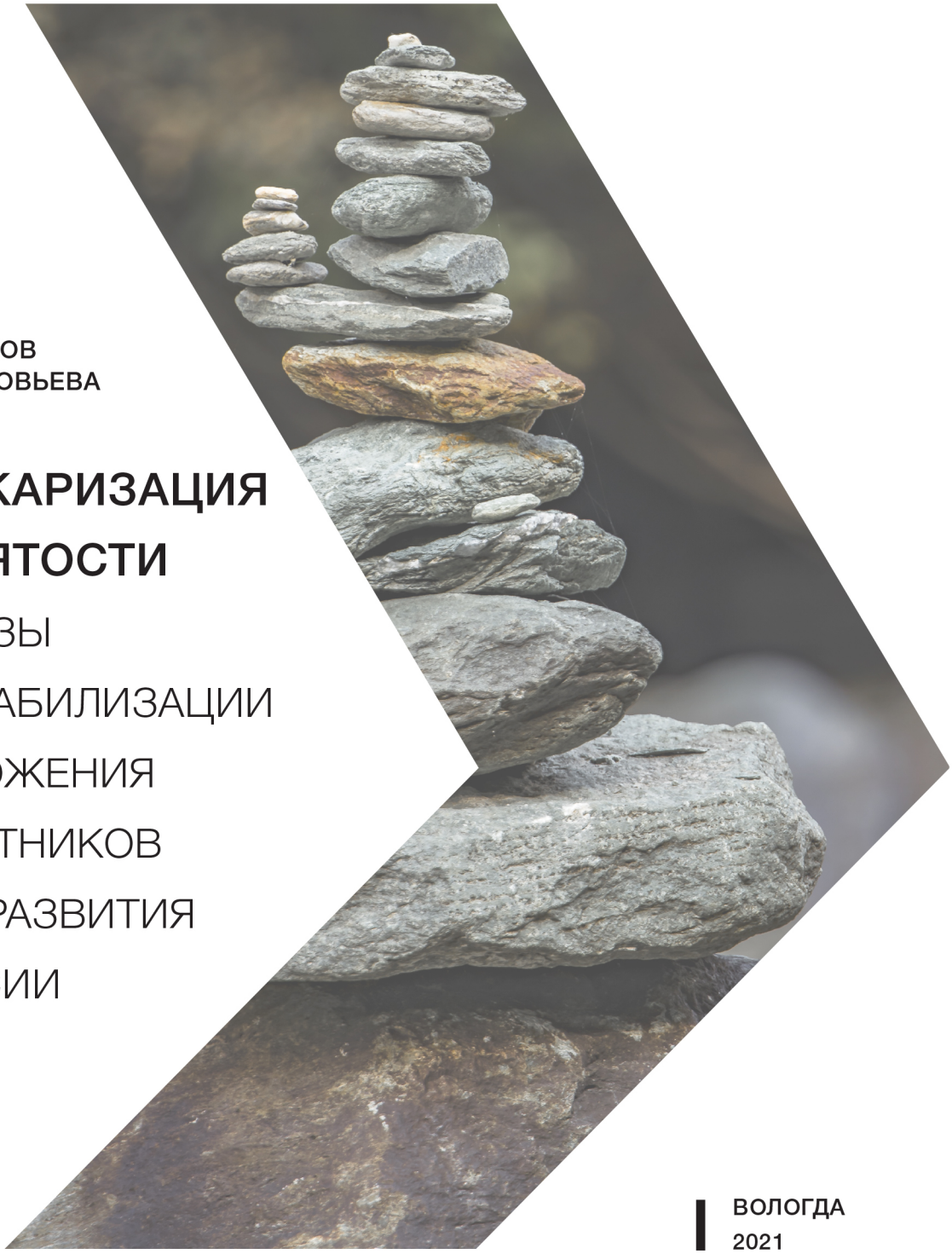
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»



А.В. ПОПОВ
Т.С. СОЛОВЬЕВА

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

УГРОЗЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РОССИИ

ВОЛОГДА
2021

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»



А.В. Попов, Т.С. Соловьева

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ
УГРОЗЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РОССИИ

Вологда
2021

УДК 331.34
ББК 65.24
П58

Публикуется по решению
Ученого совета ФГБУН ВолНЦ РАН

Попов, А. В.
П58 **Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России :** монография / А. В. Попов, Т. С. Соловьева. – Вологда : ВолНЦ РАН, 2021. – 130 с.

