

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



На правах рукописи

КЛИМЕНКО Георгий Александрович

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИНАНСОВОЙ
СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ЭКОНОМИКИ**

Специальность: 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, доцент
Назаренко Антон Владимирович

Москва – 2026

Содержание	
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	14
1.1. Влияние цифровизации на развитие социально-трудовых отношений	14
1.2. Изменение содержания социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации	25
1.3. Основные подходы к регулированию социально-трудовых отношений в условиях цифровизации	48
ГЛАВА 2. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ФИНАНСОВОЙ СФЕРЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ИЗМЕНЕНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	70
2.1. Анализ трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях в финансовой сфере в условиях развития цифровизации ...	70
2.2. Изменения в сфере занятости работников финансовых организаций как следствие противоречивого воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения	82
2.3. Факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере	103
ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	117
3.1. Риски цифровизации в финансовых организациях и их влияние на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений	117
3.2. Разработка новой модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровизации финансовой сферы.....	132
3.3. Перспективы внедрения новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в другие отрасли экономики	153
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	164
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	170
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	193

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В XXI веке система социально-трудовых отношений (СТО) претерпевает серьезные изменения, обусловленные влиянием ряда факторов, среди которых на первое место выходит масштабное развитие цифровизации экономики. В результате действия указанного фактора получают развитие трансформационные процессы в социально-трудовых отношениях, проявляющиеся в структурной перестройке занятости за счет активного развития нестандартных форм, формирования новых требований к компетенциям работников, изменения содержания труда и организации трудовых процессов, а цифровые технологии становятся основным средством труда.

В то же время происходящие изменения связаны с возникновением новых вызовов для участников социально-трудовых отношений, сопряженных с развитием рисков цифровизации трудовых процессов, которые затрагивают как работодателей, так и работников, и находят проявление в формировании цифрового неравенства, неурегулированности вопросов дистанционной занятости и обеспеченности социальной защитой этой категории работников, наличии компетентностных несоответствий квалификации работников вследствие их медленной адаптации к новым требованиям рынка труда.

В условиях развития цифровых технологий происходит устаревание значительной части регулирующих норм и институтов в системе социально-трудовых отношений, что требует внесения изменений в модель их регулирования с целью определения базовых критериев, устанавливающих уровень социальной защищенности работников, а также сокращение социально-экономических рисков в сфере занятости.

В связи с этим перед государственными институтами, осуществляющими регулирование в сфере социально-трудовых отношений, стоит задача, связанная, с одной стороны, с сохранением всех достижений в

этой сфере, таких как система социального партнерства, нормы социальной защиты работников, включая защиту их трудовых прав и социальных гарантий. С другой стороны, перед государством стоит задача по инкорпорации новых видов нестандартной занятости, основанных на цифровых технологиях, а также возникших в их рамках институтов, в модель регулирования социально-трудовых отношений, что должно обеспечивать минимизацию рисков социального положения работников.

При этом отмечается неравномерность в вопросах цифровизации трудовых процессов по сферам приложения труда, что формирует диспропорции в распределении уровня развития социально-трудовых отношений между отраслями. Так, если в финансовой сфере уровень цифровизации достиг самых высоких значений, то в строительстве, сельском хозяйстве, сервисных отраслях он имеет очень низкие параметры. В связи с этим в передовых по цифровизации отраслях, таких как финансовая сфера, формируется новая модель регулирования социально-трудовых отношений, которая должна стать эталоном развития цифровизации социально-трудовых отношений и для других отраслей экономики. Поэтому выбор финансовой сферы как одной из самых передовых по уровню цифровизации позволяет исследовать изменения, которые происходят в модели регулирования социально-трудовых отношений под воздействием цифровизации, что может способствовать в перспективе применению этой модели для предприятий других отраслей экономики.

В связи с этим повышается значение разработки новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в финансовой сфере, отражающих воздействие цифровизации на субъектов этих отношений и их взаимодействие, перспективные возможности и возникающие риски. Это определяет научную проблему исследования и обуславливает актуальность формирования и развития новой модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

Степень разработанности проблемы. Вопросы трансформации социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации представляют относительно новую проблематику исследования. Вместе с тем в области теоретических основ исследования социально-трудовых отношений сформирована серьезная научно-исследовательская база, представленная в трудах российских ученых: Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Долженковой Ю.В., Забелиной О.В., Збышко Б.Г., Кашепова А.В., Катульского Е.Д., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Куликова В.В., Мацкуляка И.Д., Меньшиковой О.И., Одегова Ю.Г., Никифоровой А.А., Пашина Н.П., Разумовой Т.О., Ракитского Б.В., Роика В.Д., Слезингера Г.Э., Яковлева Р.А.

Влияние цифровизации на содержание социально-трудовых отношений исследовано такими зарубежными учеными как Аутор Д., Айсемоглу Д., Бринолфссон Е., Вебб М., Гай Д.С., Джонстон Х., Джуэлфс Д., Каган А.М., Коринек А., Ланд-Казлаускас С., Лопес-Игуаль П., Минделл Д.А., Рейнольдс Е.Б., Рестрепо П., Родригес-Модроньо П., Стиглиц Дж.

Вопросам исследования воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения посвящены работы российских ученых: Авдеевой И.Л., Анисимовой Н.Ю., Бабкина А.В., Гусева А.А., Дашковой Е.С., Денисенко И.А., Долженко Р.А., Дороненко М.В., Дороховой Н.В., Дохолян С.В., Запольского А.Д., Ключко А.В., Кузьминой М.Г., Локтюхиной Н.В., Лузгиной О.А., Мирзабалаевой Ф.И., Половинко В.С., Потаповой Н.Д., Федченко А.А., Цёхла С. Ю., Черных Е.А., Шичкина И.А., Ячменевой В.М., Ячменева Е.Ф.

Исследование новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений проведено в работах Ананченковой П.И., Ермаковой Л.Н., Иохина В.Я., Легчилиной Е.Ю., Мысляевой И.Н., Мусимовича М.В., Никоновой О.В., Пашина Н.П., Подвойского Г.Л., Садовой Е.С., Скворцова В.Н.

Отраслевые аспекты трансформационных процессов в регулировании социально-трудовых отношений исследованы Барановым Д.Н., Блажевич О.Г., Воробьевой Е.И., Дервянко Ю.О., Дорофеевым А.Ф., Зайцевой М.В., Земцовым С.И., Зоной О.В., Кифа Л.Л., Кузнецовой И.Г., Свистуновым В.М., Соколовым С.В., Тихоновым Е.И., Черноножкиной Н.В., Шевелевой О.Б.

В то же время исследование проблемы регулирования социально-трудовых отношений с учетом открывающихся перспективных возможностей и возникающих при этом рисков в процессе цифровизации остались недостаточно изученным. В связи с этим вопросы формирования и развития модели регулирования социально-трудовых отношений требуют дальнейшей разработки, что и определило выбор темы, цели и задач данного исследования.

Цель исследования заключается в разработке новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере и определении возможностей ее использования в других отраслях экономики. Для достижения поставленной цели в работе решены следующие исследовательские задачи:

1) Конкретизировать и дополнить содержание понятия социально-трудовых отношений, изменяющегося вследствие развития цифровизации в экономике.

2) Выявить характерные изменения в сфере занятости работников финансовых организаций, получивших развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения.

3) Систематизировать факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

4) Провести идентификацию и оценку рисков цифровизации в целях определения их влияния на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

5) Разработать новую модель регулирования социально-трудовых отношений с учетом трансформационных процессов в финансовой сфере и определить перспективы ее использования в других отраслях экономики.

Объектом исследования являются организации финансовой сферы.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения в финансовой сфере, изменяющиеся под влиянием цифровизации.

Теоретическая база диссертационного исследования основывается на ключевых положениях экономики труда в части обоснования социально-трудовых отношений и их регулирования, трудах российских и зарубежных ученых, связанных с развитием социально-трудовых отношений, их трансформацией под влиянием цифровизации, оценке последствий такой трансформации. Основу доказательной базы составили нормативные и директивные документы российских государственных органов управления, Международной организации труда, исследования Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Эмпирическую базу исследования составили данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Банка России, Всероссийского центра изучения общественного мнения, мониторинговые исследования, экспертные оценки российских и иностранных ученых, сведения, опубликованные в периодической печати и Интернет-источниках, а также материалы отчетности российских коммерческих банков и страховых компаний, данные сайтов hh.ru, SuperJob, Joblab, Работа России, Nabr Career, послужившие базой для исследования автором современных тенденций в развитии занятости в финансовой сфере.

Методы исследования. При работе над диссертацией применялись системный подход к анализу социально-трудовых отношений; диалектический метод исследования тенденций, рисков и подходов к регулированию социально-трудовых отношений; экспертный, структурно-функциональный и сравнительный методы анализа развития социально-трудовых отношений, статистические методы, в том числе расчеты множественного коэффициента ранговой корреляции, метод моделирования.

Научная новизна исследования состоит в разработке новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере на основе конкретизации и дополнения содержания СТО, идентификации рисков, выявления факторов и механизмов, оказывающих наибольшее влияние на изменение институциональных составляющих модели регулирования СТО, и определении перспектив ее использования в других отраслях экономики.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту и составляющие научную новизну:

1. Конкретизировано и дополнено содержание социально-трудовых отношений, раскрывающее особенности развития социально-трудовых отношений в условиях происходящей цифровизации экономики, которое представлено как совокупность характеристик основных составляющих СТО элементов (предмет и субъекты отношений, типы их взаимодействия), находящихся между собой в изменяющейся под влиянием трансформационного механизма системе взаимосвязей, в рамках которой получают распространение новые формы и типы взаимодействия субъектов СТО. Новым элементом понятия «содержание социально-трудовых отношений» выступает трансформационный механизм, базирующийся на цифровых приложениях и информационных технологиях как инструментах выстраивания взаимоотношений между работодателем и работниками, который расширяет трактовку этого понятия за счет изменения функциональных особенностей видов трудовой деятельности, обусловленных

цифровизацией средств и предметов труда, а также формой организации трудового процесса.

