

Е.С. Пыженкова

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА РФ: ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ

Елена Сергеевна Пыженкова – старший преподаватель кафедры национальной экономики и организации производства, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; e-mail: ele100778@yandex.ru.

В статье анализируются основные тенденции трансформации российского рынка труда под влиянием цифровизации. Перечисляются основные направления происходящих изменений, в том числе изменения в законодательстве и государственных программах. Анализируются последствия цифровой трансформации рынка труда в России. Делается вывод о необходимости активного использования институциональных механизмов государственного регулирования рынка труда.

Ключевые слова: цифровая трансформация; рынок труда; занятость; цифровые компетенции; нестандартная занятость; платформенная занятость.

E.S. Pyzhenkova

INFLUENCE OF ECONOMY DIGITALIZATION ON MODERN LABOR MARKET IN RUSSIAN FEDERATION: TRENDS AND CHALLENGES

Elena Pyzhenkova – senior teacher, the Department of National Economy and Organization of Production, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; e-mail: ele100778@yandex.ru.

We analyze the main trends of Russian labor market transformation under digitalization. We list the key directions of the changes in question, including the ones concerning the legislation as well as government programs. The consequences of digital transformation of Russian labor market are analyzed. We make a conclusion about the need to actively apply institutional mechanisms of labor market state regulation.

Keywords: digital transformation; labor market; employment; digital competencies; non-standard employment; platform employment.

Современный этап развития глобальной экономики характеризуется внедрением цифровых технологий во все сферы жизни общества, что порождает принципиально новые стратегические вызовы. Драйвером реализации инициатив в области цифрового развития являются органы государственной власти; в большинстве развитых стран разработаны и реализуются соответствующие национальные стратегии и программы. Россия в этом от-

ношении соответствует общемировым тенденциям, принимая активное участие в процессах цифровой трансформации экономики и общества путем создания условий для развития интеллектуального потенциала населения, формирования информационно-коммуникационной инфраструктуры, осуществления программ поддержки внедрения цифровых технологий во все сферы. Цифровая трансформация в России является одной из основопола-

гающих целей национального развития нашей страны в соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [1].

Цифровизация выступает детерминирующим фактором, оказывающим влияние на рынок труда, который, в свою очередь, формирует требования к количеству и качеству рабочей силы, а также к наличию рабочих мест, соответствующих квалификации кадров, обеспечивая согласование спроса на труд и предложения труда.

К основным направлениям влияния цифровизации на рынок труда можно отнести:

- изменение требований к навыкам (в том числе цифровым) занятого населения;
- изменение профессиональной структуры рабочих мест;
- развитие новых (в том числе нестандартных) форм занятости.

Согласно международному подходу к определению цифровых навыков (компетенций) они представляют собой «знания и навыки, необходимые для того, чтобы человек мог использовать ИКТ для достижения целей в своей личной и профессиональной жизни» (Комиссия по науке и технике в целях развития, 2018 г.). К таким навыкам относятся не только технические, но и когнитивные (например, способность критически мыслить), а также социальные навыки (сюда можно отнести навыки межличностного общения).

К оценке цифровых навыков населения применяются различные подходы. В качестве зарубежных примеров таких подходов можно привести систему цифровой компетенции граждан (DigComp), глобальную систему цифровой грамотности (DLGF), систему «от цифровых навыков к осязаемым результатам» (DiSTO). В России ежегодно проводятся исследования цифровой грамотности населения. Так, в 2022 г. в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика» было проведено всероссийское исследование киберграмотности населения, индекс которого составил 48,2 пункта из 100 [4]. Что касается измерения цифровых на-

выков Росстатом, то с этой целью применяется «Анкета выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей» (форма № 1-ИТ), в которой подходы к измерению цифровых навыков согласованы с международными.

Цифровые навыки не являются неизменными, их список с течением времени имеет тенденцию к расширению. Все цифровые навыки различаются по уровню сложности и типу решаемых задач; таким образом, среди них можно выделить базовые и продвинутые, универсальные и специальные навыки (компетенции).

Среди цифровых компетенций, на владение которыми обращают внимание работодатели, в настоящее время ключевое значение имеет аналитика больших данных, поскольку именно она определяет конкурентоспособность компании. Также в последнее время увеличивается спрос на специалистов, обладающих «цифровой ловкостью» (т.е. способностью и желанием применять новые технологии для достижения целевых бизнес-результатов), повышаются требования к «soft-skills» (обладанию социальным и эмоциональным интеллектом). Помимо этого, в связи с изменением инструментария работы ряда категорий персонала изменяются их компетентностные профили. Можно сказать, что традиционное понимание профессии в настоящее время теряет свою актуальность, поскольку набор компетенций, которыми овладел работник в рамках приобретения той или иной профессии или специальности, перестает быть статичным. Компании в недалеком будущем станут ориентироваться не на штат сотрудников, а на «портфель компетенций» сотрудников [10, с. 47].

