

УДК 331.101

## ФАКТОРЫ ЭВОЛЮЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Т.В. КУЗЬМИЦКАЯ

(Белорусский национальный технический университет, Минск)

*Рассмотрены особенности эволюции трудовых отношений (трансформация занятости, рабочего процесса, трудовой мотивации и системы найма) в условиях становления и развития сетевой экономики. Показаны социально-экономические факторы, обуславливающие эти процессы.*

**Ключевые слова:** труд, трудовые отношения, сетевое общество.

**Введение.** Для описания развития современной экономики используется несколько десятков категорий, среди которых наиболее часто встречается «постиндустриальное общество», но в зависимости от качественных характеристик этого нового общества оно может быть также определено как: «информационное общество» (Ф. Махлуп) [1]; «общество знаний» (Н. Штер) [2]; «технотронное общество» (З. Бжезинский) [3]; «сетевое общество» (М. Кастельс) [4]; «экологический постиндустриализм» (Т. Росзак) [5] и т.д.

Под постиндустриальным обществом, по общему признанию, подразумевается экономика ведущих мировых держав. Между тем, по мнению М. Кастельса, справедливо говорить о сетевой глобальной экономике, так как именно глобальная сеть явилась результатом революции в области информационных технологий и послужила фундаментом для глобализации экономики, т.е. зарождения принципиально новой экономической системы, в которой «достижение определенного уровня производительности и существование конкуренции возможно лишь внутри глобальной взаимосвязанной сети» [6, с. 81], а «основные виды экономической деятельности, такие как производство, потребление и циркуляция товаров и услуг, а также их составляющие (капитал, труд, сырье, управление, информация, технология, рынки) организуются в глобальном масштабе в экономике» [6, с. 81]. Специфика современной информационно-технологической сетевой революции заключается в том, что она не ограничивается какой-то определенной территорией, а быстрыми темпами охватывает все страны мира, приводит к значительным трансформациям в экономике и формированию общества нового типа. При этом скорость включения в мировую информационную систему для разных стран и регионов и социально, и функционально неодинакова, что обуславливает разную доступность к технологическим возможностям для индивидов, стран и регионов и является главным источником неравенства в современных условиях.

**Основная часть.** Масштабы и скорость распространения информационно-коммуникативных технологий, затронувшие все сферы человеческой жизни: технологию и экономику, культуру и мораль, институциональную и политическую структуру общества, обусловили возникновение феномена сетевого общества [6]. Формирование сетевой модели экономики происходит «одновременно в нескольких направлениях: *во-первых*, в направлении развития интернет-технологий с позиции создания адекватной технической базы; *во-вторых*, в направлении информационной открытости производства и управления, а также доступности информации [7, с. 132]. Крупнейшие Интернет-компании, собирая и накапливая информацию о предпочтениях и запросах своих пользователей, формируют новую экономическую среду, выступающую координирующей платформой для прямого взаимодействия потребителя и производителя, которое все чаще осуществляется в онлайн-режиме посредством Web-сайтов. В результате современную постиндустриальную экономику отличает резко возросший динамизм среды, повышенный уровень взаимозависимости и стабильно высокий уровень неопределенности. Это приводит к тому, что централизованно управляемые мощные госбюрократии и корпорации-гиганты перестают справляться с возрастающими потоками информации и их повсеместно замещают сетевые системы, организованные на горизонтальных связях и принципе коллаборации. Так, два основных способа координации деятельности, присущих индустриальной эпохе, оказались неэффективными в XXI веке: иерархичная система управления с административным принятием решений по причине слишком жесткой конструкции, а рыночная система с ее ценовыми сигналами в связи с распыленностью и слабой связностью. На смену им приходит модель тройной спирали (Triple Helix Model), которая представляет собой сетевой механизм согласования действий и формирования общественного консенсуса при принятии решений, основанный на принципе коллаборации («координации действий вне иерархии») [8, с. 69]. Ключевое отличие тройной спирали от модели государственно-частного партнерства индустриальной эпохи состоит в принципиально другом характере взаимодействия трех участников (государства, науки и бизнеса), а также их новой функциональной роли в экономическом процессе. В современной экономике важнейшими игроками становятся наука и образование в качестве главных генераторов постоянно обновляемых знаний, вытесняя государство, ранее задававшее основные направления развития, при этом все три игрока не ограничиваются простым сотрудничеством, а трансформируются в гибридные сетевые организации, перенимая присущие друг другу функции и обеспечивая интегральный эффект непрерывного обновления. Поэтому в современ-

ных условиях в глобальной конкурентной борьбе выигрывают страны, обладающие наиболее развитой экономикой знаний.

