

УДК 331.5

Т. В. Гапоненко

ФБГОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону,
e-mail: gaponenko.t@mail.ru

Л. С. Медведева

ФБГОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону,
e-mail: milla1988@mail.ru

К. А. Бармута

ФБГОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону,
e-mail: carinaba@yandex.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Ключевые слова: уровень цифровизации, трудовые отношения, гибкая занятость, модели занятости, дистанционная работа, удаленная работа, трудовые риски, социальные риски, безработица.

В статье изучен процесс развития новых форм занятости, описываемых как нетрадиционные, прекаризованные формы занятости. Появление и развитие иных, гибких форм занятости связано со становлением цифровой экономики, принципиально отличающейся от индустриальной модели хозяйствования подходами к привлечению людей для выполнения трудовых функций, организации трудовых отношений. Определена роль пандемии COVID-19 в бурном развитии альтернативных форм занятости, не предполагающих постоянство рабочего места и времени, а также источников дохода. Описана новая парадигма занятости в цифровую эпоху. В качестве последствий смены концепции занятости описаны социальные риски, риски информационно-сетевой безработицы, связанные с нарастанием нестабильности общества и высокой трудовой мобильностью граждан. Отмечен рост опасности рисков, связанных с трудовой деятельностью (увольнения, профессионального выгорания) для всех категорий работающих – как с низкой, так и высокой квалификацией. Сделаны выводы о необходимости формирования принципиально новых концептуальных подходов к занятости в цифровой экономике.

T. V. Gaponenko

Don State Technical University, Rostov-on-Don, e-mail: gaponenko.t@mail.ru

L. S. Medvedeva

Don State Technical University, Rostov-on-Don, e-mail: milla1988@mail.ru

K. A. Barmuta

Don State Technical University, Rostov-on-Don, e-mail: carinaba@yandex.ru

TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT IN THE ERA OF DIGITALIZATION: REASONS AND CONSEQUENCES

Keywords: level of digitalization, labor relations, flexible employment, employment models, remote work, remote work, labor risks, social risks, unemployment.

The article studies the process of development of new forms of employment, described as non-traditional, precarious forms of employment. The emergence and development of other, flexible forms of employment is associated with the formation of a digital economy, which is fundamentally different from the industrial model of management in its approaches to attracting people to perform labor functions, organizing labor relations. The role of the COVID-19 pandemic in the rapid development of alternative forms of employment that do not imply a permanent workplace and time, as well as sources of income, is determined. A new paradigm of employment in the digital era is described. Social risks, risks of information and network unemployment associated with the growing instability of society and high labor mobility of citizens are described as consequences of the change in the concept of employment. An increase in the danger of risks associated with labor activity (dismissal, professional burnout) for all categories of workers – both low- and high-skilled – is noted. Conclusions are made about the need to form fundamentally new conceptual approaches to employment in the digital economy.

Введение

Влияние информатизации, а в последующем – и цифровизации, на трудовые отношения и занятость стало представлять интерес как предмет научных исследований после того, как в середине 90-х годов в результате развития компьютеризации выделилась отдельная группа работников, занятых обработкой информации на удаленных рабочих местах, так называемой «работой на расстоянии». В сфере, связанной с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), стали наблюдаться процессы вытеснения постоянного штата временным либо перемещения некоторых трудовых функций от штатных работников в руки посредников в лице частных агентств занятости [1]. В 2003 г. в работе Бурдые П. [2] появляется термин «прекариат» для обозначения нового социального класса людей с временной или частичной занятостью, которая носит постоянный и устойчивый характер. Трансформация трудовых отношений и появление нетипичных форм занятости, предполагающих отсутствие постоянного рабочего места и заработка, а также связанных с работодателем социальных гарантий, получила дальнейшее описание в работах Стэндинга Г., Кастеля Р., Кастельса М. и других зарубежных исследователей [2-4]. В 2015 году специалистами Европейского фонда улучшения условий жизни и труда было введено в научный оборот понятие «новые формы занятости» [5], отличающиеся от прежних форм гибкостью занятости, широкому применению современных ИКТ в сфере труда [6].

