

А.Г. Арсеенко, Институт социологии НАН Украины

БУДУЩЕЕ ТРУДА В СВЕТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ И КОВИДИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В статье анализируются поляризация занятости и влияние цифровизации и ковидизации на трансформацию труда в рамках нестандартной занятости. Особое внимание обращается на ухудшение положения трудящихся в условиях современной пандемии и на перспективы труда после Ковид-19.

Ключевые слова: цифровизация, ковидизация, поляризация занятости, нестандартная занятость, пандемия, безработица, изменение рабочей силы.

A.G. Arseienko, Institute of Sociology of the NAN of Ukraine

THE FUTURE OF WORK IN THE LIGHT OF DIGITALIZATION AND COVIDIZATION OF ECONOMY

The article analyzes the polarization of employment and the impact of digitalization and covidization on the transformation of labor within the framework of non-standard employment. Particular attention is paid to the deteriorating situation of workers in the current pandemic and to the labor prospects after Covid-19.

Key words: digitalization, covidization, employment polarization, precarious work, pandemic, unemployment, labor force change.

В последние десятилетия в социологическом дискурсе об изменениях в сфере труда важное место занимают проблемы поляризации стандартной и нестандартной занятости в мире капитала. В социологии труда *стандартная занятость* определяется как работа, выполняемая в рамках фиксированного графика обычно в течение полного рабочего дня по месту нахождения бизнеса работодателя под его контролем и при взаимном ожидании продолжения занятости в обмен на денежную компенсацию [1]. Все иные формы занятости относятся к *нестандартной занятости (НЗ)*. С появлением ассиметричных форм труда канули в Лету надежды на пожизненный труд, гарантирующий регулярный доход, достаточный для обеспечения семьи, приобретения жилья и т.д. Закат этой мечты начался с насаждения неолиберальных постулатов «рейганизма» и «тэтчеризма» и завершился накануне первого в истории человечества глобального финансово-экономического кризиса 2008-2009 гг.

Последнюю точку в этом вопросе поставила трансформация занятости в условиях пандемии Covid-19. «Недавние события со всей очевидностью показали, что гиг-работники – это подопытные кролики нового мира труда и что некоторые аспекты этой парадигмы могут стать мейнстримом раньше, чем ожидалось... Крупнейший в мире эксперимент по работе на дому, который называется Covid-19, может ускорить переход к новой эре работающих только удаленно компаний» [2], – пишет исследователь Европейского института трудовых отношений П. Берастеги. Жертвами «ковидного» эксперимента стали все отряды промышленного и конторского пролетариата. Больше всего пострадали в ходе его реализации малоквалифицированные и низкооплачиваемые «необходимые» работники, занятые обеспечением инфраструктуры и жизнеспособности страны за мизерную оплату. Так, в апреле 2020 г. мясоперерабатывающие заводы в США стали основными очагами заражения Covid-19. Чтобы не допустить их закрытия, президент Д. Трамп применил Закон об оборонном производстве. Это лишало права на получение пособий по безработице увольняющихся рабочих, опасаящихся за свою жизнь. В результате 24000 упаковщиков мяса к середине июня заболели Ковидом-19 и с трудом избавлялись от него на свои мизерные заработки за «необходимый» обществу труд – около 28450 долл. в год, что немного больше минимальной зарплаты [3]. Жертвами подобных испытаний стали миллионы «синих воротничков» в мире капитала.

Дебаты о влиянии цифровизации на трансформацию труда в последнее время дополнились дискурсом об угрозе исчезновения многих рабочих мест и росте НЗ в постпандемический период. По расчетам крупнейшего в мире консалтингового агентства по корпоративной стратегии McKinsey, в результате внедрения в производство «думающих роботов» в США к 2030 г. будет упразднено 45 млн. рабочих мест [4]. Усиление аналогичных процессов в других развитых странах на фоне продолжающегося снижения роли коллективно-договорного регулирования труда, плотности профсоюзов и масштабов забастовочной борьбы влечет за собой падение зарплаты и сокращение потребительского спроса, что содействует усилению кризисных трендов в глобальной экономике, не преодолевшей до сих пор разрушительные последствия кризиса 2008-2009 годов. В связи с этим все большую озабоченность рабочих вызывают проблемы регламентирования и оплаты труда, ведущие к обнищанию многомиллионных масс трудового народа.

Предметом особой тревоги занятых в «гиг-экономике», в частности в «платформенном» бизнесе, служит НЗ в компаниях типа Uber, которые не рассматривают своих рабочих как «сотрудников». По мнению американского

политолога С. Ферриса, гибкая работа остается «привлекательной идеей», но она все больше используется как «прикрытие эксплуатации» [5]. Она расширяется во всем мире, несмотря на то, что обычно на работников платформ не распространяются действие трудового законодательства и правила охраны труда и техники безопасности на рабочих местах, они не получают пенсионных пособий, отпусков по болезни и отпускных выплат. В этом контексте известный британский социолог К. Крауч справедливо отмечает: «Фирмы-платформы утверждают, что их исполнители якобы являются самостоятельными предпринимателями. На самом деле эти люди не более чем шестеренки огромной, стремящейся к максимизации прибыли машины» [6]. Все это вызывает протесты и предвещает новый подъем борьбы за жизненные интересы и права трудящихся после свертывания периода ковидизации.

