

Научная статья

Original article

УДК 331.1:004

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_6_385

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ
TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE
CONDITIONS OF DIGITIZATION OF THE ECONOMY**



Черноножкина Наталья Владимировна, к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга, Омский государственный педагогический университет, г. Омск, E-mail: mailchnv@inbox.ru
Natalya Vladimirovna Chernonozhkina, Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Marketing, Omsk State Pedagogical University, Omsk, E-mail: mailchnv@inbox.ru

Аннотация. В статье приведены результаты исследования изменений, происходящих в системе социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики. Автор уделяет особое внимание проблемам, возникающим в организациях в связи с распространением «удаленной» формы работы и развитием информационных технологий. В статье подчеркивается необходимость упорядочения законодательного регулирования режима труда при переводе работников на удаленную форму работы и важность мониторинга и координации деятельности на уровне организаций. Автор обращает внимание на необходимость совершенствования системы подготовки кадров с целью повышения результативности применения цифровых технологий в разных сферах экономической деятельности.

Abstract. The article presents the results of the study of the changes taking place in the system of social and labor relations in the context of the digitalization of the economy. The author pays special attention to the problems that arise in organizations in connection with the spread of the «remote» form of work and the development of information technology. The article emphasizes the need to streamline the legislative regulation of the labor regime when transferring employees to a remote form of work and the importance of monitoring and coordinating activities at the level of organizations. The author draws attention to the need to improve the training system in order to increase the effectiveness of the use of digital technologies in various areas of economic activity.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, цифровизация, содержание труда, цифровая экономика, гибридная форма организации труда
Keywords: social and labor relations, digitalization, labor content, digital economy, hybrid form of labor organization

Введение. Современный этап развития характеризуется усложнением социально-экономических отношений, отсутствием устойчивых тенденций сбалансированного экономического роста и обострением ряда проблем, присущих рыночной экономической системе. Появление новых вызовов экономики, обусловленных ограничениями последних лет в связи со стремительным распространением новой коронавирусной инфекции, актуализирует необходимость исследования проблемы трансформации социально-трудовых отношений в условиях расширения применения цифровых технологий для осуществления различных видов экономической деятельности.

Методы проведения исследования. В рамках проведенного исследования с целью выявления тенденций трансформации социально-трудовых отношений вследствие цифровизации экономики в качестве методологической базы был использован системный подход в сочетании с

анализом статистических данных и результатов социологических исследований.

Результаты исследования. Социально-трудовые отношения являются системообразующими в экономике страны. В рамках данного исследования мы рассматриваем социально-трудовую сферу как сложную, многоуровневую, динамично изменяющуюся систему социально-трудовых отношений. Как известно, социально-трудовая сфера охватывает несколько элементов: отрасли социальной сферы, систему социальной защиты, социального обеспечения, социального и пенсионного страхования, систему отношений социального партнёрства, систему мотивации производительного труда, систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, рынок труда с присущей ему инфраструктурой.

Ввиду сложности, многоуровневости и интегрированности трудовых и социальных отношений возникновение проблем в сфере социально-трудовых отношений негативно влияет на темпы экономического и общественного развития. В настоящее время в условиях роста экономической нестабильности на фоне несбалансированного социально-экономического развития регионов и, вследствие этого, углубления социального неравенства и дифференциации доходов населения, обострилось множество проблем в социально-трудовой сфере. Среди проблем особое место занимают такие вопросы, как: организационно-правовое регулирование самозанятости, практика ведения социально ответственного бизнеса, соблюдение работодателями прав и законных интересов работников в условиях пандемии COVID-19, проблема организации «удаленной (дистанционной)» работы, контроля, мотивации и самоорганизации сотрудников.

В условиях развития цифровой экономики происходит трансформация социально-трудовых отношений. В настоящее время не сформировалось четкое определение понятия «цифровая экономика». Шеенко Е. и Стасевич О. рассматривают цифровую экономику как часть экономических

отношений, опосредуемую информационно-компьютерными и телекоммуникационными технологиями [1, с. 919].

Комплексное исследование различных подходов к пониманию сущности цифровой экономики проведено Гавриной Е.Г., которая приходит к выводу о том, что цифровая экономика представляет собой «систему экономических отношений, основанных на широком внедрении и применении во всех областях хозяйственной деятельности цифровых информационно-коммуникационных технологий, частичной или полной автоматизации процессов работы с информацией» [2, с. 31].

