

– совершенствование правового законодательства и поддержание низкой налоговой нагрузки, разработка мер, стимулирующих постепенный выход данной экспортно-ориентированной сферы услуг из теневого сектора.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Интернет-портал «ИТ-страна» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.it-strana.by>. — Дата доступа: 10.10. 2011.
2. International Organization of Standardization 2008 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.iso.org>. — Date of access: 10.10. 2011.
3. Платежный баланс Республики Беларусь. — Минск: Нац. банк Респ. Беларусь, 1997—2011.
4. Central and Eastern European Outsourcing Association (CEEОА) [Electronic resource]. — Mode of access: <http://ceeoa.org>. — Date of access: 10.10. 2011.
5. Рынок экспортно-ориентированного программирования Республики Беларусь. Информационно-аналитический отчет по заказу НТА «Национальный Инфопарк». — Минск, 2004.
6. Интернет-портал «Дев Бай» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.dev.by>. — Дата доступа: 15.08. 2011.

*Статья поступила
в редакцию 19.12. 2011 г.*

А.А. КРАВЧЕНКО

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Начиная со второй половины XX в., экономическое и социальное развитие западных стран характеризуется существенными преобразованиями, происходящими во всех сферах общества. Стремительный рост сферы услуг, увеличение нематериального сектора экономики, повышение роли информации и знаний в производственном процессе, развитие информационно-компьютерных технологий, широкое использование сети Интернет в бизнесе, а также возросшее значение глобализационных процессов привели к изменениям как на уровне отдельной организации, так и на уровне всей экономической структуры общества.

Социально-экономический уклад, формирующийся под воздействием новых преобразующих факторов, у различных авторов получил собственное название. Например, К. Боулдинг использовал термин «постцивилизационное общество» [1], Дж. Гэлбрейт — «новое индустриальное» [2], Р. Дарендорф — «посткапиталистическое» [3], в интерпретации Г. Лихтгейма — «постбуржуазное» [4, 23], у Э. Тоффлера — «сверхиндустриальное» [5], «постэкономическое» — в трудах В.Л. Иноземцева [6] и «постиндустриальное» — у Д. Белла [7]. Рассматривая схожие периоды и выделяя особенности в развитии современного общества, данные авторы акцентировали внимание на формирование новой организационно-экономической системы и причинах ее становления. В экономической литературе наибольшее распространение получили три термина: «информационная экономика», «сетевая экономика» и «новая экономика».

Александр Александрович КРАВЧЕНКО, магистр экономических наук, аспирант кафедры экономической теории Белорусского государственного экономического университета.

Понятие «новая экономика» первоначально было использовано для характеристики устойчивого экономического роста США при низком уровне инфляции и безработицы, наблюдаемые в 90-х гг. XX в. [8, 8]. Однако в дальнейшем этот термин стал употребляться в качестве определения совокупности высокотехнологических отраслей экономики (аэрокосмическая промышленность, производство компьютеров, создание коммуникационных средств, программного обеспечения, биотехнологий [9, 137]. В настоящее время новая экономика часто идентифицируется с экономикой знаний, представляющей собой экономическую систему, где важнейшим фактором производства выступает не земля и капитал, а объем накопленного опыта и знаний сотрудников организаций.

Качественные преобразования, произошедшие в экономической и социальной среде, оказали значительное влияние на изменение трудовой деятельности части работников и формирующиеся в связи с этим новые трудовые отношения. Переориентация с физического на интеллектуальный труд, рост значения знаний и творческих способностей привели к изменению формы трудовой деятельности и ее мотивов. Развитие информационно-компьютерных технологий привнесло дополнительные возможности для осуществления деловых и межличностных коммуникаций, видоизменило способы формирования, накопления и распространения информации. При этом необходимо отметить, что данные преобразования не заменяют полностью старый индустриальный уклад, а видоизменяют и дополняют его. Это обстоятельство отмечает в своей работе Д. Белл, утверждая, что «постиндустриальные тенденции не замещают предшествующие общественные формы как «стадии» общественной эволюции; они часто сосуществуют, углубляя комплексность общества и природу социальной структуры» [7, 167].

Существование индустриальной и новой экономики или в терминологии Э. Тоффлера, двух технологических волн, а также их взаимовлияние приводит к сохранению целого ряда особенностей, присущих индустриальному обществу, наряду с возникновением новых, ранее не существовавших тенденций, связанных с развитием «новой экономики».

Основным влиянием, которое оказал новый социально-экономический уклад жизни, является количественное и качественное преобразование рабочего времени человека. Согласно трудовому законодательству Республики Беларусь, рабочее время определяется как «время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности» [9].

