

На уровне предприятия будет наблюдаться баланс материальных интересов сотрудника и работодателя, увеличение прибыли предприятия, расширение потребительского рынка. Во внешней среде произойдет повышение лояльности потребителей. Реализация предложенных мероприятий является экономически выгодной.

Литература

1. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. – 468 с.
2. Сырбу, А. Н. Роль кадровой политики в повышении конкурентоспособности предприятия / А. Н. Сырбу, Ю. А. Федорова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2018. – № 10. – С. 40–44.

ПРОБЛЕМА ТРУДА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

В. Н. Трошко

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

Научный руководитель Т. А. Юрис, канд. филос. наук, доцент

В статье очерчен круг вопросов, касающихся экономических, политических и социокультурных последствий изменений в трудовой деятельности человека, происходящих в обществе на постиндустриальной стадии его развития.

В мире происходит четвертая промышленная революция, связанная с автоматизацией производственной деятельности, которая, предположительно, приведет к тому, что к 2040–2045 гг. в масштабах всей планеты исчезнет почти половина рабочих мест. Причем речь идет не только о низкоквалифицированных работниках, но и о высококвалифицированных специалистах – бухгалтерях, врачах, адвокатах, чиновниках, финансовых аналитиках и др. Надвигающаяся техническая революция грозит уничтожить весь средний класс. Компьютеры не только сумеют выполнять функции людей более экономично и дешево, они будут это делать еще и намного эффективнее, производительность принятия решений резко возрастет, ошибок и просчетов станет меньше. Поскольку эта тенденция необратима, постольку уже сейчас нужно задуматься о том, какое воздействие на политику и стабильность в обществе она произведет, какие меры социальной защиты людей, потерявших работу, надо будет предпринять. Появятся ли новые рабочие места – пока непонятно.

Происходящие в экономике изменения реанимируют марксистскую теорию построения коммунистического общества, вариантом которой является современная теория автоматизированного коммунизма роскоши. Ее сторонники считают, что возникают объективные предпосылки для построения посттрудового общества, где почти всю работу будут делать машины – не ради прибыли, а ради людей. Человек должен полностью освободиться от рутинной работы и передать ответственность за нее высокотехнологичным гаджетам. Производство гаджетов – тоже дело гаджетов. Ни корпорации, ни государства не должны считаться владельцами всепроизводящих гаджетов, они должны принадлежать обществу, т. е. одновременно и всем, и никому. На долю людей останется 10–12-часовая рабочая неделя для выполнения минимума работ, типа контроля качества. Работники будущего – это децентрализованная и деиерархичная система труда с коллективной ответственностью наподобие «Википедии». При этом всем гарантировано жилье, доступ к медицине и образованию, бесплатное обеспечение всеми благами [1].

Нечто подобное предсказывал Дж. М. Кейнс еще в 1930 г. Он утверждал, что к концу XX в. уровень развития технологий будет достаточным, чтобы в таких стра-

нах, как Великобритания и США, была введена 15-часовая рабочая неделя. В технологическом плане его предсказания могли осуществиться уже в 60-е гг., но почему то этого не произошло.

Антрополог Д. Гребер в книге «Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда» указывает, что современные технологии используются, как ни странно, для того, чтобы заставить людей работать еще больше. Для этого создаются ненужные должности, занимая которые огромные массы людей, особенно в Европе и Северной Америке, тратят свою жизнь на выполнение никому не нужной, бессмысленной работы (бюрократия, «офисный планктон», рост бессмысленной административной «работы» у учителей и врачей, тимбилдинг, корпоративные юристы и др.). В своей книге Гребер приводит результаты социологических опросов, показавших, что 37 % британцев и 40 % голландцев считают свою работу не приносящей пользы обществу и не могут найти оправданий для ее существования [2, с. 27].