2. Выявлены наиболее характерные изменения в сфере занятости работников финансовых организаций (децентрализация трудовой деятельности, поляризация занятости, сокращение зоны действия социального партнерства), получившие развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения в финансовой сфере, которые, с одной стороны, расширяют и дополняют совокупность традиционных элементов социально-трудовых отношений, отражая изменяющиеся технологические условия (внедрение цифровых алгоритмов, использование искусственного интеллекта), а, с другой стороны, сужают применимость традиционных типов взаимодействия в социально-трудовых отношениях (коллективных переговоров, социального партнерства), делая их менее защищенными для работников. Наличие выявленных характерных изменений в занятости работников финансовых организаций демонстрирует ограниченность воздействия сложившейся модели регулирования социально-трудовых отношений на взаимодействие работодателей и работников, что имеет принципиальное значение для обоснования необходимости построения новой модели регулирования СТО в финансовой сфере.

3. Систематизированы факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, по трем направлениям, среди которых: 1) факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков; 2) факторы трансформации традиционных форм занятости в финансовой сфере; 3) факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях. Проведенная систематизация факторов позволила выявить несколько направлений регулирования СТО, нуждающихся в совершенствовании, в том числе: направление, связанное с необходимостью регулирования последствий изменения бизнес-модели финансовых компаний, приводящей к профессиональной трансформации

структуры занятости и развитию в отрасли структурной безработицы; направление регулирования организации дистанционного труда, выходящего за пределы прямого нормативно-законодательного регламентирования в части цифрового режима занятости; направление, требующее изменений в модели регулирования СТО типа взаимодействия участников социально-трудовых отношений, соответствующего новым экономическим реалиям. Методическая ценность систематизации факторов влияния на трансформацию регулирования СТО состоит в том, что они выступают базой для разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

4. Идентифицированы риски, связанные с развитием цифровизации в финансовых организациях, и проведена их классификация по двум направлениям (социальные и субъективные) на основе источника происхождения рисков как ключевого классификационного признака. В рамках использования экспертного ранжирования с расчетом множественного коэффициента ранговой корреляции к оценке рисков проведено их распределение по уровню влияния и размеру ущерба для работника, положенное в основу разработки матрицы оценки рисков, которая обеспечивает выявление сигналов о возникновении деформаций в социально-трудовых отношениях под влиянием цифровизации, устранение которых требует институциональных изменений в модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

5. Разработана новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в условиях развития цифровизации, отражающая происходящие изменения в занятости, условиях труда и социальной защиты работников в сторону повышения значения саморегулирования СТО для финансовых организаций, принимающих на себя обязанности выполнения трудовых и социальных обязательств перед работниками в рамках реализации программ корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития (ESG), и дополнения модели регулирования СТО новыми негосударственными институтами, такими как

общественные объединения финансовых организаций (ассоциации и саморегулируемые организации) и рейтинговые агентства, присваивающие рейтинги за реализацию принципов КСО и ESG. Отличием предлагаемой модели является перераспределение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений, где наряду с государственными органами предложено усилить позиции финансовых организаций на фоне снижения роли профсоюзных организаций, а также дополнить модель инструментами общественного контроля (рейтинги КСО и ESG, мониторинги саморегулируемых организаций). Практическая значимость новой модели регулирования СТО состоит в ее адаптивности к изменяющимся под влиянием цифровизации условиям социально-экономического развития России и перспективности применения к предприятиям других отраслей экономики, отвечающих выделенным автором критериям социальной ориентированности их деятельности (стремление к обеспечению положительного имиджа, соблюдение принципов КСО и ESG, осуществление значительных финансовых вложений в развитие персонала).

Теоретическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что полученные в работе научные установки в области исследования социально-трудовых отношений расширяют и дополняют сложившиеся представления за счет:

- выявления структуры и поэлементного состава социально-трудовых отношений, конкретизирующего происходящие изменения под влиянием цифровизации;
- развития и дополнения понятия «содержание социально-трудовых отношений» за счет включения трансформационного механизма как нового составляющего элемента СТО;
- оценки влияния трансформационного механизма на децентрализацию социально-трудовых отношений;
- определения причин и последствий изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

Практическая значимость исследования состоит в том, разработанная автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере учитывает последствия их трансформации в результате цифровизации, раскрывает новые взаимосвязи, складывающиеся между работниками и работодателями, что создает условия для повышения роли самих финансовых организаций и общественного контроля в процессе обеспечения качества регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере и имеет перспективы распространения среди социально-ответственных предприятий других отраслей экономики.

Проведенная в работе идентификация рисков, связанных с развитием цифровизации социально-трудовых отношений в финансовых организациях, и разработанная матрица оценки рисков, учитывающая распределение рисков по уровню влияния и размеру ущерба для работника, полученных на основе использования экспертной оценки с расчетом коэффициента конкордации, обеспечивает выявление причин деформации социально-трудовых отношений, устранение которых связано с институциональными изменениями в модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

Обоснованные в диссертации меры по регулированию социально-трудовых отношений в процессе их трансформации под влиянием цифровизации могут быть использованы при подготовке программ по преодолению цифрового разрыва и других последствий цифровизации в развитии социально-трудовых отношений в финансовых организациях.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.2.3 - Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда), а именно: п. 8.19. «Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации».

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были апробированы в выступлениях автора

на международных и всероссийских научно-практических конференциях, среди которых: X Международный форум «Россия в XXI веке: глобальные вызовы и перспективы развития» (Москва, 19 февраля 2023); LXXXVI международная научно-практическая конференция «Научный форум: Экономика и менеджмент» (Москва, 21 января 2024); Международная научно-практическая конференция «Стимулирование научно-технического потенциала в стратегическом периоде» (Оренбург, 15 сентября 2024); VII Международная научно-практическая конференция «Экономика: актуальные вопросы теории и практики» (Пенза, 14 ноября 2024); 8-я Всероссийская научно-практическая конференция «Экономический рост как основа устойчивого развития России» (Курск, 24-25 декабря 2024); Международная научно-практическая конференция «Трансформация социальной сферы – вызовы и решения» в рамках IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 3 апреля 2025); XII Международная научно-практическая конференция «Экономика, финансы и управление: актуальные вопросы теории и практики» (Пенза, 25 сентября 2025).

Публикация результатов исследования. Основные научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 12 статьях, общим объемом 4,75 п.л., среди которых 4,25 п.л. авторских, из них 7 работ опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (194 источника), приложений. Объем работы составляет 195 страниц машинописного текста, включает 20 таблиц и 19 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

1.1. Влияние цифровизации на развитие социально-трудовых отношений

В настоящее время ключевой тенденцией развития мировой экономики становится цифровизация экономических отношений, в том числе социально-трудовых отношений. Развитие цифровизации экономики обусловлено внедрением новых цифровых технологий, распространением мобильных устройств, развитием сети интернет, появлением новых компьютерных и мобильных технологий и, соответственно, повсеместным распространением влияния этих технологий на экономические и социальные отношения, как на глобальном макроэкономическом уровне, так и на уровне микроэкономики, включая отношения между работниками и работодателями. Суть цифровизации экономики заключается в переходе в цифровой формат большей части видов экономических, финансовых и социальных отношений между физическими и юридическими лицами, а также на уровне взаимодействия субъектов экономики и государства. Основными видами цифровых технологий становится взаимодействие между субъектами экономики в рамках сети интернет, мобильных приложений, а также использование компьютерных и электронных программ. Влияние цифровизации распространяется и на социально-трудовые отношения, в значительной степени трансформируя их,

что актуализирует вопросы исследования трансформации социально-трудовых отношений в современных условиях.

Вопросы цифровой трансформации социально-трудовых отношений и изменения структуры занятости получили широкое освещение в отечественной и зарубежной научной литературе. При этом существуют различные концепции и теории, раскрывающие суть цифровизации социально-экономической сферы, которые расходятся как в оценках масштаба внедрения цифровых технологий в социально-трудовые отношения, так и в оценках последствий развития процессов цифровизации.

Так, согласно концепции лауреата нобелевской премии Джозефа Стиглица, автоматизация рутинных работ приводит к сокращению спроса на рабочую силу в ряде отраслей, что может усугубить экономическое неравенство в связи с тем, что «снижение спроса на стандартные должности, на которые обычно заступали «белые воротнички», будет обладать «сильным макроэкономическим эффектом» на уровень неравенства»¹. По прогнозам Стиглица, новых рабочих мест, которые может создать искусственный интеллект (ИИ), будет значительно меньше, чем тех, которые за счет ИИ будут сокращены. В то же время он считает, что коренным образом изменятся виды навыков, на которые существует спрос на рынке труда, что может повысить престижность гуманитарных специальностей. Один из значимых выводов Стиглица связан с тем, что искусственный интеллект будет выступать союзником работодателя, чем в большей степени ослабит персонал и усилит неравенство².

М. Вебб рассмотрел основные группы цифровых технологий и проанализировал изменения, связанные с распространением решений на их основе в сфере труда³. Это позволило ему исследовать принципы и тренды,

¹ Unregulated AI Will Worsen Inequality, Warns Nobel-Winning Economist Joseph Stiglitz. – URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.e067567a-6919d145-2c5814eb-74722d776562/https://www.scientificamerican.com/article/unregulated-ai-will-worsen-inequality-warns-nobel-winning-economist-joseph-stiglitz/

² “Will AI Worsen Inequality?” // American Magazine Vol. 329 No. 5(December 2023), p. 83.

³ Webb M. The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. Last revised: 11 Jan 2020. - URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=348215

стоящие за современной цифровой революцией, на основании которых были выделены новые тренды в цифровой трансформации рынка труда. Основные выводы, сделанные ученым, состоят в том, что искусственный интеллект направлен на решение задач, требующих высококвалифицированных навыков. Рассматривая тенденции долгосрочной замены работников искусственным интеллектом, он указал, что ИИ может сократить неравенство в оплате труда, но не повлияет на высший состав руководящих работников. Вместе с тем, по мнению М. Вебба, технологии искусственного интеллекта вызывают наибольшее беспокойство из-за тех изменений, которые происходят на рынке труда вследствие его внедрения, поскольку автоматизация производства сокращает спрос на рабочую силу.

Э. Бринолфссон, анализируя влияние автоматизации на рынок труда, установил, что современные технологии быстрее разрушают рабочие места, тем самым способствуя стагнации среднего дохода населения и росту неравенства⁴. При этом основным его выводом было обоснование необходимости научиться работать в паре с машинами, поскольку компьютерные программы прекрасно выполняют рутинные задачи, но не способны к креативной деятельности, требующей нестандартного мышления.