Изменение профессиональной структуры рабочих мест заключается в уменьшении спроса на профессии (вплоть до исчезновения ряда профессий), в рамках которых от работников требуется выполнение формализованных повторяющихся операций, росте спроса на ИКТ-специалистов (причем, в среднесрочной перспек-

тиве ожидается повышение спроса на специалистов с высокой ИТ-квалификацией), модификации существующих и появлении новых профессий (рис. 1).

Перечень связанных с ИКТ специальностей в Российской Федерации определяется в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ) и включает категории специалистов по кодам 251, 252, 351, 352.

Данные о численности ИКТ-специалистов в России, представленные в авторитетных аналитических источниках, отличаются в связи с разницей в применяемой методологии подсчета.

По данным Росстата, средний темп прироста численности ИКТ-специалистов за период с 2017 г. по 2021 г. составлял 4% в год (рис. 2). Доля специалистов в данной сфере в общем числе занятого населения РФ составила в 2022 г. 2,4%, что гораздо ниже аналогичного показателя в среднем по странам ЕС (4,5%).

Одновременно с положительной динамикой числа ИТ-кадров наблюдается их нехватка на российском рынке труда. По оценкам АПКИТ, годовая потребность в ИКТ-специалистах с высоким уровнем

квалификации, составляет примерно 222 тыс. чел., а к 2024 г. увеличится до 290–300 тыс. чел. Потребность в соответствующих кадрах со средней квалификацией оценивается в 76 тыс. человек в год [5]. Средняя годовая потребность организаций в ИТ-специалистах, вызванная цифровой трансформацией, согласно результатам выборочного опроса АПКИТ и АНО «Цифровая экономика» в 2019 г., составляет 10% от числа ИТ-кадров компании [5].

Вакансии специалистов ИКТ сосредоточены в основном в крупных российских городах (наибольшая доля соответствующих вакансий приходится на Москву и Санкт-Петербург). С февраля 2022 г. проблема дефицита ИКТ-кадров в России осложнилась в связи с активной миграцией специалистов за рубеж.

Значимым фактором нехватки трудовых ресурсов, обладающих соответствующими компетенциями, является также дефицит специалистов, способных сформировать у населения навыки в сфере цифровых технологий.

Трансформации в условиях цифровизации экономики также подвергаются



Рис. 1. Примеры устаревших профессий и профессий будущего



Рис. 2. Динамика численности ИКТ-специалистов в РФ за период 2017–2021 гг.

Источник: [9].

формы занятости: работающее население все чаще отдает приоритет нестандартным формам занятости. На основании понимания стандартной занятости как «постоянной занятости на условиях полного рабочего времени» эксперты МОТ в феврале 2015 г. выделили 4 нестандартных типа занятости, представленных на рис. 3.

Можно сделать вывод, что приведенная классификация форм нестандартной занятости основана на различиях форм трудового контракта. К такой занятости можно отнести проектную занятость, работу по вызову, разделение работы, фриланс, аутсорсинг, кадровый лизинг и др.

Характерными чертами новых форм занятости (как стандартных, так и нестандартных) могут являться ненадежность и неформальность. Ненадежной эксперты считают трудовую деятельность, которая имеет низкий уровень оплаты, является небезопасной и незащищенной; неформальность же предполагает отсутствие или недостаточность охвата экономической деятельности формальными договоренностями.

Исследования ведущих экспертов в области официальной статистики свидетельствуют о том, что новые формы занятости на современном рынке труда характеризуются, по крайней мере, одним из элементов: новыми моделями трудовых отношений, отличающимися от традиционных включением в трудовые отношения третьей стороны, новыми способами распределения и выполнения трудовых задач, слабым охватом системой социальной защиты (или его отсутствием) [8, с. 9].

Развитие технологий привело к появлению таких новых форм занятости, как дистанционная (удаленная) занятость, ра-

бота через онлайн-платформы и др. Наблюдается тенденция перехода в виртуальную среду существенной части трудовых отношений и даже целых сегментов занятости.

