

УДК 331.5.024.54

***АВТОМАТИЗАЦИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И РЫНОК ТРУДА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ***

Карпов М. В.

*Студент магистратуры, факультета менеджмент,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В.
Плеханова»
Москва, Россия*

Аннотация

В статье представлен анализ основных тенденций, причин и последствий рационализации, автоматизации и «цифровизации» труда и производства в большинстве отраслей и сфер деятельности современного общества. Рассмотрены возможные пути и способы нейтрализации негативных последствий этих процессов для экономически активного населения современной России. Обоснована недостаточность усилий, предпринимаемых сегодня органами власти для смягчения подобных последствий в нашей стране.

Ключевые слова: автоматизация, рынок труда, сокращения персонала, безработица, профессиональная мобильность, предпринимательство, структура занятости.

***AUTOMATION, EMPLOYMENT AND LABOR MARKET: ECONOMIC AND
SOCIAL PROBLEMS***

Karpov M. V.

Second year master's student, faculty of Management.

Plekhanov Russian University of Economics.

Moscow, Russia

Annotation

The main trends, causes and consequences of rationalization, automation and "digitization" of labor and production in most industries and spheres of contemporary society activity were analyzed. This analysis is presented in the article. Ways to neutralize the negative consequences of these processes for the economically active population of contemporary Russia are considered. The inadequacy of the actions taken by the authorities today to mitigate such consequences in our country is justified.

Keywords: automation, labor market, staff reductions, unemployment, professional mobility, entrepreneurship, employment structure.

Современный мир, его общество, экономика и другие сферы жизнедеятельности характеризуются всё усиливающейся и усложняющейся автоматизацией производства (во всех отраслях без исключения), внедрением новых, ресурсо- и энергосберегающих технологий, высвобождением огромного числа работников сначала из технологических процессов, связанных с грубым физическим трудом, а последние 10-15 лет и из отраслей или сфер деятельности, связанных с трудом интеллектуальным или даже творческим. Этот процесс стал массовым и в нашей стране, не говоря уже о ведущих экономиках мира. Причиной такого положения, или основным фактором отмеченной тенденции, послужило существенное развитие информационных технологий в современном обществе, причём как чисто аппаратной их составляющей (уменьшение техпроцесса, увеличение вычислительных мощностей, а также оптимизация уже существующих систем), так и программного обеспечения, способного сегодня выполнять самый широкий спектр производственных задач, от охраны зданий или территорий до

автоматизированного изготовления сложных технических устройств. И всё это при уменьшающейся вовлечённости человека [2; 4].

С одной стороны, это весьма положительная тенденция: ведь производство (не важно, производство товаров, услуг или интеллектуального продукта) стремится к максимальной эффективности, снижению операционных затрат, повышению производительности и качества. Сторонники либеральной рыночной экономики говорят о том, что огромная масса высвобождаемых специалистов может найти себя в творческих профессиях, получить новые знания, переобучиться, повысив таким образом свою конкурентоспособность, принеся пользу себе, государству и работодателю. С другой стороны, столь массовое переобучение – это весьма затратный как по финансовым ресурсам, так и по времени процесс. Кроме того, далеко не каждый способен всё время жить в таком режиме и грамотно презентовать себя на непрерывно меняющемся рынке труда. Особенно это касается экономически активного населения старших возрастов, включая предпенсионные. Ведь хорошо известно, что при потере работы в указанных возрастах сложнее всего, по сравнению с другими возрастными группами, найти её снова [3].

С этим напрямую связано одно из существенных возражений противников пенсионной реформы. Общество столкнется с массовой безработицей, поскольку к высвобождаемым молодым сотрудникам и их коллегам средних возрастов (из-за автоматизации производства) на рынок труда присоединятся и пожилые люди (существенная часть их), а это миллионы человек. Сегодняшний российский рынок труда просто не способен принять подобное количество новых работников, особенно если учесть нежелание нынешних работодателей трудоустраивать к себе лиц старше определённого возраста [7]. В результате нынешние 45-55-летние граждане в случае потери работы часто вынуждены соглашаться на низкоквалифицированный и низкооплачиваемый труд, заведомо не соответствующий их образованию и специальности, кроме, может быть, отдельных высококлассных специалистов в узких областях, спрос на которых

будет всегда. И это ещё не самый плохой выход из ситуации, так как безработица всё равно гораздо хуже.