Опыт целого ряда стран в Северной Европе и Юго-Восточной Азии показал, что важнейшим фактором формирования постиндустриальной экономики, помимо рыночных механизмов, является использование модели тройной спирали, при этом административно-политические реформы должны быть направлены не на отдельные «прорывные» производственные технологии, а на раскрепощение местной инициативы и внедрение передовых социальных подходов, обеспечивающих создание общей благоприятной среды для появления инициативных кластерных партнерств [8, с. 69].

Недостаточность и неэффективность реформ, основанных исключительно на рыночных инструментах, подтверждает опыт ряда стран, избравших политику «laissez-faire» без государственного вмешательства, приватизировавших государственные предприятия и полностью положившихся на «невидимую руку рынка». «Страны, которые полностью отделились на произвол рыночных механизмов, особенно болезненно реагируют на изменение финансовых потоков и уязвимы с точки зрения технологической зависимости» [6, с. 102]. В качестве примера можно назвать Латвию, в которой десятилетие бурного экономического роста, вызванного притоком иностранного капитала и доступных дешевых кредитов, обусловленных вступлением в Евросоюз, стимулировавших развитие преимущественно строительной отрасли и розничной торговли, с началом кризиса сменилось резким спадом, сопровождающимся сильным падением уровня жизни населения, самым высоким в ЕС уровнем безработицы (более 22%) [9], ростом бюджетного дефицита [10] и внешнего долга. Такие сценарии характерны и для развитых западных стран: «после того как краткосрочные выгоды от либерализации (например, массиванный приток нового капитала в поисках новых возможностей на появившихся рынках) растворяются в реальной экономике, обычно за потребительской эйфорией следует шоковая терапия, как это было в Испании после 1992 г., а также в Мексике и Аргентине в 1994–1995 гг.» [6, с. 200]. При этом у государств снижаются возможности для какого-либо воздействия на складывающуюся ситуацию. «Традиционная экономическая политика, проводимая в границах регулируемых национальных экономик, становится все более неэффективной, потому что такие важные инструменты, как денежно-кредитная политика, ставки процента и технологические инновации, в высокой степени зависят от глобальных тенденций» [6, с. 102]. Также следует отметить, что «современная экономика перестает быть рыночной в понимании рынка первой половины XX века» [11, с. 23].

Для выявления факторов становления постиндустриальной экономики следует рассмотреть эволюцию трудовых отношений, так как изменение труда – сердцевина происходящих преобразований, поскольку «в любом процессе исторической трансформации одним из самых прямых выражений системных изменений является изменение структуры занятости и профессиональной структуры» [6, с. 200]. В результате сравнительного анализа профессионально-квалификационной структуры и структуры занятости стран «большой семерки» за период с 1920 по 1990 годы М. Кастельс подверг критике упрощенную трактовку экономического прогресса, понимаемого как переход от сельского хозяйства к промышленности, а затем к услугам, так как при этом обычно не учитывается двусмысленность и внутренне многообразие видов деятельности, квалифицируемых как «услуги», и не уделяется должного внимания роли и значению новых информационных технологий, игнорируется культурное, историческое и институциональное многообразие передовых стран и их взаимосвязь в глобальной экономике.

Кастельс выявил следующие фундаментальные черты, характерные для сетевых обществ:

- вытеснение сельского хозяйства;
- постоянное сокращение традиционной промышленной занятости;
- развитие услуг производителям (с акцентом на деловые) и социальных услуг (с акцентом на услуги здравоохранения);
- растущая диверсификация сферы услуг как источника рабочих мест;
- быстрый рост управленческих, профессиональных и технических рабочих мест;
- формирование пролетариата «белых воротничков», составленного из конторских служащих и работников торговли;
- относительная стабильность существенной доли занятости в розничной торговле;
- одновременный рост на верхнем и нижнем уровнях профессиональной структуры;
- относительная модернизация профессиональной структуры во времени, с более высоким ростом доли занятий, которые требуют высшей квалификации и высокого уровня образования по сравнению с ростом категорий низшего уровня [6, с. 223].