По данным опроса ВЦИОМ, доля занятых, работающих удаленно, составила в 2022 г. 10%, практически не изменившись по сравнению с 11% в 2021 г. В смешанном формате работают 9% занятых (данный показатель сократился на 3% по сравнению с 2021 г.) [3].

Платформенная занятость – это нестандартная форма занятости, которая предполагает использование работником цифровой платформы в качестве посредника для взаимодействия с клиентами (организациями или физическими лицами).

Таким образом, платформенная занятость предполагает трехстороннюю форму отношений между исполнителем (подрядчиком), заказчиком и владельцем платформы. Роль последнего состоит в предоставлении виртуального пространства для осуществления транзакции, контроле процесса выполнения заказа и его качества, а в отдельных случаях – обеспечении работников необходимыми средствами для выполнения заказа.

Платформенные занятые и самозанятые – понятия пересекающиеся, но не тождественные (поскольку самозанятые могут взаимодействовать с клиентами и без использования онлайн-платформ). Часть платформенных занятых имеют статус самозанятых или ИП, часть – трудится в теневом секторе. Для того чтобы оценить масштабы вовлечения населения в платформенную деятельность, необходимо включение платформенной занятости в программу национального статистического

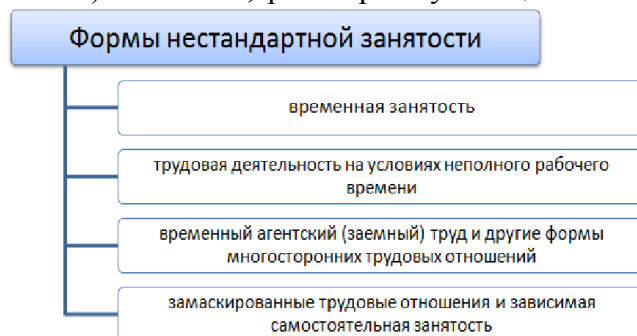


Рис. 3. Классификация форм нестандартной занятости (МОТ, 2015)

наблюдения (обследований Росстата). Обобщение существующих выборочных данных позволяет оценить платформенную занятость на российском рынке труда на уровне 15,5 млн чел. (из них 1,7 млн чел. указали занятость на платформах как основную) [7, с. 9].

Мотивами участия населения в платформах являются низкие барьеры входа, расширение географии своей деятельности, возможность сменить род занятий и получить дополнительный или основной заработок, гибкий график работы. Наибольший рост платформенной занятости в России наблюдался в период пандемии нового коронавируса в 2020 г. (рис. 4).

Сдерживающими факторами выбора платформенной занятости являются нестабильность заработка, опасность столкнуться с недобросовестностью заказчиков, отсутствие государственных социальных и пенсионных гарантий, конкуренция и демпинг, отсутствие карьерного роста, ограничения со стороны работодателя в выборе времени и способа выполнения работы, риски ухудшения условий труда и др.

Таким образом, платформенная занятость имеет свои преимущества перед традиционными видами занятости, но в настоящее время не является постоянной для большинства вовлеченных в нее работников. Следует отметить особую привлекательность платформенной занятости для маломобильных и уязвимых категорий

населения. В то же время платформенная занятость несет в себе риск прекаризации части рабочей силы, поэтому приоритетными направлениями ее потенциального регулирования государством должны стать социальная защищенность, условия труда и проблемы дискриминации занятых. В настоящее время данная сфера практически не регулируется: отсутствует определение статуса платформенного занятого, не закреплен механизм саморегуляции и самоконтроля цифровых платформ, а также обязанности цифровых платформ перед занятыми и др.

Изменение требований к компетенциям рабочей силы, профессиональной структуры рабочих мест и развитие новых форм занятости нашло отражение в ряде законодательных актов и государственных программ (рис. 5).

Стимулирование обеспечения российскими организациями условий для дистанционной занятости своих работников является одной из задач применения ИКТ в целях развития социальной сферы, системы государственного управления, взаимодействия граждан и государства, что в свою очередь будет способствовать обеспечению национальных интересов при развитии информационного общества в РФ.

Цифровая трансформация рынка труда требует подготовки квалифицированных кадров и модернизации сферы обра-



Источник: данные репрезентативного онлайн-опроса, ИСП НИУ ВШЭ, 2022 г.

Рис. 4. Распределение включенных в платформенную занятость по году входа на онлайн-платформу, общая динамика и показатели по отдельным видам деятельности, %

Источник: [7, с. 13].