А. Коринек и М. Джуэлфс, исследуя влияние искусственного интеллекта на рынок труда, сделали вывод, что ИИ может сделать человеческий труд излишним, что повлечет за собой серьезные экономические и социальные последствия. В связи с чем авторы считают, что актуальной современной задачей становится оценка последствий влияния ИИ на рынок труда⁵. Авторы проанализировали, как будет распределяться работа и доход, если внедрение ИИ начнёт активно реализовываться. При этом по мере роста дохода, производимого машинами, произойдет снижение стоимости труда, вследствие чего потребуется отказ от работников с низкой производительностью труда.

⁴ Brynjolfsson E., McAfee A., «The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies», W.W. Norton & Company, New York, London, 2014.

⁵ A. Korinek, M. Juelfs. Preparing for the (Non-Existent?) Future of Work. - Oxford Handbook of AI Governance, pp. 746-776, Apr. 2024.

Значительное снижение заработной платы потребует внедрения других способов распределения дохода не через рынки труда, а через социальные пособия.

Д. Айсеомглу и П. Рестрепо отмечают особенность влияния цифровых технологий на сферу труда⁶. По их мнению, искусственный интеллект имеет двойственное проявление, с одной стороны, он автоматизирует задачи, выполнявшиеся ранее работником, а, с другой стороны, создает новые виды деятельности, в рамках которых реализуется труд работников. Однако на сегодняшний день основные технологические изменения смещаются в сторону автоматизации трудовых процессов, что имеет такие последствия как проявление стагнации спроса на рабочую силу, снижение доли рабочей силы в национальном доходе, рост неравенства и замедление роста производительности.

По мнению Д. Айсеомглу и П. Рестрепо, реальность происходящих технологических изменений вступает в противоречие с традиционным подходом, согласно которому рост производительности труда стимулирует спрос на новую рабочую силу а, значит, повышает занятость и заработную плату. Авторы доказывают, что цифровые технологии не повышают производительность труда, а заменяют работников более дешевым капиталом (машинами)⁷. Цифровизация трудовых процессов сокращает трудозатраты и снижает спрос на рабочую силу, при этом активно вытесняет работников из сферы производства, где они были основными участниками. В силу чего цифровизация ухудшает положение работников и снижает спрос на их рабочую силу.

О прогнозируемых последствиях для работников вследствие цифровизации их труда указывают американские ученые Д. Аутор,

⁶ Acemoglu D., Restrepo P. The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand. Cambridge, National Bureau of Economic Research. Accessed January 14, 2020. - URL: <https://www.nber.org/papers/w25682.pdf>

⁷ Acemoglu D., Restrepo P. The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand. Cambridge, National Bureau of Economic Research. Accessed January 14, 2020. - URL: <https://www.nber.org/papers/w25682.pdf>

Д.А. Минделл и Е.Б.Рейнольдс⁸, которые доказывают, что снижение доли рабочей силы и увеличение неравенства доходов, возникающие как следствие цифровизации труда, создают значительные социальные проблемы, вызываемые возникающей безработицей и сокращением оплаты труда. По данным исследователей, несмотря на ожидаемый в ближайшие годы рост рабочих мест, искусственный интеллект и роботизация будут играть все большую роль, замещая эти новые рабочие места. При этом отмечается наличие поляризации занятости, обусловленной сменой технологий в разделении труда между машинами и работниками, что усиливает тенденцию вытеснения работников среднего звена. Это способствует формированию тенденции концентрации вознаграждения на рынке труда среди наиболее квалифицированных работников. В связи с чем развитие технологий ИИ будет вызывать вытеснение с рабочих мест части работников средней квалификации. Удешевление робототехники и нехватка высококвалифицированных специалистов скорректируют такое положение не в пользу работников, что потребует изменения не только занятости, но и условий труда.

Гай Д.С. и Каган А.М. считают, что использование искусственного интеллекта способствует усилению контроля за действиями работников, что увеличивает риски неблагоприятных последствий оптимизации рабочей силы⁹.

Исследователи из Нью-Йоркского университета считают, что применение технологий искусственного интеллекта содержит в себе риски дискриминации, усиливая дисбаланс в отношениях между работодателями и работниками в пользу первых, которым ИИ позволяет определять рабочую нагрузку, прогнозировать показатели производительности труда. За счет более

⁸ Autor, David, David A.Mindell, Elisabeth B.Reynolds. 2019. The work of the future: Shaping technology and institutions. Fall 2019 report. Massachusetts, Massachusetts Institute of Technology. Accessed January 14, 2020. - URL: https://workofthefuture.mit.edu/sites/default/files/2019-09/WorkoftheFuture_Report_Shaping_Technology_and_Institutions.pdf.

⁹ Gay, Darrell S., Abigail M.Kagan. 2018. "Big data and employment law: What employers and their legal counsel need to know". ABA Journal of Labor & Employment Law 33 (2): 191–209.

тщательного контроля в случае невыполнения норм выработки применять дисциплинарные меры, отключать доступ к онлайн-платформам и др.¹⁰

Испанские исследователи П. Лопес-Игуаль и П. Родригес-Модроньо доказывают, что главным преимуществом развития цифровизации на рынке труда является повышение гибкости труда¹¹. Ключевым выводом их исследования является обоснование повышения объема использования удаленного формата труда по сравнению с офисной работой, где основной контингент дистанционно занятых сосредотачивается в области менеджмента.

Х. Джонстон и С. Ланд-Казлаускас¹² считают, что развитие цифровых технологий, в частности внедрение занятости на основе цифровых платформ, влечет за собой существенные риски и негативные тенденции, в том числе минимизацию трудовых прав работников, сокращение социальных гарантий и в целом уменьшение уровня социальной и правовой защищенности работников. В то же время, по мнению ученых, ключевые вопросы развития цифровой занятости требуют организации ее правового регулирования, установлению стандартов оплаты труда и разрешения трудовых конфликтов.

Таким образом, обзор точек зрения зарубежных ученых по проблемам цифровизации социально-трудовых отношений на рынке труда показал, что несмотря на то, что цифровизация рассматривается как движущая сила экономического развития, которая обеспечивает рост производительности труда и повышение эффективности производства, она формирует ряд проблем, среди которых:

- изменение содержания труда под влиянием технологических изменений, приводящее к сдвигам в структуре занятости;

¹⁰ Crawford, Kate, Roel Dobbe, Theodora Dryer, Genevieve Fried, Ben Green, Elizabeth Kaziunas, Amba Kak, Varoon Mathur, Erin McElroy, Andrea Nill Sánchez, Deborah Raji, Joy Lisi Rankin, Rashida Richardson, Jason Schultz, Sarah Myers West, Meredith Whittaker. 2019. AI Now 2019 Report. New York, AI Now Institute. Accessed January 14, 2020. https://ainowinstitute.org/AI_Now_2019_Report.html

¹¹ Lopez-Igual P., Rodríguez-Modroño P. Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe // Sustainability (Switzerland). – 2020. – Vol. 12. – Iss. 21. – P. 1-15.

¹² Johnston H, Land-Kazlauskas C. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. – Geneva: International Labour Office, 2018. – 47 p.

- поляризация рынка труда, в результате которой растет спрос на высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников и сокращаются предложения для работников среднего уровня квалификации;

- сокращение рабочих мест, замена их искусственным интеллектом, приводящая к вытеснению работников средней квалификации по причине экономической целесообразности, так как работники данного уровня квалификации относятся к категории высокооплачиваемых;

- смена основной бизнес-модели взаимодействия работодателей и наемных работников на использование онлайн занятости и удаленной работы;

- трансформация традиционных форм занятости в сторону повышения их гибкости;

- минимизация трудовых прав работников, сокращение социальных гарантий и уменьшение уровня социальной и правовой защищенности работников.

В отечественной научной литературе цифровая трансформация экономической системы рассматривается, с одной стороны, как внедрение новых технологий в экономические отношения с целью повышения эффективности экономической деятельности. При этом цифровые технологии становятся системообразующим элементом экономической системы, обеспечивающим взаимодействие ее субъектов в части финансовых отношений, производства товаров и услуг, движения товарно-сырьевых потоков, а также социально-трудовых отношений.

С другой стороны, цифровизация экономики рассматривается как переход к новому типу экономики, в основе которого лежат цифровые технологии, а взаимодействие участников экономической системы основано на использовании сети интернет, мобильной связи, технологий создания, передачи, хранения и обработки информации, что является принципиально новой экономической формой, структура и особенности функционирования которой до конца еще не сформировались.

При этом в оценке происходящих изменений также существуют различные точки зрения. Так, сложился определенный оптимизм в части повышения эффективности экономической деятельности за счет многократного увеличения скорости и охвата информации, однако имеются и негативные прогнозы, учитывающие социальные риски, связанные с развитием цифровых технологий. Подобные пессимистические оценки чаще всего связаны с возможным сокращением количества рабочих мест за счет развития цифровых технологий и замены ими людей во многих производственных процессах, а также с трансформацией структуры занятости и рынка труда, в том числе за счет сокращения работников, задействованных в рамках стандартной занятости и увеличения доли неформальной занятости на рынке труда, что в свою очередь ведет к сокращению социального обеспечения работников и их гарантированных доходов, и в целом ведет к прекаризации значительной части работников.

Так, по мнению В.Н. Бобкова и Е.А. Черных, на российском рынке труда сложились предпосылки для масштабного внедрения цифровой занятости. В качестве таковых они выделяют развитие цифровых технологий, их внедрение в экономику, сопутствующие изменения в системе образования, демографические трудности и внедрение новых форм занятости, основанных на дистанционных технологиях и подрядных принципах организации труда¹³.

В исследовании В.Н. Бобкова и Н.В. Локтюхиной утверждается, что влияние на формирование экономической системы в целом и трудовых отношений в частности проявляется в изменении качества рабочей силы¹⁴.

Российские исследователи Ф.И. Мирзабалаева и И.А. Шичкин приходят к выводу, что цифровизация экономики влечет за собой внедрение неформальной, в первую очередь платформенной, занятости, что означает

¹³ Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. – 2020. – № 2. – с. 6-15.

¹⁴ Бобков В.Н., Локтюхина Н.В. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. - 2020. - Том 16. - №1. (126). - С.21-32.

фактическую прекаризацию наемных работников¹⁵. Они основываются на том, что цифровая, или платформенная, занятость характеризуется высоким уровнем кадровой текучести, нестабильностью доходов и минимизацией социальных гарантий, что фактически причисляет работников, трудящихся в системе цифровой занятости, к прекариату. Кроме того, по мнению исследователей, цифровая занятость несет высокий уровень рисков для социально уязвимых групп населения.

