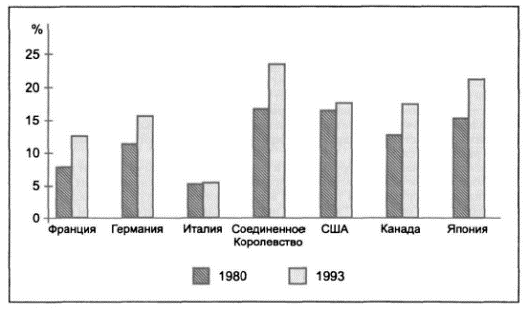
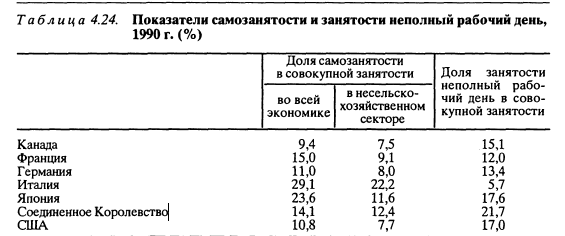
Как произойдет все в реальности сильно зависит от конкуренции на мировой арене и научно-технического прогресса везде и в каждой точке земного шара. Предугадать результат становления информационной эпохи очень сложно. И правда, на опыте современной России можно сказать, что люди из устаревающих профессий переучиваются на нечто новое, более выгодное для экономики и государства. С вымиранием чего-то одного обычно появляется новое. Даже если, предположим, все практические, прикладные профессии будут заняты искусственным интеллектом, система занятости адаптируется и изменится на корню, например, упор будет сделан на творчество, новаторство в отношении к изменившемуся миру. Но, быть может, все это никогда и не станет реальностью. Быть может, изменения жизни общества с приходом нового витка информационной революции будут столь велики, что экономика не сумеет быстро приспособиться к ним и уничтожит сама себя в связи с резкой безработицей, бедностью, неуверенностью людей в завтрашнем дне. Учитывая нарастающие темпы изменений в любом обществе, и такой исход весьма вероятен. А потому судить об этом пока что рано.

Ваня

1. **Работники с гибким графиком**

Вызванные конкуренцией и движимые технологией тенденции к гибкости лежат в основе текущей трансформации структуры работы. Наиболее быстро растущие категорииработ - временная работа и работа с неполным рабочим днем. В некоторых странах, таких, как Италия или Соединенное Королевство, самозанятость снова становится существенным компонентом рабочей силы.

1. Так, в Соединенном Королевстве, питомнике индустриальной революции, начавшем исторический процесс перехода населения на работу по найму и стандартизацию труда, обследование рабочей силы в 1993 г. показало, что 38% занятого населения не были заняты на постоянной основе с полным рабочим днем; основную часть этой группы составляли работники с неполным рабочим днем (85% из них - женщины), которые составляют 23,9% занятого населения. И доклад ОЭСР, и доклад Международной организации труда (ILO) сообщают, что число занятых в течение неполного рабочего дня увеличилось на протяжении 1980-х годов почти во всех индустриальных странах, поднявшись примерно на 30% за десятилетие и достигнув примерно 50 млн. работников, из которых 40% находились в Северной Америке90. Между 1979 и 1990 гг. доля работы с неполным рабочим днем увеличилась с 16,4 до 21,8% совокупной занятости в Соединенном Королевстве; с 8,2 до 12% во Франции; с 11 до 13,2% в Германии; с 15,4 до 17,6% в Японии; с 15,4 до 16,9% в Соединенных Штатах. Как показано в таблице 4.24 (см. Приложение А), доля самозанятости в общей занятости широко варьирует в индустриальных странах в диапазоне от 9,4% (Канада) до 29,1% (Италия) в 1990 г.



1. США

В Соединенных Штатах самозанятые в 1990 г. составляли 10,8% рабочей силы, работники с неполным рабочим днем - 16,9% и на договорной или временной работе – около 2%.

Из этого наблюдения можно сделать предположение, что более широкая категория гибкой работы принимает различные формы (самозанятость, работа с неполным рабочим днем, временная работа) в зависимости от налоговых и трудовых правил в стране.

Мобильность труда затрагивает и неквалифицированных, и квалифицированных работников. Логика этой высоко динамичной трудовой системы взаимодействует с трудовыми институтами каждой страны: чем больше ограничения на такую гибкость и чем больше мощь профсоюзов на переговорах, тем меньше будет воздействие на ставки заработной платы и льготные выплаты и тем выше будет для новичков трудность войти в кадровое ядро, что ограничивает создание рабочих мест.