Инструментом формирования и развития цифровой экономики является процесс цифровизации, в ходе которого происходит внедрение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности общества, расширяется применение цифровых передающих устройств, что, в конечном итоге, вызывает кардинальные изменения во всех вышеперечисленных элементах социально-трудовой сферы.

На сегодняшний день изучение различных аспектов влияния цифровой экономики на трудовые и социальные отношения является предметом научных дискуссий. Так, Томашевский К.Л., анализируя теоретический и сравнительно-правовой аспекты влияния цифровизации на рынок труда, выделяет широкое и узкое понимание данного процесса. По мнению ученого, «цифровизация в широком смысле – это процесс внедрения цифровых технологий и систем передачи на уровне телекоммуникационных сетей, средств коммутации и управления, обеспечивающих передачу и распределение потоков информации в цифровой форме. Цифровизация в узком смысле – это процесс перехода с аналоговой формы представления информации на цифровую» [3, с. 400].

В настоящее время процесс цифровизации российской экономики законодательно регламентирован и реализуется в системе стратегических преобразований. Цифровая экономика развивается в рамках перехода к новому типу общества – информационному обществу. Формирование

цифровой экономики осуществляется в соответствии со «Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы», в которой обозначены такие приоритеты национального развития, как: развитие информационной и коммуникационной инфраструктуры, формирование новой технологической основы экономики и социальной сфер [4]. Конкретные мероприятия, направленные на создание цифровой экономики, этапы их реализации и целевые индикаторы определены в государственной программе «Цифровая экономика Российской Федерации». Именно в этом документе отражается системный характер проводимых мероприятий, ориентированных, прежде всего, на «создание экосистемы цифровой экономики Российской Федерации, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности и в которой обеспечено эффективное взаимодействие, включая трансграничное, бизнеса, научно-образовательного сообщества, государства и граждан» [5]. Кроме того, формирование цифровой экономики требует проведения институциональных и инфраструктурных изменений, обеспечивающих широкомасштабное распространение и применение информационных и коммуникационных технологий во всех сферах.

Совокупность проводимых преобразований составляет содержание процесса цифровой трансформации, которая в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» провозглашена национальной целью социально-экономического развития. Одним из целевых показателей цифровой трансформации является достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы. Достижение «цифровой зрелости» характеризуется расширением предоставления услуг в электронном виде, увеличением инвестиций в развитие IT-технологий, ростом доли населения обеспеченного

возможностью широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети Интернет [6].

Именно указанные критерии в настоящее время становятся ключевыми при определении приоритетов национальной политики государства во всех сферах деятельности. В конечном итоге цифровая трансформация направлена на повышение эффективности процессов, происходящих в различных сферах деятельности, в том числе через рост производительности труда и улучшение качественных характеристик товаров и услуг.

По прогнозным оценкам McKinsey & Company до 2025 года ожидаемый экономический эффект от цифровизации экономики составит более 4,0 трлн. руб., что создаст перспективы для долгосрочного экономического роста и повышения национального благосостояния. Направления изменений и источники прироста ВВП представлены в таблице 1.

Таблица 1. Направления изменений в ходе цифровизации и источники прироста ВВП [7]

Направление изменений	Источники прироста ВВП	Эффект от цифровизации, трлн. руб.
Оптимизация производства и логистики	Мониторинг производственных линий в реальном времени. Оптимизация логистических маршрутов.	1,4-4,0
Повышение эффективности рынка труда	Быстрый и эффективный поиск работы и заполнение вакансий. Возможности удаленной работы. Новые профессии и рабочие места.	2,1-2,9
Повышение производительности оборудования	Сокращение простоев оборудования и расходов на ремонты. Повышение загрузки оборудования.	0,4-1,4
Повышение эффективности НИОКР и разработки продуктов	Быстрое прототипирование и контроль качества. Анализ больших данных при разработке и усовершенствовании продуктов.	0,2-0,5
Снижение расхода ресурсов и производственных потерь	Сокращение производственных потерь сырья Снижение расхода электроэнергии и топлива	< 0,1

Анализ проводимых мероприятий по цифровизации экономики позволяет выделить следующие направления трансформации социально-экономических отношений:

- глобализация и динамичность процессов во всех сферах жизни общества на основе ускорения процессов информационного обмена;
- ускорение темпов развития сферы услуг вследствие появления новых потребностей, благодаря развитию коммуникативного обмена большими объёмами информации между субъектами рынка;
- кардинальные изменения базовых технологий производства товаров и предоставления услуг путём внедрения робототехники, применения сенсорных технологий управления, разработки и использования искусственного интеллекта;
- повышение качества предоставления государственных услуг и услуг в социальной сфере на основе использования цифровых платформ.