По мнению Васиной В.Н. и Кельчевской В.Р., «профессии с низким и средним уровнем квалификации оказались наиболее уязвимыми с точки зрения оплаты труда в период пандемии 2020 и 2021 годов, когда рынок труда адаптировался к условиям ускоренной цифровизации. Удельное сокращение заработных плат среди специалистов среднего звена составило практически 1/5 от допандемийного уровня»¹⁶.

Ряд ученых также отмечает, что для рынка труда становится характерной «цифровая поляризация», когда происходит расслоение рынка за счет сокращения работ, требующих среднего уровня квалификации. «Негативной особенностью современного этапа цифровой поляризации является то, что после вытеснения с рынка труда, работы среднего уровня квалификации, как правило, не возвращаются назад»¹⁷.

В.Н. Васина считает, что цифровизация социально-трудовых отношений порождает проблему неспособности большинства занятого населения вовремя перестраиваться на новые требования работодателей, внедряющих цифровые технологии, что приводит к возникновению структурной безработицы, природа проявления которой лежит в квалификационных разрывах в

¹⁵ Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1117-1134.

¹⁶ Васина В.Н., Кельчевская Н.Р. Исследование структурной трансформации и поляризации российского рынка труда в условиях цифровой экономики // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 1. – С. 57. doi: 10.18334/et.10.1.117031

¹⁷ Kuznetsova A., Askarov A., Gusmanov R., Askarova A., Pypłacz P. Differentiation of labor productivity level and wages as a basis for changes in labor market // Polish Journal of Management Studies. – 2019. – № 2. – p. 345–357. – doi: 10.17512/pjms.2019.20.2.29.

некоторых сферах труда и отсутствии государственного регулирования трансформации рынка труда под влиянием цифровизации¹⁸.

Отдельно стоит отметить точку зрения В.М. Ячменевой и Е.Ф. Ячменева, согласно которой под влиянием цифровизации экономики возникают отдельные особенности развития социально-трудовых отношений, не находящихся в сфере регулирования Трудового кодекса и других нормативных актов, основывающихся преимущественно на динамике спроса и предложения на рабочую силу, в том числе на определенные квалификации, навыки и компетенции на рынке труда¹⁹.

О.А. Лузгина и М.Г. Кузьмина утверждают, что формирующийся в настоящее время формат цифровых отношений в экономической и социальной сфере базируется на временном привлечении и эксплуатации ресурсов, трудовых, информационных, технических, материальных, что является основной тенденцией развития цифровой экономики²⁰.

Ларионова Н.И., Юрьева О.В. и Бурганова Л.А. отмечают, что цифровизация «может приводить как к созданию, так и сокращению рабочих мест, при этом однозначно будет происходить изменение структуры рынка труда и его поляризация»²¹.

В.С. Половинко и Р.А. Долженко считают, что новые цифровые форматы социально-трудовых отношений характеризуются прежде всего тем, что не «стали еще общепризнанной практикой и не подвержены нормативному

¹⁸ Васина В.Н. Обратная сторона цифровизации: поляризация российского рынка труда в процессе его структурной трансформации / В. Н. Васина. Материалы XVII международной конференции "Российские регионы в фокусе перемен": сборник докладов (Екатеринбург, 17–19 ноября 2022 г.). — Екатеринбург: ООО Издательский Дом «Ажур», 2023. — С. 255-259. Электронный ресурс: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/122064/1/978-5-91256-577-9_2022_062.pdf?ysclid=mi39ts94c4773589528

¹⁹ Ячменева В.М., Ячменев Е.Ф. Становление трудовых отношений в цифровой экономике: реалии и перспективы. // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. - 2020. - № 4. - С.87-94.

²⁰ Лузгина О.А., Кузьмина М.Г. Социально-экономические последствия внедрения гигэкономики в промышленном бизнесе // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2019. - № 4 (52). - С. 107–117.

²¹ Ларионова Н.И., Юрьева О.В., Бурганова Л.А. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 4. С.96.

регулированию», в отличие от традиционных, институционализированных и стандартизованных трудовых отношений²².

Таким образом, по мнению российских ученых в происходящих изменениях сферы социально-трудовых отношений и структуры рынка труда под влиянием цифровой трансформации сформировались следующие тенденции.

Во-первых, происходит изменение структуры занятости, связанное с влиянием цифровых технологий на рынок труда, что реализуется через автоматизацию рутинных задач в технологических процессах, трансформации существующих рабочих мест, требующих новых цифровых навыков и компетенций; появлением новых форм занятости (удаленной работы, платформенной занятости, фриланса); сдвигами в структуре занятости.

Во-вторых, в рамках технологического прогресса происходит поляризация рынка труда, направленная на вытеснение рутинного труда за счет его автоматизации. В то же время отмечается расслоение рынка труда за счет сокращения работ, требующих среднего уровня квалификации.

В-третьих, имеет место возникновение структурной безработицы, природа проявления которой лежит в квалификационных разрывах в некоторых сферах труда и отсутствии государственного регулирования трансформации рынка труда под влиянием цифровизации.

В-четвертых, цифровизация экономики влечет за собой внедрение неформальной, в первую очередь платформенной, занятости, что способствует развитию фактической прекаризации работников.

В-пятых, под влиянием цифровизации экономики отдельные стороны социально-трудовых отношений выпадают из сферы регулирования трудового кодекса и других нормативных актов.

Как показал приведенный перечень выявленных тенденций на российском рынке труда, они во многом пересекаются с тенденциями,

²² Половинко В.С., Долженко Р.А. «Новый» подход к классификации нестандартных форм трудовых отношений // Вопросы экономики и права. - 2016. - № 7. - С. 40-48.

отмечаемыми зарубежными учеными, только спектр проблем шире представлен на российском рынке, где отмечаются признаки возникновения прекаризации труда и возникновения структурной безработицы.

Таким образом, цифровизация экономики не сводится только к технологическим процессам внедрения цифровых технологий в экономическую деятельность и отношения между субъектами экономики, поскольку происходит широкая трансформация всей модели экономической системы. Она выражается в создании новой структуры занятости с резким увеличением доли нестандартной занятости, а также появлением новых социально-экономических рисков, связанных с возможным ухудшением социального положения наемных работников, сокращением их социального обеспечения, а также отсутствием нормативно-правовых инструментов регулирования новых форм развития социально-трудовых отношений.

1.2. Изменение содержания социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации

Как было отмечено выше, главным следствием внедрения цифровых технологий в сферу социально-трудовых отношений становится трансформация структуры занятости и рынка труда, что в первую очередь отражается на изменении содержания социально-трудовых отношений. Содержание социально-трудовых отношений (СТО) включает в себя взаимосвязи субъектов этих отношений, реализуемых в процессе труда и направленных на достижение высокого качества трудовой жизни. (рис.1.1).





Рис.1.1. – Поэлементное содержание социально-трудовых отношений

В рамках содержания СТО участвуют субъекты этих отношений, предмет СТО, взаимосвязи между субъектами и предметами трудовых отношений. К субъектам СТО относятся наемные работники и работодатели, также государство, законодательно регулирующее эти отношения, и институты, выступающие от имени наемных работников по защите их интересов (профессиональные союзы).

Предметом социально-трудовых отношений выступают составляющие их элементы, обеспечивающие взаимодействие субъектов в процессе труда, в том числе: найм и увольнение работников, организация труда, условия и оплата труда, кадровая политика.

Каждому уровню взаимосвязи внутри социально-трудовых отношений соответствует их определенный тип. Выделяют три типа социально-трудовых отношений, каждый из которых отражает специфику взаимосвязей СТО:

- индивидуальный тип, когда во взаимодействии участвуют наемные работники и работодатели (двухсторонние отношения);
- групповой тип, основанный на взаимодействии объединений наемных работников и объединений работодателей (трехсторонние отношения);
- смешанный тип, в рамках которого взаимодействие осуществляется между работниками и государством, а также работодателями и государством (многосторонние отношения).

Отношения, выстраиваемые между субъектами СТО регулируются соответствующими законодательными и нормативными актами, среди которых на государственном уровне – Трудовой кодекс Российской Федерации, «Закон о занятости населения в Российской Федерации» и др., а на уровне предприятия принимается коллективный договор и другие внутренние нормативные акты, отношения с работниками оформляются трудовыми договорами. Основной целью такого регулирования является обеспечение условий труда и защиты прав и интересов наемных работников и работодателей.

Рассмотренная структура содержания социально-трудовых отношений составляет основу для анализа их трансформации под влиянием цифровизации. В рамках предложенной структуризации более конкретно могут быть отражены изменения, происходящие в структуре социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации, где каждый элемент может быть рассмотрен с позиции оценки происходящих в нем изменений.

В наибольшей степени трансформация затрагивает предмет социально-трудовых отношений, что находит проявление в следующем:

- оптимизация рабочих процессов происходит за счет повышения их прозрачности и контроля со стороны работодателей;
- изменяются формы найма рабочей силы посредством использования цифровых платформ, специализирующихся на поиске работников;
- трансформация организации труда строится на переносе значительной части трудовых процессов в Интернет посредством использования цифровых

приложений и цифровых платформ, внедрения автоматизации рутинных задач на основе искусственного интеллекта и облачных технологий, цифровизации контроля за рабочими процессами;

- изменение условий труда связано с широким внедрением гибких форм труда и режимов рабочего времени, что сопровождается развитием технологий удалённой и гибридной работы;

- распространение нестандартных форм занятости вносит изменения в систему оплаты труда, которая дифференцируется в зависимости от форм и условий взаимодействия работника и работодателя;

- введение электронной трудовой книжки открывает новый подход к формированию информационного учета трудовой деятельности работника, что изменяет основы кадровой политики на предприятиях и в организациях, которая в качестве стратегической задачи выдвигает обеспечение трудовых процессов компетентными работниками, соответствующими уровню стоящих перед организацией задач.

Для субъектов СТО можно выделить расширение состава участников за счет цифровых платформ как нового института рынка труда, осуществляющего привлечение работников с целью выполнения краткосрочных работ.

Определенные изменения отмечаются и в структуре типов взаимодействия работников и работодателей в социально-трудовых отношениях. Это касается прежде всего патернализма, сфера действия которого как со стороны государства, так и со стороны предприятий сокращается, поскольку в силу реализации политики оптимизации затрат изменяется поведение работодателей с целью использования новых бизнес-моделей, приводящих к сокращению традиционной занятости в пользу нетрадиционных ее форм, которые слабо регулируются нормами законодательства.

Значительно сокращается сфера социального партнерства, что обусловлено происходящей индивидуализацией трудовых отношений

вследствие роста форм самозанятости работников, а также изменением внутрикорпоративных отношений между работодателем и работниками, приводящих к сокращению коллективных форм защиты интересов работников.

