

Социально-философский анализ труда в контексте перехода к новому технологическому укладу

© Ю.Г. Пржиленская

Северо-Кавказский социальный институт, Ставрополь, 355012, Россия

Рассмотрены ценностные аспекты трудовой деятельности в современном обществе с учетом стремительных социальных и технологических трансформаций. Выдвинута гипотеза о том, что в современном обществе труд не только является источником самого необходимого, но и выступает как фундамент социального и антропологического бытия. При переходе к новому технологическому укладу, связанному с цифровыми технологиями и постиндустриальной экономикой, общественная структура значительно усложнилась, а связи между трудом и прочими социальными институтами стали настолько непрозрачны, что без специальных средств познание их становится невозможным. В частности, аксиологический аспект трудовой деятельности все больше детерминирован экономическими факторами, проявляющимися в феноменах поведенческого капитализма, цифровизации. Это связано с появлением новой структуры социального взаимодействия между рабочим и работодателем, государством, корпорацией и индивидом.

Ключевые слова: труд, деятельность, общество, личность, работа, прогресс, сверхэксплуатация, цифровизация, фриланс, технологии

Некоторые философы и публицисты (Л. Грэттон, Д. Нейсбит и др.) утверждают, что в XXI в. традиционные формы трудовых отношений уходят в прошлое, так как изменяется социальное содержание самого понятия работы. «Научно-технический прогресс, — считает Грэттон, — кардинально изменил модели рабочих процессов. Технологии также влияют на более глубокие аспекты трудовой деятельности, а именно на способы взаимодействия сотрудников, их ожидания от своих коллег и даже на этические принципы и человеческие слабости. Не нужно быть приверженцем технологического детерминизма для того, чтобы понять, что развитие технологий является главным детерминантом правил игры, в которую играет вся цивилизация» [1].

По мнению Нейсбита, иерархические структуры управления будут вытеснены сетевыми. Этот прогноз был сделан еще в 1984 г., когда речь шла не о сетях, построенных в условиях тотальной цифровизации средств коммуникации (сети, рождаемые кибернетическими устройствами, проектировались и прогнозировались без учета столь расширенного и углубленного влияния на социум), а о переходе от вертикального управления к горизонтальному, т. е. от отношений субординации к отношениям координации и отчасти к самоуправлению. Именно такие виды управления проявляют все большую

эффективность по мере развития управленческих систем благодаря гибкости и интенсивной поэлементной коммуникации. Разумеется, появление всех этих качеств было связано с усложнением систем производства и управления, обусловленным конкуренцией.

Появившиеся спустя три десятилетия новые технические возможности превратили сетевые организации в универсальные средства перестройки трудовых отношений. «Смысл существования сетей, — пишет Нейсбит, — способствовать самопомощи, обмениваться информацией, изменять общество, улучшать производительность и условия труда, делиться ресурсами. Они построены так, чтобы передавать информацию путем более быстрым, более привычным человеку и более экономным в смысле расхода энергии, чем любой другой известный процесс» [2]. Далее американский футуролог приводит мнение Д. Липнек и Д. Стэмпа, которые еще в конце XX в. называли сетевую коммуникацию особой гуманитарной технологией, которая адекватна эпохе, требующей все больше информации и потребляющей все меньше энергии. Данный информационно-энергетический подход к объяснению социальной коммуникации позволяет вспомнить о том, что труд во все времена был связан с техникой и технологией переработки природного сырья в нужные человеку продукты потребления, а также обеспечению этого процесса. Но социальные сети кажутся так мало связаны с энергией и так сильно привязаны к техническим возможностям производить, передавать и обрабатывать информацию, что данный тезис выглядит убедительно.

Немногие руководители оказались психологически готовы отпустить своих подчиненных из зоны шаговой доступности, хотя появившиеся возможности контроля работников в режиме онлайн многократно превосходят прежние. Данное обстоятельство создает условия не только для повышения эффективности управления и не только для роста производительности труда. Новые формы контроля и управления повышают возможность для сверхэксплуатации, противодействие которой возможно лишь посредством объединения усилий самих трудящихся и органов, связанных с охраной и защитой труда. Со временем станет ясно, что итоговая эффективность достигается не путем сверхэксплуатации, а за счет внедрения все более прогрессивных методов управления и форм труда. Сетевая организация позволяет сделать процесс совершенствования производства существенно более интенсивным [3].

Любая перестройка дает основание не только для анализа общего характера изменений с точки зрения их влияния на функционал перестраиваемой системы. Так, даже локальные перемены в сфере труда и трудовых отношений обязательно почувствует все общество или по крайней мере те его члены, которые являются потребителями

результатов труда, будь то товары или услуги. Но в самой подсистеме труда целесообразно проводить другой анализ, который позволил бы выявить тех, кто выиграл в результате перестройки, и тех, кто проиграл. На поверхности окажется эмоциональная оценка плюсов и минусов: новый тип взаимодействия может принести облегчение интровертам, усложнив жизнь экстравертов. Профессиональные коллективы никогда не были похожи друг на друга, а их участники относятся к работе в коллективе по-разному. Если одним коллеги на работе могли заменить семью, то для других общение с коллегами превращалось в нелегкое испытание. В сети коммуникация с начальством и сослуживцами — более формальный процесс, хотя, как и прежде, остается место для симпатий и антипатий, обид и сведения счетов.