Причина бредовизации (обесмысливания) работы, по мнению Гребера, коренится в природе капитализма. Капитализм – это система наемного труда, но автоматизация отменяет наемный труд, т. е. отменяет капитализм, его систему труда, собственности и распределения, что неприемлемо для власть имущих. Очевидно, что если большинство рабочих мест будет автоматизировано, то пострадают не рабочие, а капиталисты: система наемного труда обесмыслится, товары будут производиться не оплачиваемым зарплатой трудом и, соответственно, их нельзя будет продавать, если не будет зарплат.

Капитализм был прогрессивен и эффективен на своей индустриальной стадии, которая и привела к автоматизации. На нынешней финансовой стадии он антипрогрессивен и неэффективен: финансовый капитализм больше не производит, а паразитирует на производстве и распределяет ресурсы, для чего создается сложная иерархия распределения (финансисты, юристы, администраторы, менеджеры, бюрократы и их услуга). Иерархия не имеет смысла и не приносит пользы, однако неудержимо разрастается как раковая опухоль и бредовизирует работу, чтобы держать людей в подчинении и сохранить систему. Правящий класс считает, что счастливое и продуктивное население с обилием свободного времени представляет смертельную опасность. На руку ему играет и идущее от протестантизма представление, согласно которому работа обладает моральной ценностью сама по себе, и каждый, кто не согласен подчиниться строгой рабочей дисциплине большую часть своего активного времени, ничего не заслуживает в жизни. Таким образом, бредовизация работы не вызвана рациональными экономическими причинами, она представляет собой политический режим поддержания власти финансового капитала [3].

Для уничтожения бессмысленной работы, по мнению Д. Гребера, надо отвязать условия жизни от труда и ввести безусловный базовый доход: у всех должны быть средства к существованию, тогда не будет бредовой работы, принуждения, будет свободный труд, наполненная смыслом и радостью жизнь.

Идея безусловного базового дохода приобретает все большую популярность. Безусловный базовый доход – это безвозмездная фиксированная сумма денег, не облагаемая налогом, выплачиваемая независимо от уровня доходов и личного вклада в общественное благосостояние, т. е. и работающим, и неработающим. Человек получает деньги просто за то, что является жителем определенной территории или участником сообщества. Предполагается, что спонсорами станут как частные лица и компании, так и государство.

Идея безусловного дохода появилась в конце XVIII в. в работах англо-американского философа, писателя, общественного деятеля Томаса Пейна. Ряд вид-

ных экономистов последующих столетий считали эту идею лучшим средством борьбы с бедностью, повышения степени социальной справедливости. В XX в. на пути реализации идеи безусловного базового дохода стали сторонники кейнсианства, усилиями которых в большинстве развитых западных стран система социальной поддержки предусматривала такие показатели как стаж, зарплата и др. В Советском Союзе, где труд считался обязательным, тунеядство подлежало уголовной ответственности, главный принцип социализма формулировался «от каждого – по способностям, каждому – по труду», идея безусловного базового дохода не могла появиться в принципе.

В настоящее время актуальность идеи возросла в свете взятого развитыми странами курса на цифровую экономику и автоматизацию производства и, следовательно, ожидаемого сокращения рабочих мест. Выплата безусловного базового дохода стала бы, образно говоря, «подушкой безопасности» для тех, чьи профессиональные знания и навыки становятся невостребованными. Избавленные от стресса при мысли о голодной смерти, потере профессионального и социального статуса люди получили бы время и возможность для смены квалификации или повышения ее уровня до актуального. А поскольку футурологи говорят о том, что в будущем работа станет не обязанностью, а привилегией, которой будут заниматься только интеллектуалы и творческие личности – все остальное будут делать автоматы, постольку безусловный базовый доход может стать единственным источником существования для значительной части общества.

Эти соображения подвигли целый ряд государств (Италия, Германия, Канада, Финляндия, Кения, Индия, Уганда и др.) и частных лиц на проведение подобного эксперимента, объектом которого становилась некоторая часть населения. Эксперимент показал, что ожидание позитивных последствий получает лучшее подтверждение в развивающихся странах, в развитых странах эффект не так выражен.

