

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Трансформация института занятости: риски для работника, фирмы и государства

Заявка № 1675500

Традиционная модель занятости, сформировавшаяся в индустриальную эпоху, предполагала набор базовых характеристик: фиксированное рабочее место, стандартизированный график работы, социальные гарантии, долгосрочная занятость у одного работодателя и создание материального/нематериального продукта, обладающего рыночной стоимостью. Данная модель обеспечивала экономическую стабильность, и социальную предсказуемость жизни, формируя основу для долгосрочного планирования. Однако в условиях цифровой экономики знаний, и ускорения технологических циклов, профессиональные компетенции отдельного сотрудника устаревают быстрее, чем оборудование или технологии. Это делает классическую модель занятости экономически нецелесообразной или недоступной для значительной части компаний, особенно в высокотехнологичных секторах экономики.

Дополнительным аспектом является перераспределение трудовых ресурсов в пользу низкопроизводительных секторов экономики. По оценкам Минпромторга РФ около 1,5 млн. человек заняты в сфере доставки, еще порядка полумиллиона — в обслуживании инфраструктуры маркетплейсов. На сегодняшний день 17,6% работников заняты в сфере торговли и 10,8% в транспорте и хранении, тогда как обрабатывающая промышленность концентрирует 14,2% занятых [3]. То есть нерентабельные сервисы аккумулируют дефицитный человеческий капитал — преимущественно молодых, физически здоровых и мобильных работников, оттягивая его из производительных секторов экономики. Возникает вопрос о долгосрочных последствиях такой структуры занятости для конкурентоспособности экономики и технологического суверенитета.

Низкие барьеры для входа в платформенную экономику — минимальные требования к квалификации, отсутствие необходимости в формальном образовании, простота регистрации — в сочетании с предоставляемой ею автономией, гибкостью графика и возможностью самостоятельного определения интенсивности труда делают платформенную занятость привлекательной как для дополнительной работы среди работников «традиционных» отраслей, так и в качестве основной деятельности для групп, сталкивающихся с трудностями на стандартных рынках труда: молодежь, жители сельских территорий, работники предпенсионного возраста, женщины с малолетними детьми, лица с ОВЗ и инвалиды.

По данным мониторинга НИУ ВШЭ, охват платформенной занятостью увеличился с 14,6% взрослого населения в 2022 г. до 16,6% в 2024 г., а численность регулярно занятых на платформах возросла с 3,4 до 3,7 млн. человек [1].

Учитывая, что индивидуализм XXI века стал глобальным культурным сдвигом, можно полагать, что готовность работников самостоятельно менять траектории, отказываться от долгосрочной привязки к работодателю и искать лучшие условия формируют неустойчивость занятости наравне с институциональными и технологическими изменениями.

Однозначно говорить о последствиях перехода работников в неформальный сектор экономики достаточно трудно. С одной стороны, неформальная занятость часто ассоциируется с более высокой оплатой труда и предоставляет гибкость: возможность самостоятельно структурировать рабочее время, сочетать профессиональную деятельность с семейными обязанностями и образовательными проектами [2], минимизировать транспортные и временные издержки, что повышает субъективное благополучие работников. С другой стороны, профессиональная траектория в условиях неформальной занятости становится слабо

прогнозируемой. Труд данной категории работников не обладает устойчивым инновационным потенциалом, не предполагает накопления специфического человеческого капитала и является легкозамещаемым, что создает риски нисходящей социальной мобильности и формирует «ловушки прекарности». Кроме того, отсутствие социальных гарантий и пенсионных накоплений создает отложенные риски бедности в старших возрастных когортах.

Для компаний переход к гибкому рынку труда выглядит как рациональная стратегия оптимизации транзакционных издержек: привлечение нового исполнителя через цифровые платформы или аутсорсинг оказывается экономически выгоднее, чем долгосрочные инвестиции в развитие, обучение и удержание постоянного персонала. Однако данное решение является преимущественно краткосрочным и не учитывает скрытые издержки: потеря организационной памяти, снижение вовлеченности, ослабление организационной культуры, рост издержек на рекрутинг и адаптацию.

Для государства трансформация института занятости означает усложнение регулирования трудовых отношений и формирование новых зон социальной уязвимости. Численность временно занятых достигла отметки в 15,8 млн человек в III квартале 2024. Это происходит на фоне минимальных значений уровня безработицы (в 2025 г. — 2,1%) замедления роста ВВП до 1% на конец 2025 года и стагнирующем уровне производительности труда 3,4% [5]. Формально рынок труда характеризуется полной занятостью, однако фактически значительная часть «новых» занятых не генерирует дополнительной рыночной стоимости, что свидетельствует о снижении эффективности использования человеческого капитала [4]. Появляются формы бедности, не связанные с безработицей в классическом смысле.

Таким образом, трансформация института занятости — это фундаментальное изменение не только форм организации труда, но и структуры рынка. Гарантия занятости больше не связана с определенной специальностью, местом работы или работодателем, а является результатом способности человека к непрерывной адаптации, готовности к профессиональной мобильности и систематическим инвестициям в развитие человеческого капитала. Следовательно, ключевой вопрос на сегодняшний день: способна ли новая модель занятости обеспечить баланс интересов работника, фирмы и государства без усиления социального неравенства и роста прекарности?

Источники и литература

- 1) Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О. В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
- 2) Премия за дистант на российском рынке труда [Электрон. ресурс]: препринт WP3/2025/02 / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2025. 54 с.
- 3) Россия 2025: Стат. справочник / Росстат. М., 2025. 117 с.
- 4) Смирнов С. Н. Занятость в России: насколько значимы изменения последних лет? // Социальные новации и социальные науки. 2025. №.2. С. 52–67
- 5) Труд и занятость в России. 2025: Стат.сб./Росстат. М., 2025. 172 с.