

Трансформация институтов регулирования социально-трудовых отношений в цифровой среде

Научный руководитель – Холоденко Юрий Александрович

Сабadin Аркадий Дмитриевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии государственного управления, Москва, Россия

E-mail: A.Sabadin@mail.ru

Цифровые технологии в современности играют все более важную роль в жизни человека, общества, государства и мира в целом. Цифровизация дарит новые возможности для сокращения затрат ресурсов на реализацию государственных задач, социального взаимодействия, получения информации, обучения. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 22.10.2021 № 2998-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации государственного управления» были поставлены задачи цифровой трансформации государственного управления, которые позволят ускорить социально-экономическое развитие страны, обеспечить безопасность граждан Российской Федерации в целом [2]. Среди целей выделяются: «социально-экономическое развитие Российской Федерации (управление отраслями экономики и социальной сферы), выраженное в росте реальных доходов и повышении покупательской способности граждан Российской Федерации, повышение инвестиционной привлекательности государства, обеспечение национальной безопасности и личной безопасности граждан Российской Федерации» [2].

Под влиянием цифровой трансформации рынок труда претерпевает существенные изменения, характеризующиеся автоматизацией рабочих процессов, дистанцированием форм занятости, ростом гибкости трудовых отношений и появлением новых форм занятости, таких как фриланс, дистанционная работа и платформенная занятость, что приводит к формированию U-образной модели структуры занятости с ростом спроса на высококвалифицированный и низкоквалифицированный труд.

Для регулирования трансформирующегося рынка труда в условиях цифровизации уже применяются как традиционные, так и новые методы государственного воздействия, среди которых можно выделить правовое регулирование новой формы занятости через введение института самозанятых с 2019 года, что позволило легализовать часть лиц, работающих в цифровой экономике [1], а также внедрение системы электронного документооборота и цифровых трудовых книжек с 2020 года, обеспечивающих более гибкий учет трудовой деятельности работников [4]. Кроме того, используется механизм социального страхования, распространяющийся на отдельные категории удаленных работников, и программа повышения цифровой грамотности населения, реализуемая в рамках национального проекта «Цифровая экономика» [3].

В процессе цифровой трансформации социально-трудовых отношений происходит существенное изменение не только экономических, но и социальных аспектов взаимодействия между работниками и работодателями. Как отмечается в исследовании, социально-трудовые отношения влияют на социальную удовлетворенность граждан через различные факторы, включая условия и оплату труда, доступность образовательных и медицинских услуг, жилищные условия [12].

При этом цифровизация создает новые формы социального неравенства, связанные с дифференциацией цифровых компетенций среди населения. По данным исследования, российское общество разделилось на группы с разным уровнем цифровых навыков: 30%

имеют высокий уровень владения цифровыми компетенциями, 32% - выше среднего, 18% - ниже среднего и 20% - низкий уровень [6]. Это приводит к социальной напряженности и «цифровому отчуждению» части населения, особенно старшего поколения [7].

Ключевыми направлениями регулирования социальных отношений являются обеспечение социальной защиты работников, включая самозанятых и платформенных работников, которые остаются социально незащищенными [11]. Государство реализует социальную политику через систему социального страхования, программы поддержки уязвимых групп населения и механизмы социального партнерства [5]. Особое внимание уделяется снижению цифрового неравенства и повышению цифровой грамотности населения [9]. В условиях цифровой трансформации важным становится обеспечение социальных гарантий при новых формах занятости, включая дистанционную работу и гиг-экономику [10]. При этом существующее законодательство нуждается в совершенствовании для учета современных форм занятости [8].

Цифровая трансформация кардинально меняет социально-трудовые отношения, создавая новые формы занятости и вызывая необходимость их правового регулирования. Несмотря на то, что в России уже ведется работа по нормированию новых форм занятости, существующее законодательство еще недостаточно приспособлено для полноценного регулирования всех аспектов современных социально-трудовых отношений, особенно в части социальной защиты работников. Тем не менее, развитие механизмов государственного регулирования в данной сфере является важной и необходимой задачей, поскольку позволяет минимизировать социальные риски и обеспечить стабильное развитие общества в условиях цифровой экономики.

Источники и литература

- 1) Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»
- 2) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22.10.2021 № 2998-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации государственного управления»
- 3) Распоряжение Правительства РФ от 23.07.2020 № 1926-р "Об утверждении плана мероприятий по реализации программы повышения цифровой грамотности"
- 4) Приказ Минтруда России от 19.12.2019 № 813н "Об утверждении Правил ведения трудовых книжек в электронном виде"
- 5) Вишнякова В.А. Формирование и оценка занятости в неформальном секторе экономики // Социально-экономические и институциональные проблемы формирования современного типа российской экономики: сборник научных трудов / под ред. ... – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – С. 27-30
- 6) ВЦИОМ. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии : аналитический доклад от 15 мая 2020 года [Электронный ресурс] // ВЦИОМ новости. - 2020. - URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/cifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii>
- 7) Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда — М.: ГУ ВШЭ, 2005 — с. 4
- 8) Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. – 2019. – №7. – С. 129-130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10

- 9) Мартыненко Т.С., Добринская Д.Е. Социальное неравенство в эпоху искусственного интеллекта: от цифрового к алгоритмическому разрыву // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 1. – С. 186-187. DOI: 10.14515/monitoring.2021.1.1807
- 10) Новикова И.В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия в Индустрии 4.0 // Экономика, предпринимательство и право (ЭВР). – 2019. – №3 (61). – Дата обращения: 20.04.2024.
- 11) Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 25-26 с.
- 12) Чичканов А. В. Показатели состояния социально-трудовых отношений в современном российском обществе // Социология власти. 2006. №2.