При этом изменяется значение типов взаимодействия в рамках социально-трудовых отношений, когда на смену доминирующей ранее солидарности приходит субсидиарность, а коллективная ответственность все чаще заменяется самоответственностью и самореализацией работников, что также связано с особенностями развития нестандартных форм занятости, способствующих автономизации роли работников в трудовом процессе. Усиливается и конкуренция, проявляющаяся в соперничестве субъектов социально-трудовых отношений за лучшие условия реализации собственных интересов.

Вместе с тем цифровая трансформация социально-трудовых отношений несёт в себе риски, связанные с сокращением рабочей силы в связи с автоматизацией рабочих мест, усилением неравенства из-за возникновения цифрового разрыва. В связи с этим трансформация социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации не только способствует появлению новых компонентов в структуре этих отношений, но и оказывает влияние на разбалансирование интересов участников социально-трудовых отношений, снижая возможности социальной защиты работников в процессе трудовой деятельности.

Трансформация социально-трудовых отношений базируется в первую очередь на появлении и развитии нестандартных видов занятости, основанных на использовании цифровых технологий, в том числе сети Интернет, мобильной связи, электронных приложений и систем обработки данных. Их применение способствует, с одной стороны, повышению скорости и охвату взаимодействия между работодателями и соискателями вакансий, а также ускорению и облегчению процесса подбора сотрудников и поиска работы. С другой стороны, это приводит к тому, что значительная часть взаимодействия

работодателей и соискателей оказывается выведена за рамки существующих официальных трудовых отношений, и таким образом выходит за пределы трудового законодательства и существующих систем их государственного регулирования.

Развитие цифровых технологий стимулировало возникновение и распространение новых видов занятости, которые не вписываются в сложившиеся стандарты управления системой социально-трудовых отношений. При этом очевидно, что базовые принципы регулирования социально-трудовой сферы и отношений между работодателем и наемным работником, основанные на соблюдении прав трудящихся и основных трудовых гарантий, должны сохраниться и в новом формате развития занятости.

Основной проблемой управления социально-трудовыми отношениями в настоящее время является фактическое отсутствие стандартов регулирования для новых видов нестандартной занятости по причине того, что с точки зрения законодательства в большинстве случаев они не рассматриваются как трудовые отношения, а оформляются как гражданско-правовые отношения между заказчиком и исполнителем, что выводит за рамки регулирования вопросы соблюдения трудовых прав и социального обеспечения работников, занятых в различных видах нестандартной занятости.

Кроме того, развитие этих процессов проявляется в изменении спроса на существующие специальности, распространении временных форм занятости, в том числе вторичной занятости, совместительства, занятости на основе гражданских договоров, трудовой деятельности на условиях неполного рабочего дня и неполной рабочей недели.

Следствием данных изменений можно назвать изменение структуры занятости с перераспределением основного спроса в сторону творческих навыков, а также гибкого рабочего графика. Фактически происходит изменение содержания труда в виде его «превращения из жестко регламентированного в творческий и познавательный. Труд становится все

более индивидуализированным и децентрализованным, нацеленным на результат»²³.

Вторым следствием данных процессов на рынке труда можно назвать повышение универсализации процесса взаимоотношений работодателей и наемных работников, сокращение временных, финансовых и трудовых издержек, связанных с подбором работников, а также расширение возможностей для самих работников, связанных с большим диапазоном и гибкостью выбора вакансий, а также сокращением времени поиска работы, расширением возможности получения дополнительного заработка либо поиска дополнительных источников доходов наряду с основной работой.

Преимуществом занятости с использованием цифровых технологий также является возможность ее применения для лиц с ограниченными возможностями и для категорий работников, которые испытывают затруднения с поиском работы, в том числе для пенсионеров, молодых людей без опыта работы, многодетных родителей, женщин с маленькими детьми. Отдельно стоит отметить, что подобные виды занятости являются привлекательными для молодого поколения, особенно поколения Z, которые больше всего ценят гибкость рабочего графика и независимость.

В то же время развитие новых форматов трудовых отношений влечет за собой существенные риски, связанные с сокращением социальной защищенности работников, развитием неустойчивых типов занятости и отсутствием возможности государственных регулирующих органов контролировать новые форматы отношений работников и работодателей. Еще одним риском внедрения новых типов занятости является непрозрачность системы вознаграждения за выполненную работу, критерии которой устанавливаются либо работодателями, либо посредниками - цифровыми платформами.

²³ Ермакова Л.Н. Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2021. - Т. 19. - № 2. - С.38-47.

В настоящее время можно выделить следующие предпосылки трансформации социально-трудовых отношений, происходящей под влиянием цифровизации экономики.

1. Цифровые технологии проникают во все сферы и направления деятельности, вовлекая в процесс цифровизации большую часть наемных работников.

2. Существующая нормативно-правовая база создает условия для развития и внедрения цифровых технологий, обеспечивая тем самым предпосылки для цифровизации рынка труда и сферы занятости.

3. Цифровые технологии трансформируют социально-трудовые отношения, стимулируя развитие и распространение видов нестандартной занятости, а также создавая новые специальности, рабочие места и новые компетенции, актуальные для рынка труда.

4. Проникновение цифровых технологий в сферу социально-трудовых отношений стимулирует создание новых форм занятости, основанных преимущественно на краткосрочных трудовых отношениях и гибком рабочем графике.

Соответственно, можно выделить следующие ключевые причины, стимулирующие трансформацию социально-трудовых отношений.

– Развитие новых цифровых технологий, делающих возможным дистанционное выполнение работы, ускоряющих процесс поиска вакансий и подбора персонала, а также создающих новые критерии оценки труда на основе цифровых алгоритмов.

– Появление новых профессий и специальностей, для которых возможна дистанционная работа на основе цифровых технологий без потери эффективности.

– Быстрое вовлечение большей части сфер и отраслей экономики и соответственно большей части работодателей в процесс цифровизации.

– Социально-психологические изменения значительной части населения, в первую очередь, представителей молодого поколения (поколения

Z), следствием которых становится распространение дистанционной работы на основе гибкого графика и без традиционных атрибутов трудовых отношений.

Вследствие развития процессов цифровой трансформации социально-трудовых отношений автором выделяются складывающиеся новые тенденции на рынке труда:

1. Изменение содержания и сути трудового процесса. Цифровая трансформация трудовых отношений меняет основные принципы взаимоотношений между работниками и работодателем²⁴. Предметом труда преимущественно становятся исходные данные, а средствами труда – цифровые технологии. Меняется и формат конечного продукта, созданного на основе цифровых средств производства, в результате применения которых он трансформируется в информационный продукт. При этом применение цифровых технологий в ходе производства преобразует и компетенции работников, требуя от них наличия цифровых компетенций, которые становятся составляющей частью трудового процесса, а также основой содержания труда и рабочего процесса.

2. Трансформация кадровой политики и управления персоналом в компаниях и организациях. В течение последних лет факторы, связанные с цифровизацией экономики, оказывают существенное влияние на кадровую политику практически на всех уровнях, включая как макроэкономический, так и уровень отдельных организаций. Главным проявлением этой трансформации становится плановый перевод части рабочих мест и производственных функций в формат гибридной или дистанционной занятости, на разовые или краткосрочные работы с помощью онлайн-ресурсов и цифровых платформ (например, краудворкинг), оформляемых на условиях гражданско-правовых договоров. Стоит отметить, что происходящие изменения влекут за собой повышение риска кадровой текучести, а также расширение использования

²⁴ Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. № 4. С.935-950.

краткосрочной занятости с использованием онлайн-ресурсов, что требует привнесения в кадровую политику компаний и организаций дополнительного направления, связанного с повышением привлекательности организации как работодателя, ориентированного на закрепление кадров в штате организации.

3. Расширение нестандартных форм занятости, основанных на цифровых технологиях. Основной тенденцией в рамках трансформации рынка труда можно назвать появление и развитие форм занятости, связанных с цифровыми технологиями, в том числе с интернет-ресурсами и цифровыми трудовыми платформами. Среди них наибольшее распространение получили платформенная занятость, фриланс, краудворкинг. Главным признаком подобных форм занятости является участие в трудовых отношениях третьей стороны – посредника между работником и работодателем, в качестве которого выступают цифровые платформы. Необходимо отметить, что в формате цифровых форм занятости одним из основных критериев мотивации работника становится гибкий рабочий график и дистанционный характер работы, то есть возможность свободного распоряжения своим временем.

4. Появление рисков прекаризации работников, вовлеченных в нестандартные формы занятости. Главным признаком прекарной занятости является нестабильность социально-экономического положения занятого. В качестве факторов прекарной занятости выступают: отсутствие правового оформления трудовых отношений, нестабильный характер оплаты труда, отсутствие социального обеспечения и социальных гарантий со стороны работодателя. В совокупности сочетание этих факторов влечет за собой неуверенность работника в устойчивости своего профессионального и экономического состояния, а также морально-психологические риски у занятых, вовлеченных в прекарные трудовые отношения²⁵. При этом рассмотренные выше формы нестандартной занятости содержат все признаки прекарных трудовых отношений.

²⁵ Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. – 400 с.

Наиболее явно признаки прекаризации проявляются в рамках платформенной занятости, когда цифровая платформа является посредником между работниками и работодателями, одновременно устанавливая основные правила рабочего процесса и не имея никаких социальных и экономических обязательств перед работниками. В этой связи у работников отсутствует уверенность в долгосрочном характере подобных трудовых отношений по причине непредоставления платформой элементарных социальных гарантий как работодателя, а также в силу фактического отсутствия нормативно-правового регулирования подобных форм занятости со стороны государства и невозможности для таких работников отстаивать свои трудовые права.

В свою очередь, Международная организация труда (МОТ) разработала понятие неустойчивой занятости на основе следующих признаков: низкий уровень оплаты труда, отсутствие у работника гарантий от одностороннего прекращения трудовых отношений со стороны работодателя, отсутствие у занятых базовых социальных гарантий, существующих в рамках стандартных форм занятости, ограничение трудовых прав на месте работы²⁶.

Стоит отметить, что данное определение применимо к большинству нестандартных форм занятости, поскольку в рамках таких форм занятости риски носят двусторонний характер, когда работодатель в силу специфики трудовых отношений и их временного характера не может быть уверен в долгосрочном характере трудовых отношений с работниками и в выполнении ими своих обязательств в полном объеме в рамках сотрудничества.

