

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
"Ижевский государственный технический университет
им.М.Т. Калашникова"
Магистратура
Кафедра «Нанотехнологии и микропроцессорная техника»

Будущее труда

Олвин Тоффлер

Выполнил:

Студент гр. М01-491-1
Сысоева М.Ю.

Ижевск 2016

Труд

В конце 50-х и начале 60-х годов введение автоматизации на фабриках было встречено предсказаниями массовой безработицы. Страхи 50-х и 60-х годов исчезали, по мере того как изменялась структура занятости. Во многих странах уменьшалось число рабочих мест в промышленности, но в то же время появились новые рабочие места для служащих и в сфере обслуживания.

Сегодня страхи возникли вновь в связи с ростом технологической безработицы и с очень быстрой автоматизацией конторского труда, и не похоже, что спад в сфере занятости служащих будет преодолен вновь.

В нашей экономической жизни происходит значительная структурная перестройка и это сопровождается столь же значительными изменениями в социальных институтах и ценностях. Но остается вопрос: кто выиграет от этого?

Сегодняшний кризис не похож на все предыдущие депрессии. Это не вновь пришедший всеобъемлющий кризис 1933 г. Он проистекает из совершенно других причин. Отличительным в этом кризисе является то, что это радикальная реорганизация, а не крах.

Если мы не осознаем этого факта и не начнем намечать контуры будущей экономики, то как мы можем надеяться справиться с нашими проблемами? Мы нуждаемся в новых идеях.

Что такое в вашем представлении труд?

На деле мы до сих пор в основном представляем труд в соответствии с «Новыми временами» Чарли Чаплина или со «Свободой нам» Рене Клера. Все эти представления и критика были верны в своё время. Но они подходили к традиционному индустриализму, а не к новой системе, которая быстро развивается сейчас.

Но ключ к будущему труда заключается в понимании того, что рутинная, повторяющаяся, частичная работа не является более эффективной. Она уже отжила в технологически развитых странах.

В отраслях Третьей волны речь идет по преимуществу об участии рабочих в принятии решений; об увеличении производства и обогащении вместо увеличения дробности; о подвижном во временном отношении графика работы вместо жесткого; о таких сопутствующих преимуществах, когда рабочему дают возможность выбора, а не ставят его перед свершившимся фактом; о том, как поощрять творчество, а не требовать слепого послушания.

Творческие стили труда

Грубость в процессе работы уже более не является прибыльной — она непроизводительна.

Компании Третьей волны не увеличивают свои прибыли посредством выжимания пота из своих рабочих. Они достигают своей цели не тем, что делают труд более тяжёлым, а тем, что работают более умело. Потогонная система уже не оправдывает себя так, как это было когда-то.

В старом массовом промышленном производстве главным были мускулы. В развитых разукрупнённых отраслях главными являются информация и творчество. И это изменяет всё.

Когда компании Третьей волны попадают в беду, то это только из-за плохих товаров, не соответствующих требованиям рынка, плохой организации или других причин. Это не из-за того, что из их рабочих недостаточно выжимают пот.

Отличается сам характер труда, и это требует совершенно иного типа рабочих.

Новый рабочий

Как по-вашему, чем отличается рабочий нового стиля от рабочего старого стиля?

Рабочий Третьей волны более независим, более изобретателен и не является больше придатком машины. Типичным является рабочий, обладающий специальностью или профессиональным знанием. Новые рабочие значительно более похожи на независимых ремесленников, чем на взаимозаменяемых рабочих конвейера. Они моложе, лучше образованны. Они ненавидят рутину. Они предпочитают работать бесконтрольно для того, чтобы выполнять свою работу так, как они это считают нужным. Они хотят иметь право слова. Они привыкли к изменению, неясности ситуации, гибкой организации. Они представляют собою новую силу, и их число растет.

О вознаграждениях и благосостоянии

Вопрос в том, как вознаграждать всё великое множество профессий, которое требуется.

Никакая цивилизация не вознаграждала все профессии одинаково и не должна делать этого. Сельскохозяйственная цивилизация, или цивилизация Первой волны, вознаграждала за определённые качества и способности, особенно за голую мускульную силу. Промышленная цивилизация, или цивилизация Второй волны, платила за различные профессии. Цивилизация Третьей волны также будет платить за определенные свойства и способности лучше, чем за другие.

