

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Материал подготовлен для
второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда
в Международном бюро труда, Женева (Швейцария)
15-17 февраля 2018 г.

#1

Кластер 1: Роль труда в жизни человека и общества

Человек, труд и общество

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

Идея «конца труда» (Rifkin, 1995) занимает важное место в обсуждении будущего сферы труда. Но труд по-прежнему занимает центральное место в жизни отдельного человека, общества и политики.

В Уставе МОТ говорится о социальной роли труда и подчеркивается, что «все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей» (МОТ, Приложение: Филадельфийская декларация, статья II (а)). Эта формулировка отражает идею, что труд служит для удовлетворения материальных потребностей человека, но также имеет отношение к самореализации личности. К этому можно добавить роль труда в обеспечении связей между людьми в рамках сплоченных обществ: в соответствии с формулировкой Зигмунда Фрейда, труд обеспечивает «безопасное место в части человеческой реальности, в человеческом сообществе» (Freud, 1930, с. 27).

Четкое понимание роли труда в жизни человека и общества является необходимой отправной точкой для рассмотрения будущего сферы труда, которого мы хотим. Это понимание начинается с признания того, что для значительной части человечества труд остается средством выживания, главным способом обеспечения самих основ существования, а затем извлечения людей из нищеты. Отрадно, что это четко отражено в обосновании и содержательной части Повестки дня в области устойчивого развития ООН на период до 2030 года.

В связи с этим большое значение приобретают условия труда и его содержание. Минимальное требование заключается в том, что труд не должен убивать человека, хотя ежегодно на производстве погибает 2,78 миллиона человек, труд также не должен становиться источником заболеваний или инвалидности. Точно так же труд должен поощрять и не ущемлять трудовые и другие права человека работников. Если работа выполняется не просто как цена за удовлетворение необходимых материальных потребностей, но и как потенциал для самореализации личности, то значение приобретают также ее содержание и метод ее организации. Целенаправленная деятельность является одновременно отличительной чертой и фундаментальной потребностью человека. Вот почему большое значение имеет доступ к осмысленной работе, которая предлагает пространство для автономии и творчества, в то время как монотонная, повторяющаяся работа и тяжелый труд препятствуют этому.

Кроме того, производственный опыт человека зависит от того, насколько труд позволяет поддерживать связи с другими - сотрудниками, работодателем, работниками и с обществом в целом. Значение таких связей наиболее ярко иллюстрируется тем, что происходит в случае их нарушения, то есть разрушительным психосоциальным воздействием безработицы. Фактически, работа обеспечивает целую сеть связей между человеком и обществом: формальные связи между законодательством и трудовым договором; личные связи и сотрудничество с людьми, с которыми человек взаимодействует на производстве; общественные и общинные связи, которые часто порождаются на работе: материальные и репутационные связи, которые определяют ранг

и статус человека; и связи, которые определяют баланс и нарушение баланса между производством и обычной жизнью.

Представляется, что нынешний акцент на «инклюзивный» и «сбалансированный» характер роста и развития подчеркивает присущую каждому человеку потребность в том, чтобы он был частью более широких социальных процессов и целей, вносил вклад в их осуществление, на условиях, которые были бы справедливыми и равноправными, причем обеспечивал это посредством труда.

Эти соображения, касающиеся важнейшей социальной и целенаправленной роли труда для человека и общества, не меняются со временем, и нет очевидных оснований полагать, что они изменятся в будущем. Вопрос скорее заключается в том, каким образом могут быть сформированы текущие процессы изменений, чтобы труд мог лучше выполнять эту роль; какие возможности они приносят и какие риски с ними связаны?

В этом Аналитическом материале рассматривается, как некоторые изменения влияют на характер организации труда во времени и пространстве. Когда и где мы выполняем нашу работу - вот две из основополагающих особенностей труда в целом. Историческое развитие событий уже стало причиной изменений этих аспектов труда. Они продолжают меняться, что имеет серьезные последствия для человека и общества. В последующих Аналитических материалах речь идет о ряде связанных вопросов, которые могут потребовать внимания, чтобы у нас была возможность подготовиться и определить будущее сферы труда, которое мы хотим.

Как меняется труд и какие это имеет последствия для человека и общества?