Важно отметить, что такие тенденции наблюдаются сейчас в подавляющем большинстве сфер экономической деятельности, причём далеко не только в производственных организациях. Происходит это всё не просто так. Например, при достижении определённого уровня развития технологии нейросетевого речевого синтеза, стало возможным создание системы искусственного интеллекта «Железная леди», автономно работающей с клиентами Сбербанка, просрочившими очередной платёж по кредиту. Нет никаких сомнений, что при успешном использовании данной системы, компания будет её масштабировать, сокращая за ненадобностью штаты колл-центров. Иначе говоря, сегодня те же самые функции могут быть выполнены посредством меньших затрат человеко-часов, причём именно благодаря применению современных технологий. Качество же и производительность при этом не страдают, а зачастую и растут [8; 11].

И, как уже было сказано, происходит это почти во всех сферах деятельности, в том числе не связанных с реальным производством и даже вообще с экономикой. Появление специфического программного обеспечения, способного не просто заменить человека, но и сократить целые отделы в организациях или даже профессии, представляет на данный момент серьёзную экономическую и, более того, социальную проблему. В качестве характерных примеров можно привести упомянутую уже программу «Железная леди» у Сбербанка и 3 тыс. уволенных из-за робота-юриста (всё в том же Сбербанке), оборудование и машины, увеличивающие производительность труда, но способствующие сокращению рабочих мест, отмирание целых профессий, даже тех, на которые сегодня всё ещё учатся молодые люди и т.п. Всё это в недалёком будущем приведёт к ещё большему количеству людей, лишившихся работы и неспособных либо не желающих переучиваться, и в добавок ко всему эти процессы происходят на фоне возможного увеличения пенсионного возраста [12].

Как уже отмечалось, это повлечёт за собой многочисленные проблемы не только чисто экономического, но и социального характера [7]. Общие же проблемы, связанные с дальнейшей автоматизацией производственных процессов, хорошо известны, поскольку они в большинстве своём сводятся к основным проблемам безработицы и занятости, существующим почти во всех развитых странах в современном мире. Специфическим моментом здесь является необходимость постоянного и непрерывного обучения/переобучения, поскольку информация, полученная в высшем или среднем специальном учебном заведении, очень быстро устаревает, либо даже изначально не является актуальной. Например, программа обучения сначала формируется не один год, потом утверждается и сертифицируется, затем по ней нужно выучиться и в результате студент выходит в мир с уже устаревшими знаниями. Но даже решение этих локальных проблем не спасает от сокращения рабочих мест, если дальнейшие технические нововведения делают невостребованными целые профессии или специальности [14].

Поэтому гораздо важнее рассуждать не о возможных последствиях, описанных выше тенденций (поскольку они предельно понятны и в целом совпадают с последствиями массовой безработицы, в силу чего бы она ни происходила), а о путях и способах минимизации негативных последствий сокращения рабочих мест из-за автоматизации и повышения эффективности производственных процессов, а также об усилении тех следствий этого процесса, которые можно считать положительными или хотя бы нейтральными. И вот тут обнаруживаются весьма существенные различия по сравнению с обычными методами борьбы с безработицей. Создание новых рабочих мест в условиях их постоянного сокращения представляется нетривиальной задачей, поскольку вновь созданные рабочие места могут столь же быстро исчезнуть, как и ранее существовавшие, причём ровно по тем же причинам – из-за усиливающейся автоматизации производства. Не существует экономических способов стимулировать владельца бизнеса или управленца отказаться от

нововведений, повышающих эффективность производства и снижающих издержки [13].

Например, как заставить директора предприятия не покупать новую автоматическую производственную линию или программное обеспечение, если это заведомо даст прибавку в прибыли? Это возможно сделать только административными мерами, но нужно ли это и пойдёт ли на пользу обществу и экономике? Очевидно – нет, потому что прогресс не остановить, а рационализация производства – важнейший его фактор. То же самое касается переобучения. Какой смысл переучивать экономически активное население на профессии, которые не будут востребованы или так же исчезнут в ближайшие несколько лет? Тогда на кого переучивать работников, массово высвобождающихся с предприятий, разного рода фирм и учреждений за счёт автоматизации и рационализации производственных и иных технологических процессов? Так же не стоит забывать о самих людях, рискующих попасть в подобную ситуацию.

