

УДК 331
ББК 65.24

DOI 10.22394/1682-2358-2020-5-85-92

V.A. Starostin, lecturer at
Tauride Academy of V.I. Vernadsky
Crimean Federal University

DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS AND EMPLOYMENT IN TECHNOGENIC SOCIETY

Labor policy reforms are studied in connection with the expansion of digital technologies and changes in all spheres of public life. The features and risks of transition to the global digital sphere of IT technologies, the state of unemployment in conditions of economy digitalization, the characteristic of digital employment as a factor in solving the unemployment problem are determined.

Key words and word-combinations: working hours, social policy, labor relations, digitalization.

В.А. Старостин, преподаватель
Таврической академии Крымского федерального
университета им. В.И. Вернадского
(email: vitaly199@mail.ru)

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ В ТЕХНОГЕННОМ СОЦИУМЕ

Аннотация. Исследуется реформирование политики трудовых отношений в связи с расширением цифровых технологий и изменением всех сфер общественной жизни. Определяются особенности и риски перехода к глобальной цифровой сфере IT-технологий, состояние безработицы в условиях дигитализации экономики, характеристике цифровой занятости как фактора решения проблемы безработицы.

Ключевые слова и словосочетания: рабочее время, социальная политика, трудовые отношения, дигитализация.

В настоящее время осуществляется переход мирового сообщества из постиндустриального к цифровому этапу развития. Процесс развития IT-сферы влияет на все аспекты жизни человека и общества. Это глобальный феномен, который требует существенного реформирования национальных политических, международных, экономических, правовых и других стратегий развития. Его относительная малоизученность позволяет предположить возможные социаль-

но-политические риски, связанные с постепенным вытеснением работников из сферы трудовой деятельности после замены их искусственным интеллектом. Для Российской Федерации процесс цифровизации и роботизации, расширения инновационных компьютерных технологий в сочетании с уровнем экономического развития особенно непредсказуем и рискован. При игнорировании властями процесса цифровизации трудовых отношений комплекс вызовов и угроз может способствовать социальной нестабильности в обществе, конфликтам интересов работников и работодателей, нарушению баланса общественно-политических институтов.

Безусловно, развитие информационных компьютерных технологий оказывает влияние на рынок труда и занятость населения. Формирование цифровой реальности и информационного пространства оказывает воздействие на появление нового содержания трудовых отношений. Например, появляются удаленные рабочие места с использованием Интернета.

Сфера развития IT-технологий способствует развитию нового цифрового этапа на рынке труда. Его основные аспекты: цифровизация трудовых отношений, расширение цифровой инфраструктуры, изменение сложившихся отношений между работником и работодателем. В настоящее время правовая регламентация цифровых трудовых отношений не установлена законодательством. В связи с этим формируется новый класс работников «прекариат», основной признак которого — неофициальное трудоустройство.

Формирование IT-технологий в трудовой сфере увеличивает спрос на занятость работников, что приводит к теневому росту безработицы из-за институциональной структуры или негибкости рынка труда. Такие отношения часто официально не оформляются. В связи с этим возможно сокращение безработицы на рынке труда за счет применения цифровых форм занятости. Данный процесс носит наименование «дигитализация труда» (digitalisation), что в переводе с английского означает «цифровизация», «оцифровка», или перемещение информационного сегмента в цифровую плоскость. В настоящее время понятие «дигитализация» часто встречается в научной литературе и характеризует общественные преобразования в экономической, правовой, социально-политической и других сферах жизни человека, развивающихся под влиянием информационных технологий.

Их детальному изучению, связанному с трансформацией трудовых отношений, в рамках процесса развития информационных технологий, посвящены работы О.А. Гришновой [1]. Среди зарубежных исследователей данной проблемой занимаются Р. Шимер [2], Б. Ейхенгрин, Т. Хэттон [3], Т. Джаноски, Д. Люк, С. Оливер и ряд других ученых [4–9].

Вместе с тем вопросы, связанные с обоснованием возможности использования цифровых технологий в сфере трудовых отношений, а также особенности функционирования цифровой занятости остаются недостаточно исследованными.

В данном исследовании ставились конкретные цели: изучение изменения политики трудовых отношений в связи с расширением цифровых технологий и преобразованием всех сфер общественной жизни; определении особенностей глобального рынка труда, состояния безработицы в условиях дигитализации экономики, дается характеристика цифровой занятости как фактора решения проблемы безработицы.

Трудовые отношения в глобальном масштабе видоизменяются в связи с появлением цифровых технологий. Классическое понятие работника с наличием прав и обязанностей, трудового договора, рабочего места исчезает, формируется цифровая инфраструктура, труд работников перемещается в виртуальное пространство, что изменяет элементы занятости и рынка труда.