ISBN 978-5-93299-521-1

Издание подготовлено при поддержке гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук – № МК-3571.2019.6 «Социально-экономические последствия прекаризации занятости на общественном, организационном и индивидуальном уровнях» и гранта РФФИ № 20-110-50402 «Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений».

Монография посвящена теоретическим и практическим аспектам изучения феномена прекаризации занятости как одной из глобальных угроз в системе социально-трудовых отношений. В первой главе рассмотрены общие вопросы формирования новой парадигмы занятости, в т.ч. в ракурсе однофакторных и комплексных сценариев будущего сферы труда. Во второй главе представлены результаты исследования прекаризации занятости в концептуальном единстве с феноменом «неустойчивая занятость» на основе дихотомии «процесс – результат». Раскрыты теоретические основы изучения обозначенных категорий. Особое внимание уделено классификации последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. В третьей главе определены масштабы и последствия прекаризации занятости в условиях российской действительности. Отдельно рассмотрено влияние пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения наемных работников и самозанятых.

Книга предназначена научным работникам, преподавателям, студентам, представителям органов власти и всем интересующимся вопросами развития социально-трудовой сферы. Основные выводы и положения исследования могут быть использованы в практике федерального и регионального управления для разработки мер по повышению устойчивости положения работников.

УДК 331.34
ББК 65.24

Рецензенты:

Тощенко Жан Терентьевич,
член-корреспондент РАН, доктор философских наук, профессор,
главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН,
научный руководитель социологического факультета, зав. кафедрой теории и истории
социологии Российского государственного гуманитарного университета

Санкова Лариса Викторовна,
доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики и маркетинга
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

ISBN 978-5-93299-521-1

© Попов А.В., Соловьева Т.С., 2021
© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ..... 4

ГЛАВА 1. НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ПАРАДИГМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ..... 7

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ..... 24

2.1. Анализ и систематизация подходов к изучению понятия «прекаризация занятости»..... 24

2.2. Сущность и методические векторы измерения неустойчивой занятости..... 30

2.3. Классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни 37

ГЛАВА 3. МАСШТАБЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ 48

3.1. Оценка масштабов и последствий распространения неустойчивой занятости..... 48

3.2. Эффекты прекаризации занятости в ракурсе различных форм трудовых отношений..... 59

3.3. Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников..... 71

ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... 87

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 90

ПРИЛОЖЕНИЕ..... 104

ВВЕДЕНИЕ

Общемировые процессы, среди которых автоматизация производства, старение населения, цифровизация, глобализация и т.д., приводят к интенсификации и пространственным преобразованиям общественных отношений, что находит отражение в самых различных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера труда и занятости, где происходят масштабные трансформационные сдвиги. Широкое распространение получает занятость в третичном секторе экономики, быстрыми темпами развиваются нестандартные для индустриальных стран XX века формы занятости (фриланс, частичная и вторичная занятость, самозанятость, временное трудоустройство и т.д.), повышается трудовая мобильность населения, внедряются трудосберегающие технологии и т.д. Помимо позитивного воздействия на развитие территорий, что выражается прежде всего в расширении возможностей участия населения в общественно полезной деятельности, подобные изменения несут в себе и ряд рисков. Одним из них выступает прекаризация (дестабилизация) трудовых отношений[1], создающая негативные эффекты экономического, социального, культурного и иного характера. Согласно исследованиям Международной организации труда, данный феномен представляет не меньшую угрозу, чем безработица, поскольку затрагивает гораздо большее количество людей[2]. Так, по самым скромным оценкам, в зоне риска находятся около 27% населения России [66]. В этом плане отдельного внимания заслуживают последствия пандемии коронавируса COVID-19, оказавшие существенное воздействие на устойчивость положения работников.

Анализ современной научной литературы показывает, что в академическом сообществе наблюдается многообразие точек зрения на сущность прекаризации занятости. Как правило, этот процесс ассоциируется с распространением нестандартных, нетипичных, уязвимых или иных видов трудовых отношений, низкой заработной платой, отсутствием социальных гарантий [146] и т.д. Подобные различия не только ограничивают возможности проведения сравнительных исследований, но и препятствуют формированию целостного представления о природе прекаризации занятости и формах ее проявления. Похожим образом обстоят

---

[1] В настоящем исследовании «трудовые отношения» и «занятость» используются нами в качестве синонимов, поскольку занятость населения так или иначе подразумевает возникновение трудовых отношений.