Анализ эмпирического материала, проведенный М. Кастельсом, показывает, что процессы перехода к сетевой экономике в странах «большой семерки» проходили по разным траекториям и разной скоростью. Условно можно выделить две модели: *англосаксонскую*, или «*модель экономики услуг*», в которой занятость в промышленном производстве сокращается при сильном расширении занятости в сфере услуг производителям (по темпам) и в предоставлении социальных услуг (по размеру), сохраняя занятость в сфере предоставления традиционных услуг, и *японо-германскую*, или «*модель индустриаль-*

ного производства», в которой более тесно связываются производство и услуги производителям, значительно увеличивается занятость в сфере социальных услуг, сохраняются распределительные услуги. Выбор способов адаптации и встраивания в глобальную экономику обусловлены различием в институциональной среде, культурно-историческими особенностями стран, а также разнообразием государственной политики и стратегии частных фирм. С учетом дальнейшей интеграции и взаимного проникновения экономик структура занятости будет олицетворять место и роль каждой страны во взаимозависимой глобальной структуре производства и распределения, и анализ квалификационно-профессиональной структуры и структуры занятости отдельной страны сетевой экономики имеет смысл производить только во взаимосвязи с другими странами. «Если японские промышленники производят множество автомобилей, потребляемых в Европе, то мы являемся не просто свидетелями заката американского или британского промышленного производства, но и воздействия разделения труда в различных типах информационных обществ на структуру занятости в каждой стране» [6, с. 225].

В то же время, несмотря на нарастание глобализационных процессов в большинстве стран мира, значительная часть ВВП и большая доля занятости обусловлена состоянием национальной экономики, а не мирового рынка, хотя ведущую роль в экономике играют отрасли, выходящие за границы национальных экономик, такие как финансы, телекоммуникации, средства массовой информации. При этом на формирование глобальной сетевой экономики оказывают влияние не только стремление частных фирм максимизировать свои доходы, но и политические институты, поощряющие конкуренцию для стимулирования производства и занятости внутри страны, что проявляется через разнообразные способы вмешательства государства в экономику для поддержки технологического развития и конкурентоспособности своих национальных отраслей и предприятий. Политика превращается в один из основных инструментов конкурентоспособности. В связи с этим М. Кастельс выделяет два вида конкуренции в современном мире – национальную и глобальную. То есть глобальная «конкурентоспособность скорее является атрибутом таких экономических объединений, как страны и регионы, но никак не фирм...» [6, с. 100].

Влияние глобализации и информатизации мирового сообщества на трудовые отношения проявляется: в углублении мирового разделения труда (причем агентами международных трудовых отношений могут выступать не страны, а отдельные фирмы и даже индивиды), что приводит к появлению новых отраслей и профессий; в усилении и облегчении миграционных процессов. Развитие информационных технологий расширяет перечень работ и услуг, которые можно выполнять для заказчиков, находящихся на другом конце земного шара, что значительно увеличивает возможности для аутсорсинга и в совокупности с унификацией образовательных стандартов во многих странах мира приводит к тому, что конкуренция на рынке труда выходит за пределы национальных экономик. Однако в настоящее время рано говорить о существовании объединенного глобального рынка труда и глобальной рабочей силы, скорее для сетевой экономики характерна глобальная взаимозависимость рабочей силы, которая выражается через иерархическую сегментацию труда не между странами, но через границы. Иными словами, происходит интеграция трудового процесса и автономизация рабочей силы. Иллюстрирует эти процессы такой факт: «Бомбей и Бангалор стали главными субподрядчиками программного обеспечения для компаний во многих странах мира, используя работу тысяч высококвалифицированных индийских инженеров и специалистов по компьютерам, которые получают 20% зарплаты, которую платят в Соединенных Штатах за аналогичную работу» [6, с. 231]. Подобные тенденции имеют место в сфере финансовых, деловых, медицинских и других услуг и приводят к выравниванию условий труда по странам.