Упомянутый выше пример с тремя тысячами юристов, попавших под сокращение в Сбербанке, может проиллюстрировать то, что первая волна увольнений коснётся сфер и должностей, требующих низкоинтеллектуального, монотонного труда. Это может означать, что среди людей, ставших «жертвами» прогресса и оптимизации, будет немало тех, кто не захочет переобучаться на что-то новое, подстраиваться под меняющуюся вокруг них реальность, требуя от государства, работодателя или иных субъектов, чтобы всё просто вернули, как было, или хотя бы предоставляли льготы и «отступные» за причинённый экономический и моральный ущерб. Таким образом, при поиске пути решений вышеописанных проблем необходимо учитывать не только количество затронутых людей, но и их склонности к возможному переобучению, а также возможные реакции. Но все эти меры не должны являться только административными, так как это противоречит экономическим интересам хозяйствующих субъектов, хотя и чисто экономических решений, делающих выгодным отказ от оптимизации производства, тоже не существует [1].

Также предлагаются и даже реализуются, особенно на уровне муниципалитетов, программы обучения малому предпринимательству [6; 10], осуществляются льготные программы кредитования малого бизнеса, проводится мощное информационное сопровождение подобных программ поддержки (бесплатные консультации, разнообразные «бизнес-инкубаторы», «бизнес-навигаторы») и многое другое. В целом эти идеи неплохо зарекомендовали себя, есть уже накопленный положительный опыт реализации подобных программ в разных регионах России [6; 10], однако, во-первых, они ещё не отработаны в достаточной мере - нет единых стандартов и подходов, не носят они и массового характера, а во-вторых, невозможно всех безработных или хотя бы значительную их часть сделать бизнесменами и предпринимателями просто по определению. Помимо очевидного, далеко не все люди в силу своих разнообразных личностных качеств способны ими стать. Так что полноценным решением изучаемой проблемы перечисленные методы и подходы выступать тоже не могут.

Если резюмировать плюсы и минусы, которые влечёт за собой автоматизация и «цифровизация» многих трудовых функций, то получается следующая картина. К положительным последствиям обычно относят возможный рост предпринимательской деятельности, поиск новых форм обучения и занятости, повышение трудовой мобильности, усиление общей социальной активности населения трудоспособных возрастов. Всё это благоприятно сказывается на развитии большинства отраслей народного хозяйства, благосостоянии граждан, общем ощущении социального благополучия [1; 3; 4; 8; 13]. В то же время среди негативных последствий необходимо отметить такие, как рост безработицы, увеличение затрат на переобучение или переезды сотрудников (как за свой счёт, так и за счёт работодателя или государства), необходимость принятия и финансирования федеральных, региональных либо муниципальных программ содействию занятости, повышения предпринимательской активности, социальной помощи и поддержки граждан. У населения всё это вызывает снижение располагаемых

доходов, усиление социальной дезадаптации, у государства – лишние расходы и необходимость осуществления дополнительных социально-экономических функций, а следовательно, и разрастание бюрократического аппарата [5; 9].

В списке профессий/занятий/специальностей, которые обычно называют в «группе риска», находятся те, которые на Западе принято называть «белыми воротничками», поскольку совершенно очевидно дальнейшее распространение современных информационных технологий и автоматизации подавляющего большинства достаточно однообразных, типичных и рутинных функций, выполняемых многочисленными работниками офисов. То же самое касается и рядовых сотрудников производственных организаций, где технологический процесс связан с выполнением чётко отлаженной последовательности относительно несложных трудовых операций в неизменной среде или, проще говоря, определённого алгоритма. Подобных организаций тоже достаточно много, причём в самых разных сферах: от машиностроения до сельского хозяйства. В то же время существует и немалое число профессий, практически не подверженных вытеснению людей из них в силу явной невозможности замены живых работников техническими устройствами или компьютерными программами.