[2] From precarious work to decent work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

дела и в отношении социально-экономических последствий данного феномена, особенно качества трудовой жизни наемных работников. Вне исследовательского фокуса остаются вопросы об эффектах прекаризации занятости на организационном и общественном уровнях. В зарубежных источниках встречаются отдельные работы, как правило, затрагивающие обозначенные аспекты в контексте трансформационных процессов в сфере занятости в целом [199].

Таким образом, цель настоящей монографии заключается в оценке масштабов и социально-экономических последствий прекаризации занятости в России, что может послужить основой для разработки направлений преодоления её негативных эффектов.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Теоретическое осмысление и концептуализация процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов.

2. Анализ и обобщение теоретико-методологических подходов к изучению прекаризации занятости.

3. Операционализация категорий «прекаризация занятости» как процесса и «неустойчивая занятость» как результата данного процесса.

4. Классификация последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

5. Выявление особенностей проявления прекаризации занятости на российском рынке труда, определение масштабов распространения неустойчивой занятости на примере модельного региона РФ.

6. Оценка социально-экономических последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях на примере модельного региона РФ.

7. Определение влияния пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения наемных работников и самозанятых в России.

8. Разработка мероприятий по преодолению негативных социально-экономических последствий прекаризации занятости в целях обеспечения устойчивого развития России.

Информационную базу исследования составляют международные базы данных (Всемирный Банк, Организация экономического сотрудничества и развития и т.д.); материалы Федеральной службы государственной статистики; данные социологических опросов (мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, опрос населения Северо-Западного федерального округа «Социокультурная модернизация регионов» и т.д.), проводимых Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (далее – ФГБУН ВолНЦ РАН). В исследовании использована отечественная и зарубежная научная литература, отчеты международных организаций, открытые интернет-источники.

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ изучения прекаризации занятости, ориентированных на современную практику с учетом многоаспектности её проявления. Это позволяет сформировать более четкое представление о сущности и последствиях данного

феномена, принимая во внимание новые вызовы и угрозы, обусловленные мировыми и внутристрановыми тенденциями. В рамках работы предложен инструментарий комплексного исследования прекаризации трудовых отношений, в ходе апробации которого выявлены тенденции и определены масштабы распространения неустойчивой занятости в России. Авторские разработки позволили оценить социально-экономические последствия прекаризации занятости в единстве ее проявлений на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

Работа предназначена научным работникам, преподавателям, студентам, представителям органов власти и всем интересующимся вопросами развития социально-трудовой сферы. Результаты исследования могут быть использованы в практике федерального и регионального управления для разработки мер по повышению устойчивости положения работников.

ГЛАВА 1. НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ПАРАДИГМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Динамизм современного мира способствует усилению внимания ученых и практиков к вопросам будущего человеческого развития. Под влиянием ряда глобальных тенденций (цифровизация, автоматизация производства, старение населения, глобализация и т.д.) привычные для общественного сознания представления о жизни претерпевают коренные изменения, что находит отражение в самых разных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера труда, в рамках которой только за последние несколько десятилетий произошло размытие стандартной модели трудовых отношений, возникли принципиально новые возможности для удаленной занятости и прямого взаимодействия между работником и клиентом. В этом плане пандемия коронавируса COVID-19 наглядно продемонстрировала, что будущее гораздо ближе, чем кажется. В частности, уже в мае 2020 г. удельный вес надомных работников[3] в США достигал 35%, хотя еще в начале года их доля составляла всего 8% [94]. Даже после снятия всех карантинных ограничений не только сотрудники[4], но и само руководство компаний хотело бы чаще прибегать к подобного рода практикам[5]. Аналогичная ситуация наблюдается и в России[6], при этом масштабы удаленной занятости не столь велики (около 20%)[7] [32, с. 139].

По своей сущности нестандартная занятость представляет собой обобщающее понятие, характеризующее трудовые отношения, которые отклоняются от

---

[3] Несмотря на то, что термины «надомная работа» и «удаленная занятость» зачастую используются в качестве синонимов (в т.ч. и в настоящем исследовании), между ними есть существенная разница. Если в первом случае имеется в виду любая работа, которая может выполняться из дома, то во втором – исключительно выполняемая с помощью современных средств коммуникации.