**В целом, традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, четко очерченных профессиональных позиций и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла медленно, но верно размывается.**

1. Япония

Япония отличается от других*,* хотя и не настолько, как обычно думают наблюдатели, поэтому давайте попробуем объяснить японскую исключительность. Главная забота японского планирования труда - это потенциальная нехватка японских рабочих в будущем при учете старения демографической структуры и неприязни японцев к иностранной иммиграции.

Японская структура занятости характеризуется экстраординарным внутренним разнообразием так же, как и сложной структурой изменчивых ситуаций, которые плохо поддаются обобщениям и стандартизации. В период 1975-1990 гг. число рабочих с неполным рабочим днем возросло на 42,6% для мужчин и на 253% для женщин. Действительно, женщины составляют 2/3 работников с неполным рабочим днем. Женщины являются квалифицированными работницами с высокими возможностями адаптации, которые придают гибкость японской практике управления трудом. Однако во времена кризиса женщин увольняли, в то время как мужчин держали как можно дольше, подчеркивая их роль как основных кормильцев семьи. Есть еще одна особенность: Так, 70% женщин, нанятых на условиях, в первом приближении сравнимых с условиями для мужчин*,* моложе 29 лет; 85% женщин, занятых неполный рабочий день, - замужние. Женщины массами входят в рабочую силу после 20 лет, прекращают работать после заключения брака, чтобы воспитывать детей, а потом возвращаются в рабочую силу на неполный рабочий день.

Этим путем она объединяла выгоды преданности кадрового ядра с гибкостью периферийного рынка труда. Первая была существенной, так как гарантировала социальный мир через сотрудничество между менеджментом и профсоюзом компании и повышала производительность, накапливая знания в фирме и быстро ассимилируя новые технологии. Последняя позволяла быстро реагировать на изменения спроса на труд, а также на конкурентное давление со стороны оффшорного производства в 1980-х годах. Однако, поскольку эта практика опирается, в сущности, на профессиональную угнетенность высокообразованных японских женщин, она не будет продолжаться вечно. Тем самым в перспективе исчезнет самая продуктивная система трудовых отношений конца индустриальной эры.

1. **Удаленная работа**

Дистанционный режим за эти месяцы удалось хотя бы на короткое время опробовать огромному количеству людей, и это в каком-то смысле сыграло роль вынужденного эксперимента.

Одно из самых масштабных исследований под названием A Tale of Two Cities: Software Developers Working from Home During the COVID-19 Pandemic провела группа ученых во главе с Данаей Форд. Они поставили перед собой цель выяснить, какие преимущества, трудности и возможности появляются с переходом на работу на дому, а также оценить уровень продуктивности разработчиков в новых условиях.

Согласно исследованию: Общая производительность, по оценкам самих разработчиков, сохранилась и даже немного повысилась, причем число удовлетворенных за три недели, которые прошли между этапами опроса, значительно выросло – с 62% до 68%. Вероятно, это говорит о том, что после первого периода адаптации плюсы надомной работы раскрылись перед разработчиками полнее. По итогам второго опроса, 26% стали работать продуктивнее, а еще 11% — значительно продуктивнее. В то же время, процент тех, на кого перемена сказалась негативно, тоже нельзя назвать пренебрежимо малым – даже после периода адаптации их число составляет около трети опрошенных.

1. Преимущества:

* Экономия времени на дорогу. Более половины респондентов считают, что качество жизни и работы при таком раскладе улучшилось.
* Гибкий график. Дома разработчики могут свободнее планировать день, а значит, работа реже вступает в конфликт с другими обязательствами. Переключаясь между домашними и рабочими делами, люди сводят к минимуму периоды простоя и дают голове отдохнуть, чтобы вернуться к проблеме со свежими силами.
* Моменты, связанные со сферой личных отношений: больше времени для общения и заботы о семье.
* Условия работы. Пространство, обустроенное под личные потребности, оказывается удобнее, чем общее

1. Недостатки:

* Связь – сюда входят любые проблемы с удаленным доступом к инструментам, которые используются в работе.
* Коммуникация
* Многие респонденты на дистанционном режиме стали склоняться к нездоровому образу жизни. Прежде всего, это практически полное отсутствие физических нагрузок

1. Таким образом, можно сделать вывод, что удаленная работа подходит не всем. При выборе работы онлайн или офлайн нужно учитывать несколько факторов такие как удобство работы вне офиса, тайм менеджмент работника и другие. Но технологии не стоят на месте, сейчас многие компании после пандемии короновируса сохранили дистанционный или полудистанционный режим и у нас будет еще много возможностей понаблюдать за этим развитием.