В качестве основной тенденции XXI в области труда немецкий ученый А. Эзер в 2018 г. указал виртуализацию труда, когда благодаря онлайн-платформам создается виртуальная команда сотрудников, находящихся в разных точках мира, но работающих над одним проектом в течение определенного ограниченного времени. Трудовая деятельность в виртуальной команде основана на принципе «hiringondemand» – «наем на работу по требованию», когда «в центре внимания – вклад сотрудника в команду и проект, а также качество его труда. Аспект существующих между работниками трудовых отношений отодвигается на второй план» [7].

Изменения в сфере занятости, связанные с применением цифровых технологий для создания и перемещения результатов труда, наряду с положительными эффектами создали и новые проблемы. Среди основных

рисков, согласно Докладу о мировом развитии 2016, выделились риски поляризации рынка труда, проявляющиеся в увеличении доли рабочих мест, требующих навыков как высококвалифицированного, так и низкоквалифицированного труда, при «вымывании» потребности в работниках со средней квалификацией, ставших первыми «жертвами» цифровых технологий.

Для понимания перспектив дальнейшего развития форм занятости следует понимать причины их трансформации, а также возможные отрицательные последствия, описываемые как риски, что определяет актуальность темы статьи. **Целью является исследование** предпосылок и причин появления в нашей стране новых форм занятости, а также рисков как отрицательных последствий трансформации занятости в цифровую эпоху. Многими учеными ожидается существенное изменение структуры экономики и занятости в ближайшем будущем, поэтому важно быть готовыми к возможным как положительным, так и отрицательным эффектам цифровой трансформации.

Материалы и методы исследования

Представленное научное исследование базируется на известных результатах и теоретических исследованиях отечественных и зарубежных ученых в области теории трудовых отношений и занятости, например, Бурдые П., Дудина М.Н., Дятлова С.А., Лясникова Н.В., Одегова Ю.В., Павловой В.В., Эзера А. и других. Однако высокие темпы цифровизации постоянно требуют совершенствования решений в области труда и занятости, при этом появляющиеся новые решения получают теоретическое обоснование с опозданием, требуя систематизации, классификации и признания своего места в науке.

При проведении исследования использованы общетеоретические методы (индукция и дедукция, теоретический анализ и синтез, абстрагирование и конкретизация), методы обработки и систематизации информации (анализ, группировка, сравнение, позиционирование).

Результаты исследования и их обсуждение

В российской научной литературе до 2017 года не было отмечено особого внимания к новым моделям труда и занятости, а формы и виды занятости, предполагающие удаленную работу, аутсорсинг и само-

занятость, определялись как «редкие и аномальные». Трудовая деятельность в форме удаленной работы в сети интернет плохо регулировалась, была социально незащищена, мало оплачивалась и воспринималась как эпизодическая (подработки). Тем не менее, уже стала очевидной проблема прекаризации занятости как источника социальных рисков, связанных со снижением защищенности работников, ростом длительной безработицы, непостоянством работы, ростом интенсивности труда без соответствующего роста оплаты труда.

С реализацией Стратегии развития информационного сообщества на 2017–2030 гг. и национального проекта «Цифровая экономика» появились первые описания новых моделей труда и занятости в эпоху цифровизации. Так, модель труда и занятости будущего «Работа 4.0» Сизовой И.Л. и Хусяинова Т.М. [8], предложенная в 2017 г., концентрируется на исследовании уровня цифровой грамотности населения, составлении профессионального профиля и описании профессионального положения лиц, занятых дистанционной работой. Этими учеными отмечается, что в российской экономике дистанционные формы занятости развиваются по американскому сценарию путем создания цифровых платформ с распределением трудовых задач вместо внедрения технологических инноваций в производственные процессы с новым дизайном рабочих мест (немецкий путь). В новой системе занятости «исходной единицей становится не рабочее место, а наличие ранжируемой по зарплате профессиональной деятельности в определенном секторе экономики [9]. Для рынка труда безработица перестает быть индикатором эффективности, поскольку при помощи цифровых платформ распределяются (например, аукционным способом) не рабочие места, а трудовые задания». Уже не работодатель, а сам работник регулирует и контролирует трудовую деятельность, в том числе уровень оплаты через выбор поступающих предложений. Ведущая роль в профессиональной карьере в условиях высокой конкуренции за рабочие места и/или доступ к трудовым заданиям принадлежит знаниям, компетенциям, а также внешним оценкам (рейтингам) деятельности работника, при этом требования к профилю работника и его компетенциям остаются неопределенными.