Исторически сложилось так, что технологические инновации оказывали большое влияние на рабочие места и графики работы, т.е. на аспекты труда, связанные со временем и пространством. Первая промышленная революция привела к концентрации промышленных рабочих в крупных подразделениях и установила жесткие рамки организации рабочего времени. Появление электрического света позволило расширить эти рамки за пределы рабочего времени при дневном освещении, что имело значительные последствия для отдельных работников и общества. Это привело к появлению новой политики, касающейся например, максимальной продолжительности рабочего времени и ночного труда женщин.

Так к чему же может привести четвертая промышленная революция? Сочетание технологий и политических решений за последние десятилетия уже способствовало установлению взаимозависимости экономик и быстрому включению многих миллионов людей в единую глобальную систему производства и обмена. За счет «сжатия времени и пространства» (Gregory et al. 2009; Agnew, 2001) было достигнуто сближение людей в их экономических взаимодействиях,

в рамках которых как бы растворяются препятствия, связанные с расстоянием и временем, и уступают место непосредственному и виртуальному¹.

Тем не менее, есть основания полагать, что сам процесс этой интеграции производства и услуг, временами в глобальном масштабе, может также привести к распаду или рассредоточению организации труда во времени и пространстве, что будет иметь важные последствия для человека и для общества. Например, в то время как все больше людей объединяются в одну и ту же глобальную систему производства, это сопровождается вертикальной дезинтеграцией предприятий, поскольку они сосредотачивают свои усилия на наиболее прибыльных основных видах деятельности и передают на внешний подряд все остальное (см. Аналитический материал № 10). Это также сопровождается разделением отдельных рабочих мест на ряд разрозненных задач.

Труд и время

Самая первая Конвенция МОТ, принятая в 1919 году, была посвящена ограничению рабочего времени до восьми часов в день и максимум до 48 часов в неделю². За ней вскоре последовала еще одна конвенция, в которой был установлен принцип пятидневной рабочей недели с двумя последовательными днями отдыха³. Они представляют собой краткое изложение того, что 100 лет назад считалось социально желательной и экономически возможной организацией труда. Как выглядели бы соответствующее заявление сегодня и какие вопросы необходимо было бы решить?

Ключевой набор вопросов касается сокращения рабочего времени и повышения гибкости рабочего времени.