Будущее не обещает ничего хорошего большинству простых людей труда. По прогнозам, особенно трудные испытания предстоят трудящейся молодежи, которая не сможет работать вследствие отсутствия рабочих мест и учиться вследствие недостатка средств на оплату учебы. По признанию председателя Федеральной резервной системы США Дж. Пауэлла, Covid-19 обладает возможностью навсегда изменить экономику, т.к. после пандемии все больше работ будет выполняться на дому со многими неизвестными последствиями, а утрата или «перепроектирование» многих рабочих мест в ходе пандемии может привести к появлению «перманентного безработного класса». В этом и заключается уникальный характер нынешней ситуации в капиталистических странах. «И раньше были пандемии и экономические коллапсы. Но никогда раньше не происходило перехода от регулярной работы к нерегулярной как основной движущей силе экономики» [5].

Как же будет происходить трансформация труда и что будет представлять собой рабочая сила в постпандемический период? Попытка ответить на эти вопросы недавно была предпринята Глобальным институтом McKinsey (ГИМ) на основании изучения долгосрочного влияния пандемии Covid-19 на спрос на рабочую силу и профессии к 2030 г. в восьми странах с различными рыночными моделями (Китай, Франция, Германия, Индия, Япония, Испания, Великобритания и США). По мнению исследователей ГИМ, пандемия вызвала необходимость физического дистанцирования людей, что ускорило развитие трех трендов в мире труда: 1) переход к удаленной работе и виртуальному взаимодействию; 2) использование э-коммерции и других цифровых платформ; 3) внедрение в экономическую практику автоматизации и искусственного интеллекта. В результате анализа деятельности различных отраслей экономики

в период пандемии было установлено, что наибольшие трудности в восстановлении работы из-за изменений в поведении потребителей и бизнеса будут в следующих сферах труда: 1) взаимодействие с клиентами на месте (включая розничную торговлю и гостиничный бизнес), 2) места для отдыха и путешествий (включая рестораны, отели и деловые поездки), 3) производство и складирование (включая фабрики, кухни и склады), 4) компьютерная офисная работа (включая офисы и корпоративные штаб-квартиры). По оценкам ГИМ, более 100 млн. чел. в восьми странах будут вынуждены сменить профессии [7].

Безработица также достигла апогея в период пандемии и еще долго будет оставаться проблемой №1. В цитадели глобального капитализма – США – безработица составляет 10%, еще выше она среди афро-американцев, латиноамериканцев, женщин и молодежи без достаточного образования. Непрерывно растущее социально-экономическое неравенство углубится еще больше за счет пополнения бедноты черными и иными цветными рабочими, сверхпредставленными на тех рабочих местах, которые находятся под угрозой ликвидации вследствие автоматизации. Опыт удаленной работы доказал ее выгоду хозяйской власти, поэтому она ратует за переход на различные гибридные схемы «дистанционки» после пандемии [8].

Переформатирование труда после Covid-19 приведет к новому расширению НЗ, которая все чаще фигурирует сегодня под новым названием – альтернативная форма занятости (*alternativeworkadjustment*). Однако антирабочая направленность НЗ от смены ее названия на АФЗ не меняется. Пандемия Covid-19 еще раз доказала, что правительства в мире капитала существуют для обеспечения благосостояния и процветания капитала, а не для заботы о нуждах граждан [9]. Поэтому для преодоления эксплуататорской сущности НЗ – АФЗ требуется переход к новой альтернативной модели мироустройства и развития, на знамени которой будут начертаны лозунги альтерглобалистов: «Люди выше прибылей!» и «Иной мир возможен!».

Список литературы:

1. Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, April. P. 258.
2. Bérastégui P. (2021) *Gig workers: guinea pigs of the new world of work*. February 18. Retrieved from: <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-guinea-pigs-of-the-new-world-of-work>
3. Gordon R. (2020). Work in the Time of Covid-19. July 23. Retrieved from: <http://www.tomdispatch.com/blog/176731/>

4. Hightower J. (2021). *Robots Are Coming for Millions of Blue-Collar Jobs*. March 17. Retrieved from: <https://www.commondreams.org/views/2021/03/17/robots-are-coming-millions-blue-collar-jobs>

5. Ferris S.(2020).*The Nexus: “COVID-19, Gig Economy or Expendable Employees”*. December 11. Retrieved from: <https://journal-neo.org/2020/12/11/the-nexus-covid-19-gig-economy-or-expendable-employees/>

6. Крауч, К. (2020). *Победит ли гиг-экономика?* / пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. С. Щукиной; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики. С. 132.

7. *Transitioning to a postpandemic workforce*. (2021). March 12. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/about-us/covid-response-center/leadership-mindsets/webinars/transitioning-to-a-postpandemic-workforce>

8. Tyson L., LundS. (2021). *How the post-pandemic labour market will look like*. March 25. Retrieved from: <https://www.ips-journal.eu/work-and-digitalisation/how-the-post-pandemic-labour-market-will-look-like-5071/>

9. Saphetha Z. (2020). *The COVID Pandemic and Its Consequences on the Workers Work and Life; the Duties of the Class Oriented Trade Union Movement*. December 10. Retrieved from: <http://www.wftucentral.org/the-covid-pandemic-and-its-consequences-on-the-workers-work-and-life-the-duties-of-the-class-oriented-trade-union-movement-by-zola-saphetha-general-secretary-of-wftu-tui-public-services-and-general/>