Аналитики утверждают, что в результате перехода к сетевым формам организации труда, связанным с активным внедрением информационных технологий, потребность в управленцах среднего и младшего звена должна уменьшиться, такое же снижение спроса ожидается на рынке квалифицированных рабочих кадров. Одновременно с этим растет спрос на услуги работников, не имеющих квалификации или имеющих низкую квалификацию (курьеры, мойщики окон, дворники, разносчики еды и т. д.). «В целом средний класс, — пишет В. Коровкин, — резкий подъем благосостояния которого в середине XX в. определил идеологию современного западного мира, оказался в самом уязвимом положении в современной экономике. Его относительные доходы падали с 1970-х годов, и в эпоху постцифровой экономики это падение может ускориться. Социальные и идеологические последствия такого падения могут быть близки к катастрофическим» [4].

Таким образом, переход к более гибкой организационной среде приведет к выигрышу тех, чьи навыки и умения оказываются более востребованными в новых условиях. На второй план отходят те качества и компетенции, которые ценились в организациях прежде, например, готовность демонстрировать лояльность требованиям организации или показное трудолюбие. В условиях, когда не так видны усилия, но более заметен результат, ориентация на итог работы приведет не только к перестройке внутриорганизационных отношений: неизбежно произойдет трансформация индивидуального и коллективного целеполагания. Более того, данная трансформация будет заметна как на уровне личности, так и на уровне отдельной организации и даже в масштабах всего общества. Однако изменение оценки труда не должно сводиться к гонке за формальными показателями, как ни упрощалась бы при этом система контроля деятельности сотрудников.

Стремление к упрощению выглядит рациональным, но в действительности оказывается таковым далеко не всегда. Важно, чтобы

приходящее на смену рациональное упрощение не уничтожало бы продуктивную сложность других сторон реформируемой системы. Так, переход оценки труда научных работников российских исследовательских и образовательных организаций исключительно по их публикациям в журналах, входящих в зарубежные системы цитирования, приводит этих работников к такой реорганизации целеполагания, которая оказывается несовместима с сущностью научной деятельности. Это выражается в росте количественных показателей отчетности, при котором качество выполняемой работы не повышается, а, возможно, и падает.

Последние концепции современности вернулись к использованию понятия капитализма. Для идентификации модерна появились такие термины, как поведенческий капитализм и подглядывающий капитализм. Термин «поведенческий капитализм» ввел А. Герте, понимая под этим новым явлением особую форму интереса производителей товаров и услуг к внутреннему миру потенциального потребителя, направленную на такое изменение этого внутреннего мира, которое могло бы стать причиной перемен в поведении человека. Как и всякий капитализм, поведенческий капитализм направлен на максимизацию прибыли при минимизации затрат, поэтому главной, если не единственной целью вмешательства во внутренний мир человека и изменения его поведения является активизация его стремления тратить деньги. «Поведенческий капитализм, — пишет А. Герте, — это вариант капитализма, при котором поведение человека становится центральным фактором производства и предоставления товаров и услуг» [5].

Некоторые исследователи связывают рождение новой формы капитализма с охватившей мир с марта 2020 г. пандемией COVID-19. Как отмечают К. Шваб и Т. Маллере, пандемия выступила той силой, которая способна кардинально изменить экономики всех стран, в том числе и наиболее развитых. Такое изменение экономик влияет на общественную жизнь, в том числе на жизнь отдельного человека, его желания, намерения, ценности. Изменяются фундаментальные условия жизни общества и его развития.

«Мир больше не будет прежним, — пишут Шваб и Маллере, — капитализм примет иную форму, у нас появятся совершенно новые виды собственности помимо частной и государственной. Крупнейшие транснациональные компании возьмут на себя больше социальной ответственности, они будут активнее участвовать в общественной жизни и нести ответственность ради общего блага» [6]. Авторы этой книги — убежденные глобалисты. Они предсказывают существенное снижение роли национальных правительств в результате длительного воздействия режима ограничений, вызванных пандемией COVID-19.

Как известно, эпоха глобализации уже давно характеризуется ослаблением роли государственных структур в управлении транснациональными корпорациями. Но теперь это изменение становится значительно более ощутимым: транснациональные корпорации получают инструменты влияния на правительства через национальные экономики, гораздо более подчиненные внешним управляющим компаниям. Таким образом, формируется новый правящий класс, объединяющий части национальных элит и вносящий в них раскол, готовящийся перейти к новой форме диктатуры — глобальной диктатуре. Ее сторонники не скрывают своих намерений, провозглашая новый мировой порядок главным итогом происходящего. Неслучайно главная мысль книги выражена в виде ответа на вопрос о том, когда произойдет возвращение к нормальной жизни. Отрицательный ответ, который дают Шваб и Маллере, является воплощением идеи о том, что в борьбе с опасностями пандемии люди необратимо изменили не только экономические структуры, институты, но и политические и социальные порядки, а следовательно, всю систему межличностных коммуникаций, что отразилось на мировоззрении, картине мира, системе ценностей.