Определение рабочего времени в рамках законодательной базы отражает особенности его проявления в индустриальном обществе и может быть дополнено следующими характеристиками. Во-первых, рабочее время представляет собой временной промежуток, затрачиваемый на осуществление трудовой деятельности, в течение которого работник передает работодателю право на частичную регламентацию своих действий. Во-вторых, рабочее время для работодателя выступает в качестве единицы измерения и контроля трудовой деятельности, позволяя не только определять эффективность работы того или иного сотрудника, но и оценивать его вклад в деятельность предприятия. На основании этого рабочий период представляет собой совокупность временных ресурсов человека, регулируемых в рамках трудовых отношений и направленных на осуществление трудовой деятельности в пределах рабочего пространства.

Повышение значения знаний в экономике привело к формированию нового типа работников, чья основная деятельность направлена не на создание материального продукта, а на получение, обработку и формирование информации, требующейся для эффективной деятельности производства.

Как отмечает В.Л. Иноземцев, «главной задачей работников выступает уже не модификация готового продукта, а максимально возможное совершенствование приводящих к его созданию процессов — от непосредственного производства до инновационных решений, имеющих к формированию конечного результата отдаленное отношение» [6, 77]. Новый тип работников был назван Томасом Ларсенем и Свенем Свенссоном «золотые воротнички» в противопоставление данному термину «синим воротничкам» или «белым воротничкам», которые обозначают необученных рабочих и функционеров [10, 57]. Рабочее время данных служащих в основном состоит из времени, необходимого для получения информации, ее переработки, формирования на ее основе знания, для дальнейшего принятия и осуществления на его базе необходимых решений. Основными орудиями и объектами труда для работников интеллектуального труда и «золотых воротничков» выступают информация, знание и время.

Знания, являющиеся специфическим видом средств и предметов труда, ведут к преобразованию понятия «рабочее время». Данное обстоятельство обусловлено тремя особенностями знаний в качестве фактора производства:

- 1) не могут быть отчуждены от их носителя;
- 2) не требуют привлечения дополнительных ресурсов для своего использования;
- 3) накапливаются по мере их потребления.

Неотчуждаемость знаний от человека, а также возможность их автономного использования (от других средств производства) разрушает временные и пространственные ограничения на осуществление рабочей деятельности. Рабочее место становится мобильно в той же степени, в которой мобилен и сам человек. Данная деструкция понятия рабочего места привела к тому, что выполнение трудовой деятельности может быть осуществлено вне зависимости от конкретного пространственного расположения. Работник интеллектуального труда в любой момент времени находится на собственном рабочем месте, охватывающем собой все офисное пространство и находящееся за его пределами.

Значительная роль информации в формировании знаний обусловила стремительное увеличение объемов ее циркулирования как в хозяйственной, так и в повседневной жизни. Как отмечает в своей работе Ю.В. Гусаров, «если в XIX в., например, динамика роста объема информации давала результат ее удвоения в течение 50 лет, в первой половине XX в. — в течение 3—5 лет, то в настоящее время (конец XX — начало XXI в.) такое удвоение происходит приблизительно в 1,5 года» [11, 21]. При этом наблюдается не только экспоненциальный рост информации, но и видоизменяются ее качественные характеристики. В обращение вовлекается все большее количество «вторичных по отношению к индивидуальному познанию конкретного человека знаний и информации» [11, 31], т.е. поступает все больше кодифицированных и вербализированных знаний, а сам объект познания меняется на его знак и символ. Одновременно с этим процессом происходит размывание границы между двумя основными видами деятельности (производство и потребление), разделяющимися между собой уже не столько формой активности, сколько временным лагом, существующим между процессом потребления информации и «производством» знания.

Отсутствие дифференциации между производством и потреблением в вопросах информации и знаний усложняет определение рабочего времени в рамках новой экономики, так как не позволяет отделить его от нерабочего периода. Работник интеллектуального труда в рамках формально свободного времени может аккумулировать информацию и наращивать знания, необходимые для непосредственного выполнения его трудовой деятельности, осуществляя тем самым свои профессиональные обязанности. Как следствие, в рамках нерабочего периода работник может осуществлять профессиональную деятельность, приравнивая тем самым данное время к рабочему.

В рамках новой экономики рабочее время для работников интеллектуального труда уже не может быть соотнесено ни с пространственными характеристиками (рабочее место), ни с фиксированными временными границами (график работы). Рабочее время становится временем формирования индивидуального человеческого капитала, необходимого для осуществления профессиональной деятельности.

