

УДК 330.2

Г.А. Клименко

Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва,
email: ag_klimenko@inbox.ru

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, цифровые технологии, регулирование социально-трудовых отношений, платформенная занятость.

В статье рассматриваются изменения, происходящие в социально-трудовых отношениях в связи с внедрением цифровых технологий на рынке труда. Целью исследования стала оценка изменения структуры и содержания социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации экономики. На основе контентного анализа литературных источников, посвященных изучению трансформации социально-трудовых отношений, сформированы методологические принципы для исследования этой проблематики, позволившие рассмотреть предпосылки для развития трансформационных процессов в российской экономике. Определены особенности трансформации изменения социально-трудовых отношений, связанные с появлением новых форм занятости и новых участников рынка труда. Выявлены основные тенденции развития трансформации социально-трудовых отношений и ее последствия для российского рынка труда, предложены меры государственного регулирования занятости, учет которых позволит скорректировать политику поддержания качественной занятости в стране.

G.A. Klimenko

Moscow Financial and Industrial University «Synergy», Moscow,
email: ag_klimenko@inbox.ru

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN RUSSIA

Keywords: social and labor relations, digital technologies, regulation of social and labor relations, platform employment.

The article examines the changes taking place in social and labor relations in connection with the introduction of digital technologies in the labor market. The purpose of the study was to assess changes in the structure and content of social and labor relations under the influence of digitalization of the economy. Based on the content analysis of literary sources devoted to the study of the transformation of social and labor relations, methodological principles for the study of this problem have been formed, which allowed us to consider the prerequisites for the development of transformational processes in the Russian economy. The peculiarities of the transformation of changes in social and labor relations associated with the emergence of new forms of employment and new labor market participants are determined. The main trends in the development of the transformation of social and labor relations and its consequences for the Russian labor market are identified, measures of state regulation of employment are proposed, taking into account which will allow adjusting the policy of maintaining high-quality employment in the country.

Наиболее значимой трансформацией на современном рынке труда становится подключение цифровых технологий к осуществлению трудового процесса. Характеристиками этого процесса становится рост числа трудовых платформ, повышение численности привлекаемых ими работников, а также появляющееся разнообразие видов работ и форм их выполнения. Включение платформ в трудовые процессы несет ряд положительных тенденций. Во-первых, их деятельность строится на алгоритме удобного и взаимовыгодного взаимодействия

работодателей и работников. Во-вторых, сокращаются издержки, связанные с поиском работников. В-третьих, платформы представляют новую модель привлечения рабочей силы, основанную на краткосрочном ее использовании, которые по форме взаимоотношения работников с работодателями трансформируют понятие занятости.

Вместе с тем новые формы использования работников посредством цифровых платформ нацелены на неустойчивые социально-трудовые отношения, что вступает в противоречие с политикой

стабильной занятости, а также социальной защищенности работников.

В силу чего развитие цифровизации на рынке труда способствует появлению новых вызовов и проблем в процессе развития социально-трудовых отношений, которые оказывают непосредственное влияние на взаимоотношения работников и работодателей. Возникающие противоречия в сфере труда требуют исследования содержания трансформационных процессов, происходящих в этой сфере, что обуславливает актуальность исследования трансформации социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

Цель исследования

Целью данного исследования является оценка изменения структуры и содержания социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации рынка труда. Раскрытие поставленной цели потребовало решения задач по проведению анализа уровня развития социально-трудовых отношений на современном рынке труда и выявления особенностей их трансформации под влиянием цифровизации.

Материалы и методы исследования

Для формирования методологической базы исследования в статье рассмотрены работы российских и зарубежных авторов, раскрывающих проблемы трансформации социально-трудовых отношений. Применен контентный и сравнительный анализ данных исследований, а также анализ статистических данных, позволяющих всесторонне рассмотреть исследуемые явления.

Результаты исследования и их обсуждение

Проблемы трансформации социально-трудовых отношений нашли широкое отражение в российской и зарубежной литературе. Так, по мнению Х. Джонсона и С. Ландс-Казлаускаса, рост занятости на основе цифровых платформ имеет ряд отрицательных последствий в виде характера работы, соблюдения минимальных трудовых стандартов, сокращения социального обеспечения работников [1]. Основные проблемы сводятся к регулированию цифровой занятости,

оплате труда и преодолению возникающих конфликтов.

Российские исследователи В.Н. Бобков и Е.А. Черных сконцентрировали внимание на предпосылках распространения новых форм занятости, среди которых они выделяют компьютеризацию и цифровизацию нашей жизни; образовательную революцию на основе применения ИКТ; «рост связанности рынков труда, экономик и обществ, обеспечивающих преодоление межстрановых барьеров и рост производительности труда; демографические

вызовы; использование новых форм эксплуатации работников (онлайн-аутсорсинг, офшоринг и т.д.)» [2].