Примечательно, что еще одна книга Шваба, опубликованная в 2016 г., вызвала не менее заметный отклик в научном сообществе. Изложенная в ней концепция новой промышленной революции, популярная среди экспертов и журналистов, стала предметом обсуждения для широких слоев образованной общественности. Эта книга называется «Четвертая промышленная революция», в ней подробно разбираются масштаб и глубина влияния новейших технологий на жизнь людей. «Мы стоим у истоков революции, — пишет Шваб, — которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общество. По масштабу, объему и сложности это явление, которое я считаю четвертой промышленной революцией, не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества. Нам еще только предстоит осознать всю полноту темпов развития и размаха новой революции» [7]. Показательно, что среди множества сторон жизни человека и общества автор выделяет три наиболее значимые с точки зрения революционизирующих мир изменений: жизнь, труд и общение.

Среди тех конкретных трансформаций в сфере труда, которые заметны уже сегодня, Шваб выделяет сдвиги в области занятости работников, чья квалификация в значительной степени обусловлена профессиональными знаниями и навыками. Заслуживает внимания и перестройка самого рынка труда, когда все большее значение приобретает труд, основанный на выполнении конкретных заданий, и краткосрочные трудовые контракты, в то время как в прежние времена и работодатель, и работник стремились к долгосрочным трудовым соглашениям. «Цифровые технологии и глобальная коммуникационная

инфраструктура, — замечает Шваб, — существенно меняют традиционные представления о работе и об оплате, способствуя появлению новых типов работ, отличающихся чрезвычайной гибкостью и по своей сущности носящих временный характер (так называемая «экономика по требованию»)… Каждый работник, по сути, становится подрядчиком, больше не имеющим возможности пользоваться выгодами надежного и многолетнего трудоустройства» [7].

Шваб обобщил многие тенденции, уже давно наблюдавшиеся на рынке труда в связи с автоматизацией и цифровизацией работы и межличностных коммуникаций. Над некоторыми профессиями нависла угроза радикальных трансформаций, если не полного исчезновения. В тех формах труда, в которых центральное место занимала механическая работа, для выполнения которой требуются предельная внимательность и точность, быстрее всего снизилась потребность в людях: они были заменены не знающими ни промаха, ни усталости автоматами. Теперь данная проблема актуальна для бухгалтеров, документоведов, финансовых аналитиков, юристов, журналистов и даже врачей. Эти профессии не исчезают, но число занятых в них людей может быть значительно уменьшено. Каждая предыдущая революция приводила к сокращению рабочих мест в отдельных отраслях производства, прежде считавшихся преуспевающими. Но при этом каждый раз сокращение носило структурный характер и компенсировалось ростом потребности в специалистах для новых отраслей.

Так, особенностью четвертой промышленной революции является то, что в новых отраслях экономики создается гораздо меньше мест, чем сокращается в других отраслях. Замена людей машинами оказывается более перспективным путем, чем повышение производительности труда или внедрение инноваций.

Кроме того, особенностью современного перехода к новому технологическому укладу является слишком высокий темп изменений технической среды, который не позволяет системе социальных отношений своевременно реагировать; умение приспособливаться оказывается недостаточным. Система трудовых отношений, прежде бывшая одной из самых устойчивых и консервативных, теперь должна перестраиваться с невиданной скоростью. Все это изменяет характер труда в подавляющем количестве отраслей и профессий, что рождает высокий уровень неопределенности для большинства работников. Теоретики, стремящиеся к выявлению и описанию эффектов, характерных для современного рынка труда, выделяют два основных: дизруптивный эффект и эффект капитализации.

Дизруптивным (разрывающим) эффектом называется комплексное воздействие на рынок труда прорывных инновационных технологий, позволяющих автоматизировать процессы производства и приводящих к сокращению рабочих мест. Теряющие работу не могут

найти аналогичную на другом предприятии и нуждаются в переквалификации. Кроме того, замена труда на капитал приводит к эффекту капитализации, а это, в свою очередь, вызывает повышение спроса на товары и услуги, что стимулирует рост занятости в новых и даже старых отраслях [8]. Так происходит компенсация разрушительного влияния первого эффекта созидательным воздействием второго. Но данное равновесие в реальности выглядит очень хрупким.

Одним из главных следствий технологической революции и перестройки рынка труда называют дрейф в области трудовых навыков и профессиональных компетенций. Растет спрос на работников, способных продуцировать и внедрять инновации, а также работать и принимать решения в условиях высокой степени неопределенности. То, что раньше считалось в высокой степени творческим трудом, уже сегодня заменяется компьютером, который оказался способен не только играть в шахматы, но и продуцировать художественные и учебные тексты, заменяя писателей, композиторов, архитекторов и др.