Изменение внутренней характеристики рабочего времени индивидуума привело также к перераспределению доступных временных ресурсов между регламентированным и нерегламентированным рабочим периодом. В рамках новой экономики количество необходимого регламентированного рабочего времени для реализации материальных потребностей сокращается, что обуславливает снижение ценности заработной платы за каждый дополнительный час работы выше определенного минимума. В связи с этим начинает проявляться эффект замещения, в рамках которого работник вместо повышения размера получаемого дохода склонен выбирать свободное время, т.е. отказываться от дополнительных регламентированных рабочих часов в пользу других видов деятельности.

В новой экономике по сравнению с индустриальным обществом еще большее распространение получило развитие и расширение непродуцированной сферы экономики. Постоянно растут не только объемы, но и виды услуг, предоставляемых населению, все большее количество операций выходит за пределы домашней работы и передается для выполнения третьим лицам. Так, в экономически развитых странах удельный вес сферы услуг в ВВП в настоящее время составляет в среднем более 70 % [12]. Увеличение объемов сферы услуг привело к оттоку части рабочего населения из производственных отраслей в сферу обслуживания, где существовала собственная логика построения рабочих часов, связанная уже не столько с необходимостью синхронизации своего рабочего периода с работой производственных механизмов, сколько с временными графиками клиентов.

Развитие сферы услуг, увеличение количества работников интеллектуального труда, возможность работы вне рабочего места привели к тому, что рабочие графики стали сильно дифференцироваться. Все большую популярность среди работников и работодателей стал приобретать гибкий рабочий график. Данное понятие имеет два наиболее распространенных значения: с одной стороны, оно обозначает ситуацию, при которой работник может самостоятельно выбирать время начала и соответственно окончания осуществления своей трудовой деятельности, однако не может изменить его продолжительность. Второе значение данного термина обозначает дифференцированность продолжительности рабочего периода [13, 5].

По данным исследований, проводимых Европейским фондом улучшений условий проживания и труда, в 2009 г. доля организаций в европейских странах, в которых работало 10 и более человек, использующих гибкую систему рабочих графиков, составляла около 56 % со значительной варьированностью по странам от 45 до 80 % [13, 5—6]. Так, наибольшее распространение гибкая система рабочего времени получила в Финляндии, где больше 80 % организаций используют схему гибкой работы. Эта практика активно используется в Великобритании (70 %), Дании (69 %) и Швеции (67 %), в то время как в Греции, Болгарии, Хорватии и Турции данный показатель значительно меньше и не превышает 40 % [13, 6—7]. В настоящее время существует также значительное страновое дифференцирование по использованию формы гибкого рабочего времени. Так, в Скандинавских странах, а также в Германии и Австрии активно используются все виды гибких рабочих часов и главным образом «банков времени» с возможностью целодневных освобождений по накопленным дебиторским часам. В противоположность данным странам существующие практики работы в Венгрии, Ирландии, Литве, Великобритании, а также в южных европейских странах чаще всего не учитывают накопление перерабатываемых часов, а ограничиваются лишь вариантами выбора начала и окончания ежедневной работы.

В целом, в новой экономике наблюдается постоянное расширение сферы применения гибких систем организации рабочих периодов. Так, доля фирм в Европейском союзе, использующих гибкие формы трудовых графиков, за последние годы увеличилась на 9 %: с 4,8 % в 2005 г. до 5,7 % в 2009 г. соответственно. За этот же период произошло повышение количества организаций, учитывающих накопление объема отработанных часов: с 32 % в 2005 г. до 39 % в 2009 г. Также повысилась доля фирм, позволяющих своим работникам брать отгулы на полный день в случае, если их «дебиторские» часы достигли необходимого уровня [13, 10]. Данное обстоятельство свидетельствует об увеличении количества людей, обладающих возможностью регулировать собственные рабочие периоды.

Гибкий график работы предоставляет дополнительные преимущества как работодателю, так и наемному работнику в виде возможности более эффективно управлять как собственными, так и чужими временными ресурсами. Так, работодатель может варьировать степень трудовой нагрузки работников, осуществляя гибкое реагирование на изменение рыночной ситуации путем предоставления в распоряжение служащих дополнительного свободного времени, когда это представляется возможным, и увеличения продолжительности рабочего времени в напряженные периоды. В свою очередь работник получает дополнительные преимущества за счет возможности выбора времени начала работы, согласуясь с собственными физиологическими и психологическими потребностями во сне, отдыхе и социальных контактах, а также с фазами своей биологической активности.

Существующая в рамках новой экономики возможность регулировать длительность собственного рабочего периода, а также осуществлять трудовую деятельность в любой момент времени позволяет сократить периоды напряженного тяжелого труда, диверсифицировать виды выполняемой деятельности, прерывать трудовые операции и впоследствии их возобновлять по собственному желанию. Все перечисленные факторы приводят к повышению не только эффективности рабочего периода, но и росту его субъективной ценности для индивидуума.