Ф.И. Мирзабалаева и И.А. Шичкин отмечают, что цифровые платформы способствуют росту прекаризации занятости, поскольку занятость с использованием платформ отличается высокой текучестью кадров, непостоянными доходами, что делает ее не привлекательной для социально уязвимых групп населения [3, с.1131].

Г.Л. Подвойский считает, что цифровизация приводит к трансформации социально-трудовых отношений по трем позициям: поиск вакансий, поиск работников, процесс отбора претендентов [4, с.184].

Ряд ученых рассматривает цифровизацию как функциональные возможности расширения для работодателей размещения и продвижения вакансий через платформы, что увеличивает охват потенциальных работников [5].

Вместе с тем в ряде работ отмечается, что следствием внедрения цифровых технологий является возрастание вероятности прекаризации трудовых отношений и снижение уровня социальной защищенности работников [6].

Таким образом, контентный анализ литературных источников позволил сформулировать некоторые выводы по поводу развития социально-трудовых отношений в условиях цифровизации. Основной формой проявления таких отношений становится взаимодействие работодателей и работников посредством цифровых платформ, которые выступают объединяющей формой выстраивания взаимоотношений по поиску работников и формирования

базы соискателей работы. Широкое распространение форм занятости на основе цифровых платформ обусловлено наличием определенных предпосылок в экономике, которые повышают, с одной стороны, спрос на платформенных работников, а, с другой стороны, расширяют число участников, вовлекаемых в трудовые отношения посредством платформ. В тоже время, как отмечает ряд ученых, особенностью трансформации социально-трудовых отношений является возрастание рисков их прекаризации, что должно быть учтено в структуре регулирования новых форм трудовых отношений [7].

Отмеченные выводы позволяют сформулировать гипотезу данного научного исследования: цифровизация в значительной степени способствует трансформации социально-трудовых отношений, но этот процесс сопровождается определенными последствиями для российского рынка труда, выявление которых позволит скорректировать политику поддержания качественной занятости в стране.

Занятость с использованием цифровых технологий становится значимой составляющей российской экономики. В последние годы происходит рост численности работников, занятых посредством использования цифровых платформ. По данным исследования НИУ Высшая школа экономики, в занятость посредством цифровых платформ в течение года эпизодически вовлекается порядка 10 млн. человек. Причем по сравнению с 2022 годом, когда этой формой занятости было охвачено 14,2% от общей численности трудоспособного населения, в начале 2024 года эта доля выросла до 16,0%. Как отмечают авторы исследования, доля занятых платформенной занятостью на регулярной основе также возросла с 3,2 до 3,5%, а доля эпизодически привлекаемых работников увеличилась с 11,4 до 12,5%. Данное исследование показало, что в начале 2024 года численность регулярной платформенной занятости составила 3,7 млн. человек, в то время как в 2022 году она составляла 3,4 млн. человек [8].

Приведенные оценки численности платформенных занятых показывают высокую включенность российского на-

селения в занятость с использованием цифровых технологий. Привлекательность такой формы занятости строится на низких барьерах входа для работников, где платформы используют занятых в соответствии с поставленными задачами, которые представляются вполне выполнимыми для разных категорий граждан.

Кроме того, привлекательность занятости с использованием цифровых технологий состоит в том, что она предоставляет работу в формате автономности и гибкости. Это становится привлекательным для людей с ограниченными возможностями, а также испытывающих трудности с поиском работы или, наоборот, ищущих занятость со свободным графиком. К числу таких работников относятся молодежь без опыта работы, одинокие или многодетные родители, женщины с маленькими детьми, пенсионеры и др.

Следовательно, занятость на основе цифровых технологий охватывает широкий круг разных групп населения и поэтому имеет значительный потенциал роста. Однако, широкое использование таких форм сопряжено с трансформацией традиционных социально-экономических отношений, поскольку, с одной стороны, они обеспечивают высокую гибкость трудовых отношений, а, с другой стороны, делают их социально уязвимыми, лишая работников социальной и правовой защиты.

Можно выделить следующий алгоритм трансформации социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации.

1. Цифровизация экономики охватывает все сферы и отрасли, вовлекая в этот процесс подавляющее большинство работников.

2. Законодательная база обеспечивает распространение цифровых технологий и тем самым создает условия для развития цифровой занятости.

3. Цифровизация формирует новые рабочие места и новые требования к уровню компетенций работников, изменяя требования к квалификации работников на рынке труда.

4. Использование цифровых технологий создает условия для гибких форм занятости и гибкой организации труда.

5. Гибкая занятость изменяет основы вознаграждения за результаты труда, которые строятся на устанавливаемых сторонами трудовых отношений критериями оценки труда.