В целом до 2020 года дистанционная занятость до 2020 года в России не была

сколь угодно значимым явлением, на эту форму занятости приходилось около 1% от всех работающих по найму и/или имеющих трудовые договоры (контракты) с конкретным работодателем [10].

Активный рост интереса к новым формам труда и занятости возник во время пандемии COVID-19 в 2019–2020 гг., когда произошла вынужденная массовая смена формы занятости и переход к дистанционной работе. Главным фактором, оказавшим влияние на развитие дистанционной занятости, стал биологический риск, определяемый согласно ст.1, п.1 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. N 492-ФЗ «О биологической безопасности в Российской Федерации» как «вероятность причинения вреда (с учетом его тяжести) здоровью человека, животным, растениям и (или) окружающей среде в результате воздействия опасных биологических факторов». Были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, которые расширили понятие дистанционного работника, уточнили порядок оплаты труда дистанционных работников, определили дополнительные социальные гарантии дистанционным работникам, урегулировали порядок оформления трудовых отношений между работодателем и дистанционным работником. В результате количество дистанционных работников выросло к сентябрю 2021 года до 3 млн чел, о чем заявил министр труда и социальной защиты А. О. Котляков [11].

Проблема трансформации занятости, подсчета безработицы, использования безработицы как индикатора экономической эффективности развития страны, регионов, использования ВРП и ВВП как основного показателя экономического роста стала актуальной с 1 января 2021 года, когда получили более внятное законодательное регулирование дистанционные технологии труда.

Отчетливо выделились две парадигмы занятости:

- стандартная (традиционная) занятость, под которой понимают принятую в индустриальной экономике занятость у одного работодателя на стационарном рабочем месте, предоставленном работодателем, в заранее определенные рабочие дни и часы;

- нестандартная (описываемая также в [1; 6; 10; 12] как нетрадиционная, нетипичная, прекаризованная в контексте «неустойчивая, шаткая») занятость, формирующаяся в новой цифровой экономике как альтернатива стандартной (традиционной)

занятости, под которую попадают все, что не соответствует ранее принятой форме занятости в индустриальную эпоху – работа в свободно определяемые самим работником дни и часы, на выбранном им рабочем месте, по срочному трудовому договору, с неограниченным кругом работодателей. Так, Одегов Ю.Г. и Бабынина Л.С. отмечают распространение неустойчивой формы занятости, не укладывающейся в рамки Трудового кодекса РФ и включающей такие новые формы занятости, как фриланс, удаленная работа, ненормированный рабочий день, отсутствие социальных гарантий, пенсий и срочного трудового договора [12].

Появление технологий, способных заменить уже не только рутинный, стандартизированный труд, но и высокоинтеллектуальный труд, меняет подход к понятию занятости, когда человеческий труд уже не является главным источником богатства, а следовательно, нет необходимости обеспечивать занятость людей для роста национального богатства. Модели труда и занятости в экономике индустриального типа были ориентированы на увеличение количества рабочих мест и занятости как факторов роста ВРП и ВВП. Человеческий труд и увеличение его интенсивности выступал одним из основных источников богатства как государства, так и самих граждан, поэтому обеспечение занятости рассматривалось как одна из основных составляющих внутренней политики государства. Безработица рассматривалась как негативное явление, подлежащее минимизации и в идеале – искоренению. При этом тем, кто по объективным причинам не мог найти работу (попадал под определение безработного), государство оказывало социальную поддержку, рассматриваемую как временную меру до тех пор, пока гражданин не найдет работу. (пособие по безработице, переобучение и др.).

Новая цифровая реальность формирует и принципиально новую модель труда. В цифровой экономике уже нет задачи обеспечить занятость хотя бы потому, что сокращается численность самих рабочих мест. Незанятое население становится уже не источником богатства, а источником социальных рисков. Все острее становится проблема – куда девать высвободившуюся рабочую силу после автоматизации и роботизации производственных и иных процессов? Смена трудовой парадигмы будущего, которая больше не будет основана на посто-

янной оплачиваемой работе и в принципе на работе людей как источника национального богатства, предполагает отказ от ВВП как ключевого индикатора прогресса и замену его на некий мультипликционный индекс прогресса, учитывающий десятки разных факторов.