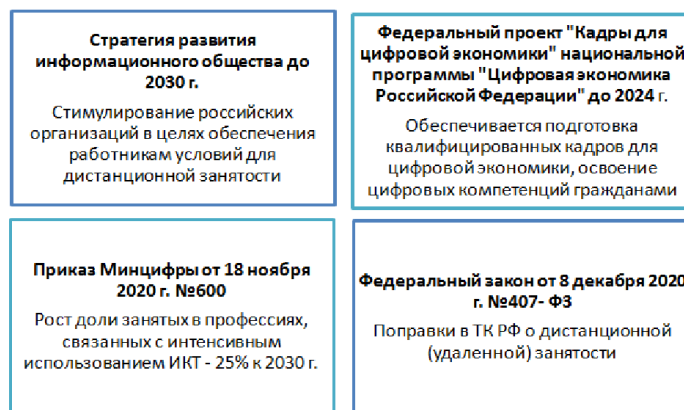


Рис. 5. Отражение влияния цифровизации на российский рынок труда в нормативно-правовых актах и государственных программах РФ

зования. Решению этих задач способствует реализация федерального проекта «Кадры для цифровой экономики».

Приказом Минцифры от 18.11.2020 г. № 600 утверждены методики расчета целевых показателей национальной цели развития «Цифровая трансформация». Одним из таких показателей является «достижение цифровой зрелости ключевых отраслей экономики и социальной сферы». Целевым значением компоненты, используемой при расчете данного интегрального показателя, является достижение значения 125% роста числа специалистов, занятых в экономике, интенсивно использующих ИКТ, по отношению к аналогичному показателю 2019 г. При этом под соответствующими специалистами понимаются не только специалисты по ИКТ (подгруппы 25 и 35 ОКЗ), но и специалисты других профессий, активно использующих ИКТ [2].

Внесение поправок в ТК РФ было обусловлено необходимостью дополнить трудовое законодательство отсутствующими до этого нормами о временной и комбинированной удаленной работе, внести изменения, направленные на защиту прав работников, трудящихся удаленно. Благодаря внесенным поправкам, на законодательном уровне определено понятие «дистанционный работник», а понятия «дистанционная работа» и «удаленная работа» синхронизированы.

Таким образом, цифровизация экономики оказывает неизбежное и противоречивое влияние на рынок труда. С одной

стороны, развитие цифровых технологий и платформ создает возможности для трудоустройства, получения дополнительного заработка, осуществления трудовой деятельности по гибкому графику, занятости маломобильных и уязвимых категорий населения, обеспечения доступа к качественному образованию. С другой стороны, трансформационные процессы на рынке труда порождают новые вызовы и угрозы: изменение требований к компетенциям и квалификации работников, исчезновение ряда профессий вследствие замены человеческого труда машинным (и, как следствие, потеря рабочих мест частью занятого населения), риск прекаризации трудовых отношений. Для решения существующих проблем необходимо активно использовать институциональные механизмы государственного регулирования рынка труда, которые позволят сохранить баланс между безопасностью и развитием экономики и общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 г. № 474. URL: <https://student.consultant.ru/card/> (дата обращения: 25.12.2022).

2. Приказ Минцифры России «Об утверждении методик расчета целевых показателей национальной цели развития Российской Федерации "Цифровая трансформация"» от 18 ноября 2020 г. № 600 (ред. от 14 января 2021 г. № 9) // Элек-

тронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/> (дата обращения: 04.01.2023).

3. Аналитический обзор ВЦИОМ: Один из дома: удаленка в постпандемической жизни // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenska-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения: 07.01.2023).

4. Аналитический центр НАФИ: Минцифры повело исследование уровня киберграмотности россиян, 20 декабря 2022 г. // НАФИ. URL: <https://nafi.ru/about/news/news/mintsifry-provelo-issledovanie-urovnya-kibergramotnosti-rossiyan/> (дата обращения: 23.12.2022).

5. Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий. URL: <https://arkit.ru> (дата обращения: 04.01.2023).

6. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: <https://digital.gov.ru/ru/> (дата обращения: 08.01.2023).

7. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская [и др.]. М.: НИУ ВШЭ, 2022. ISBN 978-5-7598-2494-7 (e-book).

8. Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. URL: https://unece.org/sites/default/files/2021-11/WP8_New%20forms%20of%20employment_RUS%20updated_0.pdf (дата обращения: 29.12.2022).

9. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 21.01.2022).

10. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг [и др.]; науч. ред. Л. М. Гохберг. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с. URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/262126147> (дата обращения: 22.12.2022).