Вышеперечисленные изменения несомненно приводят к трансформации трудовых отношений. Можно выделить следующие её направления. Во-первых, изменение технологической основы всех процессов приводит к устареванию ряда профессий и появлению новых профессий. К профессиям будущего, в частности, относятся: архитектор виртуальности, экоаудитор, ментор стартапов, игромастер, игропедагог, трендвотчер, виртуальный адвокат и множество других профессий [8].

Во-вторых, существенно изменяются квалификационные требования к работникам. В связи с чем, возникает необходимость в повышении гибкости управления развитием персонала, организации системы непрерывного обучения и мотивации сотрудников к совершенствованию профессиональных навыков. Согласно данным ВЦИОМ по уровню владения цифровыми компетенциями россияне разделились на 4 группы следующим образом: «с высоким уровнем владения – 30%, выше среднего – 32%, ниже среднего – 18%, с низким уровнем владения – 20%» [9]. Непрерывное саморазвитие работника, совершенствование его профессиональных и

личностных качеств, сохранение гармоничного единства физического и духовного здоровья становятся основой успешности не только отдельного человека, условием роста эффективности организации, но и конкурентоспособности экономики страны в целом.

В-третьих, вышеназванные изменения приводят к развитию рынка образовательных услуг. Сфера образования становится динамичной. Появляются новые программы обучения. В образовательном процессе активно применяются информационно-коммуникационные технологии. Изменение технологической основы производства стимулирует появление новых программ повышения квалификации и переподготовки кадров в системе дополнительного образования, в том числе и программ для повышения квалификации работников образовательных организаций.

Цифровизация экономики приводит к новым формам организации труда. Сущность изменений, происходящих в организации и содержании труда, очень точно описывается основателем Всемирного экономического форума Клаусом Швабом, рассматривающим фундаментальные технологические и цифровые преобразования как четвертую промышленную революцию. Ученый, анализируя последствия кардинальных технологических изменений, обращает внимание на изменение содержания трудовых операций, вследствие чего происходит исчезновение прочных трудовых взаимоотношений между работниками и организациями. Клаус Шваб отмечает, что «профессиональная деятельность рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые затем выносятся в виртуальное облако готовых исполнителей, расположенных в любой стране мира. Это новая «экономика по требованию», где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а скорее могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий» [10, с.41].

Следует отметить, что цифровая трансформация оказывает разнонаправленное воздействие на организацию и управление трудовой деятельностью. В отдельных научных исследованиях [11, с.16] представлены

аналитические данные, подтверждающие оптимизацию трудовых операций, улучшение безопасности труда, повышение его производительности, создание эффективных систем управления персоналом на основе применения информационных и цифровых технологий.

В то же время остаются нерешенными вопросы, касающиеся защиты трудовых прав сотрудников, реализации организационных инициатив, регулирования самозанятых работников и осуществления взаимодействия между работниками (профсоюзами) и работодателями (объединениями работодателей) [12].

Охват процессами цифровизации всех сфер общественной жизни выдвигает новые вызовы к управлению организациями, требующие новых подходов управления. На наш взгляд, наиболее проблемными с точки зрения управления, являются такие вызовы, как:

1. Возможность анализа больших массивов данных с целью получения сведений для принятия управленческих решений на разных уровнях, что, в свою очередь, повышает ожидания потенциальных работодателей в отношении уровня квалификации потенциальных работников, которые имеют возможность составлять аналитику таких массивов. Соответственно возникает необходимость в реорганизации системы подготовки работников в соответствии с требованиями работодателей. Вместе с этим, работодатель несет дополнительные издержки, так как труд работников более высокой квалификации оценивается дороже, требует повышения уровня вознаграждения за труд и изменения системы стимулирования и мотивации труда.