[4] Only 12% of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes. URL: https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf

[5] PwC US CFO Pulse Survey. URL: https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html

[6] Исследование: «Новые акценты цифровой трансформации: как весна 2020 повлияет на российский бизнес». 2020. URL: https://raec.ru/live/raec-news/11841

[7] Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii

стандартных условий труда [143, с. 341-342]. При этом их перечень может выглядеть как весьма емкий набор элементов (например, бессрочный трудовой договор и высокая степень социальной защищенности работника [7, с. 130] или полная и постоянная занятость[8]), так и иметь более детальное описание: «Занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [14, с. 3]. Как правило, отсутствие какого-либо одного из обозначенных признаков свидетельствует о том, что мы имеем дело с нестандартной занятостью. Такая точка зрения широко распространена в научных кругах, в результате чего данный концепт зачастую рассматривается сквозь призму стандартных трудовых отношений, определяющих все дальнейшие различия в его понимании. В то же время можно с уверенностью говорить о существовании достаточно консолидированной позиции относительно и форм нестандартной занятости. В основном речь идет о временной и неполной занятости, многосторонних трудовых отношениях, самозанятости, надомной работе и т.д. В последние годы все более актуальной становится занятость на цифровых платформах[9]. Связующим звеном для каждого из обозначенных примеров является гибкость трудовых отношений [121], причем не только для работников, но и для работодателей. Не случайно в периоды социально-экономической нестабильности отмечается заметный рост масштабов нестандартной занятости [132, 170]. Однако данный тренд помимо позитивных моментов несет в себе и множество угроз, связанных прежде всего со снижением устойчивости положения работников и появлением нового социального класса – прекариата [47, с. 52].

Стоит отметить, что происходящие сегодня трансформационные сдвиги в сфере труда едва ли носят сугубо технологический характер. По словам Э. Тоффлера, «занятость – комплексный результат многих сходящихся в одной точке направлений политики … было бы наивно полагать, что их [трудности рынка труда. – *Прим. авторов*] единственный источник – компьютер» [208, с. 193]. Безусловно, научно-технический прогресс оказывает существенное воздействие на положение работников посредством преобразования содержания и характера трудовой деятельности. Однако обычно коренные изменения в системе социально-трудовых отношений рассматривают во взаимосвязи с очередным этапом общественного развития [42, 120], который обусловливает формирование новой парадигмы занятости [23, с. 200]. Так, в аграрном обществе большинство населения концентрировалось в сельском хозяйстве, где преобладали ручной труд и его естественная специализация, в результате чего полученная продукция шла преимущественно на собственное потребление (табл. 1.1). При этом занятость носила нерегулярный/сезонный характер и в основном осуществлялась в домохозяйствах, а сама работа воспринималась с позиции «вынужденного зла».

---

[8] Non-Standard Employment. URL: https://lmic-cimt.ca/projects/work-words/non-standard-employment/

[9] Non-standard forms of employment. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.html

Таблица 1.1 – Особенности занятости населения на разных этапах развития общества

Стадия	Аграрная	Индустриальная	Постиндустриальная
Период	Ок. 8000 гг. до н.э. по 1650–1750 гг. н.э.	С конца XVIII до середины XX века	С середины XX века по настоящее время
Предпосылка	Сельскохозяйственная революция	Промышленная революция	Научно-техническая революция
Особенности занятости	Концентрация населения в сельском хозяйстве Ручной труд, естественная специализация Нерегулярная / сезонная занятость Восприятие работы как вынужденного зла и т.д.	«Переток» рабочей силы из сельской местности в города, из одних отраслей в другие Распространение машинного производства, рост уровня и качества жизни населения Закрепление на практике «стандартной» модели занятости Развитие трудовой мотивации и т.д.	Увеличение доли занятых в третичном секторе экономики Автоматизация производства, изменение спроса на труд Рост трудовой мобильности населения; Развитие гибких форм занятости Соединение трудовой и личной жизни и т.д.
Источник: составлено авторами.			

Переход к новому типу общества, как правило, связывают с индустриализацией, в ходе которой бурное развитие получило промышленное производство, придя на смену аграрной экономике. Это привело к быстрой урбанизации и «перетоку» рабочей силы из сельской местности в города, из одних отраслей в другие. Распространение машинного производства способствовало резкому росту производительности труда, что позитивно сказалось на уровне и качестве жизни населения. Впоследствии и трудовая деятельность стала играть гораздо большую роль в жизни людей, нежели просто средство удовлетворения базовых человеческих потребностей.