Особое место на современном рынке труда занимает фриланс — тип занятости, при котором работник обладает достаточной востребованностью для того, чтобы работать на себя, самостоятельно находить заказчиков и предоставлять им необходимые услуги. Фриланс не является чем-то новым — во все времена находилось достаточно людей, выбиравших этот способ заработать себе на жизнь [9]. И в античном мире, и в Средние века существовали бродячие артисты, фокусники и укротители животных, чей ежедневный заработок всецело зависел от благодарности случайных зрителей. Их жизнь отличалась от жизни большинства современников, будь то крестьяне или горожане, с одной стороны, свободой, с другой — отсутствием уверенности в завтрашнем дне.

Одним из первых обратил внимание на фрилансеров американский исследователь Д. Пинк, который отнес к этой группе современных писателей, фотографов и других «свободных художников», чья деятельность полностью зависит от заказчиков. С английского языка «free lance» переводится как «вольный копейщик», это слово обязано своим появлением средневековым французским или швейцарским наемникам, которым было все равно, на чьей стороне и против кого воевать, лишь бы им платили за это. Пинк ссылается на данные социологических исследований, согласно которым большинство фрилансеров довольны своим положением [10, с. 37]. Следует отметить, что многие из них изначально не собирались заниматься фрилансом, но, потеряв работу, были вынуждены заняться этим видом деятельности, а затем, когда представилась возможность, не пожелали вернуться к прежней жизни.

Пинк убежден, что, несмотря на все отрицательные стороны фриланса, за этой формой организации труда — будущее. Свободные

агенты буквально отвоевывают рынок труда, а наиболее успешные корпорации все более проявляют стремление к сокращению штата. Основная причина новой позиции фирм — осознание неэффективности больших штатов в результате отсутствия у них необходимой гибкости и мобильности. Коллективы, существующие «слишком долго», демонстрируют стремление к консервации собственной структуры, частью которой является иерархия, выстроенная на основе разделения труда, закрепления ролей и фиксации оценки профессиональных компетенций. Такие коллективы теряют конкурентоспособность в быстро меняющемся мире, даже если их отдельные члены или большинство готовы переучиваться и способны осваивать новые виды деятельности.

Пинк подробно разбирает как положительные, так и отрицательные стороны этого явления, которое предстало сегодня в новом качестве. К положительным сторонам фриланса он предлагает отнести свободу, возможность оставаться собой, ответственность и индивидуальные критерии успеха. Свобода, которая выступает как спутник фриланса, становится альтернативой социальному контролю, неизбежному в любой организации, где работники собраны в трудовые коллективы. Их деятельность определяется корпоративными инструкциями и организационной культурой, дающими немало поводов для подавления любой личности, в том числе и умеренно свободолюбивой. Этой же цели служат критерии успеха, которые вне трудового коллектива определяются гораздо более свободно и вариативно, чем внутри него.

То, что представляется большинству современников отрицательными сторонами фриланса, Пинку кажется набором заблуждений и даже мифов. Чрезвычайно популярен, причем не только в США, но и в России, взгляд на свободных агентов как на лиц, не способных «переживать» за работу. Еще с советских времен сохранилось убеждение в том, что «шабашники» склонны к халтуре значительно больше, чем те, кто трудится всю жизнь на одном месте, отдавая всю жизнь своему предприятию. Крайне негативный смысл вкладывался в слово «летун», которым и сегодня называют человека, легко и часто меняющего место работы.

Следует принять во внимание, что отсутствие постоянной работы и трудового коллектива вызывает у индивида чувство одиночества, которое стало объектом изучения философии экзистенциализма. Таким образом, несмотря на все достоинства фриланса, рост количества фрилансеров нельзя оценивать сугубо положительно. «Свободно занятые наемные работники, — отмечает О.В. Полетаева, — демонстрируют высокий уровень самодостаточности и умеренный социальный оптимизм, развитую профессиональную мобильность и низкую социальную активность. Неоднозначное самочувствие фрилансеров связано

с их противоречивым положением в социально-структурном пространстве: оно характеризуется промежуточными позициями между экономическими и профессиональными стратами, незавершенностью процесса социальной идентификации и адаптации» [11, с. 11].

Экзистенциальные и психологические проблемы тех, кто переходит на фриланс, только начинают изучать. Вероятные последствия этого процесса могут быть масштабны и столь же неоднозначны, как самоощущение фрилансеров. Вполне возможны существенная перестройка социальных институтов и культурные изменения, а также формирование новой ментальности, если количество свободных агентов продолжит расти [12]. Нельзя исключать, что у большинства фрилансеров возникнет неприятное чувство, которое поразило европейских интеллектуалов в первой половине XX в. и было описано в романе Ж.П. Сартра «Тошнота» и ряде других литературно-философских произведений. В этом случае для полноты картины обсуждаемого здесь явления невозможно будет ограничиться средствами и методами традиционного научного анализа и обобщения. Понимание социальных и антропологических последствий перемены в структуре труда и трудовых отношений зависит от уровня и глубины философского осмысления.

