

**Патрушев Александр Александрович**  
Инновационный Евразийский Университет,  
г. Павлодар, Республика Казахстан  
[patrushev50899@mail.ru](mailto:patrushev50899@mail.ru)

**Беспалый Сергей Владимирович**  
Инновационный Евразийский Университет,  
г. Павлодар, Республика Казахстан  
[sergeybesp@mail.ru](mailto:sergeybesp@mail.ru)

### Влияние цифровизации на рынок труда

**Аннотация.** В статье рассматривается влияние цифровизации, на изменения на рынке труда и занятости, когда размываются границы между работой и организацией работы. В целом, цифровизация в глобальной экономике может привести к большей автономии и ответственности перед работниками. Кроме того, социальные институты, которые ранее регулировали и ограничивали работу, разрушаются, а нетипичная занятость достигает среднего класса.

**Ключевые слова:** трансформация работы; цифровизация; рынок труда; стандартизация

**Patrushev Alexandr Alexandrovich**  
Innovative university of Eurasia,  
Pavlodar, Republic of Kazakhstan  
[patrushev50899@mail.ru](mailto:patrushev50899@mail.ru)

**Bespalyy Sergey Vladimirovich**  
Innovative university of Eurasia,  
Pavlodar, Republic of Kazakhstan  
[sergeybesp@mail.ru](mailto:sergeybesp@mail.ru)

### Influence of digitalization on the labor market

**Abstract.** The article discusses the impact of digitalization on changes in the labor market and employment when the boundaries between work and work organization are blurred. In general, digitalization in the global economy can lead to greater autonomy and responsibility to employees. In addition, social institutions that previously regulated and restricted work are collapsing, while atypical employment reaches the middle class.

**Keywords:** job transformation; digitalization; labor market; standardization

Последние несколько десятилетий характеризовались ускоренными технологическими изменениями. В частности, информационные и коммуникационные технологии способствовали структурной перестройке экономики, появлению новых областей бизнеса и далеко идущей рационализации и организационным изменениям на уровне рабочих мест. Оцифровка работы означает не только изменение потребностей в навыках, снижение актуальности некоторых профессий и появление новых, но и добавила новое измерение в глобальный рынок труда.

На фоне этих социально-экономических тенденций и под их влиянием произошла динамичная перестройка работы и занятости. На большей части рынка труда занятость стала менее безопасной, а сектор с низкой заработной платой расширился во многих странах. Вместе с высоким уровнем безработицы это привело к увеличению нестабильных условий жизни. Вместе со стратегиями управления персоналом, использованием технологий и общего ускорения общественной жизни, это привело к тенденции размывания границ работы и занятости. Временная гибкость, пространственная мобильность и новые формы работы на основе ИКТ изменили то, что считается «нормальной» работой.

Частично эти тенденции способствовали изменениям в работе, которые привели к увеличению самостоятельности работников. Изменения в организации труда и размывание прежних границ часто приводят к большей гибкости и свободе, особенно для высококвалифицированных работников. Это часто называют субъективизацией работы. Однако эта тенденция не обязательно означает улучшение условий труда. Более строгие косвенные формы контроля, более прямое воздействие рыночных сил и более высокий уровень общей незащищенности могут сделать расширенные уровни относительной автономии опасными. Кроме того, существуют сильные противоречия со стандартизированными формами организации труда, что ведет к ухудшению работы в новых условиях.

В течение последних нескольких десятилетий многие аспекты социальных изменений были тесно связаны с информационными и коммуникационными технологиями, поскольку они играли важную роль в таких социальных сферах, как СМИ и искусство, финансовые рынки, политика и, что немаловажно, работа. ИКТ основаны и одновременно поддерживают долгосрочное развитие общества под названием «информатизация», понимаемое как растущая важность информации и обработки информации [Шмидт, 2015: 240]. Расширение информационной работы как устойчивой тенденции привело к сближению многих видов работ в их внешней форме с использованием компьютеров, особенно в офисной среде. Техническая интеграция компьютеров и коммуникационных технологий усилила эту тенденцию, еще более тесно связывая работников с их электронными устройствами и открывая дальнейшие возможности для проектирования в организации труда.

Одним из аспектов социально-экономических изменений является ускорение производства и коммуникации, что, как ни парадоксально, не приводит к увеличению свободного времени и досуга, а скорее идет рука об руку с ускорением темпов жизни [Вайсман, 2015: 77]. В то время как сложные социальные и культурные события способствовали этому результату, очевидно, что чувство времени людей изменилось в среде мгновенного общения. Интернет и мобильные ИКТ-устройства часто рассматриваются как способствующие информационной перегрузке и возникающим стрессовым реакциям. С другой стороны, новые информационные и коммуникационные технологии облегчают баланс между работой и личной жизнью.

