

БАЗОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

*Л.М. ШЛЯХТОВА, кандидат
экономических наук, доцент кафедры
экономики и гуманитарных наук,
филиал Псковского государственного
университета в г. Великие Луки
e-mail: babenkoval@inbox.ru*

*А.А. СТЕПАНОВ, кандидат экономических
наук, доцент, заведующий кафедрой
гуманитарных и социально-экономических
дисциплин, Великолукская государственная
академия физической культуры и спорта
e-mail: diplastia@mail.ru*

Аннотация

Статья посвящена описанию процессов цифровой трансформации современного рынка труда как социально-экономической системы с позиции его базовых характеристик. Акцентировано внимание на том, что разнообразные процессы цифровизации рынка труда и его отдельных элементов не оказывают основополагающего влияния на саму природу отношений работника и работодателя, а также формирование спроса и предложения трудовых услуг на данном рынке.

Ключевые слова: рынок труда, рынок труда как социально-экономическая система, цифровой рынок труда, сегменты рынка труда, цифровая трансформация.

DOI: 10.31429/2224042X_2022_66_47

Формирование цифровой экономики невозможно без трансформации базовых институтов экономической системы с последующим формированием новой системы общественных отношений. Одним из таких базисов, по нашему мнению, является рынок труда.

Классическая модель рынка труда предполагает выработку «механизмов формирования спроса и предложения трудовых услуг на основе взаимодействия экономических субъектов (наемных работников, работодателей, государства, посредников и общественных организаций) по поводу купли-продажи услуг труда и с целью достижения занятости населения» [13–15]. Результатом такого взаимодействия является согласованная цена и количество услуг труда, результаты которого в последствии отчуждаются наемным работником и присваиваются работодателем.

Наблюдаемые сегодня процессы цифровизации рынка труда или цифровой трансформа-

ции рынка труда говорят нам об изменениях рынка труда под воздействием цифровых технологий и указывают на переход всей системы общественных отношений рынка труда в некое иное качественное состояние [12, с. 34].

Продолжается процесс приращения знаний о состоянии, конъюнктуре, содержании и форме рынка труда, изменяющихся под воздействием факторов цифровизации, ее элементов и технологий. Из-за увеличения фрагментации объекта исследования усилилась фрагментация исследовательских взглядов и позиций, в особенности на формулировку сегмента национального/глобального рынка труда (например, виртуальный рынок труда, цифровой рынок труда, сетевой рынок труда [3]). В большинстве работ авторы используют системный исследовательский подход, в чем мы полностью с ними солидарны.

Можно выделить подход Т. Б. Русаковой, которая говорит о возникновении и развитии виртуального рынка труда как новой рыночной структуры (со своими специфическими субъектами и механизмом их взаимодействия), которая существует «наравне с реальной подсистемой» национального рынка труда [11]. М. Л. Калужский в своих исследованиях изучает структуру и содержание виртуального сегмента сетевого рынка труда наряду с традиционным сегментом [3]. Н. Азымук раскрывает сущность цифрового сегмента глобального рынка труда, называя его цифровым рынком труда [1].

Мы поддерживаем мнение о том, что «процессы конвергенции двух подсистем (реальной и виртуальной) ведут к формированию гибрид-

ной (дуальной) формы национального рынка труда» [11, с. 50], в которой он функционирует в настоящее время.

Виртуальный сегмент традиционного рынка труда исследован в работе Л. М. Шляхтовой [14], но современная цифровая трансформация вызвала к жизни новый понятийный тренд — цифровой сегмент традиционного рынка труда, в котором сохраняется принцип смешения разнокачественной цифровизации элементов.

Поэтому представляется важным высказать мнение о влиянии цифровой трансформации на форму и содержание рынка труда как социально-экономической системы, а также его элементов (подсистем); уточнить вопрос, how влияла ли цифровая трансформация на базовые характеристики рынка труда, на его сущность, есть ли предпосылки к этому процессу; видоизменились ли отношения субъектов рынка труда, появились ли новые субъекты и отношения между ними.

Результаты исследования следующие.

Виртуальная/цифровая трансформация формы и содержания рынка труда как социально-экономической системы началась изнутри, с отдельных ее элементов (подсистем) (субъектов, институтов, механизма отношений).

Процесс трансформации содержания элементов рынка труда в виртуальную/цифровую форму начал и продолжает идти разными темпами, с различной динамикой количественного и качественного характера. Это связано с различной степенью восприимчивости элементов к цифровой трансформации, степенью проявления системных свойств инерционности, устойчивости и адаптивности к изменениям.

Процесс цифровой трансформации продолжается, и сегодня мы наблюдаем целостное единство разных качественно измененных элементов рынка труда с разной степенью цифровизации. Данное единство составляет системное содержание рынка труда.

Но в то же время в силу инерционности рынка труда базовый рыночный механизм взаимодействия спроса и предложения услуг труда, в сущности, сохраняется прежним. Рыночные отношения цифровых/виртуальных субъектов складываются в виртуальной/цифровой среде

обслуживаемой цифровой рыночной инфраструктурой с целью достижения занятости и получения трудового дохода.

Труд по своей природе остается человеческим, а современные информационные технологии, видоизменив средства, предмет, процесс и результат информационного труда, сделали его цифровым [15]. Результат цифрового информационного труда является объектом купли-продажи на рынке труда и представлен в форме услуг цифрового труда.

Предложение услуг труда формируют работники, ищащие на рынке труда работу по найму, которые объективно остаются реальными. С помощью современных информационных технологий и сети Интернет они симулируют объективную реальность, облачаясь в виртуальных аватарах с цифровыми профилями (в том числе фейковыми).

Цифровизация дала возможность работнику даже отчуждаться от персонального, личного и перейти к деперсональному, к обезличенной трудовой деятельности.

Расширился доминирующий набор профессиональных навыков, в который включились цифровые навыки (знание и использование цифровых устройств, программного обеспечения, баз данных и больших данных и пр.) в комплексе с навыками к коммуникации, системному и критическому мышлению, межличностному взаимодействию, проектной работе, саморазвитию и самообразованию и др.

Есть мнение, что «благодаря конвергентным программным решениям, опирающимся на широкое использование интегрирующей технологии искусственного интеллекта на рынке труда, появляются „виртуальные работники“ или „интеллектуальные роботизированные работники“ [12, с. 37]. Такими, например, „виртуальными работниками стали „чат-боты“ в самых разных сферах — от торговли до банковского дела, создаваемые как на основе программ, работающих через графический интерфейс компьютера, так и через его внутренний протокол» [12, с. 37].

Несомненно, трудовые функции работников, а также производственный функционал подвергаются автоматизации, сокращаются рабочие места и исчезают профессии. Но в дальнейшем

развивать мнение о замене человека роботом и появлении его как нового субъекта на рынке труда считаем не целесообразным.

Из-за стремительной цифровизации кажется, что роботы вытесняют человека из сферы занятости и остаются на его месте (занятость робота). На самом деле роботы — это средства производства, причем повышение эффективности использования активов и ресурсов предприятия является нормальной экономической задачей менеджмента. Теперь предприятия с виртуальным имуществом и роботизированными активами оказывают качественно новые цифровые услуги потребителям. А что ждет высвобожденных работников? Это конкуренция на рынке труда среди безработных с устаревшими навыками, либо переобучение, получение новой профессии и предложение трудовых услуг в новой качественной форме, либо пополнение рядов фрилансеров.

Серьёзную цифровую трансформацию проходят работодатели-предприятия, начиная от виртуального представительства в сети Интернет, до превращения в «цифровые/виртуальные предприятия». Вместе с ними, как следствие, изменится структура спроса на услуги труда. Например, промышленные предприятия, внедряющие автоматизацию бизнес-процессов и роботизацию, сокращают спрос на услуги труда в условиях роста производительности.

Традиционные формы предприятий сферы сервиса исчезают, а их место занимают цифровые предприятия и цифровые платформы. Организации приобретают виртуальную/цифровую форму и выходят на рынок труда как цифровые предприятия в том случае, если используют цифровые технологии в качестве конкурентного преимущества, а также в производстве, бизнес-процессах, маркетинге и взаимодействии с клиентами [16].

Интересным новым элементом, появившимся в результате цифровой трансформации рынка труда, стали цифровые платформы (их разновидности «цифровые платформы труда» [2] и «цифровые платформы занятости» [7]).

Авторский коллектив Высшей школы экономики разъясняет, что «цифровые платформы не являются работодателями, они относятся

к элементам инфраструктуры рынка труда» [10, с. 4], это «новые бизнес-модели трехстороннего взаимодействия самих онлайн-платформ (их владельцев), физических лиц (работников), оказывающих услуги через онлайн-платформы, и клиентов (заказчиков)» [5]. «По сути, платформы выполняют функцию по мэчингу спроса и предложения, и в этом смысле не нанимают работников, но сами оказывают им услугу, предоставляя удобную площадку для поиска занятости, клиентов, заказчиков. В этом контексте занятые с использованием платформ рассматриваются как их партнеры, обеспечивающие предложение услуг в рамках созданной платформами экосистемы» [10].

Такие инновации развиваются платформенную инфраструктуру рынка труда, тем самым способствуют возрастанию его структурной сложности и усилиению свойства гибкости в достижении цели по содействию занятости населения (особенно категорий людей с ограниченными возможностями здоровья, молодежи без опыта работы, лиц предпенсионного и пенсионного возраста и иных лиц, находящихся в маргинальном положении на традиционном рынке труда). К сожалению, до настоящего времени платформенная занятость не отрегулирована по социальным гарантиям и страхованию предпринимательских рисков, не formalизована, не встроена в сложившуюся систему социально-трудовых и социально-экономических отношений.

Международная организация труда, например, выделяет два основных вида подобных платформ, которые предполагают работу непосредственно в Интернете (например, турагентства (Tripadvisor.com или Booking.com) и онлайн-сервисы (Uber, Deliveroo), которые регулируют рабочий процесс на местах.

Пополняют инфраструктуру рынка труда трудовые посредники, которые самыми первыми стали использовать все преимущества виртуальной среды Интернет и в настоящее время представлены цифровыми платформами, которые содействуют занятости населения. Сегодня наиболее продвинутые в прошлом «рабочие сайты» имеют многомиллионные базы данных резюме, вакансий, выпускают аналитические

обзоры, реализуют программы обучения, консультации, используют программных роботов для автоматизации функций подбора работникам вакансий, а работодателям — резюме. Хорошим примером является Единая цифровая платформа государственной службы занятости «Работа в России» [8] и российская компания интернет-рекрутмента HeadHunter [9].

Таким образом, очевидно, что зачастую разнообразные процессы цифровизации рынка труда и его отдельных элементов не оказывают основополагающего влияния на саму природу отношений работника и работодателя и формирование спроса и предложения на данном рынке. Однако степень цифровизации отдельных элементов традиционного (реального) рынка труда позволяет выявить три основные модели его развития и функционирования (см. таблицу). При условии сохранения тенденции цифровой трансформации экономики возможно будет наблюдать постепенный переход от реального рынка труда к его цифровой модели, при этом виртуализация рынка труда может рассматриваться как наиболее совершенная форма существования цифрового рынка.

Таким образом, исследование показало, что приоритетный характер инновационного подхода, где цифровые технологии на рынке труда можно рассматривать как некую самостоятельную ценность, способную изменить базовые характеристики рынка труда и сам механизм формирования спроса и предложения на рынке труда, не подтверждается.

На наш взгляд, процесс цифровизации безусловно изменяет параметры рынка труда, однако его сущность остается неизменной.

Поэтому только степень цифровизации может служить объективным критерием для выделения различий в базовых экономических категориях.

Лишь до определенного момента цифровизация рынка труда не изменяет его базовые характеристики, пока условия производства конкретного продукта и его параметры позволяют условно выделить цифровой рынок труда и только в той степени, в которой этот рынок связан с понятием цифрового труда.

Следовательно, цифровой рынок труда до определенного момента — это лишь сегмент традиционного рынка труда, который обслуживает часть экономики, задействованную в производстве идеального цифрового продукта.

Ни названия профессий, ни цифровые механизмы связи работников и работодателей, ни характер занятости не являются, на наш взгляд, фундаментальным условием возникновения цифрового рынка труда как самостоятельного явления, поскольку сам механизм формирования спроса и предложения трудовых ресурсов остается неизменным.

На наш взгляд, основой анализа должен быть процесс поэтапного развития цифровой экономики в целом. Рынок труда является лишь частным случаем описания данного процесса.

Именно поэтому наш подход к построению термина цифровой рынок труда будет наиболее близким к универсальному, так как не акцентирует внимание на сиюминутных тенденциях изменения структуры занятости, а описывает магистральный процесс цифровизации экономики в целом, но рынок труда изменяется только в той степени, в которой трансформируется сам труд и продукт труда в условиях цифровизации.

Таким образом, можно говорить о постепенной трансформации традиционного рынка труда в цифровой. Продуктами такой трансформации могут быть новые профессии и трудовые навыки, новые способы оплаты и организации труда, новые инструменты взаимодействия работника и работодателя, но до тех пор, пока существуют виды человеческой деятельности, которые невозможно цифровизовать, речь может идти о развитии традиционного рынка труда на базе процессов цифровизации.

Таким образом, традиционный рынок труда на данный момент можно охарактеризовать как базис формирования цифрового рынка труда, в то время как процессы цифровизации можно рассматривать как часть надстройки, которая обеспечивает устойчивость базовых политических и общественных отношений в условиях цифровой трансформации.

«В общественном производстве своей жизни,— писал К. Маркс,— люди вступают

Сравнительная характеристика сегментов рынка труда по степени их цифровизации

Признаки сравнения	Традиционный реальный рынок труда	Традиционный реальный рынок труда с элементами виртуализации. Сегмент традиционного рынка труда	Виртуальный/цифровой рынок труда. Сегмент традиционного рынка труда
1	2	3	4
Степень реальности	Реальный	Реально-виртуальный	Виртуальный
Субъекты рынка труда — наемные работники	Реальные работники. Персонификация.	Реальные работники, имеющие цифровые аккаунты и цифровые профили, личные страницы в интернет-сети, используемые в целях трудовой занятости Персонификация / деперсонификация	Реальные работники имеющие цифровые аккаунты и цифровые профили, личные страницы в Интернет сети, используемые в целях трудовой занятости Деперсонификация
Профессиональные навыки наемных работников	Базовый уровень — навыки в конкретной профессиональной области	Средний уровень — включает универсальные (в том числе цифровые), разнообразные навыки в конкретной профессиональной области	Продвинутый уровень — цифровые профессиональные навыки, в том числе способность к приращению новых цифровых навыков
Субъекты рынка труда — работодатели	Реальные работодатели	Реальные работодатели с виртуальным представительством в сети Интернет (сайты, цифровые предприятия, экосистемы)	Виртуальные/цифровые работодатели без реального представительства (сайты, цифровые предприятия, экосистемы)
Инфраструктура рынка труда — трудовые посредники (рекрутинговые агентства и государственные службы занятости, консультационные службы, образовательные организации	Реальные организации	Реальные организации с виртуальным представительством в сети Интернет	Виртуальные/цифровые трудовые посредники, консультационные, психологические службы, образовательные организации (цифровые платформы рекрутинговых агентств, государственной службы занятости, цифровые сервис-агрегаторы, цифровые биржи фриланса, сайты онлайн-обучения, онлайн-консультаций и др.)
Институты регулирования рынка труда (государство, союзы работодателей, профсоюзы и др.)	Реальные институты	Реальные институты с виртуальным представительством	Виртуальные/цифровые институты

Окончание таблицы

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Объект отношений рынка труда — услуги труда	Услуги реального труда	Услуги реального/цифрового информационного труда	Услуги цифрового информационного труда
Полезный результат услуг труда	Реальный/аналоговый продукт труда не содержит цифровых элементов и не приспособлен к цифровому использованию или цифровизации Прагматическая / ограниченная цифровизация производства и потребления продукта	Реальный/цифровой информационный продукт труда. Продукт стимулирования, спроса-содержащий в себе элементы цифровизации как дополнительные функции или способ объективизации конкурентного преимущества Целенаправленная цифровизация производства и потребления продукта	Цифровой продукт труда. Полная цифровизация процесса производства и потребления продукта
Механизм взаимодействия субъектов внешнего и внутрикорпоративного рынка труда	Смешанный, включая рыночный и внутрикорпоративный механизм с государственным регулированием	Смешанный, включая рыночный и внутрикорпоративный механизм с государственным регулированием	Смешанный, включая рыночный и внутрикорпоративный механизм с государственным регулированием
Среда взаимодействия	Реальная внешняя и внутрикорпоративная	Реальная/виртуальная внешняя и реальная/виртуальная внутрикорпоративная	Виртуальная/цифровая внешняя и цифровая внутрикорпоративная
Цель функционирования рынка труда	Реальная занятость работников. Получение трудовых доходов в аналоговом/электронном виде. Отчуждение-присвоение продукта труда	Реальная/виртуальная занятость работников. Получение трудовых доходов в электронном/аналоговом виде. Отчуждение-присвоение продукта реального/цифрового труда	Виртуальная/цифровая занятость работников. Платформенная занятость. Получение трудовых доходов в электронном виде. Отчуждение — присвоение продукта цифрового труда

в определенные, необходимые, от их воли не зависящие отношения — производственные отношения, которые соответствуют определенной ступени развития их материальных производительных сил. Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют

определенные формы общественного сознания» [6, с. 6–7].

Именно степень влияния цифровизации как части современной надстройки формирует процессы построения нового общества — общества знаний, основанного на цифровой экономике и цифровом государстве. Только в этих условиях может идти речь о замене базиса и, как результат, построения цифрового рынка труда.

Для общества знаний характерен абсолютный приоритет знания как основного ресурса и продукта деятельности. Следовательно, знания как идеальный цифровой продукт, возможно, и станут в будущем основой для трансформации общественной и производственной структуры экономики в целом. При этом концепция общества знаний не лишена прагматичности. Знание может рассматриваться как сложный экономический ресурс, на основе которого формируются самостоятельные производственные и коммерческие отношения. И далеко не случайно, что фоном развития идеи «общества, основанного на знаниях», выступает, по М. Кастьельсу, «информационный капитализм» («informational capitalism») [4, с. 23].

Следовательно, развитие общества знаний (информационного общества) невозможно без построения цифровой экономики, которая существенно изменит требования, предъявляемые к рабочей силе и членам общества в целом, а именно:

- приоритет интеллектуального и творческого труда;
- развитие новых форм занятости, основанных на применении цифровых инструментов;
- изменение требований к квалификации сотрудников на основе концепции цифровой грамотности.

Обработка информации, большие данные, искусственный интеллект, интернет вещей, по-всеместное внедрение ERP-систем, развитие цифровых платформ требуют принципиально новых подходов к подготовке и отбору профессиональных кадров. Можно говорить о том, что цифровые знания и навыки становятся базовой характеристикой современной рабочей силы.

Таким образом, цифровой рынок труда может сформироваться только как продукт построения цифровой экономики, которая, в свою очередь, создаст информационное общество как новую надстройку, основанную на цифровых формах общественного сознания.

Полноценный цифровой рынок труда — это составная часть цифровой экономики, совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи трудовых услуг, сформированных на основе специфических требований циф-

ровой экономики и общества знаний в условиях полной цифровизации ресурсов и средств производства, а также продукта труда.

Предложенное нами определение не только носит универсальный характер, но и в полной мере соответствует современному этапу развития цифровой экономики, а именно системной цифровой трансформации, которая позволит создать новый экономический базис на основе приоритета цифровых технологий и цифрового сознания.

Библиографический список

1. Азьмук Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка – Економіка. 2015. №5(170). С. 38–43. DOI: 10.17721/1728-2667.2015/170-5/7
2. Банаев А. И. Цифровые платформы труда: новые возможности и новые проблемы // Цифровая экономика, умные инновации и технологии: сб. трудов Национальной Всерос. науч.-практ. конф. с зарубежным участием. СПб., 2021. С. 561–564. DOI: 10.18720/IEP/2021.1/180
3. Калужский М. Л. Рынок труда в сетевой экономике: маркетинговый подход // Практический маркетинг. 2018. № 9 (259). С. 3–17. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=35581864>
4. Кастьельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ.; под науч. ред. О. И. Шкарата. М., 2000.
5. Кобиц Е. Эксперт: платформенная занятость может поддержать экономику страны. URL: <https://expert.ru/2022/04/27/ekspert-platformennaya-zanyatost-mozhet-poderzhat-ekonomiku-strany/>
6. Маркс К., Энгельс Ф. К критике политической экономии // Собр. соч. 2-е изд. Т. 13. М., 1959.
7. 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
8. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/0a6e063542ea812d0ad37cf60e7fbf4596df103a/
9. Официальный сайт интернет-рекрутмента HeadHunter. URL: <https://hh.ru>
10. Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. коллектив: О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь, Е. С. Горват, Н. Б. Грищенко, Т. Б. Гудкова, Д. Е. Карева. М.:

НИУ ВШЭ, 2021. 77 с. URL: https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf#:~:text=Платформенная%20занятость%20—%20это%20гибкий, вариативность%20доступных%20специалистам%20режимов%20занятости

11. *Русакова Т.Б.* Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГУ. Сер. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 5. С. 44–55. DOI: 10.18721/JE.12504

12. *Садовая Е.С.* Механизм формирования неравенства на рынке труда в цифровую эпоху // Социально-трудовые исследования. 2021. Т. 44, №3. С. 32–44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-formirovaniya-neravenstva-na-rynke-truda-v-tsifrovuyu-epohu>. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-32-44

13. Цифровая экономика: проблемы и последствия современных технологий: коллективная монография. Орел, 2019. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=39132609>

14. *Шляхтова Л. М.* Развитие рынка труда как социально-экономической системы в современной России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2007.

15. *Шляхтова Л. М., Степанов А. А.* Труд в условиях формирования и развития цифровой экономики (терминологический анализ) // Экономика: теория и практика: научно-практический журнал. Разд. Экономическая теория. 2021. № 3 (63) С. 32–40. DOI: 10.31429/2224042X_2021_63_32

16. *Щербаков А. Г.* Организационно-экономический механизм внедрения цифровых технологий на предприятиях оборонно-промышленного комплекса России: монография. М., 2019. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=41281143>