Еще одной особенностью прекарных форм занятости является риск потери квалификации и профессиональных компетенций по причине частой смены места работы и непостоянной занятости²⁷. Кроме того, при прекарной занятости большинство работников действуют в рамках краткосрочной

²⁶ Резолюция Международной конференции труда. 103 сессия. [Электронный ресурс]. URL: <http://docplayer.ru/39504646-Rezolyucii-prinyatyie-na-103-y-sessii-mezhdunarodnoy-konferencii-truda.html> (дата обращения: 04.12.2024).

²⁷ Ольховский В. В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда // Наукоедение. – 2017. – Т. 9, № 6. – [Электронный ресурс]. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 04.12.2024).

занятости и фактически лишены таких социальных гарантий как пенсионное обеспечение, оплата больничных и пособий по безработице²⁸.

Базируясь на анализе основных предпосылок цифровизации социально-трудовых отношений, автором конкретизированы направления их трансформации с учетом причин и последствий развития (табл.1.1).

Как показывает проведенный анализ основных причин и последствий трансформации социально-трудовых отношений, цифровизация выступает катализатором изменений, происходящих в содержании СТО. Она влечет за собой развитие новых форм занятости, которые не вписываются в стандарты действующих трудовых отношений. В то же время наличие предпосылок в экономике по внедрению цифровизации во все ее сферы обуславливает значительные масштабы трансформации социально-трудовых отношений.

Таблица 1.1. – Основные причины и последствия трансформации социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации

Основные направления трансформации СТО	Причины	Последствия
Проникновение цифровых технологий во все сферы экономики, в т.ч. в трудовые отношения и систему занятости	Развитие цифровых технологий	Развитие трансформационного механизма в структуре содержания социально-трудовых отношений, обеспечивающего изменение форм взаимодействия работников и работодателей

Продолжение табл. 1.1

Основные направления трансформации СТО	Причины	Последствия
Создание правовых предпосылок для трансформаций, отсутствие законодательных и нормативных правил для новых трудовых отношений	Устаревание нормативно-правовой базы, отсутствие правовой реакции на технологические и структурные изменения, происходящие на рынке труда	Развитие деформаций социально-трудовых отношений при отсутствии отражения происходящих в СТО трансформаций в нормативном регулировании
Цифровая трансформация сферы трудовых отношений, появление и развитие новых форм занятости	Вовлечение большей части сфер и отраслей экономики и соответственно большей части работодателей в процесс цифровизации	Децентрализация социально-трудовых отношений

Источник: составлено автором

²⁸ Беляев В.И., Кузнецова О.В. Прекариат и эрозия процесса воспроизводства рабочей силы: содержание проблемы, методология исследования, результаты // Экономика, профессия, бизнес. 2020. № 4. С.25-33.

При этом нужно отметить, что распространение новых форм занятости имеет как положительные последствия, так и содержит потенциальные риски, касающиеся в первую очередь ухудшения социально-экономического положения занятых. Если в положительном аспекте новые формы занятости предоставляют работникам возможность более гибких трудовых отношений и дистанционной работы, возможность самостоятельно формировать свой рабочий график и обеспечивать баланс между трудовым процессом и отдыхом, то возможные негативные последствия влекут за собой снижение уровня правовой и социальной защиты работников, сокращение продолжительности трудовых отношений, нестабильной оплаты труда, а для работодателей это означает возможность повышения текучести кадров и снижение уровня квалификации привлекаемых сотрудников.

Рассмотрим более подробно существующие в настоящее время в российской и зарубежной практике основные виды нестандартной занятости, основанные на цифровых технологиях.

1. *Платформенная занятость*. Возникновение цифровых трудовых платформ напрямую связано с развитием цифровых технологий. Особенностью цифровых платформ и их отличие от других цифровых ресурсов, в частности интернет-сайтов и мобильных приложений по поиску работы или сотрудников, заключается в том, что цифровые платформы фактически выполняют в автономном режиме функции по поиску работников на определенные вакансии или заказы конкретных видов работ или услуг, и при этом определяют основные условия трудового процесса, в том числе уровень оплаты труда, порядок взаимодействия работников и работодателей, а также систему поиска работника, основанную на цифровых алгоритмах.

Фактически в рамках платформенной занятости цифровые платформы выступают как посредник по отношению к работодателям и работникам, интегрируя спрос и предложения на определенные специальности, а также выстраивая специальные алгоритмы поиска работников, обладающих соответствующими навыками и компетенциями. С одной стороны, они

являются информационным ресурсом по поиску специалистов и по размещению информации о заказах на определенные работы, а также по размещению данных о работниках и заказах. С другой стороны, в отличие от интернет-сайтов и мобильных приложений, специализирующихся на поиске работников или вакансий, именно цифровые платформы определяют порядок взаимодействия работников и работодателей, уровень оплаты труда, основные квалификационные требования к работникам и вопросы трудоустройства, являясь фактическим регулятором трудовых отношений. Данное обстоятельство и является основным признаком платформенной занятости, отличая ее от других форм нестандартной занятости. Кроме того, в отдельных сферах именно платформы распределяют заказы между зарегистрированными на них работниками, принимая на себя функции работодателя. К примеру, это касается услуг в сфере такси или курьерской доставки, которые в последние годы фактически монополизированы несколькими цифровыми платформами в большинстве стран мира. В этом случае платформы являются полноценным субъектом трудовых отношений наряду с работниками и работодателями, при этом выступая как третья сторона трудовых отношений, обеспечивающая реализацию потребностей своих клиентов, то есть одновременно работников и работодателей. Согласно мнению И.Н. Мысляевой, платформенная занятость «как новая модель бизнеса исходит из того, что появляется новый субъект, который выступает лишь организатором процесса предоставления услуги или продажи товара»²⁹. Подобная роль посредников в структуре трудовых отношений является принципиально новым форматом в системе рынка труда.

Соответственно, основное отличие платформенной занятости от традиционных трудовых отношений заключается в том, что в ней изначально принимают участие три субъекта отношений: работник, работодатель и цифровая платформа в качестве посредника и регулятора отношений между работником и заказчиком работ. При этом платформенная занятость относится

²⁹ Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – № 1. – С. 27–38.

к неустойчивой занятости по причине того, что трудовая деятельность в рамках платформенной занятости характеризуется нерегулярным и краткосрочным характером. Рабочий процесс, как правило, происходит в рамках одного конкретного заказа, к заказу также привязана и его оплата. При этом наличие заказов также нестабильно, а уровень востребованности работника зависит от рейтингов, формируемых цифровыми платформами на основе отзывов заказчиков и собственных алгоритмов. Следовательно, можно сделать вывод о наличии таких признаков неустойчивой занятости как самообеспечение работников рабочим пространством и производственным оборудованием, отсутствие социального обеспечения, в том числе охраны труда, пенсионных отчислений, отпусков и оплаты больничных.

В этой связи платформенная занятость может рассматриваться как новая тенденция в системе трудовых отношений, определяющая их особенности в рамках процессов цифровизации экономики. Необходимо учитывать, что участие работников в трудовых отношениях с использованием платформенной занятости в основном связано не с отсутствием рабочих мест в рамках традиционной занятости, а с наличием специальных запросов работников по гибкому графику, возможности дистанционной работы и увеличению свободного от работы времени. Кроме того, играет свою роль и отсутствие зависимости от одного работодателя и возможность выбора различных заказчиков и видов деятельности.

Таким образом, платформенная занятость имеет как четко выраженные положительные аспекты, привлекательные для значительной части занятых, так и признаки неустойчивой занятости, а также содержит социально-экономические риски для работников.

2. *Фриланс*. Наиболее распространенным в современной России и в мире видом неустойчивой занятости является фриланс, который характеризуется возможностью занятых, в основном индивидуальных предпринимателей и самозанятых, дистанционно осуществлять свою трудовую деятельность по отдельным заказам работодателей, физических или юридических лиц.

Основные особенности этой формы занятости выражаются в том, что отношения между работником-фрилансером и заказчиком, с юридической точки зрения не являются трудовыми, а оформляются в формате гражданско-правовых отношений, связанных с покупкой продукта или оказания определенной услуги. Другой особенностью фриланса является то, что в его рамках осуществляют свою деятельность преимущественно представители интеллектуальных специальностей: программисты, дизайнеры, копирайтеры, маркетологи и т.д. Главным признаком является принадлежность деятельности в рамках фриланса к сфере индивидуального предоставления услуг.

С точки зрения О.В. Забелиной и Ф.И. Мирзабалаевой, большая часть фрилансеров заинтересована в работе по своей специальности, но неудовлетворена уровнем оплаты труда в рамках традиционной занятости, что мотивирует их к переходу в статус самозанятых, то есть работающих на себя³⁰. Другим стимулом перехода во фриланс является желание распоряжаться своим временем и выбирать место жительства, не ориентируясь на физическое местоположение работодателя.

Главными стимулами развития и распространения данной формы занятости стали следующие тенденции на рынке труда:

- развитие технологий, обеспечивающих возможность дистанционной работы и соответственно расширение количества специальностей, в которых возможно использование фриланса;
- появление на рынке труда нового поколения (поколения Z), значительная часть которых ориентирована на дистанционный характер работы;
- адаптация бизнеса к цифровым технологиям и новым форматам трудовых отношений.

Если говорить об основных сферах экономики, охваченных форматом фриланса, то первое место занимает сфера образования, где значительная

³⁰ Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 307-320. doi: 10.18334/et.7.4.100869.

часть специалистов работает репетиторами. На втором месте находится IT-сфера, включая программистов и разработчиков. Также отношения фриланса распространены в сферах электронной коммерции, СМИ, рекламы и маркетинга.

Являясь субъектами трудовых отношений, фрилансеры не могут считаться наемными работниками, поскольку не подчиняются прямым работодателям и не оформляют трудовые соглашения. Основным источником информации о заказах для них являются специализированные информационные ресурсы, которые содержат базу исполнителей и принимают заявки от заказчиков. В России примером подобных ресурсов являются сайты «Авито», «Профи.ру», Fl.ru. Стоит отметить, что в отличие от цифровых трудовых платформ, эти интернет-ресурсы не выполняют обязанности посредника и регулятора, а являются только источниками информации о заказах и исполнителях. По этой причине фрилансеры относятся к категории самозанятых, которые занимаются самостоятельным поиском работы, ее оформлением и получением оплаты непосредственно от заказчиков. Их единственным обязательством являются выплата налоговых отчислений согласно действующему законодательству. В то же время по своим основным признакам фриланс относится к неустойчивой занятости, поскольку оплата труда фрилансеров зависит от наличия конкретного заказа, а занятость в большинстве случаев носит временный и краткосрочный характер. Кроме того, на фрилансеров, как и на других занятых в рамках неустойчивой занятости, не распространяются основные социальные гарантии, характерные для традиционной занятости.