Создание нового технологического социума способствует полномасштабной цифровизации и роботизации производства, уменьшает спрос на рабочую силу. Например, появление машинного производства в индустриальный период породило безработицу среди взрослых работников мужского пола. Их стали заменять женщины и дети [10]. Подобная ситуация может привести к неостребованности миллионов работников в настоящее время, лишит их трудовых и социальных гарантий, заработной платы. Риск развития цифрового социума ведет к «гибкости трудовых отношений» с потерей традиционных гарантий трудовых соглашений. По мнению ученых, у работников может исчезнуть или снизиться социальный статус, а в обществе резко возрастет социальное неравенство. Следствием прекариатизации трудовых отношений является социальная деградация. Для политического мироустройства это может обернуться существенным уменьшением социальных гарантий [2].

Проблемное поле в формирующемся цифровом общественно-политическом и экономическом устройстве социума содержит ряд вопросов, требующих детального рассмотрения, среди которых можно выделить ключевые в рамках данного исследования: каковы особенности содержания трудовых отношений в техногенном социуме; как дигитализация может влиять на занятость?

Учитывая имеющиеся разработки в сфере формирования цифровизации, можно выявить определенные закономерности, присущие глобальному феномену внедрения информационных технологий, дигитализации трудовых отношений и изменению структуры рынка занятости.

Во-первых, поскольку все сферы деятельности человека переходят на компьютерные технологии, формируется и постоянно расширяется цифровизация в трудовых отношениях, что способствует перемещению самой деятельности в интернет-пространство. При этом возникают нетипичные

трудовые отношения в сфере осуществления цифровых работ: используется график гибкого рабочего времени, отсутствует закрепленное рабочее место работника и т.п. Итогом такой работы являются выполненные обязательства за определенное время.

Основными функциями развития цифровых отношений могут быть коммуникационная, интегральная и трансформационная. Если с коммуникационной составляющей все понятно, то трансформационная влияет на способы производства, интегральная аккумулирует потенциал мирового развития [11]. Видоизменение средств и способов производства формирует рынок труда и его цифровой сегмент.

Во-вторых, при расширении сетевых интернет-коммуникаций растет количество предложений рабочей силы, поскольку возникает возможность удаленной работы и трудоустройства работников разных стран. Возникает конкуренция в новых трудовых отношениях. Работники ИТ-отрасли участвуют в создании цифровых технологий, поэтому трудовые отношения этой сферы наиболее интегрированы в цифровое сетевое мировое пространство. По сведениям информационного ресурса «Topsdev», наибольшее количество выполненных работ в Восточной Европе приходится на работников из Украины и России: 30 и 25% соответственно. Показатели Румынии и Польши, Сербии и Болгарии составляют 5%. В структуре оплаты труда за час рабочего времени фрилансеры из Польши занимают первое место (27 долл.); Болгарии — 25 долл.; Украины — 21 долл. [12].

В-третьих, в связи с выполнением трудовых обязанностей в сетевом пространстве появилось новое понятие «виртуальная миграция». Это касается тех случаев, когда работники, фактически не меняя места проживания, трудоустроены в ИТ-компании другой страны и дистанционно выполняют свои трудовые обязанности [12]. Снижению затрат при получении прибыли работодателями развитых стран может способствовать наем работников из экономически неразвитых стран. При такой ситуации происходит изменение укоренившихся правовых элементов в трудовых отношениях: понятий рабочего места, рабочего времени, режима труда и отдыха, распорядка дня, имеющих ключевое значение в системе норм о труде.

В-четвертых, новый цифровой уклад вносит серьезные изменения в сложившиеся десятилетиями классические правоотношения между работодателем и работником, которые закреплены в трудовом законодательстве. Существенно изменяется подход к содержанию функциональных обязанностей работников: режим труда, отдыха, графика рабочего времени, его продолжительность, оплата произведенных работ. Особой проблемой становится регламентация прав сторон при возникновении спорных ситуаций. С учетом того, что трудовое соглашение закрепляется не при личном контакте, а в сетевом пространстве с использованием цифровых подписей, то какова его законность? Специфической особенностью такого трудового

правоотношения может быть отсутствие государственного регулирования как гаранта соблюдения прав сторон.

В связи с этим можно констатировать следующее:

а) трудовые правоотношения с использованием цифровых технологий не регламентированы действующим трудовым законодательством, поэтому их часто называют нестандартными или нетипичными. При их регулировании используют схожие нормы законодательства;

б) часто работодатели и работники являются гражданами разных государств, в которых существуют свои внутренние нормы и порядок регулирования трудовых отношений;

в) дигитализация трудовых отношений способна влиять на занятость и безработицу, уклонение от уплаты налогов работодателями, отсутствие социального пакета у работников.