Развитие новых форм труда и занятости сопровождается риском роста безработицы, связанным с высвобождением работников устаревших профессий, появлением нового вида безработицы – информационно-сетевой, связанной с цифровым неравенством и замещением реальных работников виртуальными работниками [13]. Так, несмотря на отмену в нашей стране к июлю 2022 г. большинства ковидных ограничений (масочный режим, запрет на работу общепита в ночное время, система QR-кодов для допуска посетителей и т.п.) и возврату к стандартной занятости на большинстве предприятий, процессы цифровизации и автоматизации труда, активизировавшиеся в период пандемии, не остановились и привели к сокращению численности персонала в сфере услуг. В течение 2022 г. ПАО «Сбербанк России» сократил сеть отделений на 868 офисов, что привело к увольнению значительного количества персонала [14]. В 2022-2023 гг. в мировых ИТ-компаниях (Google, Spotify и другие) произошло сокращение численности персонала, вызванное избыточной численностью работников, нанятых во время пандемии и росте спроса на их услуги [15], и это показало, что распространение цифровых технологий связано с риском безработицы даже среди работников, обладающими цифровыми компетенциями на высоком профессиональном уровне. Все чаще отмечается рост рисков психических и нервных расстройств, вызванных профессиональным выгоранием, утратой способности людей привязываться душой к чему-либо и к кому-либо. Мобильный характер трудовой и социальной жизни приводит к разрыву социальных связей, утрате у людей твердой веры и глубоких убеждений, подрывает определенность человеческого существования [6].

С конца 2023 года отмечается массовое распространение искусственного интеллекта (ИИ), технологии которого получили широкий доступ, выйдя за пределы узкоспециализированных областей. Его дальнейшее распространение продолжит деформацию рынка труда и усиление цифрового неравенства между странами, регионами, отрасля-

ми, усиливая безработицу среди работников не только низкой и средней, но и высокой квалификации. Прогнозируются глобальные изменения не только на рынке труда и занятости, но и во всех сферах жизни, и новое столетие может стать эрой ИИ.

Заключение

Российский рынок труда и занятости переживает серьёзную трансформацию, вызванную распространением новых, принципиально иных по сравнению с доцифровой эпохой форм занятости. Это требует принципиально иных подходов к определению

рабочей силы, макроэкономическому планированию и прогнозированию, поскольку используемые в настоящее время теоретические и методические положения предназначены для использования в экономике индустриального типа, в то время как цифровая экономика будет основана на иных подходах к труду и занятости. Кроме того, появляются новые виды рисков, связанных с изменением рынка труда и форм занятости, представляющих опасность для стабильного развития экономики, общественного порядка. Все это представляет большой интерес для дальнейших исследований.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-28-00848, <https://rscf.ru/project/24-28-00848/>.

Библиографический список

1. Одегов Ю.В., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 19-25. DOI: 10.12737/article_5a3c328a04f761.55103398.
2. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003. 328 p.
3. Кафель П. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.
4. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2011. 328 с.
5. Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas Llave O., Gerogiannis E. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 160 p. DOI: 10.2806/937385.
6. Остапенко В.А., Морозова И.М., Казанцева Н.В. Развитие новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики // E-Management. 2022. Т. 5, № 3. С. 64–72.
7. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 133-135.
8. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10, Вып. 4. С. 376–396. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.401.
9. Европейский монитор рабочих мест / European Jobs Monitor (EJM). Официальный сайт Европейского союза [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-jobs-monitor> (дата обращения: 22.11.2024).
10. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Работа 4.0: труд и занятость в цифровой экономике // Экономика и социум: современные модели развития. 2021. Т. 11, № 3. С. 259–270. DOI: 10.18334/ecsoc. 11.3.114038.
11. «Минтруд назвал число работников на удаленке после пика пандемии» / Новостной сайт РБК. 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/02/09/2021/61301b509a7947fb330331bf> (дата обращения: 22.11.2024).
12. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386–409.
13. Дятлов С.А. Сетевая занятость и сетевая безработица в цифровой экономике // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 4, № 4. С. 145-152.
14. Гараева Ю. Историческая оптимизация: сотрудников Сбера заменят роботами и сельпо // Реальное время. 21 октября 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://realnoevremya.ru/articles/263192-istoricheskaya-optimizaciya-sotrudnikov-sberbanka-zamenuayut-roboty> (дата обращения: 24.11.2024).
15. Кириллова С. Новая волна сокращений в мировых ИТ-компаниях: сотрудников увольняют Google, Spotify и другие // Т—Ж. 2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://journal.tinkoff.ru/news/tech-job-cut-2023/> (дата обращения: 20.11.2024).