3. *Краудворкинг* строится на выполнении многими исполнителями различных заданий в рамках одного проекта через интернет-платформы. По сути, краудворкинг представляет собой форму организации труда, в рамках которой задачи и проекты представляются в открытом доступе для привлечения неограниченного числа участников, готовых заниматься их решением. Его можно рассматривать как метод решения бизнес-задач с

привлечением сторонних ресурсов для получения помощи, поиска новых идей, трудовых ресурсов, а также финансирования. Он реализуется на основе следующих этапов:

- 1) определение задач компанией-заказчиком;
- 2) выбор платформы-краудворкинга для размещения задания;
- 3) размещение задания на платформе с указанием всех необходимых требований, сроков выполнения и условий оплаты;
- 4) заключение договора с исполнителями;
- 5) приемка работ и расчет в соответствии с заявленными условиями.

Исходя из схемы работы краудворкинга, он позволяет компаниям быстро решать трудоемкие задачи, не вписывающиеся в рамки традиционных методов организации труда. В современных условиях краудворкинг становится инструментом использования цифровых технологий для решения трудоемких задач, которые невозможно эффективно выполнять при использовании традиционных методов организации труда. Кроме всего прочего, краудворкинг рассматривается как ключ к получению инноваций, развитию бизнеса, росту эффективности всех трудовых процессов. Среди факторов, обуславливающих развитие краудворкинга, цифровые технологии, которые, с одной стороны, упрощают процесс соединения заказчиков работ и их исполнителей, обеспечивающих быстрое привлечение специалистов с нужными навыками и компетенциями, а, с другой стороны, специалисты, стремящиеся получить гибкую и независимую занятость, которые выбирают для исполнения те проекты, которые им интересны. Такой синтез интересов обеспечивает высокое качество выполняемых работ. Быстрое развитие краудворкинга в России показывает, что акцент в социально-трудовых отношениях начинает смещаться на развитие технологии краткосрочных проектов, требующих от привлекаемых работников специальных навыков и знаний³¹. Субъекты

³¹ Мотовиц Т.Г. Развитие механизма краудворкинга в условиях цифровой экономики // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 11. С.301.

нестандартных трудовых отношений и их потенциальные преимущества и риски этих отношений представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2. Анализ видов нестандартной занятости, получивших развитие вследствие развития цифровизации

Виды неформальной занятости	Субъекты трудовых отношений	Преимущества	Недостатки и риски
Платформенная занятость	Работники, работодатели, цифровые трудовые платформы	Гибкий график работы, дистанционный характер работы, возможность выбора из нескольких работодателей	Непрозрачные системы оценки эффективности труда и уровня оплаты труда, краткосрочный характер занятости, отсутствие ответственности работодателя, риски несоблюдения трудовых прав, отсутствие социального и правового обеспечения работников
Фриланс	Работники / исполнители, работодатели / заказчики, интернет-ресурсы и мобильные приложения	Гибкий график работы, дистанционный характер труда, возможность выбора из нескольких заказчиков	Краткосрочный характер занятости, отсутствие социального обеспечения со стороны работодателей и государственного регулирования трудовых отношений
Краудворкинг	Работники / исполнители, работодатели / заказчики, платформы	Гибкий график работы, дистанционный характер работы, возможность выбора интересного проекта, отвечающего специализации и интересам работника	Краткосрочный характер занятости, отсутствие социальных и правовых механизмов регламентации труда

Источник: Составлено автором.

Как показал анализ видов нестандартной занятости, получивших развитие вследствие цифровизации, несмотря на наличие значительного числа недостатков и рисков, содержащихся в рассмотренных видах занятости, те преимущества, которые они имеют, выступают доминирующим фактором их широкого распространения на рынке труда.

Необходимо отметить, что в настоящее время в отечественной и мировой экономике актуальны следующие основные причины развития и распространения нестандартных форм занятости ³², связанных с использованием цифровых технологий:

³² Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 89-102. doi: 10.18334/et.6.1.40493.

- структурные изменения в экономике, проявляющиеся в увеличении доли сферы услуг в национальных экономиках большинства стран мира;

- стремление собственников и менеджмента организаций-работодателей к сокращению расходов на персонал путем привлечения работников в рамках краткосрочной занятости в форме платформенной занятости, фриланса, краудворкинга;

- увеличение количества сложных и узкоспециализированных задач, для решения которых наиболее оптимальным вариантом становится привлечение сторонних кадров на базе гражданско-правовых договоров.

Наличие подобных предпосылок к росту и распространению форм нестандартной занятости неизбежно будет являться фактором увеличения количества и доли работников на рынке труда, вовлеченных в данные формы трудовых отношений. В этой связи численность работников, взаимодействующих с платформами и другими онлайн-ресурсами, будет неизбежно увеличиваться. Можно утверждать, что появление на рынке труда цифровых платформ в значительной степени трансформирует содержание социально-трудовых отношений, в которых все большую роль начинают играть цифровые инструменты, интегрирующие работников и работодателей.

Основным риском усиления влияния этих инструментов является отсутствие нормативно-правового регулирования их деятельности со стороны государства, а также институциональных основ для их функционирования. В свою очередь, данный фактор влечет за собой риски ущемления трудовых прав работников и отсутствия для них социальных гарантий, поскольку на первый план в отношении нестандартной занятости выходит минимизация издержек со стороны работодателей и извлечение максимальной прибыли от их трудовых отношений для цифровых посредников. В то время как для работников основными издержками таких отношений становятся краткосрочный характер занятости и нестабильный заработок. В этой связи развитие данных форм занятости в ближайшей перспективе неизбежно должно

получить законодательное определение и формирование государственной системы регулирования данных трудовых отношений.

Таким образом, можно сделать следующие выводы относительно влияния цифровых технологий на трансформацию содержания социально-трудовых отношений.

Во-первых, следствием цифровизации социально-трудовой сферы становится формирование нестандартных форм занятости на основе цифровых технологий.

Во-вторых, распространение нестандартной занятости обусловлено наличием определенных экономических предпосылок, связанных с появлением новых узких специальностей, а также стремлением работодателей к сокращению затрат на найм, содержание и обслуживание персонала.

В-третьих, распространение цифровых технологий и их внедрение в социально-экономические отношения влечет за собой, с одной стороны, увеличение количества работников, задействованных в отношениях нестандартной занятости, а, с другой стороны, размывание сложившейся структуры занятости, что в свою очередь содержит риски сокращения работников, занятых в рамках стандартной занятости, а также увеличение рисков прекаризации работников, что может выражаться в сокращении стабильных доходов, уменьшении социальных гарантий, минимизации контроля государственных органов за новыми формами занятости.

Отмеченные изменения в содержании социально-трудовых отношений реализуются посредством трансформационного механизма, который представляет собой совокупность средств воздействия в цифровой форме на трудовые процессы для обеспечения достижения определенных целей и задач. Этот механизм оказывает непосредственное влияние на развитие социально-трудовых отношений через реализацию трансформационных процессов, происходящих на рынке труда, и изменение формата взаимодействия работников с работодателями. Рассмотрим проявление форм реализации данного механизма.

Во-первых, появление новых форм трудовых отношений с использованием Интернет-ресурсов изменяет организацию трудовых процессов, а, соответственно, и взаимодействие работников и работодателей.

Во-вторых, происходящее изменение условий труда отменяет обязательную привязку исполнения работ к конкретному месту, что формирует больше автономии в процессе труда у работников.

В-третьих, развитие новых компетенций, в том числе цифровых, требуемых для выполнения дистанционных трудовых операций, становится необходимым условием для найма работников.

В-четвертых, изменение трудовых процессов требует разработки новых регламентов работ, изменения режимов труда и отдыха, нормативов выполнения операций, инструкций и правил поведения на рабочем месте.

В-пятых, появляются цифровые инструменты для контроля за работниками со стороны работодателей, например, использование системы интеллектуального анализа данных, алгоритмическое управление и др.

В-шестых, трудовые отношения перестают быть стабильными, в результате чего снижаются гарантии занятости и традиционные способы защиты прав наемных работников.

Влияние трансформационного механизма на социально-трудовые отношения проявляется в изменении доверия между работником и работодателем, поскольку такое взаимодействие осуществляется посредством информационных систем, которые строятся на формальных критериях. Это приводит к тому, что работник начинает рассматриваться работодателем как набор трудовых функций без учета личных особенностей. Механизм также влияет на сокращение коллективных форм трудовых отношений между работниками и работодателями, поскольку цифровые технологии изменяют принципы организации взаимодействия социальных партнеров между собой.

Действие рассмотренного механизма имеет также негативное влияние на взаимоотношения работников и работодателей, когда со стороны работников происходит ослабление лояльности и возникает нестабильность трудовых

коллективов, что обусловлено расширением возможностей для трудовой мобильности работников. И в то же время возрастают риски для работодателей, связанные с оппортунизмом работников и сложностью контроля за трудовой деятельностью, осуществляемой дистанционно.

Следовательно, использование трансформационного механизма приводит к децентрализации социально-трудовых отношений, обусловленной переходом рабочих процессов в Интернет-пространство; появлением новых форм занятости; изменением условий труда; трансформацией взаимодействия между работником и работодателем. В результате происходит снижение роли ряда государственных институтов, таких как институты охраны труда, социальной защиты, традиционного трудового договора.

Таким образом, содержание социально-трудовых отношений, изменяющихся в условиях цифровизации, представляет собой совокупность характеристик основных составляющих элементов (предметов и субъектов отношений), находящихся между собой в изменяющейся под влиянием цифровизации системе взаимосвязей, в рамках которой получают распространение новые формы занятости и типы взаимодействия субъектов СТО. При этом существенным дополнением содержания социально-трудовых отношений выступает наличие трансформационного механизма, построенного на цифровых приложениях и информационных технологиях как инструментах выстраивания взаимоотношений между работодателем и работниками, где приоритет получает дистанционный формат взаимосвязи между ними, результатом действия которого становятся: децентрализация трудовой деятельности, гибкие схемы организации труда; цифровой контроль рабочих процессов; изменение характера и поляризация занятости; расширение группы занятых, не имеющих социальной защиты, сокращение сферы влияния профсоюзов.