Хотя исследования по этому вопросу не являются окончательными, наблюдатели, похоже, согласны с тем, что Интернет и мобильные ИКТ-устройства можно рассматривать как факторы, способствующие социальной тенденции размывания границ между работой и личной жизнью. Отделение обработки информации от материальных процессов производства, транспорта или торговли имеет пространственные последствия. Мало того, что офисные здания могут быть отделены от производственного цеха, информационная работа также может быть перемещена еще дальше. Это тем более справедливо, если оба объекта работы являются нематериальными или цифровыми, а средства работы состоят из компьютерного оборудования и, в частности, программного обеспечения. «Цифровая работа» может быть в различных отраслях и сферах деятельности: от журналистики, разработки программного обеспечения и графического дизайна до телемедицины. Появление предприятий, связанных с интернетом, ускорили распространение цифровой работы. В то же время эти тенденции усиливают мировую конкуренцию между образованными работниками.

Хотя утверждается, что цифровую работу можно выполнять, где угодно, рабочая сила, как и любая человеческая деятельность, всегда «имеет место» в определенных местах. Эти местности далеко не равномерно распределены в географическом пространстве. Скорее, деятельность в эпоху Интернета фактически становится все более и более кластерной, в основном в столичных районах, «узловых местах высадки» транснациональных сетей. Таким образом, хотя удаленная и мобильная цифровая работа являются результатом тенденции к освобождению работы из определенных мест, более тщательное изучение показывает, что место и расстояние сохраняют свое значение. Следовательно, цифровой бизнес и работа демонстрируют определенные исторические «пространственные исправления».

Повсеместно распространенные электронные сети, приложения для мобильного интернета и множество мобильных устройств позволяют не только выполнять делокализованные, но и мобильные работы. В сочетании с организационными изменениями и новыми формами управленческого контроля эти тенденции приводят к ускоренному размыванию временных и пространственных границ между рабочими и неработающими сферами жизни для ряда профессий. В частности, оцифровка также ставит под сомнение само определение работы, поскольку все больше и больше задач передается потребителям или пользователям Интернета, которые, хотя и не оплачиваются, интегрируются в процессы создания стоимости через Интернет.

Социально-экономические и социально-технологические изменения тесно связаны с развитием отношений в сфере занятости и организации труда, которые значительно изменили характеристики труда и занятости с 1970-х годов. К ним относятся спад в обрабатывающих отраслях массового производства, расширение сферы услуг, повышение уровня образования, приватизация предприятий государственного сектора и государственных услуг, снижение государственного

регулирования занятости и отчасти смещение ответственности государства за благосостояние.

Считается, что возникновение общества знаний привело к повышению квалификации и повышению уровня самостоятельности в работе. Обычно приводятся две основные причины: во-первых, изменение потребностей в навыках и новые формы управленческого контроля привели к более целостному использованию рабочей силы, в частности к использованию субъективных способностей, таких как изобретательность, творческий подход, ответственность, эмоции и т.д. в соответствии с формами управленческого контроля, характеризующимися большей автономией рабочей силы, которые были названы «ответственной автономией», «бюрократическим контролем» или «гегемонистским контролем». Эти механизмы контроля концептуализируют работников в меньшей степени как нежелательных субъектов, чье субъективное влияние на процесс труда, таким образом, должно быть минимизировано, как в тейлоризме. Напротив, руководство признает и требует внутренней мотивации, поиска самореализации в работе, самоорганизации работников или принятия самостоятельных решений. Во-вторых, люди, которые провели больше времени при получении образования и достигли образовательной и профессиональной квалификации, стремятся применять и развивать свои навыки, выполнять сложные задачи с точки зрения содержания и участвовать в формировании рабочих ситуаций. Это «нормативная субъективация» труда означает, что люди предъявляют субъективные требования к работе и хотят отождествлять себя с ней. Компании реагируют на социальные тенденции индивидуализации и расширения образования, вводя косвенные формы контроля, такие как управление по целям.

Субъективность в работе может быть использована либо для компенсации недостатков высокобюрократических или тейлоризированных трудовых процессов, либо для активной структуризации менее ограничительного трудового процесса. В их компенсационной форме всегда использовались субъективные потенциалы рабочих и служащих. Тем не менее, в новых формах организации труда это больше не отрицается, а работников активно поощряют привносить свою субъективность. Как следствие, в своей структурированной форме работники организуют свою собственную работу и используют свои возможности для эффективного достижения целей. Вот почему некоторые авторы утверждают, что управленческий контроль, то есть обеспечение того, чтобы рабочая сила как потенциал фактически трансформировалась в производительность, создающую ценность, переносится на самих рабочих субъектов [Марс, 2010: 337].

Субъективация является особенно распространенной тенденцией в сфере высококвалифицированной или творческой работы. Тем не менее, даже там автономия может быть ограничена отдельными аспектами трудового процесса, такими как временные или пространственные аспекты, аспектом содержания и навыков работы, аспектом сотрудничества, эмоциональными аспектами и т. д. [Лор, 2013: 430]. И есть

стойкие тенденции к обратному, то есть стандартизация работы. Ярким примером, конечно же, является тейлоризм, характеризующийся недоверием, настойчивостью и детальным наблюдением. В последние годы исследования колл-центров, государственных администраций или центров общего обслуживания предоставили примеры стандартизации работы в контексте её информатизации [Хоукрофт, Ричардсон, 2012: 115].