К таким относятся, во-первых, самые низкоквалифицированные профессии (где экономически невыгодно заменять дешёвый человеческий труд дорогой автоматикой), во-вторых, напротив, профессии, требующие очень высокой квалификации или постоянного творческого подхода, и в-третьих, профессии, связанные со сферой услуг, а конкретно – с непосредственным обслуживанием заказчика/клиента. И здесь неизбежно напрашивается вывод о стихийном либо целенаправленном «перетекании» экономически активного населения из сфер деятельности, в которых человеческий труд вытесняется автоматическим, туда, где это явно не произойдёт хотя бы в ближайшие одно-два десятилетия. Также, что уже было отмечено, выходом из ситуации для определённых категорий трудящихся могло бы стать развитие собственной

предпринимательской активности (опять же стихийно либо целенаправленно, если государство захочет поддерживать этот процесс) [2].

Таким образом, рационализация, автоматизация и «цифровизация» труда и производства многих товаров, услуг и интеллектуальной продукции – это процесс объективный и достаточно слабо зависящий от решений конкретных руководителей предприятий и организаций, либо должностных лиц, поскольку он выступает неотъемлемой частью технического и социального прогресса. Соответственно неизбежным становится сокращение персонала в целом ряде отраслей, а также отмирание и самих профессий, где использовать машинный труд проще и выгоднее человеческого. Это является на данный момент серьёзной экономической и социальной проблемой, решение которой лежит в сфере создания государством условий для плавного и максимально безболезненного перехода экономически активного населения из тех отраслей и областей деятельности, в которых всё более распространяется машинный или компьютерный труд, туда, где замена человека автоматами или компьютерными программами на сегодняшний день нецелесообразна либо не представляется возможной. Также частичным выходом из сложившейся ситуации может служить развитие программ поддержки предпринимательской активности трудоспособного населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляева Ю.Н. Функция содействия занятости населения в социальном государстве: понятие, структура и её содержание // Евразийский юридический журнал. – 2018. – №5(120). – С.86-89.
2. Вишневская Н.Т., Зудина А.А. Профессиональная структура рабочей силы в странах Европы: о чём свидетельствуют прогнозы? // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. – 2017. – Т.12. – №4. – С.109-129.

3. Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость: роль отраслей сектора услуг // Инновации. – 2018. – №2(232). – С.61-70.
4. Зоргнер А. Автоматизация рабочих мест: угроза для занятости или источник предпринимательских возможностей? // Форсайт. – 2017. – Т.11. – №3. – С.37-48.
5. Коломиец О.Н. Особенности автоматизации сферы труда информационного будущего // Аллея науки. – 2018. – Т.1. – №2(18). – С.701-703.
6. Кулинченко В.Ю., Татарина М.Н. Региональные программы поддержки субъектов малого предпринимательства // NovaInfo.Ru. – 2018. – Т.1. – №79. – С.53-56.
7. Кутузова Е.Д., Грубов А.П. Статистический анализ динамики безработицы // Матрица научного познания. – 2018. – №1. – С.26-29.
8. Мехович С.А., Захарченков А.С. Разделение труда при автоматизации производственных процессов // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2013. – №10(116). – С.46-52.
9. Морозов Н.М. Инновационная техника и цифровые технологии – важные факторы повышения эффективности производства продукции животноводства // Экономика сельского хозяйства России. – 2018. – №2. – С.15-23.
10. Пигалёва П.В. Поддержка органами государственной власти малого и среднего предпринимательства в России: эффективен ли механизм поддержки? // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2018. – Т.23. – №1(23). С.273-283.
11. Радюхина Г.В. Повышение эффективности организации швейного мелкосерийного производства // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2016. – №1(15). – С.78-82.
12. Фомин М.В. Трансиндустриализм – предстоящая социальная реальность // Вопросы философии. – 2018. – №1. – С.42-54.
13. Фролова В.С., Смагина И.В. Необходимость автоматизации, основные задачи и проблемы ее внедрения // Экосистема цифровой экономики:

проблемы, реалии и перспективы: Сборник научных трудов национальной научно-практической конференции / Под редакцией Л.И.Малявкиной, М.: 2018. – С.221-224.

14. Хусяинов Т.М. Проблема (не)единства прав и обязанностей работников в контексте дестандартизации рынка труда и распространения Интернет-занятости // Философия хозяйства. – 2018. – №1(115). – С.148-156.