Современные реалии свидетельствуют о том, что человечество вступило в трансформационную эпоху, когда разрушение становится нормой[10]. Масштабы грядущих перемен находят свое подтверждение в документах стратегического планирования многих государств. Например, в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года подчеркивается переход страны к инновационной экономике, что обернется серьезными изменениями в занятости населения: от перераспределения работников по секторам экономики до появления новых форм трудовых отношений[11]. В то же время в экспертном сообществе все более активно ведется дискуссия об угрозах, связанных с будущим сферы труда. К их числу относят риски технологической безработицы, поляриза-

[10] OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: Highlights. Geneva, 2019. 27 p.

[11] Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190

ции рынка труда, разрыва в квалификации, прекаризации занятости [203] и т.д. Все это актуализирует важность теоретического осмысления и концептуализации процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов[12].

Основные тенденции трансформации занятости в научном дискурсе. Теория занятости выступает одной из центральных тем в экономической науке и в самом общем виде представляет собой совокупность взглядов на вопросы участия населения в общественно полезной деятельности (прежде всего оплачиваемой). Содержание данного концепта во многом складывается под влиянием характерных для того или иного периода тенденций общественного развития. Так, в полной мере «обществом труда» называют индустриальную эпоху, когда из средства выживания труд стал ключевым аспектом жизни человека [64, с. 45]. Именно в это время происходит формирование стандартной модели трудовых отношений [143, с. 341-342], заложившей базис современной парадигмы занятости, которая в дальнейшем начала быстро размываться вследствие масштабных изменений как со стороны спроса, так и со стороны предложения на рынке труда. Не случайно У. Бек категорично отмечал, что система полной стандартизированной занятости «постепенно утрачивает свою прочность», грани между работой и «неработой» размываются, «в недалеком будущем это затронет и пространственную концентрацию, а значит и место наемного труда, т.е. предприятие … Формальный и неформальный труд, работа по найму и безработица в будущем сплавится в совершенно новую систему более гибких, множественных и плюральных форм неполной занятости» [4, с. 206-207; 210].

Анализ научного дискурса показал, что существует не так много комплексных исследований, посвященных проблематике настоящего и будущего парадигмы занятости. В основном в них уделяется внимание технологическому прогрессу, глобализации, демографическим, социальным и экологическим изменениям как ключевым факторам, определяющим вектор развития сферы труда в ближайшие годы [75, 83, 178]. При этом наибольший акцент делается на последствиях компьютеризации, автоматизации, роботизации и цифровизации экономики. Научно-технический прогресс в очередной раз обострил вопросы полной/частичной замены человеческого труда машинным, а также возникновения мира без работы в принципе [65, 205]. По словам Х. Арендт, «перед нами возникает перспектива такого трудового социума, от которого труд, т.е. единственная деятельность, в которой оно еще что-то понимает, ускользнул. Что может быть более зловещим?» [3, с. 12]. Схожие идеи высказывал и П. Козловски: «Мир вне труда не имеет для человека удовлетворяющего его смысла … Мир без труда становится скучным, печальным, поскольку этот мир – мир, лишенный перспектив будущего» [25, с. 150-152]. Тем не менее некоторые эксперты призывают готовиться к тому, что труд перестанет занимать основное место в жизни людей, и разрабатывать программы перехода к такому будущему [138, 200].

---

[12] Поскольку будущее сферы труда поистине многогранно и затрагивает самые разные аспекты социально-трудовых отношений, в рамках данного исследования мы бы хотели сделать акцент именно на вопросах занятости, занимающих центральное место в жизни людей.

Несмотря на тот факт, что с начала промышленной революции экономика вновь и вновь адаптировалась к новым условиям и люди находили работу [73], специалисты высказывают разнообразные, а иногда и вовсе противоположные точки зрения относительно перспектив наступления масштабной технологической безработицы. В частности, в 1930-х гг. Дж.М. Кейнс связывал ее появление с тем, «что мы обнаружили средства экономии использования рабочей силы, опережающие темпы, с которыми мы можем найти ей новое применение» [148, с. 364]. В конце XX века Дж. Рифкин указал на значимость искусственного интеллекта как одной из угроз возникновения технологической безработицы: «В грядущие годы новые более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [195, с. 8]. Позднее, продолжая исследования, он рассмотрел концепцию коллективного использования общих ресурсов (collaborative commons), суть которой заключается в том, что различные технологические разработки заставляют людей работать сообща (особенно через Интернет) [196, с. 7-26].