Перестройка и стандартизация трудовых процессов часто сопровождается рабочим процессом. Для достижения стандартизированных процедур во время трудового процесса зависимость от индивидуального и личного участия уменьшается путем кодификации знаний, что повышает взаимозаменяемость работников. Отказ от индивидуальной экспертизы приводит к проверке рабочих, что, в свою очередь, позволяет снизить заработную плату.

Тенденция к стандартизации наряду с тенденцией к субъективизации усиливается процессами внешней реструктуризации компаний и удлинением цепочек добавленной стоимости. Аутсорсинг бизнес-функций – это не «операции лифта и смены». Скорее аутсорсинг и перемещение часто требуют далеко идущей реструктуризации всего исходного трудового процесса, чтобы иметь возможность осуществлять аутсорсинг на местном уровне или перемещать через границы. Это также означает, что «безупречность», которая часто приписывается цифровой работе как таковой, в действительности должна активно создаваться.

Контролируя процесс с помощью стандартизированных ключевых показателей эффективности и других систем регистрации, которые оптимизируют производственный процесс, руководство устанавливает новые механизмы контроля. Это верно даже для задач, которые сами не стандартизированы. Электронный мониторинг и индикаторы позволяют графически отображать результаты и «достижения» работников, сайтов и команд, обеспечивая немедленную обратную связь по продажам и другим показателям. Это создает повышенную нагрузку на работников, так как эти «показатели эффективности» позволяют не только осуществлять наблюдение на расстоянии, устанавливая нормы для производительности, но и направлять кадровые решения руководства. Следовательно, «технология не только позволяет оптимизировать процессы, но также обеспечивает микроуровневую детализацию их выполнения». Однако стандартизация не обязательно должна приводить к снижению качества работы, поскольку бюрократический контроль может повысить прозрачность трудового процесса и помочь в решении сложных задач.

Менеджмент объединяет различные формы контроля, чтобы «совместить с конкурирующими требованиями рыночной рациональности, политической целесообразности, социальной инклюзивности, административного соответствия и правовой целостности», давая «новое решение старой проблемы», примерами таких гибридных форм контроля являются промышленное «бережливое производство», которое сочетает фрагментированную и стандартизированную работу с

ответственностью команды и процессами непрерывного улучшения, или «нео-тейлоризм» в центрах обработки вызовов со стандартизованными сценариями, временными рамками и мониторингом с одной стороны – эмоциональная работа, требующая мобилизации субъективных способностей, с другой. В отношении ухода за пожилыми людьми мы также находим такие гибридные формы контроля между автономией (индивидуальное взаимодействие с клиентами в соответствии с принципами надлежащего ухода) и стандартизацией (узкие временные интервалы и четкие области деятельности). Рабочие должны отвечать противоречивым требованиям каждой формы контроля и с трудом предвидеть, какой тип управленческого контроля будет применяться в конкретной ситуации.

Вывод. В последние несколько десятилетий мы наблюдали изменения в сфере труда и занятости, которые ускорились с начала XXI века. Цифровизация, формирует современную организацию труда, подготавливая почву для возникновения таких явлений, как работа без границ и субъективная или стандартизированная работа.

На макроуровне эта тенденция сопровождается сдвигом в сторону сервисной работы, появлением интернет-бизнеса, что приводит к новым формам работы в смысле информационной работы, цифровой работы или мобильной работы. На уровне сотрудников электронные сети и мобильные устройства обеспечивают постоянный доступ, что приводит к размыванию прежних временных и пространственных границ между рабочей и нерабочей сферами. Рабочие активно осуществляют управление границами, чтобы согласовать амбивалентные требования и крайне противоречивые требования. Кроме того, другие социальные структуры, которые когда-то регулировали и ограничивали работу, разрушают, например, «стандартные трудовые отношения».

В заключение следует отметить, что цифровизация способствует большей самостоятельности и ответственности работников, но также влияет на стандартизацию и дерегулирование труда, что приводит к росту нестандартной занятости и стиранию границ между работой и неработающей деятельностью в разных измерениях.

### Библиографический список

*Вайсман Д.* Ускорение жизни при цифровом капитализме. Чикаго: Университет Чикагской Прессы, 2015. С. 76–99.

*Лор К.* Субъективизация работы. Энциклопедия труда и промышленной социологии. Берлин, 2013. С. 430–437.

*Маркс К.* Доминирование и контроль на работе. Справочник по социологии труда. Висбаден, 2010. С. 331–356.

*Хоукрофт Д., Ричардсон Г.* Бэк-офис становится глобальным: изучение связей и противоречий в общих сервисных центрах. США: Работа, занятость и общество. № 26. 2012. С. 111–127.

*Шмидт Р.* Работа в осознанном капитализме. Очерки 1976–2015. Берлин: Издание Сигма, 2015. С. 236–258.