Первые попытки осмыслить рост чувства одиночества у людей, многие из которых не покидали свои семьи, трудовые коллективы и компании, как уже отмечалось выше, принадлежат основоположникам экзистенциализма. Сартр, М. Камю, Г. Марсель, Н.А. Бердяев и другие противопоставляли лично переживаемое существование универсальной и поддающейся формулированию сущности, что позволяло им связать современность с погружением во внутреннее одиночество и даже объявлять его неизбежным спутником свободы. Еще в XIX в. родилась мысль о том, что нет страшнее одиночества, чем одиночество в толпе. Это переживание резко усилилось по мере развития капиталистического общества, в котором каждый индивид вынужден брать на себя ответственность за собственную судьбу. Если в традиционном обществе жизнь человека предопределена обычаями и происхождением, то в современном мире человек регулярно оказывается перед выбором и каждый такой выбор предопределяет будущее. Бремя ответственности оказывается тем тяжелее, чем больше возможностей выбирать и большее число вариантов предлагает ему современный мир.

Позднее тему одиночества поднял испытавший влияние экзистенциализма Г. Маркузе. Будучи также наследником марксистской и фрейдистской философских традиций, он рассматривал эту проблему не в антропологической, а в социальной и психологической плоскостях. Отсюда заострение внимания на теме репрессивности, которая связывается с изменениями в сфере труда и трудовых от-

ношений. «Новое качество, — писал Маркузе, — возникает в силу прогрессирующего перехода власти от человека к техническому и бюрократическому аппарату, от живого труда к мертвому, от личного управления к дистанционному, от машины к группе машин и целостной механизированной системе... Она освобождает индивида от автономного существования в труде и досуге, в его потребностях и их удовлетворении, в его мыслях и чувствах» [13, с. 66].

Социальное одиночество имеет сложную природу и для его определения необходимо обратиться к средствам и методам различных наук, главными среди которых являются социология и психология. И. Ялом убежден в том, что в чувстве одиночества нет ничего девиантного, — человек должен периодически переживать это чувство, потому что такова его собственная природа [14]. Экзистенциализм позволяет понять, почему переживание одиночества одним человеком так сильно отличается от опыта другого — переживание вообще уникально и неповторимо, точно так же как уникальна и неповторима сама человеческая жизнь. Индивид в своем противостоянии условиям мира обречен на страдание и переживание собственной жизни, а в обществе, где труд становится одним из центральных понятий, переживание условий труда превращается в главный фокус переживания человеческой экзистенции.

Еще один экзистенциальный психолог К. Мустакас вводит понятие суэты одиночества и описывает защитные психологические механизмы, создающие иллюзию нормального существования в условиях действительного отрешения от того, что при иных обстоятельствах определялось бы как действительно важное. Таким образом, сбой в системе целеполагания превращается в источник имитации: вместо активности ради достижения блага человек демонстрирует, по мнению Мустакаса, активность ради активности [15].

Маркузе впервые объяснил переживание одиночества процессом социальной индивидуализации, которая затрагивает труд и приводит к его сублимации под давлением буржуазной культуры, репрессивной по своей сути. «Благодаря разделению труда, физические функции, выполняемые работниками, сократились до механического минимума. И так как труд в большей степени не приносит удовлетворения, то все другие желания должны быть максимально сублимированы с тем, чтобы перенаправить энергию в сторону “налогооблагаемой” деятельности — на зарабатывание денег» [16, с. 133].

По мере того как все более отчетливо проявляется тема взаимосвязи труда и целеполагания, становится явственной смыслообразующая функция культуры. Именно культура, содержащая в себе систему ценностей, позволяет любому обществу формулировать цели, воплощенные в институтах, структурах и отношениях. Можно увидеть здесь реальное взаимодействие институтов и ценностей, которое

организует практики, выстраивая соотношения целей и средств, необходимых для их достижения. Роль труда в этих условиях и растет, и снижается одновременно. Труд может выступить как средство избавления от чувства одиночества, а может стимулировать его. Как отмечает А.О. Смирнова, отличительной особенностью современной жизни является всеобщая заикленность на личном успехе, что приводит к постоянному стремлению к карьерным достижениям. Люди, обеспокоенные повышением личного и социального статуса, устремлены к росту статусного потребления, перестают чувствовать гармонию с самими собой. Так рождается новый вид психической девиации, называемый трудоголизмом. Ради успеха на работе большинство людей готовы пожертвовать общением с друзьями и семьей, они считают количество зарабатываемых денег главным критерием жизненного успеха [17].

Процессы социальной индивидуализации были исследованы английским философом и социологом З. Бауманом, чья книга «Индивидуализированное общество» стала первым трудом, где индивидуализация личности рассматривается как системообразующий процесс, самым радикальным образом трансформирующий социальную реальность. Смысл этой трансформации состоит в том, что индивид оказался по-иному включен в сети социальных отношений: он стал менее зависим от мнения окружающих, и произошло это не вопреки их воле, а само собой. При этом социальные связи и отношения не были разрушены, как это бывает в процессе индивидуальной или коллективной маргинализации. Все эти связи, как и все общественно значимые институты, сохранились, но они перешли в совершенно иное качество. Индивид, не будучи исключенным из системы социальных связей, стал испытывать их детерминирующее воздействие в значительно меньшей степени, чем прежде.