Распространение информационно-коммуникативных технологий, которые могут служить как источником для дальнейшего развития, так и готовым к использованию инструментом, приводит к смене многих устоявшихся стереотипов и аксиом. Под влиянием новых технологий и роста числа людей, готовых к их практическому применению, создается целая индустрия самостоятельного использования сервисов, что, в конечном счете, стирает границы между производителем и потребителем, между обслуживающим персоналом и клиентом [12, с. 17]. У современного человека сформирована потребность в легко доступной информации и коммуникации. Сейчас уже трудно представить кафе или гостиницу, не предоставляющие Wi-Fi своим посетителям. Водитель такси может не только сам пользоваться современным гаджетом, но и предоставлять дополнительный сервис по использованию Wi-Fi в салоне автомобиля своим пассажирам. Появляются новые услуги, например, карпулинг (англ. car «автомобиль» + pool «объединение») или райдшеринг (англ. ride «поездка» + share «делиться»), которые позволяют владельцу автомобиля при наличии смартфона сэкономить на топливе, предложив совместное использование своего транспорта с помощью онлайн-сервисов поиска попутчиков, а последним – недорого и комфортно добраться до пункта назначения. В отличие от услуг такси, в которых пассажир указывает направление и оплачивает все расходы, при райдшеринге выбирается оптимальный для всех участников поездки маршрут без значительных отклонений от основного маршрута владельца автомобиля, а расходы на топливо распределяются пропорционально между водителем и пассажирами. По утверждению Э. Тоффлера, постин-

дустриальная экономика создает условия для массового потребления дешевой, нацеленной на конкретного покупателя продукции, распределяемой по малым нишам, и такое размытие границ между производителем товара приводит к формированию «протребителя» (“prosumer”) – того, кто создает товары, услуги и опыт для собственного пользования или удовольствия, а не для продажи или обмена. В этом случае индивиды или группы одновременно ПРОизводят и поТРЕБляют продукт – то есть протребляют» [13].

В результате появления высокоэффективных инновационных технических средств происходит трансформация рабочего процесса, усиливается роль и значимость человеческого капитала и интеллектуального труда. Информационные технологии замещают рутинную, повторяющуюся, однотипную работу и обогащают работу, требующую анализа, решений и способностей человеческого мозга. Тейлористский сборочный конвейер в ведущих странах глобальной сетевой экономики постепенно превращается в исторический реликт, оставаясь реальностью для миллионов рабочих в индустриальных странах. В индустриальной экономике процесс труда был организован на следующих принципах: жесткая регламентация, стационарность рабочих мест и закрепление за ними работников, упор на материальное стимулирование и развитие персонала на уровне, достаточном для выполнения стандартных трудовых операций [14, с. 24]. Наиболее востребованным на рынке труда был работник средней квалификации, хороший и дисциплинированный исполнитель, работающий под контролем работодателя и строго подчиняющийся его решениям. В свою очередь, работодателем в соответствии со стандартным трудовым договором обеспечивалась бессрочная занятость на предприятии, полный рабочий день, 40-часовая рабочая неделя и защита трудовых прав [14, с. 24]. Между тем постиндустриальная трансформация общества сопровождалась такими явлениями, как демассификация, информатизация и интеллектуализация производства и труда, глобализация и дерегулирование. Современный рабочий процесс формируют новые требования к квалификации рабочей силы, делает востребованными нестандартных, творчески мыслящих работников [14, с. 24–25].

Наиболее конкурентоспособными становятся работники, обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам все более дифференцирующейся экономики. Самыми востребованными оказываются «версатилисты», т.е. работники, обладающие богатым портфелем знаний и компетенций для выполнения разнообразных бизнес-задач, в отличие от «специалистов», сочетающих глубокие профессиональные навыки с ограниченным профессиональным горизонтом, и «генералистов», обладающих широким кругозором и поверхностными навыками [15, с. 374]. В связи с этим интерес представляет опыт ряда японских компаний, в которых при приеме работника часто остаются неопределенными характер его будущей работы, функциональные обязанности и рабочее место. В течение его трудовой деятельности руководство компании по своему усмотрению и в соответствии со способностями данного работника может перемещать его с одного места на другое, из одного подразделения в другое. При этом характер работы может меняться коренным образом: от производственной до торгово-сбытовой, от торгово-сбытовой до научно-исследовательской. Все большее распространение получает так называемая система оплаты за квалификацию, когда производится доплата за освоение работником дополнительных специальностей [16, с. 31–32]. В настоящее время в западных странах, в частности в Германии, существует практика, когда человек 3 дня в неделю работает на промышленном предприятии, а 2 дня – в культурной или социальной организации, владея одновременно несколькими профессиями [17, с. 76]. Происходит смена психологической установки работников, повышается личная ответственность за выбор перспектив, работники принимают на себя карьерные риски и обеспечение своей экономической безопасности. При этом, как указывают некоторые ученые, происходит формирование новой жизненной философии занятости, которая характеризуется свободой выбора, расширением границ дозволенного, личной ответственностью за результат, сжатием масштабов вмешательства государства в сферу частного бизнеса [18, с. 60].