Есть много людей, которые производят богатства и ценности для общества, но которых не видят наши традиционные экономисты и мыслители. Я говорю о непризнанных производителях. Многие потребители, к примеру, вносят вклад в производство вне рамок экономики обмена.

Они производят реальные блага и услуги для самих себя, освобождая общество от потребности делать это. Они являются тем, кого я называю производителями и потребителями в одном лице — «потребителями».

Семь потоков безработицы

Проблема безработицы не просто количественная проблема. Это не только вопрос о том, сколько существует рабочих мест. Это вопрос о том, какой тип рабочих мест, где, когда и кто может их заполнить. Это качественные проблемы.

Сама безработица более разнообразна в своих истоках:

Во-первых, это структурная безработица, которая возникает при переходе экономики от этапа Второй волны к Третьей волне. Она затрагивает всё мировое хозяйство. В силу того, что старые традиционные отрасли прекращают своё существование или перемещаются в такие районы, как Таиланд или Мексика, они оставляют пустоты в индустриальных отраслях и миллионы людей остаются без работы.

Это создает второй поток безработицы, связанной с тенденциями развития международной торговли.

Существует ещё одно явление, оказывающее общее влияние на занятость, связанное с тем, что уровень технологии повышается и требуется всё меньше и меньше рабочих для функционирования промышленности.

Существует безработица, являющаяся результатом чисто локальных и региональных причин—местных перепроизводств, сдвигов в потребительских предпочтениях, торговых или промышленных слияний, экологических проблем и так далее — назовем это «нормальной» безработицей.

Существует также более высокий, чем обычный уровень фрикционной безработицы — неизбежной, по существу временной безработицы людей, которые временно не работают в связи со сменой места работы.

Существует также безработица, которая полностью является результатом раздробленности информации. Вследствие всё более утонченного разделения труда становится все меньшей и меньшей взаимозаменяемость рабочих мест. Проблема достижения квалификации, соответствующей современным требованиям, которые были куда проще ранее, когда большинство рабочих выполняло рутинную, взаимозаменяемую работу, становится сейчас значительно труднее. Это требует значительно более сложной системы информации, чем та, которая существует сейчас. До тех пор пока она не будет создана, мы можем ожидать высокий уровень *информационной* безработицы.

И наконец, безработица, которую называют *ятрогенной*, — не намеренная безработица, которая происходит из глупой правительственной политики, часто из политики по увеличению занятости.

Переворужение сознания

Когда я говорю об обучении или переучивании для работы в промышленности Третьей волны, я говорю о чем-то большем, нежели просто о профессиональных навыках. Эти новые отрасли также действуют в рамках новой культуры или создают новую культуру — они создают новые ценности; вознаграждают новые установки и стили жизни.

Обучение в этом смысле — очень сложное дело. Мы не знаем, как правильно осуществлять его, и, вероятно, оно будет очень дорогим.

Если мы не поможем тем, кого во все больших количествах вытесняют, не поможем им войти в новую культуру и новую экономику, то мы разрушим общество.

Эвтаназия для умирающих отраслей

Что мы можем сделать для того, чтобы сделать переход плавным?

Говоря о долгой перспективе, мы, возможно, должны будем примириться с фактом, что каждый не сможет иметь работу, если под ней мы подразумеваем формальную, оплачиваемую, производительную работу.

Мы сознательно руководили процессом старения умирающих отраслей, а также перехода к новым альтернативам Третьей волны. Да. Мы должны быть предельно избирательны даже в случае временной поддержки. Мы можем иметь желание сохранить некоторые специфические компании или отрасли, исходя из социальных или других причин.

Сталкиваясь сегодня с безработицей, мы не должны колебаться и творчески использовать общественные фонды для того, чтобы поэтапно устранить некоторые отрасли Второй волны. Цель должна заключаться не в том, чтобы сохранить их функционирующими, не расплачиваться с рабочими и менеджерами, а положить начало процессу промышленного и регионального преобразования.

Ключевое значение имеет преобразование, а не поддержка.