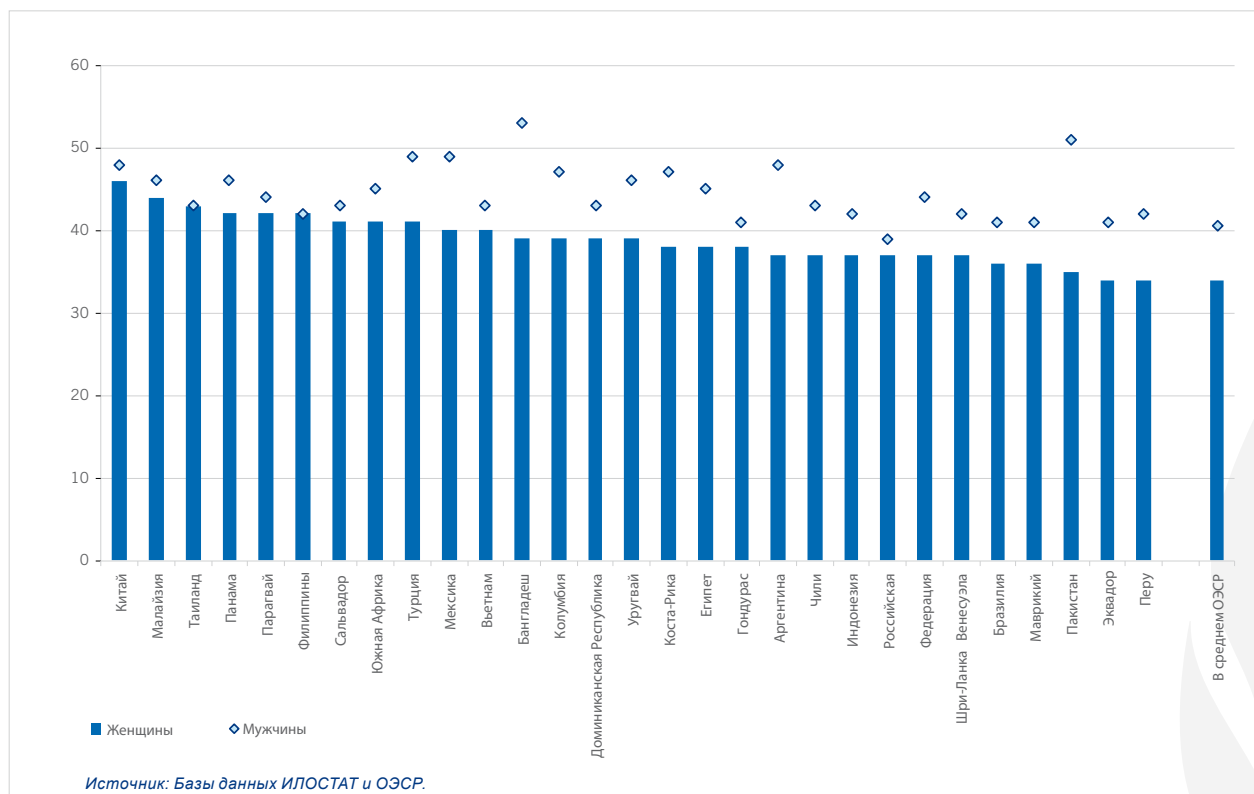
Постепенное сокращение рабочего времени - это давняя цель социальной политики, которая сама по себе может быть достигнута путем повышения производительности труда и уровня жизни, и которая становится особенно актуальной в связи с перспективой дефицита рабочей силы, прогнозируемого некоторыми комментаторами в области будущего сферы труда. На практике эти сокращения, как правило, реализуются как часть пакета для удовлетворения потребностей предприятий в обеспечении внутренней гибкости в контексте 24-часовой глобальной экономики, а также потребностей работников, желающих сбалансировать работу и личную жизнь. Это может быть предметом сложных процессов переговоров и диалога, о чем свидетельствует коллективное соглашение, принятое недавно в металлургическом секторе и на железных дорогах Германии, в котором гибкость сочетается с предоставляемой работникам возможностью определять свой собственный баланс между работой и личной

¹ Джессоп (2000) описывает это сжатие времени и пространства как «интенсификацию дискретных событий в реальном времени и / или увеличение скорости материальных и нематериальных потоков на заданном расстоянии. Это связано с изменением материальных и социальных технологий, позволяющих с большей точностью контролировать все более короткие периоды действия, а также «завоевание пространства временем» (стр. 70).

² Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (1).

³ Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности (14).

Рисунок 1: Рабочая неделя в разбивке по полу, 2016 год



Источник: Базы данных ИЛОСТАТ и ОЭСР.

Примечание: Среднее количество часов работы в неделю относится к часам работы на всех рабочих местах занятых лиц и во всех типах организации рабочего времени (например, на условиях полного и неполного рабочего времени).

жизнью за счет сокращения по своему усмотрению продолжительности своей рабочей недели (например, до 28 часов в металлургическом секторе) и использования дополнительного ежегодного отпуска⁴.

Хотя повышение гибкости рабочего времени является ответом на потребности предприятий и предпочтения работников, особенно стремящихся добиться лучшего баланса между работой и личной жизнью, нет никаких гарантий того, что они будут совпадать, в связи с чем возникает понятие «суверенитета рабочего времени» - т.е. кто в конечном итоге принимает решения об использовании рабочего времени и его контроле? Кроме того, возможность вести переговоры о сокращении рабочего времени и гибкости рабочего времени, скорее всего, будет более ограниченной в развивающихся странах со слабыми институтами ведения коллективных переговоров (Lee and McCann, 2011). Распространенность неформальной и неоплачиваемой работы в развивающихся странах также, вероятно, будет препятствовать выбору, который все чаще стоит перед работниками в других частях мира.

Контекст, в котором происходят эти дебаты, - это очень неравномерное распределение рабочего времени; более трети мировой рабочей силы работают

⁴ См. пресс-релиз IG Metall (2018) о результатах выполнения этого коллективного соглашения на железных дорогах для металлургического сектора, подписанного 5 февраля 2018 года и вступившего в силу с 1 января 2018 года по 31 марта 2020 года.