Несмотря на всю привлекательность гуманистического заряда концепции безусловного базового дохода, утверждается, что пока ни одно государство в мире не создало экономику изобилия, которая могла бы содержать все население в комфорте и экономической безопасности.

Жизнь на пособие породит и проблему снижения социального статуса человека. Работа – важнейший маркер социального статуса человека, так как с ней сопряжены основные права гражданина и возможность влиять на власть. Сейчас трудящиеся могут добиться улучшений с помощью забастовки. Но как человеку с пожизненным гарантированным доходом заставить власть прислушаться к себе? Ценность такого человека в глазах власти, как минимум, сомнительна, его мнение можно игнорировать. Человек рискует утратить достоинство, свободу воли, статус гражданина, углубится социальное и имущественное неравенство.

А может и вообще встать вопрос об утилизации ненужных людей. В принципе, хватит небольшой горстки людей, управляющей огромной армией роботов, для того чтобы они создали себе технотронный рай и управляли всем тем, что происходит на Земле. Это, между прочим, неизбежно приведет к возникновению абсолютно тоталитарного технократического управления, в котором свободы будет минимум для большинства людей. Все будет подчинено совершенно конкретным и очень суженным целям. Вместо общества свободы и благоденствия человечество может выстроить антиутопию.

Л и т е р а т у р а

1. Мерчант, Брайан. Полностью автоматизированный лакшери-коммунизм / Брайан Мерчант // XX2 век. – 2015. – Режим доступа: <http://22century.ru/popular-science-publications/fully-automated-luxury-communism>. – Дата доступа: 12.04.2021.

2. Гребер, Дэвид. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда / Дэвид Гребер. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2020. – 440 с.
3. Шалларь, В. Памяти Дэвида Гребера. Рыночная ценность vs человеческие ценности / В. Шалларь // Предание. ру. – 2020. – Режим доступа: <https://blog.predanie.ru/article/pamyati-devida-grebera-rynochnaya-tsennost-vs-chelovecheskie-tsennosti/>. – Дата доступа: 16.04.2021.

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

И. И. Харько

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Р. И. Громыко, канд. экон. наук, доцент

Дискриминация – это широко распространенное явление на рынке труда. Формы и методы дискриминации различны и зависят как от особенностей формирования рынка труда, так и характера социальных отношений. Каждая национальная модель рынка труда имеет свои специфические характеристики, поэтому задачи, стоящие перед страной по преодолению дискриминации, различны. Вместе с тем существуют международные критерии оценки социальной защиты рынка труда. Инструментом регулирования выступает понятие «достойный труд» (*decent work*), которое в рамках концепции МОТ предполагает обеспечение адекватного дохода, социальную защиту и уважение прав работников. Существует Международный стандарт ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (Международная организация по стандартизации, 2010) и идентичный ему отечественный национальный стандарт «Руководство по социальной ответственности» ГОСТ РБ ИСО 26000, включающий запрет на дискриминацию на рынке труда. В этой связи важным аспектом регулирования рынка труда в нашей стране является формирование механизмов, направленных на смягчение проблемы дискриминации и приближение к международным стандартам качества труда [1].

Цель работы – анализ существующих видов и типов дискриминации на рынке труда в нашей стране, характеристика их сущности, последствий и препятствий для борьбы с различного рода дискриминацией.

Задачи исследования:

- 1) дать оценку форм дискриминации на рынках труда;
- 2) рассмотреть ситуацию с дискриминацией на рынке труда в Республике Беларусь;
- 3) описать механизмы сопротивления дискриминации в рамках соблюдения действующего трудового законодательства

Дискриминация – это неравные возможности на рынке труда различных групп работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). Основанием для дискриминации на рынке труда могут выступать расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы.

Выделяют несколько типов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам:

- 1) дискриминация при найме на работу (самый распространенный вид дискриминации – дискриминация при приеме на работу, в такие ситуации попадают 69,3 % белорусов (73,8 % женщин и 64,7 % мужчин) [2];