Согласно расчетам К. Фрея и М. Осборна, около 47% работников в США подвержены высоким рискам технологической безработицы [126]. Хотя в других исследованиях были получены существенно меньшие оценки [77], эксперты сходятся во мнении, что автоматизация коснется в большей степени первичного и вторичного сектора экономики [176, 210]. В свою очередь М. Форд также подчеркивает разрушительное влияние искусственного интеллекта на занятость в сфере услуг: медицине, юриспруденции, финансах [125, с. 12-20] и др. В то же время важно не столько количество рабочих мест, которое в теории может быть подвергнуто автоматизации, а насколько выгодно их автоматизировать [71]. В этом плане признается, что развитие технологий способствует росту занятости в одних секторах экономики и ее снижению – в других [131, 179, 198]. Так, в ближайшие годы на фоне сокращения 75 млн рабочих мест могут возникнуть 133 миллиона новых[13]. В концепции ограниченной автоматизации П. Флеминг утверждает, что проблема технологической безработицы будет преимущественно решаться на организационном уровне, а вопросы обеспечения социальной справедливости выйдут на первый план [124].

Если вначале процессы автоматизации были сосредоточены на замене машинным трудом рутинных задач, то с ускорением процессов цифровизации возникает вероятность автоматизации, в том числе и нестандартных задач [167]. По мнению экспертов, это может привести к росту неравенства, поскольку новейшие технологии, способные превосходить возможности человека, будут распределены среди небольшой части населения [100, 202]. Кроме того, развитие технологий провоцирует изменения в формах и видах занятости, условиях и содержании трудовой деятельности, спросе на навыки и т.д. В частности, возник так называемый «эффект песочных часов» в структуре занятости, когда доля неквалифицированных и высококвалифицированных рабочих увеличивалась, а доля «синих воротничков» сокращалась [79]. Дж. Ходжсон обозначил два сценария развития обще-

[13] The Future of Jobs Report 2018. Cologny/Geneva: WEF, 2018. 147 p.

ства в контексте прогресса знаний и роста сложности социально-экономической жизни: «сценарий прогресса знаний», при котором «возможности и способности людей безгранично расширяются», и «сценарий деквалификации», где «развитие сопровождается утратой способности к труду» [59, с. 33-34]. При этом он отмечал, что технологические изменения не могут решить проблемы, возникающие вследствие выделенных им тенденций.

Важно подчеркнуть, что пандемия COVID-19 ускорила процессы цифровизации и показала их значимость в современном мире [152]. В данный период произошли временные, а где-то и постоянные изменения форм занятости: с офисной на удаленную, что, в частности, повлекло размывание границ между рабочим пространством и повседневной жизнью человека [139, с. 366]. Пандемия также поставила вопрос о необходимости думать о будущем работы с точки зрения осознанности баланса использования технологий и потребностей человека, а также повышения автономии работника в принятии решений, связанных с выполнением трудовых обязанностей [166].

Глобализация, в частности снижение барьеров для торговли, миграции, капитала, также имеет определенные последствия для сферы труда и занятости. Например, это касается роста конкуренции и рисков потерять работу, особенно для низкоквалифицированных специалистов, перемещения работников между секторами экономики, роста неформального сектора [129] и т.д. В то же время данные процессы приводят и к созданию рабочих мест [141]. Однако в локальных экономиках могут наблюдаться негативные эффекты, связанные с тем, что с ростом мобильности капитала и технологий большинство высококвалифицированных работников концентрируются в фирмах, управляемых иностранными инвесторами [160], а также могут работать удаленно из любой точки мира. В результате местные предприятия оказываются ограничены в привлечении таких работников. В связи со все большей географической «разбросанностью» работников в будущем потребуются иные формы управления и организации труда. В качестве одной из таких форм была предложена алгократическая система (algocratic system) управления на основе программных схем, встроенных в глобальные платформы, организовывающие возможные формы выполнения работ [74]. Помимо этого развивается аутсорсинг персонала, в результате чего рабочие места перемещаются с внутренних рынков труда на зарубежные [194].

Различные демографические и экологические трансформации также оказывают воздействие на сферу занятости. Старение населения приводит к сокращению масштабов потенциальной рабочей силы и реальных доходов населения [169], что ставит вопросы об использовании возможностей старшего поколения на рынке труда. Изменения климата могут провоцировать миграцию, что тоже повлияет на предложение труда в отдельных регионах мира. Кроме того, повышение экологической нагрузки вследствие ведения экономической деятельности накладывает отпечаток на сферу занятости [113]. Поэтому будущее труда нередко рассматривается через призму зеленой экономики [12].

В конечном итоге можно говорить о феномене гибридизации труда, когда в результате наложения множества сложных процессов происходит ломка сложив-