Причинами, способствующими трансформации социально-трудовых отношений, являются следующие:

- рост числа профессий, в которых можно работать удаленно или через цифровую платформу;
- выход на рынок молодого поколения (поколения Z), для которого работа на основе цифровых технологий является наиболее привлекательной;
- быстрое включение российского бизнеса в процесс цифровизации рынка труда.

На сегодняшний день в происходящей трансформации социально-трудовых отношений можно выделить ряд новых тенденций.

1. Изменение характера и содержания труда. Внедрение цифровых технологий изменяет принципы взаимодействия в трудовом процессе между работниками, в котором повышается «автономность труда, горизонтальная мобильность и проектная деятельность трудовых коллективов» [9]. Основным предметом труда все чаще становятся исходные данные, а в качестве средств труда выступают компьютерные технологии. Соответственно, изменяется и форма конечного продукта, построенного на основе цифровых технологий, где она преобразуется в информационный продукт. Использование в трудовом процессе цифровых технологий требует уже от работников владения цифровыми компетенциями, которые становятся неотъемлемой частью трудового процесса, отражают новое содержание труда и характер его реализации.

Происходящая трансформация характера и содержания труда имеет как определенные преимущества, так и недостатки. С одной стороны, эти изменения обеспечивают гибкость трудовых процессов и тем самым способствуют повышению эффективности труда, а, с другой стороны, они оказывают влияние на понижение качества коммуникационного воздействия, что сопровождается размыванием понятия трудового коллектива, приводящего к снижению лояльности работников по отношению к организации-работодателю и их

сплоченности в целях достижения поставленных целей.

2. Изменение форм материального вознаграждения и стимулирования труда работников. Трансформация характера и содержания труда сопровождается изменением подходов к вознаграждению работников, которые теперь базируются на привязке размера оплаты труда работника к оценке результатов его трудовой деятельности. Для этого в трудовой процесс внедряются различные системы оплаты труда, в основе которых лежат определенные оценочные показатели, в том числе: коэффициенты стоимости труда, системы расчета показателей эффективности труда работника (KPI), системы определения соответствия эффективности деятельности работника и размера его заработной платы (плата за исполнение – PFP), экспертная система оценки труда и др.

Кроме того, получают широкое распространение нематериальные системы вознаграждения работников, среди которых: программы поддержки здоровья работающих сотрудников, программы обучения и развития работников, программы управления профессиональным стрессом. Становится популярной программа стимулирования работников свободным временем, предоставляющая им возможности получения дополнительных дней к отпуску или отгулов за хорошие производственные результаты.

Широкое разнообразие форм вознаграждения работников отражает определенную гибкость в плане подходов к оплате труда в зависимости от результатов трудовой деятельности, что положительно влияет на развитие социально-трудовых отношений, с одной стороны, но, с другой, – с позиции восприятия этих форм работниками не всегда возникает адекватное понимание, поскольку не все рассмотренные системы оплаты труда и нематериального вознаграждения реально отражают принцип справедливости взаимосвязи результатов труда и его вознаграждения.

3. Изменение содержания кадровой политики на предприятиях и в организациях. В последние годы на управление персоналом оказывает влияние целый ряд факторов, связанных с реализацией процесса цифровизации. В первую очередь, это необходимость непрерывного обучения и переобучения работников. Важным фак-

тором является выход на рынок труда поколения Z, к которому относится молодежь 2000-2013 гг. рождения, ориентированная на нестандартные формы занятости с использованием Интернета. Это создает для предприятий повышенный риск текучести кадров, необходимости использования дистанционной и платформенной занятости, что вносит в качестве обязательного пункта в кадровую политику наличие мероприятий по закреплению кадров.

4. Изменение форм поиска вакансий и трудоустройства работников. Цифровизация способствует трансформации форм вступления работников в социально-трудовые отношения. Изменяется форма поиска вакансий на основе Интернет-ресурсов, форма поиска работников со стороны предприятий также переносится на специализированные платформы, а процесс отбора работников поручается представителям цифровых платформ. В результате поиск работников и их отбор осуществляются посредством специального алгоритма информационных технологий, облегчающего совершение операций по обмену информацией о вакансиях и требованиях к претендентам на эти должности. Универсализация поиска работы и приема на должность, с одной стороны, облегчает поиск требуемых предприятию работников, а, с другой стороны, способствует повышению конкуренции специалистов за рабочие места.

5. Расширение использования новых форм занятости, связанных с цифровыми технологиями. Основным признаком изменения структуры рынка труда является расширение новых форм занятости, среди которых платформенная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, фрилансинг. Основным признаком этих форм занятости состоит в привлечении к трудовым отношениям третьей стороны – посредника, в качестве которого могут выступать частные кадровые агентства и цифровые платформы. При этом в рамках таких форм занятости происходит трансформация трудовых отношений, где со стороны работника мотивация выбора места приложения своего труда обуславливается потребностью свободного распоряжения рабочим временем.