более 48 часов в неделю и почти одна пятая – менее 35 часов. Для многих работников, занятых в частности в неформальной экономике, их желание получить больше работы не реализуется, что приводит к хронической занятости на условиях неполного рабочего времени. Но есть также свидетельства чрезмерно продолжительной рабочей недели в развивающихся странах с низким уровнем заработной платы среди мужчин и женщин (см. рис. 1). Женщины часто несут основную тяжесть работы по дому и уходу (см. Аналитические материалы №№ 3 и 4), а учитывая неравномерное распределение оплачиваемого рабочего времени, становится очевидным гендерное измерение «связанной со временем бедности», т.е. отсутствие желаемого свободного времени.

Другой ключевой возникающей проблемой является размывание различия между рабочим временем и свободным частным временем. Изменения в организации работы - домашний труд, телетруд, платформенная экономика, самозанятость и независимый труд - предоставляют человеку более широкие возможности для того, чтобы решать, когда работать, а когда нет, и в течение какого времени, однако менее положительным следствием этого является отсутствие какой-либо гарантированной или прогнозируемой работы. И учитывая эти обстоятельства, может быть меньше ясности относительно того, когда кто-то работает, а когда нет. Могут быть преимущества с точки зрения необходимости выполнения работы, а не присутствия на работе, но им может быть противопоставлено требование о необходимости быть в распоряжении или доступным для производственных целей в любое время. Таким образом, граница между работой и свободным временем может стать более прозрачной, а способность человека защищать подлинно нерабочее время может быть подорвана. Также возникают вопросы о компенсации за время, проведенное «на работе» (например, за счет проверки сообщений), в течение личного времени. Одним из ответов служит концепция «права на отключение» (МБТ, «Eurofound», 2017 год)⁵.

Труд, место и пространство

Точно таким же образом, как происходящие изменения все чаще позволяют людям или требуют от них работать в любое время, они также предоставляют людям новые возможности для работы в любом месте. Процесс глобализации перестроил международное разделение труда, которое будет и далее меняться в ответ на различные факторы, которые определяют решения о размещении производства и предоставлении услуг (см. Аналитический материал № 6). Глобальные производственно-сбытовые цепочки будут пересматриваться (см. Аналитический материал № 10), в результате чего труд, рабочие места и задачи будут перемещаться в различные места.

Мобильность размещения также будет ощущать и человек на производстве. Все чаще, хотя и не повсеместно, снижается необходимость или целесообразность объединения больших групп работников на крупных производственных

5 См., например, во Франции, Закон № 2016-1088 от 8 июля 2016 года о труде, модернизации социального диалога и гарантии профессионального роста (1), статья 55.

объектах. Официальные, физические рабочие места и организация труда «раскалываются» (Weil, 2014), отчасти из-за новых моделей производства, основанных на более широком использовании подрядчиков и субподрядчиков. А диверсификация форм организации труда означает, что работники будут перемещаться между рабочими местами естественным образом, а не оставаться на каком-либо одном рабочем месте в течение продолжительного периода времени.

Более того, применение информационно-коммуникационных технологий позволяет выполнять все больше и больше видов работ вне какого-либо фиксированного коллективного рабочего места. Это может привести к тому, что на каком-то этапе люди смогут работать на дому или в другом удаленном месте, а на другом этапе будет окончательно упразднено это рабочее место и, следовательно, будет выдвигаться уже требование, а не возможность в отношении выполнения работы в другом месте. Как правило, именно это и происходит в условиях платформенной экономики, где, в зависимости от обстоятельств, работа может выполняться в любом месте, где доступно подключение к интернету, или на мобильной основе в местах, устанавливаемых заказчиком товара или услуги (см. Аналитические материалы №№ 5, 6 и 10).

Существуют очевидные индивидуальные и социальные выгоды, связанные с такими ситуациями. Самым очевидным является то, что человеку предлагается более широкий выбор мест для проживания и работы; это может привести к снижению перенаселенности и уменьшению времени в пути, а также уровня загрязнения. Кроме того, в развитых странах - и в некоторой степени в развивающихся странах - информационные технологии позволяют предпринимателям поддерживать связь с рынками, банковскими учреждениями и органами власти такими способами, которые ранее не представлялись возможными, создавая жизнеспособные бизнес-модели, которых ранее не существовало (см. Аналитические материалы №№ 4 и 9). Подключение к интернету также позволяет обеспечивать людей работой и выполнять ее в разных странах, как в сельской, так и в городской местности, предлагая заинтересованным лицам альтернативу вместо миграции в поисках работы.