Данные процессы затрагивают и систему мотивации персонала, изменяя ее на «постматериалистическую» [19] или «постэкономическую» (post-economic) [20]. Так как более независимые, индивидуалистичные и автономные работники уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью. Они продают владельцам компании уже не свою способность к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности [21]. Как отмечает Ю. Хабермас, сегодня «деньги и власть уже не могут ни купить, ни заменить солидарность и смысл» [22]. Изменяются подходы к управлению современными корпорациями, так как традиционная иерархическая структура не приспособлена для работников, нацеленных на саморазвитие, для которых труд – это возможность повысить свой интеллектуальный и культурный уровень, воплотить свою индивидуальность, обогатить свои способности. По мнению известного теоретика менеджмента П. Друкера, этими работниками «следует управлять таким образом, как если бы они были членами добровольных организаций» [24]. Поэтому в постиндустриальной экономике современные корпорации, организованные на горизонтальных связях и принципах коллаборации, оказываются более эффективными и жизнеспособными, так как, по словам П. Друкера, дают возможность «работать вместе с компанией, например, обрабатывая ее информационные потоки,

а не на компанию» [24]. В условиях сетевого общества основная цель компаний смещается с максимизации внутренней прибыли на максимизацию эффективности экономической сетевой структуры в целом. Поэтому «особенностью «сетевого» мира является то, что «сетевые каналы, по которым на неформальной основе перекачиваются серьезные объемы разнообразных ресурсов, от информационных до финансовых, основаны не на вере в индивидуальную честность, а на способности сетевого мира вынудить индивида соблюдать условия взаимодействия» [25, с. 53], чтобы сохранить репутацию сообщества. Одновременно такая установка позволяет укрепить экономическую устойчивость компании, так как «угроза банкротства предприятия легко исчезает, если оно находится в сети: партнеры просто временно перераспределяют ресурсы в его пользу» [16, с. 34].

Иными становятся отношения найма. Получает распространение устный трудовой договор, договор на срок. Деформализация, сокращение сроков контрактации, расширение имплицитной составляющей по-новому организуют труд. Происходит дистанцирование рабочих мест в связи с телеработой. Активнее применяются гибкие формы занятости, рабочего времени, организации и оплаты труда. Однако все это не столько следствие распространения информационно-компьютерных технологий, процессов демократизации на предприятиях, сколько элемент деградации «стандартности» – массового производства, жестко детерминированного технологией, хорошо поддающегося контролю, обслуживаемого массовым рабочим классом [14, с. 25]. Как отмечает по этому поводу Е.В. Ванкевич, наиболее существенные изменения в сфере труда затронули качество рабочего места и, соответственно, критериев его идентификации, поскольку на смену физическому пониманию рабочего места приходит такое явление, как «flexuplace» (то есть гибкое рабочее место: «е-занятость», «телетруд», «фрилансерство» и др.); состав, структуру и качество рабочей силы (в частности, вовлечение и увеличение доли таких категорий, как пенсионеры, инвалиды, женщины и др.); рост мобильности рабочей силы как в профессиональном, так и в географическом отношении, что обуславливает трансформацию требований к компетенциям и навыкам персонала, повышение важности личностных качеств [26].

Эффективность рынка труда в современных условиях определяется способностью адекватно реагировать на изменения, происходящие в социально-экономическом положении в стране, и обусловлена, с одной стороны, формальными нормами, регулируемыми трудовые отношения, а с другой – фактическим их соблюдением. Значение эффективности рынка труда в современной экономике подчеркивает то обстоятельство, что данный параметр используется в качестве одного из компонентов Индекса глобальной конкурентоспособности, рассчитываемого Всемирным экономическим форумом начиная с 1979 года [27]. При расчете данного индекса показателями, определяющими эффективность рынка труда, являются: эластичность (гибкость в определении заработной платы, фактически сложившаяся практика найма и увольнения, неэластичность занятости и др.) и эффективность использования способности личности. То есть в современных условиях одним из ключевых показателей для определения эффективности рынка труда является «гибкость законодательного регулирования занятости», состоящая из трех субиндексов: трудность найма, негибкость рабочего времени, трудность сокращения кадров. В результате определяется интегральная оценка «жесткости» трудовых отношений, показывающая способности предприятий к быстрой адаптации к изменяющимся условиям хозяйствования и уровень мобильности рабочей силы. Следует отметить, что рост гибкости рынков труда в настоящее время является общемировой тенденцией. «Все страны демонстрируют быстрый рост неполного рабочего времени с 70-х годов, но в различной степени» [28, s. 31]. Это приводит к снижению количества часов работы в год на одного человека. По данным европейского исследования, 48% обследованных предприятий используют эластичные формы рабочего времени. Наиболее распространены в секторе услуг (50% обследованных предприятий), промышленности (43%) [28, s. 69]. Главная причина – 68% в связи с семейными обстоятельствами, 47% – лучшее приспособление потребностей производства к количеству труда [28, s. 69].