2. Для анализа данных нужно подготовить массивы данных, а именно – внести данные вручную в IT-систему. Хотя для этого и не требуется высокий уровень квалификации, но работник должен обладать навыками, которые позволили бы ему не совершать ошибки при внесении информации. Как правило, такие ошибки влекут за собой недостоверные аналитические данные и ошибочные решения. Следовательно, со стороны работодателя

возникает, как необходимость повышения квалификации работника, выполняющего такие задачи, так и проблема оптимального использования человеческих ресурсов (точного определения численности сотрудников, достаточной для выполнения задач).

3. Ограничения в связи с пандемией коронавирусной инфекции привели к необходимости изолировать работников друг от друга. Цифровизация позволила организовать дистанционные формы работы: сотрудники не находятся на рабочих местах в организации, а работают из дома путем либо дистанционного подключения к рабочим местам, либо локального выполнения отдельных задач.

Такое развитие IT-систем поставило перед работодателем новый основной вопрос, требующий решения: как осуществлять мониторинг и контроль деятельности работников без визуально-вербальных коммуникаций в офисе и каким образом оперативно доводить до них новые цели и задачи? Выходом из данной ситуации может стать гибридная форма организации работы, когда сотрудники разделены на группы, одна из которых работает в офисе, другая – дома. При этом целесообразно использовать сменный режим работы. Для отдельных сотрудников по согласованию применяется гибкий режим труда.

В условиях пандемии COVID-19 гибридная форма организации труда позволила обеспечить непрерывность функционирования организаций и сохранить финансовую стабильность. По данным аналитических исследований Центра онлайн-сервиса для управления бизнесом «Битрикс24» более половины российских компаний (53%) планируют официально внедрить гибридную работу: часть рабочих дней в офисе, часть - из дома; 66% респондентов считают, что гибридная работа эффективнее полностью удаленной; 62% полагают, что государству нужно законодательно регламентировать гибридную работу; 84% уверены в том, что культура дистанционной работы, полученная в 2020 году, поможет российским компаниям адаптироваться к гибриднему графику [13].

Выводы. Цифровизация экономики сопровождается соответствующими изменениями, происходящими в социально-трудовой сфере. Прежде всего, эти изменения затрагивают отношения работодателей и работников, которым приходится работать в новых условиях. В настоящее время процесс цифровизации нормативно регламентирован документами, определяющими направления стратегического развития экономики. Однако требуют уточнения правовые нормы, обеспечивающие соблюдение прав и защиту интересов как работников, так и работодателей, активно внедряющих цифровые технологии. Кроме того, изменения технологической основы деятельности организаций во всех сферах экономики, требуют формирования новых компетенций у работников, формирования цифровой культуры, создания систем управления персоналом и обучения сотрудников на основе широкого применения информационных и цифровых технологий.

В связи с происходящими изменениями необходимо на федеральном уровне обеспечить поддержку, координацию и мониторинг мероприятий и осуществления проектов по цифровизации экономики. На уровне регионов целесообразно развивать систему учебных центров, ориентированных на совершенствование профессиональных навыков работы, как работников, так и руководителей организаций, действующих в стремительно развивающейся цифровой экономике.

Список источников

1. Алиев И.М. Влияние цифровой экономики на производительность труда / И.М. Алиев // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 917–930.
2. Гаврина Е.Г. Влияние цифровой экономики на развитие современного рынка труда / Е.Г. Гаврина // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Том 9. – Выпуск 4. – С. 28-39. URL: <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2017-9-4-28-40> (дата обращения: 19.06.2022)

3. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К.Л. Томашевский // Вестник СПбГУ. Право. – 2020. – Т.11. – Вып.2. – С.398-413.
4. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы – Текст: электронный // Официальный интернет-портал правовой информации [Сайт]. – [2005-2022]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.06.2022)
5. Государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации №1632-р от 28.07.2017 г.) – Текст: электронный // static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf (дата обращения: 10.04.2022)
6. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года». – Текст: электронный // Администрация Президента России [Сайт]. – [2022]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 16.05.2022)
7. McKinsey&Company. Цифровое будущее: экономический эффект. – Текст: электронный. – URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2018/10/20181025_tsifrovoe-budischee-makkinzi.pdf (дата обращения: 17.06.2022)
8. Атлас новых профессий. – Текст: электронный. – М.: Агентство стратегических инициатив; Сколково: Московская школа управления, 2014. – 168 с. – URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (дата обращения: 26.06.2022)
9. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии: аналитический доклад. – Текст: электронный // Всероссийский центр изучения общественного мнения [Сайт]. – [2021]. – URL:

<https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 04.06.2022)

10. Шваб К. Четвёртая промышленная революция / К. Шваб. – М.: Эксмо, 2016. – 138 с.

11. Ethics in the digital workplace, Eurofound (2022), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 56 p. – URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>

12. Johnston H., Land-kazlauskas C. (2018), Organising on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy // Conditions of work and employment, series No. 94, ILO, Geneva. – URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/organizing-on-demand-representation-voice-and-collective-bargaining-in-the-gig-economy>

13. Опрос показал, сколько компаний могут внедрить гибридный формат работы. – Текст: электронный. – URL: <https://ria.ru/20210219/gibrid-1598113003.html> (дата обращения: 16.05.2022)

References

1. Aliev I.M. Vliyanie cifrovoj e`konomiki na proizvoditel`nost` truda / I.M. Aliev // E`konomika truda. – 2021. – Tom 8. – № 9. – S. 917–930.

2. Gavrina E.G. Vliyanie cifrovoj e`konomiki na razvitie sovremennogo ry`nka truda / E.G. Gavrina // Nauchny`e issledovaniya e`konomicheskogo fakul`teta. E`lektronny`j zhurnal. – 2017. – Tom 9. – Vy`pusk 4. – S. 28-39. URL: <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2017-9-4-28-40> (data obrashheniya: 19.06.2022)

3. Tomashevskij K.L. Cifrovizaciya i ee vliyanie na ry`nok truda i trudovy`e otnosheniya (teoreticheskij i sravnitel`no-pravovoj aspekty`) / K.L. Tomashevskij // Vestnik SPbGU. Pravo. – 2020. – T.11. – Vy`p.2. – S.398-413.

4. Strategiya razvitiya informacionnogo obshhestva v Rossijskoj Federacii na 2017-2030 gody` – Tekst: e`lektronny`j // Oficial`ny`j internet-portal pravovoj informacii [Sajt]. – [2005-2022]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (data obrashheniya: 11.06.2022)

5. Gosudarstvennaya programma «Cifrovaya e`konomika Rossijskoj Federacii» (utv. rasporyazheniem Pravitel`stva Rossijskoj Federacii №1632- r ot 28.07.2017 g.) – Tekst: e`lektronny`j // static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf (data obrashheniya: 10.04.2022)
6. Ukaz Prezidenta RF ot 21 iyulya 2020 g № 474 «O nacional`ny`x celyax razvitiya Rossii do 2030 goda». – Tekst: e`lektronny`j // Administraciya Prezidenta Rossii [Sajt]. – [2022]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (data obrashheniya: 16.05.2022)
7. McKinsey&Company. Cifrovoe budushhee: e`konomicheskij e`ffekt. – Tekst: e`lektronny`j. – URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2018/10/20181025_tsifrovoe-budischee-makkinzi.pdf (data obrashheniya: 17.06.2022)
8. Atlas novy`x professij. – Tekst: e`lektronny`j. – M.: Agentstvo strategicheskix iniciativ; Skolkovo: Moskovskaya shkola upravleniya, 2014. – 168 s. – URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (data obrashheniya: 26.06.2022)
9. Cifrovaya gramotnost` i udalennaya rabota v usloviyax pandemii: analiticheskij doklad. – Tekst: e`lektronny`j // Vserossijskij centr izucheniya obshhestvennogo mneniya [Sajt]. – [2021]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/cifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (data obrashheniya: 04.06.2022)
10. Shvab K. Chetvyortaya promy`shlennaya revolyuciya / K. Shvab. – M.: E`ksmo, 2016. – 138 s.
11. Ethics in the digital workplace, Eurofound (2022), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 56 r. – URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>
12. Johnston H., Land-kazlauskas C. (2018), Organising on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy // Conditions

of work and employment, series No. 94, ILO, Geneva. – URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/organizing-on-demand-representation-voice-and-collective-bargaining-in-the-gig-economy>

13. Opros pokazal, skol'ko kompanij mogut vnedrit' gibridny`j format raboty`. – Tekst: e`lektronny`j. – URL: <https://ria.ru/20210219/gibrid-1598113003.html> (data obrashheniya: 16.05.2022)

Для цитирования: Черноножкина Н.В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Московский экономический журнал. 2022. № 6. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-6-2022-55/>

© Черноножкина Н.В., 2022. Московский экономический журнал, 2022, № 6.