Но этот пространственный разброс рабочих мест, особенно в сочетании с рассеиванием во времени, которое рассматривалось ранее, скорее всего также будет иметь серьезные последствия для социальной роли труда. Проще говоря, если работа не выполняется группами людей одновременно или в одном и том же месте, если она выполняется удаленно или виртуально, если она не является предметом каких-либо прочных трудовых отношений, то она вряд ли будет играть ту социальную роль, которую она выполняла в прошлом, или не будет делать это таким же образом (например, см. Dudwick, 2013). Работа будет в меньшей степени связана с чувством сообщества, ассоциативным поведением и социальным взаимодействием, которые являются результатом физической близости и личных отношений доверия и знакомства, установившихся с течением времени.

Воздействие этого пространственного разброса сферы труда на социальную ткань остается открытым вопросом (см. Аналитический материал № 12). Пространственные проблемы продолжают активно настраивать трудовые отношения - от местного до глобального уровня. Вероятно, нет ничего случайного в том, что мы недавно наблюдали появление инновационных местных, а зачастую и общинных стратегий организации работников, как в развитых, так

и в развивающихся частях мира (Fine, 2015, Webster, 2015, Johnston and Land-Kazlauskas, 2018). Изменение конфигурации сферы труда сопровождается изменением практики общения (например, Facebook, Whatsapp). Эта виртуальная связь может иметь важные последствия для «логики коллективных действий», а также для преодоления требования о физических встречах. Это может усилить ассоциативные возможности тех, кто в противном случае мог бы вести борьбу за подключение, включая микропредприятия, женщин и тех, кто занят на условиях нестандартных договоров (Savage, 2006).

Существует много возможностей для субъективной оценки этих типов развития. Некоторые считают, что они позитивно реагируют на растущий индивидуализм в обществе, предлагая новые возможности для удовлетворения личных предпочтений и выбора образа жизни (Fraune, 2015). Другие могут видеть в них опасность растущей изоляции и дробления, а также утраты идентичности по мере того, как между людьми увеличиваются дистанции во времени, пространстве и доходах, что резко контрастирует с громадными возможностями для установления связи в эпоху интернета (например, Supiot, 2012).

Оценка и измерение труда

Идея о том, что труд выполняет целый ряд универсальных функций в жизни людей и обществ, таких как удовлетворение материальных потребностей, обеспечение индивидуальной самореализации, подключение человека к обществу, не означает, что все хотят или ожидают от работы одного и того же, или что со временем предпочтения не изменятся. При наличии возможностей, разные люди будут принимать различные решения о компромиссах между оплачиваемой работой и свободным временем, о рабочей нагрузке или обязанностях, которые они хотят взять на себя, или о том, следует ли участвовать в рабочей силе вообще в любой момент времени.

Таким образом, изменения в сфере труда, которые обеспечивают разнообразие и гибкость, будут, как представляется, предлагать важные возможности для реагирования на различные личные предпочтения. Возможно, не удастся учесть эти предпочтения в рамках параметров, изложенных в Конвенции № 1 МОТ, и требований о присутствии на данном рабочем месте в течение периода, не превышающего установленного количества часов. Но в равной степени нет арифметического соответствия между разнообразными возможностями, предлагаемыми в данной ситуации, и пожеланиями любого конкретного человека. Механизмы и институты, необходимые для обеспечения соответствия, включают в себя социальный диалог и переговоры, поддерживаемые определенными минимальными гарантиями (такими как минимальная заработная плата и минимальный уровень социальной защиты).

Если структура производственной жизни, отвечающей требованию обеспечения благополучия человека, будет принята в качестве одного из важных аспектов будущего сферы труда, которого мы хотим, то традиционный критерий экономического и социального успеха, а именно ВВП на душу населения,

будет становиться все менее адекватным для измерения материального благополучия, духовного развития, свободы, достоинства, экономической безопасности и равных возможностей, которым должна содействовать сфера труда. ВВП не измеряет ценность неоплачиваемого труда, который лежит в основе благополучия человека и обществ во всем мире на протяжении всего жизненного цикла, необходимость которого часто мешает тем, кто выполняет его, осуществлять собственный выбор (см. Аналитический материал № 3).