Все это требует увеличения доли высококвалифицированных специалистов, обладающих новыми знаниями и компетенциями, и делает актуальной проблему структурного согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. В настоящее время страны ЕС все большее значение уделяет координированию рынка образовательных услуг и рынка труда [29]. Так, Инициатива ЕС «Новые знания для новых рабочих мест» [30, с. 22] обозначает в качестве основных направлений формирования механизма приведения к соответствию потребности в кадрах с учетом задач инновационного развития экономики и требований нанимателей и системы профессиональной подготовки кадров прогнозирование, информационное обеспечение, опережающее обучение [26]. Усиление требований к интеллектуальному уровню рабочей силы, а также к интеллектуализации рабочего места влечет за собой изменения в системе подготовки и развития рабочей силы [26, с. 7]. Как отмечает Е.В. Ванкевич, «главные тенденции трансформации современных рынков труда состоят в «происходящем глобальном сдвиге парадигмы занятости, возросшей необходимости согласования рынка труда и рынка образовательных услуг» [26]. Необходимость перемены деятельности нашла отражение в концепции образования на протяжении всей жизни человека. Потреб-

ность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности, что, в свою очередь, требует повышения доступности образования [31, с. 370].

В постиндустриальных странах высшее образование постепенно из элитного становится массовым, а миграционная политика направлена на стимулирование притока интеллекта. Первоочередной задачей государственной политики в этих условиях выступает оказание поддержки работникам в этом направлении. Например, Т. Фридман полагает, что если индустриализация в США сопровождалась введением обязательного среднего образования, то при переходе к постиндустриальной экономике особую актуальность приобретает образование третьей ступени, и целесообразно сделать его если необязательным, то хотя бы субсидируемым государством [15, с. 370].

Под влиянием описанных тенденций происходит глубинная трансформация трудовых отношений. Благодаря современным научно-техническим достижениям и развитой системе социальной защиты в постиндустриальных странах обеспечено удовлетворение базовых материальных потребностей большинства членов общества. При этом заработная плата за низкоквалифицированный труд может быть меньше, чем сумма выплат для неработающих социально незащищенных слоев населения (пособия по безработице, талоны на питание, пособия на детей и т.д.). В развитие этого возникают социальные концепции безусловного базового дохода (БОД), эксперимент по выплате которого осуществляется с 2017 года в Финляндии и планируется к проведению в Канаде. Суть этой концепции состоит в регулярных выплатах определенной суммы денег каждому члену определенного сообщества, вне зависимости от уровня дохода и без необходимости выполнения работы, со стороны государства или других институтов с целью обеспечить достойный уровень жизни, освободить время для творчества и образования, преодолеть последствия массовой потери рабочих мест из-за развития робототехники и стать альтернативой системе государственного социального обеспечения. Первый общеевропейский опрос в апреле 2016 года показал, что 64% жителей Евросоюза поддержали бы введение безусловного основного дохода; 35% осведомлены о БОД; 23% говорят, что полностью понимают суть и задачи этой программы; четверть слышали о ней; 17% ничего не знают о БОД; только 4% граждан после введения БОД откажутся работать. Наиболее убедительными преимуществами БОД люди считают то, что такие социальные выплаты «уменьшают тревогу о базовых финансовых потребностях» (40%) и помогают обеспечить людям равные возможности (31%) [31]. В результате в постиндустриальных странах мотивация к труду, обусловленная необходимостью удовлетворения своих материальных потребностей, вытесняется стремлением к занятию творческой деятельностью и самореализации для людей, способных к генерации знаний и созданию информационных продуктов, и опасности маргинализации и деградации тех слоев населения, у которых эта потребность не развита. Между тем, как отмечает В.Л. Иноземцев, «снижение актуальности материальных интересов, связанное со становлением основ нового общества, поддерживается сегодня лишь стабильностью иррациональной системы, обеспечивающей высокий уровень общественного благосостояния, но подточенной изнутри именно теми обстоятельствами, которые она сама вызвала к жизни» [32]. Одновременно происходит обособление «класса интеллектуалов» [33], так как конкуренция знаний выступает в современном мире порой не менее жестким фильтром, чем конкуренция собственности, определяя возможности для саморазвития и дифференцируя размеры и источники получаемых благ. Это обуславливает «утечку мозгов» из развивающихся стран, так как многие талантливые ученые и специалисты видят больше возможностей для самореализации в благополучных странах, и приводит к тому, что «доля интеллектуального потенциала, сосредоточенная в «третьем мире», не превышает сегодня пяти процентов от общего интеллектуального потенциала человечества и продолжает снижаться» [32].