6. Возникновение рисков прекаризации. Прекарная занятость представляет собой специфический вид трудовой деятельности, которая реализуется при неопределенности социально-экономического поло-

жения занятого. Обычно к критериям отнесения работника к такому виду деятельности выступает неоформленность трудовых отношений, нестабильность оплаты труда, отсутствие социальных гарантий работнику от работодателя, которые в совокупности формируют неустойчивые жизненные ориентиры у работников и неуверенность в своем будущем [7, с. 35]. Рассмотренные нами новые формы занятости содержат в себе потенциальные факторы проявления прекаризации. Наиболее четко такая тенденция прослеживается при платформенной занятости, когда платформа выступает посредником соединения интересов работодателей и работников, не неся при этом никаких обязательств перед работниками. В связи с чем, работники теряют уверенность в длительности продолжения такого сотрудничества в силу отсутствия гарантий от работодателя. Поэтому риски содержатся в двусторонних отношениях, так как прекращение договора о сотрудничестве порождает риски и со стороны работодателя через потерю работника, и со стороны работника через потерю рабочего места. При этом риск смены места работы сопровождается частичной утратой квалификации и профессиональных навыков [10]. Большинство платформенных работников имеют срочные контракты и лишены возможности социальной поддержки государства в виде пенсионного обеспечения, оплаты больничных, получения пособия по безработице [11].

Развитие новых форм занятости можно рассматривать как с положительной, так и с отрицательной стороны. Если в первом случае они открывают перед работниками возможности вступления в гибкие трудовые отношения, обеспечивающие им баланс рабочего времени между работой и досугом, то во втором случае реализация таких форм сопровождается правовой и социальной незащищенностью работников, приводящей к сокращению срока продолжительности работы в рамках такой занятости и, соответственно, высокой текучести кадров.

Выводы

Рассмотренная трансформация социально-трудовых отношений обусловлена развитием цифровых технологий. Появление новых форм занятости изменяет трудовые отношения как по содержа-

нию и характеру труда, так и по составу участников, внося изменения в систему взаимосвязи работодателей и работников за счет включения в них цифровых платформ как посредников этих отношений. Новые формы занятости предоставляют работникам определенные преимущества, проявляющиеся в возможности использовать гибкий график работы, совмещать трудовую деятельность в нескольких компаниях. В то же время они содержат и ряд угроз, связанных с отсутствием социальных гарантий, занижением оплаты труда, развития непостоянной занятости. Эти факторы усиливают временный характер занятости, вынуждают работников к поиску более перспективных рабочих мест.

Выделенные тенденции в трансформации социально-трудовых отношений можно рассматривать как закономерную реакцию рынка труда и его участников на внедрение цифровых технологий. Вместе с тем наличие ряда отрицательных проявлений этих тенденций требует учета их в государственной политике занятости населения, где необходимо сосредоточиться на следующих мероприятиях:

– внедрение новых практик стимулирования работников с учетом цифровых технологий;

– повышение контроля за состоянием социально-трудовых отношений в рамках использования новых форм занятости;

– разработка новых методик для анализа состояния социально-трудовых отношений, позволяющих применять инструментарий воздействия для обеспечения устранения кризисных ситуаций и повышения качества занятости;

– выработка подходов к сокращению текучести кадров на основе мероприятий сохранения на предприятиях и в организациях стандартов социально-трудовых отношений;

– законодательное закрепление ответственности цифровых платформ за выполнение социальных обязательств перед платформенными занятыми;

– разработка политики обеспечения социальной защитой платформенных работников с целью преодоления возникшего неравенства между работниками традиционной и платформенной занятостью.

Библиографический список

1. Johnston H., Land-Kazlauskas C. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. Geneva: International Labour Office, 2018. 47 p.
2. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 2. С. 6-15. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15.
3. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 12. С. 1117-1134. DOI: 10.18334/et.7.12.111436.
4. Подвойский Г.Л. Трансформация социально-трудовых отношений в России в эпоху цифровизации // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2024. Т. 21. № 5 (137). С. 181-199. DOI: 10.21686/2413-2829-2024-5-181-199.
5. Гужина Г.Н., Ежкова В.Г. Современные технологии подбора персонала и методы мотивации в процессе управления // Среднерусский вестник общественных наук. 2021. Т. 16. № 2. С. 112-124.
6. Ричери М. Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 3-37.
7. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. 400 с.
8. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
9. Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. № 4. С. 935-950.
10. Ольховский В.В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда // Наукоедение. 2017. Т. 9, № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 27.10.2024).
11. Беляев В.И., Кузнецова О.В. Прекариат и эрозия процесса воспроизводства рабочей силы: содержание проблемы, методология исследования, результаты // Экономика, профессия, бизнес. 2020. № 4. С. 25-33.