В-пятых, на содержание трудовых отношений и уровень безработицы влияют экономические спады в мировой экономике. Важнейший из них — мировой экономический кризис 2008—2009 гг., последствия которого еще сегодня не преодолены многими странами мира. В частности, в Греции уровень безработицы увеличился с 8,3% в 2008 г. до 24,2% в 2013 г.; в Испании — с 8,4 до 25,2%; на Кипре — с 3,0 до 15,8%; в Ирландии — с 4,6 до 13,1%; в Португалии — с 8,0 до 16,5% [13]. Кроме того, безработице как социально-экономическому явлению присуща определенная инерция, что создает дополнительные трудности с ее уменьшением. В настоящее время, когда пандемия COVID-19 охватила все страны мира, возможные последствия в виде экономического кризиса приобретут более масштабный характер по сравнению с 2008 г. Уровень безработицы, спад производства и удар по трудовым отношениям будет гораздо сильнее.

Дигитализация трудовых отношений влияет на уровень занятости. В связи с увеличением компьютерной роботизации работники становятся ненужными. Их функции в сфере IT-технологий на рынке труда выполняют электронные технические устройства. Расширение виртуальной сети банковских, кассовых терминалов, интернет-платформ бронирования отелей, приобретения билетов, заказа и покупки предметов быта, электронных переводчиков и поисковых систем полностью или частично замещают работников.

Согласно исследованиям К. Фрей и М. Осборн, в ближайшее время около 40—50% рабочих мест будут трансформированы или исчезнут с рынка труда [13]. Вместе с тем появятся новые цифровые рабочие места в технологических сферах деятельности, которые будут нуждаться в специальных профессиональных навыках. Такой вид безработицы затронет развитые страны, где в сферу услуг активно внедряются цифровые технологии.

В-шестых, изменяется структура занятости на рынке труда. В частности, с окончанием индустриальной эпохи, в развитии экономики происходит постоянное расширение сферы услуг. По данным отчета Международной организации труда, в мире количество работников в сфере услуг выросло

с 39,1% в 2000 г. до 45,1% в 2013 г. [14]. Это способствует увеличению нестандартных форм занятости, поскольку именно индустриальному сектору присуще использование стандартной занятости и, наоборот, сфера деятельности сектора услуг направлена на более гибкую занятость.

Гибкая занятость увеличивает требования к квалификационному уровню наемных работников. На рынке труда востребованы высококвалифицированные работники. К тому же на рынке труда присутствует большее количество работников с низкой и средней квалификацией, что составляет около 45 и 37% соответственно. В трудовом процессе применения цифровых технологий персонал высококвалифицированного уровня пользуется их помощью [14].

Цифровизация трудовых отношений предполагает использование новых форм труда (фактическое отсутствие рабочего места, гибкий график труда и рабочего времени, удаленное осуществление трудовой функции, невозможность заключения долгосрочных трудовых соглашений), в силу чего социальная защищенность работников отсутствует.

Цифровая занятость обладает мобильностью, что позволяет открыть ряд преимуществ и возможностей для работодателя и работника. Новые IT-технологии глобализируют трудовые отношения в рамках мирового рынка труда. Фактически любой работник при наличии профессиональной компетенции и доступа к сетевому пространству потенциально является участником трудовых отношений цифрового рынка труда. Он может виртуально трудоустроиться без изменения места своего проживания и получать заработную плату.

По результатам работы Всемирного экономического форума в Давосе «Будущее трудоустройства», отмечены ключевые профессиональные навыки, необходимые для трудоустройства после 2020 г.: умение управлять персоналом, комплексное нестандартное решение вопросов, умение нестандартно мыслить, креативность, партнерство, интеллект с эмоциональным содержанием, логика в принятии решений, гибкость в работе с клиентами [15]. Перечисленные навыки отражают способность к партнерству и управлению коллективом, интеллектуальные способности работника.

Таким образом, цифровизация трудовых отношений предполагает удаленную занятость, поэтому отсутствие территориальных ограничений может способствовать появлению рабочих мест без трудовой миграции, что обеспечит равновесие на региональных рынках и глобальном рынке труда.

Тенденции к сокращению офисных рабочих мест представляют социально-политическую проблему занятости в развитых странах. В такой ситуации основной задачей государственных и региональных институтов является быстрое реагирование на процесс перекалфикации высвобождаемой рабочей силы. Это поможет активно развить цифровой образовательный сегмент, необходимый для подготовки и переподготовки работников. В связи с этим цифровой образовательный сектор экономики

можно рассматривать в разных аспектах. Прежде всего он будет создавать работников с новыми навыками, а затем сам станет площадкой, на которой будут возникать и аккумулироваться новые цифровые рабочие места.

Базовую цифровую занятость можно использовать как инструмент преодоления бедности и решения проблем безработицы в наименее развитых странах. Оборудование рабочего места для базовой цифровой занятости является низко затратным, поскольку для этого достаточно обеспечить компьютер с соответствующим программным обеспечением, Интернет, телефон. Дополнительным фактором является использование одного из европейских языков как официальных (английского, французского, португальского). Примером создания условий такой цифровой занятости является Индия.