Наличие значительного числа людей, работающих по гибкому рабочему графику, привело к тому, что некоторые организации не только не сократили свои рабочие периоды, но и расширили их до круглосуточного обслуживания. Другими словами, повышение мобильности трудовых графиков на уровне работника привело к расширению временных диапазонов рабочего времени на более высоких иерархических уровнях отдельных организаций и в целом по отраслям.

Увеличение вариабельности графиков работы привело к усложнению системы синхронизации. В компаниях наиболее ярко данная проблема выражена в работе жестких логистических систем, позволяющих работать без формирования значительного количества складских запасов. Механизм работы «Точно вовремя», разработанный корпорацией «Тойота» и получившей распространение с 1979 г. [14, 13], в настоящее время стал одним из наиболее часто внедряемых практик в организациях.

Таким образом, если на уровне работы отдельных индивидов рабочие графики приобретают все большую гибкость, то на уровне фирмы происходит процесс ужесточения временных графиков работы с более сложной системой синхронизации, нежели в индустриальном обществе.

Резюмируя изложенное, можно сделать вывод, что тенденции, получившие распространение в новой экономике, оказывают существенное влияние как на сами трудовые отношения, так и на особенности проявления и использования рабочего времени. Индивидуальный рабочий график в новой экономике уже не выступает в качестве фиксированного временного пространства, заданного согласно трудовому или коллективному договору, а постоянно варьируется не только от человека к человеку, но и в зависимости от складывающихся рыночных обстоятельств. Также наблюдаются четко выраженные разнонаправленные тенденции, связанные с диффе-

ренцированием продолжительности рабочего времени на разных иерархических уровнях. Для отдельного человека происходит индивидуализация рабочего периода путем распространения системы гибкого рабочего графика. Одновременно с этим организации расширяют свои рабочие рамки с целью удовлетворения потребностей максимального количества индивидуумов, что приводит к необходимости осуществления круглосуточной работы или работы в нестандартные рабочие часы (ночная работа, работа в выходные дни и т.д.). Дифференцированность рабочих графиков привела к развитию более четкой и строгой синхронизации и координации как на уровне организаций, проявившейся в развитии жестких логистических систем, так и на личностном уровне отдельного индивидуума.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Boulding, K.E.* The meaning of the twentieth century: the great transition / K.E. Boulding. — N.Y., 1975.
2. *Гэлбрейт, Дж.* Новое индустриальное общество: пер. с англ. / Дж. Гэлбрейт. — М.: АСТ: Транзиткнига; СПб.: Terra Fantastica, 2004.
3. *Дарендорф, Р.* Современный социальный конфликт. Очерк политики и свободы / Р. Дарендорф. — М.: РОССПЭН, 2002.
4. *Бугорский, В.Н.* Сетевая экономика: учеб. пособие / В.Н. Бугорский. — М.: Финансы и статистика, 2008.
5. *Тоффлер, Э.* Третья волна / Э. Тоффлер. — М.: АСТ, 1999.
6. *Иноземцев, В.Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: учеб. пособие для студ. вузов / В.Л. Иноземцев. — М.: Логос, 2000.
7. *Bell, D.* The Third Technological Revolution and Its Possible Socio-Economic Consequences / D. Bell // Dissent. — 1989. — Vol. XXXVI. — № 2.
8. *Кузнецов, А.* Новая экономика и новая экономическая парадигма / А. Кузнецов // Экон. наука соврем. России. — 2002. — № 2.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, Минск, 2010.
10. *Хойруп, Т.* Главное отличие. Модель жизни современного менеджера и наука обновления / Т. Хойруп. — СПб.: Всемирное слово, 2000.
11. *Гусаров, Ю.В.* Управление: динамика, неравновесности / Ю.В. Гусаров. — М.: Экономика, 2003.
12. Позиции России в международной торговле в 2010 г. [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа: <http://www.iер.ru/ru/kommentarii/pozicii-rossii-v-mezhdunarodnoi-torgovle-v-2010-g.html>. — Дата доступа: 03.04. 2011.
13. European Company Survey 2009 // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>. — Date of access: 10.06. 2010.
14. *Болтрукевич, В.* «Точно вовремя» для рабочих / В. Болтрукевич. — М.: Ин-т комплексных стратег. исслед., 2007.

Статья поступила
в редакцию 06.10. 2011 г.

Н.В. МАНЦУРОВА

РАЗВИТИЕ РЫНКА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Одним из закономерных последствий старения населения как социально-демографического процесса является рост потребности в социальных ус-

Наталья Владимировна МАНЦУРОВА, магистр управления и экономики, аспирантка кафедры экономики труда Белорусского государственного экономического университета.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.