Таким образом, можно констатировать противоречивый характер развития труда и трудовых отношений. С одной стороны, продолжается и углубляется процесс гуманизации трудовой деятельности, связанный с облегчением тяжелого физического труда путем замены человека роботизированными системами и иной новейшей техникой. Параллельно растет набор возможностей для творческого труда, особенно в сфере фриланса, что позволяет говорить об улучшении условий для самореализации личности. С другой стороны, набирает обороты процесс дегуманизации трудовых отношений, что проявляется в новых зависимостях человека от техники и новых возможностях работодателя контролировать, а значит, и эксплуатировать своих работников. Эта оборотная сторона технического прогресса, приводящая к дегуманизации труда, позволяет говорить о вызове, который несут в себе как технические, так и социальные инновации [18]. Как отмечает А. Зелстра, «гибкость рынка труда со сменой временных

рабочих мест и безработицы приводит к отсутствию рабочей идентичности и признания мастерства, с одной стороны, и чрезмерной самомаксимализации людей, почти создающих свою идентичность *ex nihilo*, с другой стороны» [19].

Большинство людей, сталкивающихся с необходимостью адаптации в новых условиях трудовой деятельности, не готовы принять современность по причине целевых и ценностных ограничений, которые сформировались и закрепились в иных социальных, политико-правовых, хозяйственно-экономических и даже цивилизационных условиях. Как отмечает В.С. Степин, ценности современной цивилизации находятся в зависимости от развития техники, ибо сама эта цивилизация отличается от прежних главным образом тем обстоятельством, что является техногенной [20].

Степин видит в технике не только результат цивилизационного развития, но и его источник: техника превращается в стихию, вокруг которой рождаются, эволюционируют и наполняются содержанием все основные институты и подсистемы современного общества, такие как политика и право, экономика и культура.

Таким образом, технические инновации оказывают на институты и ценности структурирующее и упорядочивающее влияние. Для подготовки к грядущим в трудовых отношениях трансформациям необходимо быть готовым к изменению в системе ценностей, которое многие критики современности считают требованием избавляться от любых ценностей. Однако последнее невозможно в принципе, потому что в корне противоречит человеческой природе: пока человек жив, он будет чего-то желать и к чему-то стремиться. Но даже глубокая ценностная трансформация не тождественна полной смене и тем более полному исчезновению ценностей.

Трансформация всегда означает переход от одной формы к другой или транзит от одной целостной и непротиворечивой системы к другой. При этом от новой системы требуются не только целостность и непротиворечивость, но и эффективность. Техника, развитие которой детерминирует сегодня развитие цивилизации, формирует и критерии эффективности, пересмотр которых оказывается главной детерминантой труда и трудовых отношений. Каждый индивид и каждое общество наследует систему ценностей, оставленную предшественниками. Эта система всегда соответствует прежним ценностям и должна уходить вместе с ним, но не уходит потому, что по своей природе ценности обладают инерцией и, будучи приняты обществом, проходят через сознание и даже привычки отдельных его членов. Трудовые ценности и трудовая этика не составляют здесь исключения — прежние порядки мешают воплотиться новой рациональности, чему способствует упомянутая выше дегуманизация труда и трудовых отношений.

В заключение можно отметить, что в философском осмыслении феномена труда и трудовых отношений встреча с современностью, породившая «возвышение и упадок труда», сохранит свое значение и в будущем. Благодаря совместному развитию техники и общества особое значение приобретают сетевые формы организации труда, что приводит к реформированию структурных, институциональных и функциональных взаимозависимостей в обществе, в том числе и в сфере трудовых отношений. Благодаря технике новыми красками заиграла тема сверхэксплуатации, которая оказалась связана уже не только с тяжелым физическим трудом. Сверхэксплуатация проявилась в новых трудовых практиках, связанных с опустошающим духовный мир человека частично роботизированным манипулированием в сфере массовой культуры, т. е. в сфере, которая прежде квалифицировалась как творческая.

Наряду с влиянием техники на труд важна экономическая детерминация, проявляющаяся в таких феноменах, как поведенческий капитализм и четвертая промышленная революция. Оба эти процесса ориентированы на принципиально новые схемы управления и межличностной коммуникации в производстве. Особое значение приобретает цифровизация, радикально преобразующая рынок труда и всю систему отношений между работодателем и наемным работником. В том же контексте следует рассматривать рост объемов фриланса как формы занятости и типа труда. Все это позволяет говорить об особом этапе развития труда и трудовых отношений, являющемся одновременно и результатом, и причиной общих изменений в современном обществе.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Грэттон Л. *Будущее работы. Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра*. Москва, Альпина Паблишер, 2012, 252 с.
- [2] Нейсбит Д.М. *Мегатренды*. Москва, АСТ; Ермак, 2003, 380 с.
- [3] Симонин П.В. Дистанционный труд и особенности оплаты труда в организациях. *Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Сер. I «Экономика и управление»*, 2020, № 4, с. 75–80.
- [4] Коровкин В.В. *Конец работы: почему в мире будущего нет места для среднего класса*. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/403801-konec-raboty-pochemu-v-mire-budushchego-net-mesta-dlya-srednego-klassa> (дата обращения 20.02.2021).
- [5] Herteux A. *First Foundations of Behavioral Capitalism: A New Variety of Capitalism Gains Power and Influence*. Munich, Erich Von Werner Verlag, 2019, 106 p.
- [6] Schwab K., Malleret T. *The Great Reset*. Geneva, Agentur Schweiz, 2020, 280 p.
- [7] Шваб К. *Четвертая промышленная революция*. Москва, Эксмо, 2016, 138 с.
- [8] Ефимов В.А. Трансформация трудовых отношений в условиях информатизации. *Теория и практика общественного развития*, 2018, № 1.

- URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-informatizatsii> (дата обращения 22.02.2021).
- [9] Дубина И.Н., Байтенизов Д.Т., Кэмпбелл Д., Караянис Э., Азатбек Т.А. Фриланс как интеллектуально-креативная форма самозанятости в новой экономике: траектория новой парадигмы самозанятости. *Социально-экономические явления и процессы*, 2019, № 3.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-kak-intellektualno-kreativnaya-forma-samozanyatosti-v-novoy-ekonomike-traektoriya-novoy-paradigmy-samozanyatosti> (дата обращения 20.04.2021).
- [10] Пинк Д. *Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки*. Москва, Секрет фирмы, 2006, 328 с.
- [11] Полетаева О.В. *Фрилансеры в составе класса наемных работников: профессиональные характеристики и статусные позиции*. Дис. ... канд. соц. наук. Пенза, 2017, 164 с.
- [12] Рябцев С.В., Кириллов П.Е., Кравченко А.Л. Фриланс как способ преодоления отчуждения от труда. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 2019, № 7.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-kak-sposob-preodoleniya-otchuzhdeniya-ot-truda> (дата обращения 20.04.2021).
- [13] Маркузе Г. *Критическая теория общества: Избранные работы по философии и социальной критике*. Москва, АСТ; Астрель, 2011, 382 с.
- [14] Ялом И. *Экзистенциальная психотерапия*. Москва, Класс, 1999, 576 с.
- [15] Мустакас К. *Игровая терапия*. Санкт-Петербург, Речь, 2003, 282 с.
- [16] Ванг М., Леффлер М. Вновь открывая Г. Маркузе: модели репрессивного катексиса в постиндустриальных сообществах. *Идеи и идеалы*, 2018, т. 1, № 2, с. 129–138.
- [17] Смирнова А.О. Социальное одиночество: сущность, типы, причины, методы преодоления. *Вестник РГГУ. Философия. Социология. Искусствоведение*, 2010, № 3, с. 161–175.
- [18] Апенько С.Н., Легчилина Е.Ю. Системно-аксиологический подход к трансформации социально-трудовых отношений. *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*, 2018, № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemno-aksiologicheskii-podohod-k-transformatsii-sotsialno-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения 20.02.2021).
- [19] Zijlstra A. (Зелстра А.) Participation and legitimation. New labour relations and the role of HRM (Социальные отношения и легитимация. Новые трудовые отношения и роль управления человеческими ресурсами). В кн.: З.Х. Саралиева, ред. *Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. В 2 т. Т. 1*. Нижний Новгород, Изд-во НИСОЦ, 2017, с. 39–52.
- [20] Степин В.С. *Теоретическое знание*. Москва, Прогресс-Традиция, 1999, 380 с.

Статья поступила в редакцию 21.05.2021

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Пржиленская Ю.Г. Социально-философский анализ труда в контексте перехода к новому технологическому укладу. *Гуманитарный вестник*, 2021, вып. 2. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2021-2-717>

Пржиленская Юлия Геннадьевна — аспирант кафедры социально-гуманитарных дисциплин Северо-Кавказского социального института.
e-mail: przhilenskaya@yandex.ru

Social and philosophical analysis of labor in the context of the transition to a new technological paradigm

© Yu.G. Przhilenskaya

North-Caucasus Social Institute, Stavropol, 355012, Russia

The paper examines the value aspects of labor activity in modern society, taking into account the rapid social and technological transformations. A hypothesis has been put forward that in modern society, labor is the source of the most necessary things and acts as the foundation of social and anthropological life. With the transition to a new technological paradigm associated with digital technologies and the post-industrial economy, the social structure has become much more complex. The links between labor and other social institutions have become so opaque that it is impossible to understand them without special means. In particular, the axiological aspect of labor activity is increasingly determined by economic factors, manifested in behavioral capitalism and digitalization phenomena. This is due to the emergence of a new structure of social interaction between the employee and the employer, the state, the corporation, and the individual.