Цифровая базовая и смарт-занятость могут быть дополнительным фактором снижения категории НЕЕТ. Именно цифровая занятость, определенным образом воспроизводящая цифровые игровые действия, виртуальное взаимодействие в социальных платформах, может стать востребованной среди молодежи, которая относится к «цифровым аборигенам», с детства использующим ИТ-технологии для взаимодействия, развлечений, самореализации.

Цифровая смарт-занятость, благодаря своей инновационности, является конкурентным преимуществом и фактором обеспечения экономического роста и благосостояния как отдельной страны, так и глобальной экономики в целом. Приоритетным направлением для исследований может быть использование цифровизации трудовых отношений в качестве способа преодоления безработицы в Российской Федерации, а также ее правовая регламентация. Дискуссионными остаются некоторые экономические, правовые, социальные, политические аспекты дигитализации трудовых отношений.

Цифровое технологическое переустройство политической, экономической сфер имеет тенденцию к обострению интересов работников и работодателей, что повлечет давление на внутригосударственные отношения в области социальной политики. Человек в условиях цифровой экономики становится механизмом расчета и перераспределения общественного продукта на основе количественных данных. Его роль в «цифровом» социальном государстве может быть нивелирована к минимальным социальным запросам, ограниченным долей в общей массе социальных услуг. Именно поэтому цифровое общество способно стать постгуманистическим.

Цифровизация трудовых отношений в условиях российского общества не должна негативно влиять на работников, поскольку призвана всесторонне улучшать развитие политического и общественно-экономического укладов. Безусловно, оцифровка и переформатирование трудовых отношений обладают мощным техническим потенциалом, который окажет влияние на каждого человека.

Глубокое изучение вопросов цифровизации трудовых отношений позволит проанализировать социально-политические риски в России после

принятия стратегии цифрового развития и выявить специфические последствия функционирования техногенного социума в российских реалиях. В настоящее время ключевой проблемой является совместимость мирового и внутригосударственного социального и технологического устоев трудовых отношений для сохранения социокультурных и национальных особенностей России в условиях глобальной цифровизации социума.

Библиографический список

1. *Гришнова О.А.* Информационные технологии в системе новых способов роста продуктивности труда: тенденции и парадоксы // Актуальные проблемы экономики. 2014. № 2 (152). С. 462–469.
2. *Shimer R.* Reassessing the Ins and Outs of Unemployment // Review of Economic Dynamics. 2012. Vol. 15, No. 2. P. 127–148. URL: http://www.tau.ac.il/~yashiv/shimer_red.pdf
3. *Eichengreen B.J., Hatton T.J.* Interwar Unemployment in International Perspective // Springer Science & Business Media. 2012. Vol. 43. URL: <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/12-88.pdf>
4. *Janoski T., Luke D., Oliver C.* The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs They Deserve // John Wiley & Sons. 2014. URL: <https://works.bepress.com/thomasjanoski/15>
5. *O'Reilly J.* Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe // Sage Open. 2015. No. 5 (1). URL: <http://sgo.sagepub.com/content/5/1/2158244015574962.full>
6. *Katz L.* Long-Term Unemployment in the Great Recession // Members Only Library. 2014. URL: http://www.scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/long_term_unemployment_in_the_great_recession.pdf
7. *Brynjolfsson E., McAfee A.* Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy 2012. URL: http://digital.mit.edu/research/briefs/brynjolfsson_McAfee_Race_Against_the_Machine.pdf
8. *Rogan M., Diga K., Valodia I.* Labour Market Analysis and Business Process Services in South Africa: Poverty Reduction through Information and Digital Employment Initiative // University of KwaZulu-Natal. 2013. URL: http://sds.ukzn.ac.za/Files/Documents/Research-Publications/ITEM2_researchpaper_SA_FINAL_Aug2013.pdf
9. *Ramalingam B.* Can Digital Jobs Solve Africa's Unemployment Crisis. 2016. URL: <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/8835/RRB13.pdf?sequence=1>
10. «Капитал» К. Маркса и проблемы современного капитализма / под ред. Н.А. Цаголова, В.И. Кирова. М., 1968.
11. *Дейнека Т.А.* Противоречия современной технико-экономической парадигмы в условиях информационной глобализации // Экономика развития. 2015. № 4 (76). С. 13–21.
12. Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2015 г. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2015.htm>
13. Unemployment on the Rise over Next Five Years as Inequality Persists: World Employment and Social Outlook – Trends 2015. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_336884/langen/index.htm
14. World Employment and Social Outlook – Trends 2015. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_337069.pdf
15. The 10 Skills you Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution / The World Economic Forum. URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook