

УДК 332.1:338.1

DOI 10.5281/zenodo.14236339

РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2024. Т. В. Ибрагимхалилова, К. О. Овчинникова

Статья посвящена анализу процесса реформирования труда в условиях цифровизации экономики в различных регионах России в период с 2020 по 2024 год. В работе рассматриваются изменения в структуре занятости, новые требования к навыкам работников, а также вызовы и возможности, которые представлены цифровыми технологиями. Особое внимание уделяется региональному аспекту платформенной занятости как новому способу трудоустройства, поскольку влияние цифровизации различно в зависимости от экономического и социального контекста.

Ключевые слова: цифровизация, рынок труда, коэффициент напряженности на рынке труда, безработица, платформенная занятость, самозанятость.

Постановка проблемы. Технологическая трансформация, характеризующаяся быстрыми темпами развития технологий, таких как искусственный интеллект, автоматизация, большие данные и облачные вычисления; изменение структуры занятости вследствие внедрения цифровых технологий привела к изменению профессий и требований к квалификации; социальные изменения, обусловленные изменениями в социальных ожиданиях работников, такие как поиск баланса между работой и личной жизнью; глобальная конкурентоспособность; регуляторные изменения; экономическая нестабильность и необходимость повышения эффективности производства; гибкость рынка труда; инвестиции в цифровую инфраструктуру и, наконец, пандемия COVID-19 – все эти факторы не только ускорили процесс цифровизации и переход на удаленные форматы работы, но и поспособствовали реформированию труда и трудовых отношений.

Актуальность темы исследования. Актуальность исследования заключается в том, что цифровизация экономики становится одним из ключевых факторов, влияющих на структуру труда и занятости в регионах Российской Федерации (РФ). В условиях стремительных изменений необходимо оценить текущие тренды и выработать рекомендации эффективного управления трудовыми ресурсами в рамках федеральной и региональной политики.

Анализ последних исследований и публикаций. К плеяде теоретиков фундаментальных исследований вопросов трудовых отношений следует отнести: Джона Р. Кейса, который исследовал динамику трудовых отношений и изменения в структуре занятости [23], влияние технологий на трудовые отношения и исследование подходов к управлению занимался Д. К. Гэлбрейт [3], М. Портер поднимал вопросы о конкурентных преимуществах, которые могут быть достигнуты через инновационные практики в управлении трудом [7] и других.

Среди современников можно отметить ряд ученых, которые занимаются изучением теоретических аспектов инновационных моделей трудовых отношений на рынке труда: Д. С. Боев и О. А. Поэтова анализируют влияние цифровизации на рынок труда [1], в то время как Н. И. Глотова выделяет платформенную занятость как ключевой тренд в современных условиях [2], М. А. Косарева исследует занятость в

платформенном секторе [5], а Н. В. Локтюхина рассматривает тенденции индивидуализации трудовых отношений и вопросы их регулирования [6] и других.

Отдельно можно выделить работы, таких зарубежных исследователей как Ж. Берга и В. Де Стефано, которые акцентируют внимание на проблемах доходной безопасности и защите труда в условиях экономики креативной занятости (gig-economy) [17, 18] и других.

В последние годы в России наблюдается рост интереса к теме цифровизации и ее влияния на трудовую сферу. Анализ публикаций РАНХиГС, ВШЭ и других научных учреждений показывает, что существует необходимость в комплексном подходе к реформированию системы подготовки кадров и развитию новых моделей труда.

Цель. Обосновать необходимость реформирования труда в новых условиях цифровизации экономики в регионах Российской Федерации.

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе исследования были проанализированы данные по коэффициенту напряженности на рынке труда (далее – КНТ) в разных регионах России за период с 2020 по 2023 год (рис. 1). Данный коэффициент, как правило, определяется как отношение численности безработных к числу вакансий. Высокий коэффициент свидетельствует о том, что на рынке труда наблюдается высокий уровень безработицы и недостаток рабочих мест.

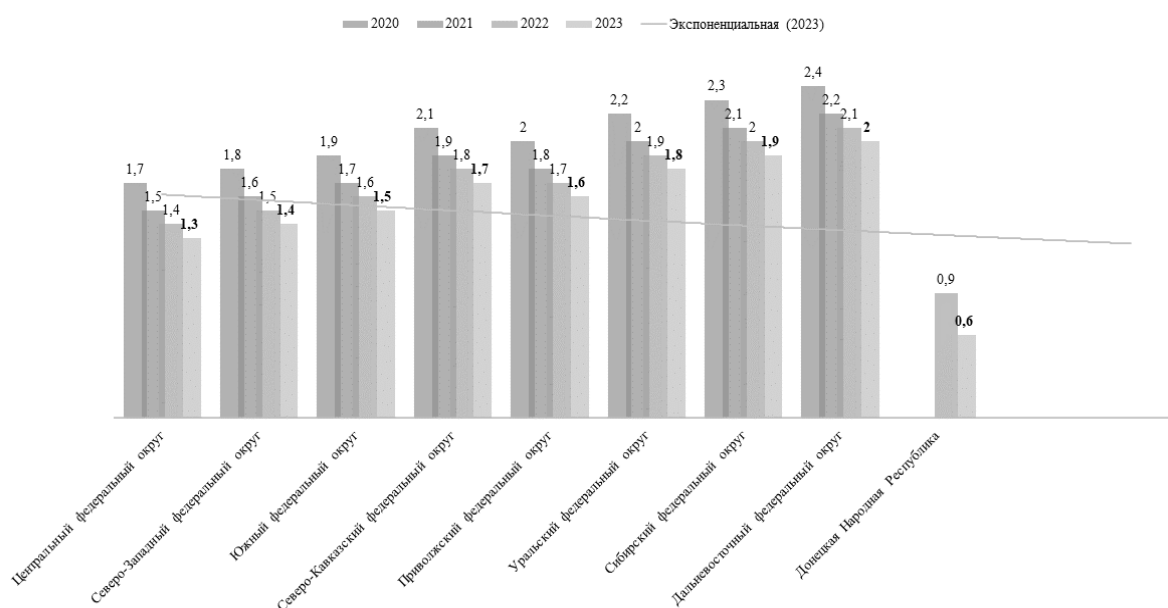


Рис. 1. Динамика коэффициента напряженности на рынке труда в регионах РФ

Согласно данным, представленным на рис. 1, можно проследить динамику снижения коэффициента напряженности на рынке труда: в 2020 году КНТ вырос из-за пандемии COVID-19, которая привела к массовым увольнениям; в 2021 году коэффициент снизился благодаря восстановлению экономики и созданию новых рабочих мест; в 2022-2023 гг. коэффициент продолжил снижаться из-за роста числа вакансий и сокращения числа безработных; ожидается, что в 2024 году коэффициент продолжит снижаться, поскольку экономика продолжает восстанавливаться.

По Донецкой Народной Республике (ДНР) данные коэффициенты отличаются от среднероссийских значений, что требует отдельного анализа.

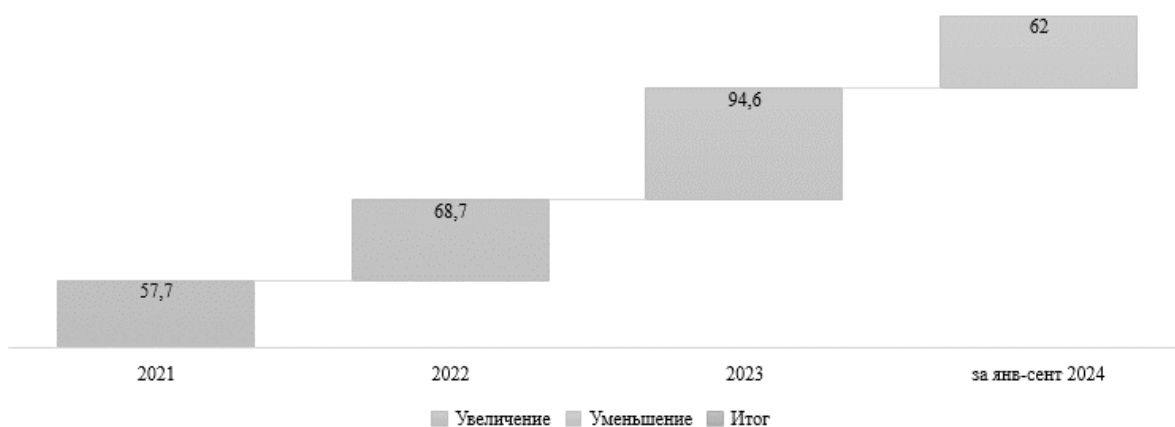


Рис. 2. Динамика вакансий на рынке труда ДНР, тыс.

В 2023 году было зафиксировано значительное повышение числа вакансий, что привело к снижению КНТ. Согласно информации Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики (далее – РЦЗ ДНР), «...с начала 2023 года работодателями, осуществляющими деятельность на территории Донецкой Народной Республики, в центры занятости представлена информация о 94,6 тыс. свободных рабочих мест (вакантных должностей); из них: 77,8 тыс. (82,2 %) – по рабочим профессиям; 16,8 тыс. (17,8 %) – по должностям специалистов и служащих. По состоянию на 01.10.2024 года КНТ Донецкой Народной Республики составил 0,1» [15].

Одной из причин снижения КНТ является развитие гибких форм занятости, таких как платформенная занятость.

Зарождение цифровых платформ занятости в РФ можно проследить с начала 2000-х годов, когда первые фриланс-сайты начали появляться на рынке. Однако настоящий бум цифровых платформ пришёлся на 2010-е годы с ростом доступности интернета и мобильных технологий. Платформы, такие как HeadHunter, Freelance.ru и многие другие, начали активно развиваться, предоставляя пользователям доступ к широкому спектру вакансий и проектов. Коронавирусная пандемия, начавшаяся в конце 2019 года, оказала значительное влияние на глобальные социально-экономические структуры и дала мощный толчок к популяризации удаленной работы, что способствовало новому взгляду на занятость.

Таким образом, по мнению Ю. В. Герауфа и Н. И. Глотовой «...занятость через платформы представляет собой эффективный метод заработка, как на временной, так и на постоянной основе. Она способствует увеличению гибкости на рынке труда и повышению уровня жизни граждан. Низкие барьеры для входа, свобода в выборе рабочего времени, и возможность работы удаленно делают платформенную занятость особенно привлекательной для людей с ограниченной мобильностью и уязвимых групп, таких как пожилые люди, лица с инвалидностью, матери с детьми и молодежь, не имеющая рабочего опыта [2]. Авторы отмечают, что данная форма занятости увеличивает риск прекаризации, которая, по мнению Р. А. Долженко, представляет собой минимизацию чувства уверенности работника относительно возможности выполнения им своих социальных, семейных и иных обязательств, а также обеспечения его прав в рамках трудового процесса части рабочей силы [4].

Таблица 1

Определения платформенной занятости зарубежных исследователей (*систематизировано автором*)

Содержание	Источник/Автор
«...платформенная занятость включает в себя работу, осуществляемую через цифровые платформы, где работники находят задания и клиенты находят исполнителей» [16]	Кодекс платформенной экономики (OECD, 2020)
«...платформенная занятость – это форма труда, которая осуществляется через онлайн-платформы, связывающие независимых подрядчиков и клиентов» [17]	Berg, J. (2016)
«...работа, выполняемая через платформенные сервисы, которые используют алгоритмы для поиска исполнителей и распределения заданий» [18]	De Stefano, V. (2016)
«...платформенная занятость аванжирует использование технологий для организации трудовой деятельности, что часто усиливает гибкость в выборе задания для работников» [19]	Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Williams, M. (2019)
«...это форма занятости, где работники предоставляют свои услуги через интернет-платформы, получая оплату за выполненные задания» [20]	Eichenbaum, L. (2018)
«...платформенная занятость описывает рабочие отношения, основанные на краткосрочных контрактах, управляемых цифровыми платформами» [21]	Kalleberg, A. L. (2018)
«...платформенная занятость – это форма временной работы, в которой исполнители ищут заказы через мобильные и интернет-приложения» [22]	ILO (International Labour Organization) (2018)

Таким образом, можно сделать вывод, что платформенная занятость – это комплексная система способов трудоустройства, в рамках которой пересекаются технологии, экономические реалии и социальные изменения.

Исследователи Н. В. Локтюхина и Е. А. Черных подчеркивают тот факт, что, несмотря на многочисленные преимущества платформенной формы занятости для нанимателей и соискателей, нельзя игнорировать и существующие недостатки данной формы занятости [6].

Динамика платформенной занятости

Как было отмечено выше, в 2020 году, на фоне пандемии COVID-19, наблюдался резкий рост интереса к платформенной занятости. Многие работники потеряли свои традиционные рабочие места и перешли на удалённую работу, привлекая внимание к платформам фриланса и доставок. Так, согласно данным ФНС РФ, в 2020 г. в стране было зарегистрировано 1,5 млн. самозанятых [9], а к концу 2021 года по данным Минэкономразвития РФ число самозанятых приближалось к 2 400 тыс. чел. [13].

Согласно данным Росстата, в 2020 году в Москве количество зарегистрированных пользователей платформенных сервисов увеличилось на 35% по сравнению с 2019 годом [8]. Санкт-Петербург также продемонстрировал значительный рост, составив 30% за тот же период. К 2023 году, по данным аналитической компании «Data Insight», более 60% населения крупных городов использовали хотя бы одну платформу для получения следующих услуг: такси (сервисы, такие как Яндекс.Такси и Gett); доставка еды (Яндекс.Еда, Delivery Club); платформы для фрилансеров (Youdo, Freelancer).

Эти платформы обеспечивают широкий спектр возможностей для трудоустройства, что также влияет на уровень безработицы в данных регионах, снижая его до 1,8% в Москве и 1,5 % в Санкт-Петербурге по итогам 2023 года [8].

В 2023 году платформа Yandex.Eats продемонстрировала самую высокую динамику роста в Сибирских и Дальневосточных регионах, что связано с увеличением спроса на услуги доставки.

Для социально-экономической системы	Преимущества:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) возможность повышения занятости и доходов населения; 2) снижение безработицы в период кризисов, в том числе на фоне пандемии; 3) легализация и «обеление» экономической деятельности; 4) повышения доступности отдельных видов услуг
Для платформы	Преимущества:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) число исполнителей можно регулировать в зависимости от спроса; 2) экономия на налогах
Для нанимателя	Преимущества:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) снижение издержек по сравнению со стандартными формами занятости; 2) возможность формирования команды под конкретные проекты; 3) учёт индивидуальных личностных различий соискателя; 4) более полное использование трудового потенциала работника с учетом конкретной задачи
Для соискателя:	Преимущества:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) увеличение вариантов заработка и личного роста; 2) гибкость отношений на рынке труда; 3) возможность работать в любом месте и в любое время; 4) объединение нескольких проектов и избавление от рутины;
	Недостатки:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) сжатие сегмента традиционной занятости, которая служит источником социальных страховых взносов; 2) риск недополучения налогов; 3) потери в человеческом капитале;
	Недостатки:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) размывание рабочей силы; 2) низкая лояльность кадровой единицы; 3) отрицательный отбор исполнителей
	Недостатки:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) сложности взаимодействия с работниками; 2) риск частичной потери контроля; 3) риск невыполнения работ; 4) необходимость разработки новых методов управления персоналом
	Недостатки:
	<ol style="list-style-type: none"> 1) уменьшение или полное отсутствие социальных гарантий; 2) недостаточность и отсутствие правового регулирования; 3) неустойчивость занятости (прекаризация); 4) нечёткость и неопределённость статуса занятости на рынке труда;

Рис. 3. Преимущества и недостатки платформенной занятости
(составлено на основе данных [2, 6])

Институт статистических исследований и экономики знаний (далее – ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ представляет оценки платформенной занятости в России «...платформенная занятость становится значимой частью отечественной экономики. В 2023 г. в России 3.4 млн. человек использовали цифровые платформы для поиска клиентов и выполнения заказов, хотя бы один раз за обследуемую неделю (на основном и/или дополнительном месте работы), что составило 4.6% от всех занятых; 3.2 млн. человек применяли цифровые платформы на основной работе. По последним доступным данным, в II квартале 2024 г. численность платформенных работников немного снизилась и составила 3.2 млн. человек или 4.3% от общей численности занятых.

По регионам в 2023 г. наблюдается значительная дифференциация показателя. Наивысший уровень (7% и более) зафиксирован в регионах Северо-Кавказского федерального округа, Калининградской области и Краснодарском крае, наименьший (ниже 1,5%) – в Ульяновской и Тамбовской областях, Ямало-Ненецком и Чукотском автономных округах» [12].

Заслуживает внимания факт, что уровень вовлеченности постоянного населения Москвы и Санкт-Петербурга в платформенную занятость в 2024 году ниже среднего по

стране и составляют 4,1 и 3,2% соответственно.

По информации РЦЗ ДНР в конце 2022 года учреждения занятости населения Донецкой Народной Республики приступили к обслуживанию клиентов – ищущих работу граждан и работодателей – в соответствии с федеральными стандартами; «...с 1 июля 2024 года регистрация заинтересованных в поиске работы граждан и ищущих новые кадры работодателей, оказание им государственных услуг в сфере занятости населения в Республике будет происходить посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России»» [15].

Ю. В. Герауф, Н. И. Глотова считают, что «...наиболее оптимальным режимом платформенной занятости с точки зрения баланса выгод и издержек оказывается самозанятость. В различных странах самозанятыми считаются лица, которые находят работу через цифровые платформы. В рамках современного законодательства РФ легитимные способы оформления платформенной занятости включают самозанятость и индивидуальное предпринимательство. К преимуществам самозанятости относят легальный статус, упрощенный налоговый режим (налог на доходы по пониженной ставке 4-6%) и простота в оформлении» [2].

По агрегированным данным о количестве самозанятых, представленным на рис. 4 наблюдается динамика роста общего числа самозанятых с 2019 года. Этот тренд связан с внедрением специального налогового режима для самозанятых, который был введен в 2019 году [9, 10].

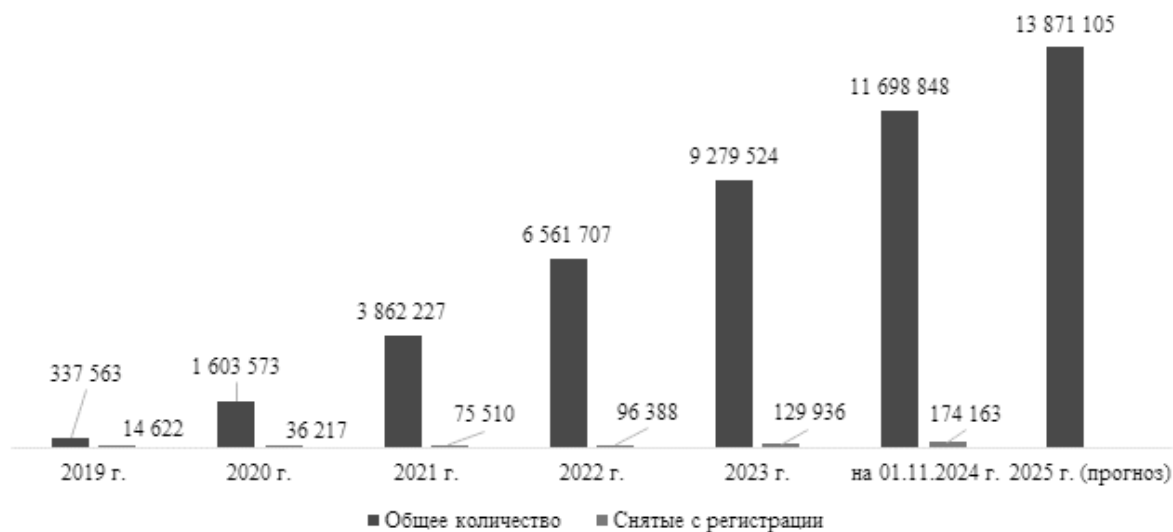


Рис. 4. Динамика по количеству самозанятых (составлено на основе данных [10])

Применив метод линейной экстраполяции, мы получили прогноз на 2025 год, при котором общее количество самозанятых лиц составит примерно 13 871 105 человек.

С каждым годом малые и средние предприятия всё активнее рассматривают возможность сотрудничества с самозанятыми специалистами. Эта тенденция обоснована стремлением оптимизировать расходы и повысить гибкость в кадровых вопросах.

В 2020 году более 258 тысяч организаций выбрали услуги самозанятых, что подчеркивает растущий интерес к этому формату сотрудничества. Среди наиболее популярных сфер, в которых работают самозанятые, выделяются услуги такси, доставка товаров, аренда жилья, репетиторство, а также ремонтные работы. Кроме

этого, не менее важную роль играют маркетинговые и IT-услуги, которые становятся необходимыми для повышения конкурентоспособности бизнеса. Такой подход позволяет предприятиям быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, привлекая узкопрофильных специалистов без необходимости в трудоемком и дорогостоящем процессе формирования штата [8].

Исследователи ИСИЭЗ НИУ ВШЭ подчеркивают «...через цифровые платформы работают представители разных профессий. Наиболее многочисленные группы не требуют наличия среднего профессионального образования и высокого уровня цифровых навыков [12]:

Профессии с низким уровнем образования и цифровых навыков: водители (17%), работники сферы индивидуальных услуг (11,6%), средний специальный персонал по экономической и административной деятельности (8,4%), продавцы (7%).

Профессии с высоким уровнем квалификации: специалисты в сфере бизнеса и администрирования (6,6%), специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры (4,2%), специалисты по ИКТ (3,4%) (рис. 5).

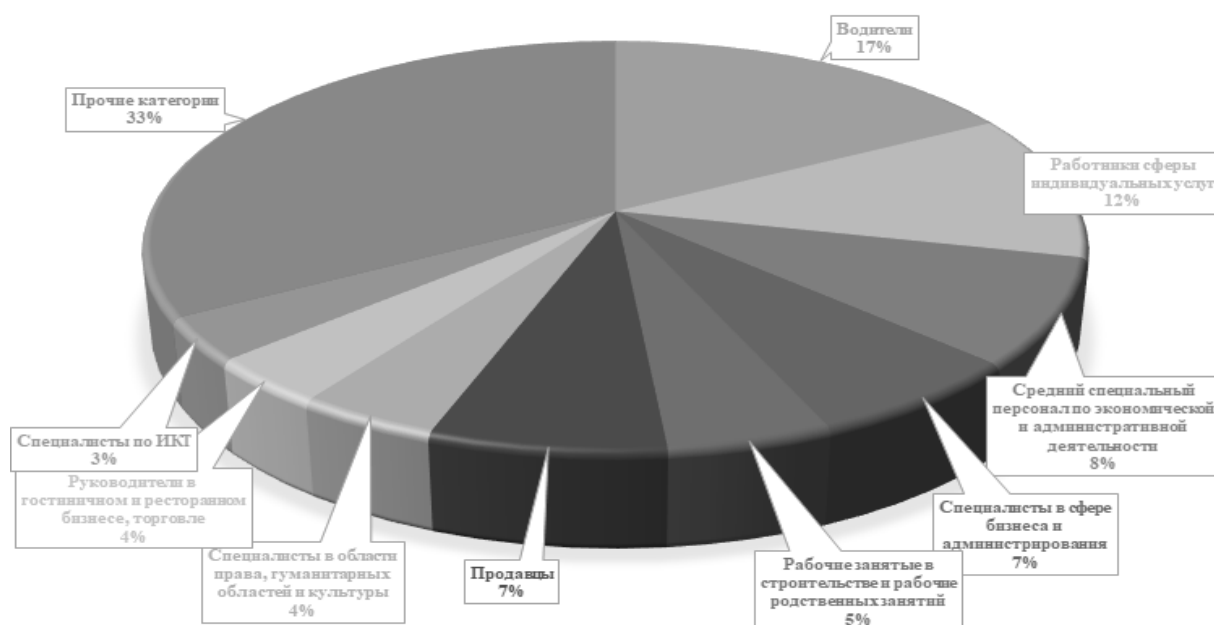


Рис. 5. Структура платформенной занятости по профессиональным группам: 2023 (%)

Специалисты в этих областях могут искать удаленную работу на цифровых платформах, таких как «Профи», YouDo и FREELANCE, включая международные, так как для выполнения таких проектов физическое присутствие работника на месте обычно не требуется [12].

Выводы и дальнейшая дискуссия. В заключение можно сказать, что реформирование труда в условиях цифровизации экономики является сложным и многоуровневым процессом, требующим внимания как со стороны федеральных, так и региональных властей. Для успешной адаптации к новым условиям необходимо проводить регулярные исследования, разрабатывать политику на основе актуальных данных и внедрять современные образовательные программы, адаптировать законодательство на поддержку платформенных занятых и обеспечение социальными

гарантиями.

Дальнейшие дискуссии следует вести вокруг вопросов государственной политики в области платформенной занятости, а также о возможностях государственной поддержки для тех регионов, которые отстают в сфере цифровизации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Боев, Д. С. Рынок труда в условиях цифровизации / Д. С. Боев, О. А. Поэтова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики : сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции, посвященной Дню космонавтики : в 3 т., Красноярск, 11–15 апреля 2022 года. Том 3. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2022. – С. 143-145. – EDN EOHWQM.
2. Глотова, Н. И. Платформенная занятость - главный тренд развития рынка труда в современных условиях / Н. И. Глотова, Ю. В. Герауф // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 4. – С. 22-27. – DOI 10.14258/epb202151. – EDN FQPAJF.
3. Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество = The New Industrial State (1967). – АСТ, 2004. – 608 с.
4. Долженко Р. А. Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления её исследования // Известия ВУЗов ЭФиУП. 2016. №4 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-prekarizatsii-a-takzhe-osnovnyie-napravleniya-eyo-issledovaniya> (дата обращения: 13.10.2024).
5. Косарева, М. А. Занятость в платформенном секторе экономики / М. А. Косарева, А. В. Остапенко // Цифровые технологии и информационная безопасность бизнес-процессов: Сборник научных статей по итогам научно-практической конференции с международным участием, Нижний Новгород, 25 мая 2022 года / Редколлегия: А.О. Грудзинский [и др.]. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. – С. 42-46. – EDN GDFXHL.
6. Локтюхина, Н. В. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования / Н. В. Локтюхина, Е. А. Черных // Социально-трудовые исследования. 2021. №4 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualizatsiya-trudovyh-otnosheniy-tendentsii-razvitiya-i-voprosy-regulirovaniya> (дата обращения: 08.10.2024).
7. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость Майкл Е Портер; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
8. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 07.10.2024).
9. Федеральная налоговая служба России. В России зарегистрировались 1,5 млн самозанятых. 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10297401/ (дата обращения: 10.10.2024 г.).
10. Платформа поставки данных ФНС России. URL: <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment> (дата обращения: 07.10.2024).
11. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 07.10.2024).
12. Платформенная занятость в России (экспресс-информация ИСИЭЗ НИУ ВШЭ). – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054296.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).
13. Минэкономразвития России. Количество самозанятых в России увеличилось на 125 тыс. человек за месяц. 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://economy.gov.ru/material/news/kolichestvo_samozanyatyh_v_rossii_uelichilos_na_125_tys_chelovek_z_a_mesyac.html (дата обращения: 10.10.2024 г.).
14. ВШЭ. Инновации в образовании и их роль в подготовке кадров. // Вестник Высшей школы экономики, 2023. – Т. 30. – №4. – С. 50-67.
15. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики. URL: <https://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 12.10.2024).
16. OECD (2019a) Online Platforms and the EU Digital Single Market (EUC Report). https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation_19e6a0f0-en (дата обращения: 12.10.2024).
17. Berg, Janine, Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers (March 1, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016,

Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2740940>

18. Stefano, Valerio De. "The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"." *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (2015): 461-471.

19. Wood, Alex J. and Vili Lehdonvirta. "Platform Labour and Structured Antagonism: Understanding the Origins of Protest in the Gig Economy." UNSW: Industrial Relations Research Centre (Topic) (2019): n. pag.

20. Mukhopadhyay, Boidurjo Rick. (2020). What is the Gig Economy?

21. Kalleberg, Arne L. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74 (2009): 1 - 22.

22. ILO (International Labour Organization) (2018). «The Future of Work: Trends and Challenges» <https://www.ilo.org>.

23. Keynes, J. M., *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Book 3, Chapter 10, Section 6, p. 129.

Поступила в редакцию 01.11.2024 г.

LABOR REFORM IN THE NEW CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN THE REGIONS OF RUSSIA

T. V. Ibragimkhalilova, K. O. Ovchinnikova

The article is devoted to the analysis of the labor reform process in the context of the digitalization of the economy in various regions of Russia in the period from 2020 to 2024. The paper examines changes in the employment structure, new requirements for employee skills, as well as challenges and opportunities presented by digital technologies. Special attention is paid to the regional aspect of platform employment as a new way of employment, since the impact of digitalization varies depending on the economic and social context.

Keywords: digitalization; labor market; labor market tension coefficient, unemployment, platform employment, self-employment.

Ибрагимхалилова Татьяна Владимировна

доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой маркетинга и логистики

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», г. Донецк

itv2106@mail.ru

+7-949-029-18-88

ORCID 0000-0003-0477-7186

Овчинникова Карина Олеговна

аспирант кафедры маркетинга и логистики

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», г. Донецк

karina.lebedewa2016@yandex.ru

+7-949-328-02-43

ORCID 0009-0008-4098-6878

Ibragimkhalilova Tatiana

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor

Donetsk State University, city Donetsk

Ovchinnikova Karina

postgraduate student

Donetsk State University, city Donetsk