Таким образом, включение всех форм труда, включая неоплачиваемый труд, и представление о том, в какой мере труд действительно выполняет свою роль в содействии индивидуальному и социальному благополучию в системах национальных счетов, станет важной основой для разработки политики в отношении будущего, которого мы хотим, а также ключевым вкладом в измерение их успеха.

Некоторые соображения

Изменение конфигурации того, когда, как и где мы работаем, имеет многообещающий и одновременно опасный характер. Последствия этих изменений для отдельных лиц и обществ в будущей сфере труда будут зависеть от наших ценностей и приверженности социальной справедливости, а также от тех рамок, которые мы разрабатываем для формирования этого будущего.

- Как мы используем изменения в будущей сфере труда для удовлетворения потребностей предприятий в гибкости и работников в обеспечении баланса между трудом и личной жизнью? Как мы можем использовать преимущества новых технологий, связанные с повышением производительности, для постепенного сокращения рабочего времени как в развитых, так и в развивающихся странах?
- В контексте быстрого пространственного рассеивания рабочих мест, как мы способствуем содержательной роли труда в наших общинах и обществе? Какие возможности предоставляют новые технологии для закрепления работы на местном уровне и создания потенциально нового чувства сообщества?
- На какие еще меры мы должны полагаться, чтобы точнее измерять и оценивать весь труд? Какую политику можно было бы принять для адекватной оценки всего труда, как оплачиваемого, так и неоплачиваемого?
- Будет ли существующая структура управления адекватной для будущей сферы труда с точки зрения обеспечения безопасности, включения и равенства?

Библиография

- Agnew, J. 2001. "The new global economy: Time-space compression, geopolitics, and global uneven development", in *Journal of world-systems research*, Vol. 7, No. 2, pp. 133–154.
- Dudwick, N. 2013. *The relationship between jobs and social cohesion: Some examples from ethnography*, background paper for *World Development Report 2013: Jobs* (Washington, DC, World Bank).
- Fine, J. 2015. "Alternative labour protection movements in the United States: Reshaping industrial relations?", in *International Labour Review*, Vol. 154, No. 1, Special Issue: What Future for Industrial Relations?, pp. 15–26.
- Frayne, D. 2015. *The refusal of work: The theory and practice of resistance to work* (London, Zed Books).
- Freud, S. 1930. *Civilization and its discontents*, translated and edited by J. Strachey (New York, NY, W.W. Norton).
- Gregory, D.; Johnston, R.; Pratt, G.; Watts, M.; Whatmore, S. (eds). 2009. *The dictionary of human geography*, 5th edition (Malden, MA, Wiley-Blackwell).
- IG Metall. 2018. Ein starker Tarifabschluss: Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Press release 22/2018 (Frankfurt, IG Metall).
- Международное бюро труда (МБТ); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Geneva, ILO and Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Jessop, B. 2000. "The state and the contradictions of the knowledge-driven economy", in J. Bryson, P. Daniels, N. Henry and J. Pollard (eds): *Knowledge, space, economy* (London and New York, NY, Routledge), pp. 63–78.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 94 (Geneva, ILO).
- Lee, S.; McCann, D. 2011. "Negotiating working time in fragmented labour markets: Realising the promise of 'regulated flexibility'", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 47–75.
- Rifkin, J. 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* (New York, NY, Putman).
- Savage, L. 2006. "Justice for janitors: Scales of organizing and representing workers", in L. L. M. Aguiar and A. Herod (eds): *The dirty work of neoliberalism: Cleaners in the global economy* (Oxford, Blackwell), pp. 214–234.
- Supiot, A. 2012. *The spirit of Philadelphia: Social justice vs. the total market* (London and New York, NY, Verso).
- Webster, E. 2015. "The shifting boundaries of industrial relations: Insights from South Africa", in *International Labour Review*, Vol. 154, No. 1, Special Issue: What Future for Industrial Relations?, pp. 27–36.
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Примечания

A series of 28 horizontal dotted lines providing space for notes.