Сегодня мы можем наблюдать, как экономические процессы теряют присущую им в течение многих столетий закономерность развития и, преодолевая основы традиционного рыночного хозяйства, формируется новый хозяйственный уклад, который можно назвать «пострыночным сверхиндустриальным обществом» [11]. Как отмечает С.Ю. Солодовников, «рыночный сегмент, длительное время господствующий в экономически развитых странах, становится периферийным. Для пострыночной экономики характерно наличие высокоэффективного промышленного производства, значительное увеличение доли сектора услуг в ВВП, дальнейшее увеличение значения знаний для развития экономики, развитие интернет-технологий и новые (пострыночные) формы конкурентной борьбы» [11, с. 23]. Несмотря на то, что рыночные институты во всем мире по-прежнему функционируют и играют важную роль, расширяется сфера, в которой ценообразование осуществляется, игнорируя традиционные методы, без учета экономических издержек и реальной производительности труда.

**Заключение.** Особенности эволюции трудовых отношений в сетевой экономике проявляются в таких процессах, как:

- трансформация занятости (сокращение традиционной занятости в аграрно-промышленном секторе и растущая диверсификация сферы услуг как источника рабочих мест);
- формирование пролетариата «белых воротничков» и быстрый рост управленческих, профессиональных и технических рабочих мест;

- одновременный рост на верхнем и нижнем уровнях профессиональной структуры;
- рост интеллектуально-творческой деятельности;
- трансформация труда (рабочего процесса);
- изменение мотивации и системы найма;
- развитие гибкости занятости как способа адаптации к современным условиям.

Рассмотрение этих особенностей позволило выявить *социально-экономические факторы, обуславливающие эволюцию трудовых отношений в условиях становления и развития сетевой экономики:*