Keywords: labor, activity, society, personality, work, progress, overexploitation, digitalization, freelance, technology

REFERENCES

- [1] Gratton L. *The Shift: The Future of Work is Already Here*. Collins, 2011, 384 p. [In Russ.: Gratton L. Budushchee raboty. Chto nuzhno delat segodnya, chtoby byt vostrebovannym zavtra. Moscow, Alpina Publisher Publ., 2012, 252 p.].
- [2] Naisbitt J. *Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives*. Warner Books, 1984, 33 p. [In Russ.: Naisbitt J. Megatrendy. Moscow, AST; Ermak Publ., 2003, 380 p.].
- [3] Simonin P.V. *Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S.Iu. Vitte. Ser. 1 «Ekonomika i upravlenie» — Moscow Witte University Bulletin. Series 1: Economics and Management*, 2020, no. 4 (35), pp. 75–80.
- [4] Korovkin V.V. *Konets raboty: pochemu v mire budushchego net mesta dlya srednego klassa* [End of work: why there is no place for the middle class in the world of the future]. Available at: <https://www.forbes.ru/biznes/403801-konec-raboty-pochemu-v-mire-budushchego-net-mesta-dlya-srednego-klassa> (accessed December 20, 2021).
- [5] Herteux A. *First Foundations of Behavioral Capitalism: A New Variety of Capitalism Gains Power and Influence*. Munich, Erich Von Werner Verlag, 2019, 106 p.
- [6] Schwab K., Malleret T. *The Great Reset*. Geneva, Agentur Schweiz, 2020, 280 p.
- [7] Schwab K. *The Fourth Industrial Revolution* [In Russ.: Schwab K. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya. Moscow, Eksmo Publ., 2016, 138 p.].
- [8] Efimov V.A. *Teoriya i praktika obschestvennogo razvitiya — Theory and Practice of Social Development*, 2018, no. 1. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-informatizatsii> (accessed February 22, 2021).
- [9] Dubina I.N., Baytenizov D.T., Kempbell D., Karayanis E., Azatbek T.A. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy — Social-Economic Phenomena and Processes*, 2019, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-kak-intellektualno-kreativnaya-forma-samozanyatosti-v-novoy-ekonomike-traektoriya-novoy-paradigmy-samozanyatosti> (accessed April 20, 2021).

- [10] Pink D. *Free Agent Nation: How Americans New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*. Business Plus, 2001, 356 p. [In Russ.: Pink D. Natsiya svobodnykh agentov: kak novye nezavisimye rabotniki menyayut zhizn Ameriki. Moscow, Sekret firmy Publ., 2006, 328 p.].
- [11] Poletaeva O.V. *Frilansery v sostave klassa naemnykh rabotnikov: professionalnye kharakteristiki i statusnye pozitsii*. Diss. ... kand. sots. nauk. [Freelancers in the class of employees: professional characteristics and status positions. Cand. soc. sc. diss.]. Penza, 2017, 164 p.
- [12] Ryabtsev S.V., Kirillov P.E., Kravchenko A.L. *Gumanitarnye, sotsialno-ekonomicheskie i obschestvennye nauki — Humanities, Social-Economic and Social Sciences*, 2019, no. 7. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-kak-sposob-preodoleniya-otchuzhdeniya-ot-truda> (accessed April 20, 2021).
- [13] Marcuse H. *Towards a Critical Theory of Society. Collected Papers*. Routledge, 2001, 256 p. [In Russ.: Marcuse H. Kriticheskaya teoriya obschestva: Izbrannye raboty po filosofii i sotsialnoy kritike. Moscow, ACT, Astrel Publ., 2011, 382 p.].
- [14] I. D. Yalom. *Existential Psychotherapy*. Basic Books, 1st ed, 1989, 544 p. [In Russ.: I. D. Yalom. *Ekzistentsialnaya psikhoterapiya*. Moscow, Klass Publ., 1999, 576 p.].
- [15] Moustakas C. *Relationship Play Therapy*. Jason Aronson, Inc. Publ, 1997, 232 p. [In Russ.: Moustakas C. Igrovaya terapiya. St. Petersburg, Rech Publ., 2003, 282 p.].
- [16] Wang M., Loeffler M. *Idei i idealy — Ideas and Ideals*, 2018, no. 2, vol. 1, pp. 129–138.
- [17] Smirnova A.O. *Vestnik RGGU. Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedenie — RSUH/RGGU Bulletin. Series Philosophy. Social Studies Art Studies*, 2010, no. 3, pp. 161–175.
- [18] Apenko S.N., Legchilina E.Yu. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika — Herald of Omsk University. Series Economics*, 2018, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemno-aksiologicheskii-podohod-k-transformatsii-sotsialno-trudovyh-otnosheniy> (accessed February 20, 2021).
- [19] Zijlstra A. Sotsialnye otnosheniya i legitimatsiya. Novye trudovye otnosheniya i rol upravleniya chelovecheskimi resursami [Participation and legitimation. New labour relations and the role of HRM]. In: *Transformatsiya chelovecheskogo potentsiala v kontekste stoletiya* [Transformation of human potential in the context of the century]. In 2 vols. Vol. 1. Z.Kh. Saraliev, ed. Nizhniy Novgorod, NISOTS Publ., 2017, pp. 39–52.
- [20] Stepin V.S. *Teoreticheskoe znanie* [Theoretical knowledge]. Moscow, Progress-Traditsiia Publ., 1999, 380 p.

Przhilenskaya Yu.G., post-graduate student, Department of Social Humanities, North-Caucasus Social Institute. e-mail: przhilenskaya@yandex.ru