Преобразование не является новой идеей. Если суждено быть планированию, оно должно быть раздроблено, в процесс должно быть включено гораздо большее количество групп — от потребителей, поставщиков и общественных организаций до, вполне возможно, расовых, этнических, мужских и женских, профессиональных и других групп. А базисное планирование должно осуществляться на локальном, областном и региональном уровнях, а не в национальном масштабе. Оно должно быть долгосрочным, а не только краткосрочным и должно учитывать все виды неэкономических факторов, такие, как экология и качество труда.

Но, сказав всё это, честным будет признать, что никто не знает, как хорошо сделать это, не утонув в бумагах.

Чтобы пережить кризис, нам понадобится всё, что у нас есть, для перехода. В дополнение к указанным мерам и массовому переучиванию нам могут понадобиться субсидии — непосредственные или направляемые через частный сектор для радикально расширенного сектора сервиса.

В добавок к этому нам потребуются изобретательные подходы к развитию сообщества — как помочь сообществу, к примеру, какого-нибудь заводского города совершить переход и сделаться центром сервиса или высокотехнологичной экономики.

Роботы приходят на помощь?

Роботизируя свои заводы да, конечно, гибкие, изобретательные компании окажутся в состоянии перетащить себя в новую экономику, но для этого требуется значительно большее, чем просто роботы.

Это не просто технологические затруднения, потому что проблема устаревания не является просто технологической.

В принципе предприятия Второй волны могут перевести себя в жизнеспособные предприятия Третьей волны посредством снижения своей зависимости от ручного труда и увеличения использования умственного.

Но для того, чтобы успешно осуществить трансформацию, компании и отрасли должны делать и многое другое. Они должны переструктурироваться в организационном отношении. Они должны научиться обращаться со своими служащими как с личностями. Они должны индивидуализировать свою продукцию и процесс распределения. Они должны заключать больше контрактов, должны подвергнуть переоценке вертикальную интеграцию — она во все большей степени становится стратегией поражения. Они должны перейти к более дробной структуре, к большему участию со стороны служащих. Для выживания понадобится очень много всего, а не только роботы.

Но суть дела остается прежней: последовательная трансформация отрасли за отраслью. А там, где возможно, — трансформация людей, а не только машин.

Необходимы массовые усилия по переструктурированию производительных сил через обучение, переучивание и даже более серьезное обучение. Обучение обещает быть одной из самых крупных отраслей Третьей волны. Оно даже станет важной экспортной отраслью.

И вновь, когда я говорю «обучение», я не имею в виду только специфические механические рабочие навыки, подобные нажиманию на клавиши. Я имею в виду то, что мы ещё не знаем, как делать должным образом: помогать людям в переходе к совершенно новому образу жизни.

Работа как анахронизм

1. Понятие «работа» является анахронизмом, продуктом промышленной революции. Так как индустриальная эра заканчивается, понятие работы должно или со временем исчезнуть, или оно должно быть реалистически переинтерпретировано. Необходимо переосмысление таких терминов, как «рабочее место», «занятость», «безработица».

2. Начать сейчас подготовку планов перехода для всех находящихся в угрожающем положении отраслей Второй волны. «Базисные» отрасли, какими мы их делаем, уже никогда больше опять не будут базисными.

3. Способствование росту новых базисных отраслей: телекоммуникациям, биотехнологии, океанической инженерии, программированию, информатике, электронике и т. д.

4. Изобретение и распространение служб, являющихся новой основой и ключом к будущей занятости. Фокусирование на человеческих проблемах: старости, здоровье, одиночестве, воспитании детей.

5. Постоянное обучение. В самом деле, обучение само по себе может быть крупным работодателем, так же как и гигантским потребителем видеооборудования, компьютеров, игр, фильмов и другой продукции, которая также обеспечивает работой.

6. Кардинально изменить систему массового образования. Современные школы выпускают слишком много рабочих фабричного стиля для работ, которые уже не будут существовать. Разнообразить. Индивидуализировать. Децентрализовать. Меньше местных школ. Больше образования дома. Большая вовлеченность родителей. Больше творчества, меньше зубрежки.

7. Даже при всех этих мерах большое количество людей не найдет новой работы. Но они могут быть производителями, если мы поможем им производить необходимые ценные блага и услуги вне рамок рынка труда. И наконец, минимальный гарантированный доход.

Только если мы соединим более традиционные способы действия удачным образом в одно совместное усилие, мы сможем начать преодолевать кризис безработицы

Спасибо за внимание