- глобализация, углубление мирового разделения труда, регионализация, стремительное распространение информационных технологий и стирание границы между производителем и потребителем;
- вытеснение традиционных иерархических и рыночных структур сетевыми, основанными на горизонтальных связях и принципе коллаборации по модели тройной спирали;
- усиление значимости науки и образования как главных генераторов постоянно обновляемых знаний;
- формирование спроса на современное образование.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Machlup, F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States / F. Machlup. – Princeton : Princeton University Press, 1962.
2. The Knowledge Society / Ed. by G. Bohme & N. Stehr. D. Reidel Publishing Company, Holland, 1984.
3. Brzezinski, Z. Between Two Ages / Z. Brzezinski. – New York, 1970.
4. Castells, M. The Information Age: Economy, Society and Culture / M. Castells. Vol. I: The Rise of the Network Society. – London and Oxford : Blackwell Publisher, 1996.
5. Roszak, T. Where the Wasteland Ends: Politics and Transcendence in Postindustrial Society / T. Roszak, 1972.
6. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
7. Олейник, А. Модель сетевого капитализма / А. Олейник // Вопросы экономики. – 2003. – № 8. – С. 132–149.
8. Смородинская, Н. Тройная спираль как новая матрица экономических систем / Н. Смородинская // Инновации. – 2011. – № 4 (150). – С. 66–78.
9. В Латвии самая высокая безработица в ЕС // REGNUM Информационное агентство [Электронный ресурс]. – 1999-2010 ИА REGNUM. – Режим доступа: <http://www.regnum.ru/news/1258911.html> . – Дата доступа: 01.09.2010.
10. Латвия – 6-я в ЕС по величине бюджетного дефицита // DELFI [Электронный ресурс]. – 2010 AS DELFI. – Режим доступа: <http://rus.delfi.lv/news/daily/europe/latvianabsp-6-aya-v-es-po-velichine-byudzhetnogo.d?id=27560133>. – Дата доступа: 01.09.2010.
11. Солодовников, С.Ю. Феноменологическая природа взаимообусловленности экономической конкурентоспособности и социального капитала Беларуси и Украины / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2015. – Вып. 3. – С. 23–34.
12. Лебедин, Н.Ю. Формирование экономики знаний как ключевое направление общественно-экономического развития / Н.Ю. Лебедин // Изв. С.-Петерб. гос. экон. ун-та. – 2017. – № 5 (107). – С. 16–20.
13. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. – М. : АСТ, 2007. – 576 с.
14. Янченко, Е.В. Трансформации социально-трудовых отношений как источник прекариата / Е.В. Янченко // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 2. – С. 23–30.
15. Фридман, Т. Плоский мир: краткая история XXI века / Т. Фридман. – М. : Хранитель, 2007. – 601 с.
16. Лебедева, В.К. Экономико-теоретические аспекты перемены деятельности / В.К. Лебедева // Экономика Украины. – 2015. – № 2 (631). – С. 24–35.
17. Капитализм сегодня: парадоксы развития / А.А. Галкин [и др.] ; под ред. В.Н. Котова. – М. : Мысль, 1989. – 315 с.
18. Сытых, О.Л. Российское общество в «полосе» глобальных перемен / О.Л. Сытых // Гуманитарный вектор. – 2014. – № 2 (38). – С. 58–63.
19. Инглхарт, Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / Р. Инглхарт ; пер. с англ. С.Л. Лопатиной ; под ред. М.А. Завадской, В.В. Косенко, А.А. Широкаковой ; науч. ред. Э.Д. Панарин. – М. : Мысль, 2018. – 347 с.
20. Toffler, A. The Adaptive Corporation / A. Toffler. – Aldershot, 1985. – 100 p.
21. Иноземцев, В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы / В.Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 304 с.

22. Хабермас, Ю. Философский дискурс о модерне. Двенадцать лекций / Ю. Хабермас. – 2-е изд., испр. – М. : Весь Мир, 2008. – 416 с.
23. Солодовников, С.Ю. Перспективы и механизмы развития и капитализации социального потенциала Республики Беларусь / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2013. – Вып. 1. – С. 5–33.
24. Drucker on Asia. A Dialogue Between Peter Drucker and Isao Nakauchi. Oxford, 1997. – P. X.
25. Барсукова, С. Вынужденное доверие сетевого мира / С. Барсукова // Политические исследования. – 2001. – № 2. – С. 52–60.
26. Ванкевич, Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е.В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
27. The Global Competitiveness Report 2013–2014 // World Economic Forum [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-14.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf). – Дата доступа: 01.12.2013.
28. Społeczna odpowiedzialność organizacji: od odpowiedzialności do elastycznych form pracy ; Pod red. R. Walkowiaka, K. Krukowskiego. – Olsztyn, 2009.
29. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
30. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Commission, 2009. – 34 p.
31. Jaspers, Nico. What do Europeans think about basic income? [Электронный ресурс] / Nico Jaspers (April 2016). – Режим доступа: [http://www.basicincome.org/wp-content/uploads/2016/05/EU\\_Basic-Income-Poll\\_Results.pdf](http://www.basicincome.org/wp-content/uploads/2016/05/EU_Basic-Income-Poll_Results.pdf).
32. Иноземцев, В.Л. За пределами экономического общества: постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В.Л. Иноземцев. – М. : Academia : Наука, 1998. – 639 с.
33. Иноземцев, В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе / В.Л. Иноземцев // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 67–77.

Поступила 18.04.2018

## FACTORS OF EVOLUTION OF LABOR RELATIONS IN THE NETWORK ECONOMY

*T. KUZMITSKAYA*

*There considered the peculiarities of labor relations evolution (transformation of employment, working process, labor motivation and recruitment system) in the conditions of formation and development of the network economy. There revealed the socio-economic factors that determine these processes.*

**Keywords:** labor, labor relations, network society.