

## **Цифровая трансформация рынка труда и занятости населения: возможности и риски**

**Научный руководитель – Холоденко Юрий Александрович**

***Рыбочкина Арина Александровна***

*Студент (магистр)*

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

*E-mail: arinarybochkina@gmail.com*

Ключевым направлением развития современного общества является структурная трансформация под влиянием процессов цифровизации. Включение цифровых технологий в социальную систему порождает изменения в характере социальных связей, формах коммуникации и механизмах социальной стратификации. Данный процесс означает переход к новой стадии общественного развития.

Одно из определений цифровизации создано Осиповой Н.Г., согласно нему цифровизация - преобразование информации из аналоговой в цифровую форму, приводящее к снижению издержек и появлению ряда практических (инструментальных) возможностей для улучшения эффективности тех или иных сфер деятельности; применение цифровых технологии для адресного решения технологических и/или бизнес-задач, насыщение производственных и бизнес-процессов цифровыми инструментами[2]. Таким образом, цифровизация представляет собой внедрение цифровых технологий в процессы для повышения их эффективности, то есть технологическая оптимизация деятельности.

Стремительное развитие цифровых технологий, искусственного интеллекта и автоматизация ведут также и к трансформации рынка труда, формированию принципиально новых требований к компетенциям работников и появлению ранее не существовавших вызовов для всех субъектов трудовых отношений.

Данный процесс довольно многосторонний и отличается своей комплексностью. Он связан как с возникновением новых возможностей, способствующих совершенствованию рабочих процессов и усилению результативности, так и с рисками, затрагивающие все стороны социально-трудовых отношений. В первую очередь, цифровая трансформация порождает изменения в структуре занятости, а именно появление новых форм трудовых отношении. Цифровые платформы обеспечивают гибкие формы занятости: они снимают жёсткую привязку работника к офису, позволяя трудиться из дома или общественных пространств. Тем самым расширяются возможности трудоустройства для социально уязвимых групп — людей с инвалидностью, женщин с семейными обязательствами, а также жителей удалённых территорий. Согласно исследованию ВЦИОМ, последние 3 года 51% россиян отмечают увеличение численности фрилансеров на рынке труда[4], а по данным Росстат в начале 2024 года через онлайн-платформы работало 3,04 миллиона человек в России [3].

Экспертами отмечается, что большинство работников онлайн-платформ заняты неполный рабочий день или совмещают несколько видов трудовой деятельности. Также исследования показывают, что четверть используют онлайн-платформы для получения дополнительного заработка, столько же для создания собственного бизнеса, 25% используют данный ресурс для сезонной занятости. Также отмечается, примерно 80% всей работы сегодня выполняется по принципу "работа по требованию" - ситуации, когда исполнитель получает заказы эпизодически, только в момент возникновения спроса на его услуги, без

каких-либо обязательств со стороны нанимателя[5], что приводит к риску отсутствия постоянного источника дохода.

Кроме того, существуют и другие социально-экономические риски, связанные с повсеместным внедрением цифровых технологий: сокращение рабочих мест, усугубление дифференциации доходов, формирование цифрового разрыва между различными группами населения, а также обострение вопроса защиты данных и кибербезопасности.

Одним из следствий цифровой трансформации становится риск сокращения профессий, связанных с выполнением стандартизированных задач. По мере развития искусственного интеллекта под угрозой сокращения оказываются целые сектора занятости. В этих условиях ключевой задачей государства становится организация переобучения высвобождающихся кадров и их адаптация к новой структуре спроса на труд[1].

Также цифровизация рынка труда создаёт новые вызовы для социальной защиты: гибкая занятость и фриланс не вписываются в традиционные механизмы защиты трудовых прав. Требуются инновационные подходы к пенсионному, медицинскому страхованию и пособиям по безработице для работников нестандартных форм занятости.

### Источники и литература

- 1) Мусимович М.В. Цифровизация рынка труда: потенциальные перспективы и риски для участников трудовых отношений // Экономика труда. – 2025. – Том 12. – No 4. – С. 417-434.
- 2) Осипова Н.Г. Цифровизация социальной реальности: ключевые дискуссии. // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. - 2022. - №28 (3). - С. 7-27.
- 3) Фриланс // TAdviser URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Фриланс#:~:text=По%20данным%20Росстата%2C%20в%20первом,от%20всего%20за> (дата обращения: 26.02.2026).
- 4) Фриланс в России: мониторинг // ВЦИОМ Новости URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-monitoring> (дата обращения: 26.02.2026).
- 5) Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: Взаимовлияние, особенности и тенденции развития // Всероссийский научно-исследовательский институт труда URL:<https://vcot.info/blog/cifrova-ekonomika-i-rynok-truda-cifrovyte-tehnologii-i-trudovye-otnosenia-vzaimovlianie-osobennosti-i-tendencii-razvitiia> (дата обращения: 26.02.2026).