В то же время трансформация социально-трудовых отношений выступает фактором модификации подходов к государственному регулированию социально-трудовых отношений, когда на смену

традиционным подходам, таким как трехсторонний подход, приходит регулирование СТО в рамках взаимоотношений работодателя и работников.

1.3. Основные подходы к регулированию социально-трудовых отношений в условиях цифровизации

Современной тенденцией развития социально-трудовых отношений становится изменение принципов управления СТО, причем данная тенденция характерна как для большинства стран мира, так и для Российской Федерации.

Регулирование социально-трудовых отношений как составляющий элемент процесса управления социально-трудовой сферой, направлено на обеспечение эффективной занятости, защиты от безработицы, соблюдения принципов справедливой оплаты труда, развитие форм социального партнерства. С точки зрения регулирования социально-трудовых отношений, они должны обеспечивать выполнение обязательств участников этих отношений, что должно базироваться на контроле соблюдения трудовых прав и социальных гарантий работников.

Объектом регулирования социально-трудовых отношений является система взаимосвязей внутри этих отношений, а также процессы и отношения, происходящие в социально-трудовой сфере, в том числе установление и развитие трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, формирование уровня оплаты труда работников, регулирование процессов занятости населения и безработицы, формирование системы социального обеспечения.

Предметом регулирования социально-трудовых отношений являются такие вопросы как найм, увольнение, организация и условия труда, оплата труда, кадровая политика. Со стороны государства реализация отношений по поводу предмета труда осуществляется через соблюдение базовых социальных и трудовых прав работающего населения, в том числе права на минимальную оплату труда, предельную продолжительность рабочего времени, пенсионное обеспечение, оплату нетрудоспособности, оплату отпуска по рождению и

уходу за ребенком, проведение мероприятий по обеспечению охраны и безопасности труда, недопущение дискриминации в ходе трудовых отношений.

Выполняя функции по регулированию социально-трудовой сферы, государство тем самым реализует социальную ответственность перед гражданами и создает предпосылки для формирования и развития трудового потенциала населения.

Субъектами регулирования социально-трудовых отношений являются органы законодательной, исполнительной и судебной власти, формирующие трудовое законодательство и нормативно-правовую базу, обеспечивающую процесс регулирования социально-трудовых отношений. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений осуществляют государственные органы надзора и контроля. Среди субъектов регулирования социально-трудовых отношений заметную роль играют профсоюзные организации как объединения наемных работников и объединения работодателей, которые участвуют в формировании базовых принципов реализации трудовых отношений через коллективные переговоры, коллективные соглашения и коллективные договоры.

В системе регулирования социально-трудовых отношений необходимо выделить следующие уровни:

- государственный;
- коллективный в рамках регулирования взаимоотношений трудового коллектива и работодателя;
- индивидуальный в рамках регулирования взаимоотношений отдельного работника с работодателем.

Государственный уровень представлен государственными органами регулирования социально-трудовых отношений.

Коллективный уровень реализуется на уровне отдельного предприятия, где в качестве субъектов выступают работодатели и профсоюзные объединения работников.

Индивидуальный уровень предполагает непосредственное взаимодействие работодателя и наемного работника, а основным инструментом реализации является трудовой договор, в котором прописываются права и обязанности работника, а также его социальные гарантии.

Коллективный уровень реализуется на основе государственной нормативно-правовой базы, а, в свою очередь, индивидуальный уровень может производиться с участием профсоюзных объединений работников и на основе коллективного договора.

Кроме того, в системе регулирования социально-трудовых отношений необходимо выделить два базовых направления: государственное регулирование, реализуемое органами государственной власти и общественное, которое производится объединениями работников, то есть профсоюзными объединениями, и объединениями работодателей. Если основными инструментами государственного регулирования являются нормативные акты, в том числе предписания и наложение штрафных санкций, то главным инструментом общественного регулирования социально-трудовых отношений является коллективный договор работников с работодателем.

В настоящее время в мире сложилось две модели регулирования социально-трудовых отношений:

- англосаксонская;
- континентальная или европейская, также именуемая патерналистской.

В основе англосаксонской модели лежит принцип саморегулирования отношений между работниками и работодателями и минимального вмешательства государства в социально-трудовые отношения. Описание трудовых прав и социальных гарантий работников в законодательстве носит минимальный характер. Трудовое право отсутствует как отдельная сфера, также отсутствуют и специальные регулирующие государственные органы. Спорные вопросы в большинстве случаев решаются преимущественно путем

коллективных переговоров либо в судебном порядке. При этом в рамках англосаксонской модели работники могут создавать профсоюзные объединения и отстаивать свои права путем коллективных переговоров с работодателем. В целом, можно сказать, что государство в рамках англосаксонской модели рассматривает работников и работодателей как две равноправные стороны, которые могут самостоятельно договариваться и решать спорные вопросы. Основная нагрузка по регулированию при таком подходе реализуется на коллективном и индивидуальном уровне регулирования, то есть в рамках саморегулирования.

Например, в США отсутствует единый трудовой кодекс, а большая часть правовых актов, регулирующих трудовые отношения, находится на уровне законодательства штатов. В США не прописана на федеральном уровне продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, а продолжительность рабочего дня регулируется на уровне штатов. Кроме того, в разных штатах могут быть различные трактовки основных социальных и трудовых прав. Стоит также отметить, что система саморегулирования в рамках англосаксонской модели действует преимущественно в рамках отдельных организаций и компаний, но практически не реализуется на уровне отрасли, региона или всей страны³³.

Континентальная модель, называемая патерналистской, исходит из необходимости социальной защиты наемных работников в отношениях с работодателем, а также формирования определенного минимума социальных гарантий и трудовых прав работающих граждан. Для этой модели характерно наличие трудового законодательства, детально регламентирующего трудовые отношения и социальное обеспечение работников. Законодательно предусмотренные социальные гарантии являются обязательными при реализации данной модели. Кроме того, в рамках континентальной модели получила развитие система социального партнерства, которое выражается в

³³ Богатырев К.М. Англосаксонская и романо-германская правовые семьи. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nauchkor.ru/pubs/anglosaksonskaya-i-romanogermanskaya-pravovyye-semi-pdf-571e80075f1be73062b3441f> (Дата обращения 15.12.2024)

участии работников в управлении организацией-работодателем и в их влиянии на процесс принятия ключевых управленческих решений.

Для континентальной модели характерно наличие специализированных государственных структур, регулирующих социально-трудовые отношения, в том числе соблюдение основных трудовых прав и социальных гарантий наемных работников. В рамках системы саморегулирования в большинстве стран континентальной модели имеются общегосударственные профсоюзные объединения, кроме того, развита система коллективных договоров и соглашений, в том числе на уровне страны (генеральное соглашение), региона или отрасли.

В странах континентальной системы имеется установленный минимум оплаты труда, а также предельная или нормальная продолжительность рабочего дня или рабочей недели и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Наиболее характерными представителями континентальной модели являются такие страны как Германия, Франция, Испания. Россия по ряду основных параметров регулирования социально-трудовых отношений также относится к континентальной модели.

Регулирование социально-трудовых отношений в России, как и в других странах континентальной или патерналистской модели, направлено на обеспечение трудовых прав и социальных гарантий работников, формирование справедливых условий труда, а также обеспечение баланса интересов работников и работодателей³⁴.

Основными нормативными актами, регламентирующими регулирование социально-трудовых отношений, являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения Российской Федерации», Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в Российской Федерации» и Федеральный закон «О социальном страховании».

³⁴ Богатырев К.М. Англосаксонская и романо-германская правовые семьи. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nauchkor.ru/pubs/anglosaksonskaya-i-romanogermanskaya-pravovye-semi-pdf-571e80075f1be73062b3441f> (Дата обращения 15.12.2024)

В Конституции Российской Федерации и Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено право всех граждан России на труд, а также базовые социальные гарантии, такие как минимальный уровень оплаты труда, предельная продолжительность рабочего времени, свободный характер труда и защита от принудительных трудовых отношений и обеспечение равенства всех граждан России в трудовых отношениях³⁵.

Регулятором социально-трудовых отношений со стороны государства является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, в задачи которого входит формирование нормативно-правовой базы, а также определение стратегических направлений развития социально-трудовой сферы, и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), осуществляющая контроль и надзор соблюдения прав работников в рамках трудовых отношений и регулирующая вопросы занятости и безработицы населения. Важным элементом государственного регулирования социально-трудовых отношений выступает система обязательного социального страхования, главным оператором которой является Федеральный фонд социального страхования (Социальный фонд России).

Второе направление регулирования – общественное регулирование, которое представлено в России Федерацией независимых профсоюзов (ФНПР), объединяющей профсоюзные организации всей страны. Именно ФНПР является основным представителем интересов трудящихся в отношениях с работодателями и государством. При этом существуют также и объединения независимых профсоюзов, не входящие в состав ФНПР.

В свою очередь, основным представителем со стороны работодателей является Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), который имеет статус всероссийского объединения работодателей.

³⁵ Конституция РФ. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102027595&ysclid=m59rdytadm952758878> (Дата обращения 15.12.2024). Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279&ysclid=m59rflg6n7703748511> (Дата обращения 15.12.2024).

Основными инструментами регулирования социально-трудовых отношений выступают коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения. При этом в России, как и в других странах континентальной модели, взаимодействие работодателей с трудовыми коллективами реализуется через систему социального партнерства. На общенациональном уровне регулирование социально-трудовых отношений происходит в рамках системы трипартизма, то есть является трехсторонним взаимодействием государства, наемных работников и работодателей.

Основным инструментом трехстороннего взаимодействия между представителями государства, наемных работников и работодателей служит Генеральное соглашение общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. Действующая версия данного соглашения на период 2024-2026 гг. была заключена 25 апреля 2024 г.³⁶

При этом надо отметить, что основные модели регулирования социально-трудовых отношений реализуются исключительно в рамках традиционной занятости. В то время как развитие цифровых технологий и появление связанных с ними видов нестандартной занятости существенно сокращает долю регулирования и повышает долю трудовых отношений, не охваченных существующей системой регулирования.

В настоящее время можно выделить несколько аспектов развития нестандартной занятости, не подпадающих под нормативное регулирование.

1. Низкий уровень социальной защищенности неформальных работников по сравнению с работниками традиционной занятости. Отсутствие базовых социальных гарантий, таких как предельная продолжительность рабочего дня, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный и т.д.

³⁶ Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. - [Электронный ресурс]. - <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiyskimi-obedineniyami-profsoyuzov-2024-2026.html?ysclid=m59rnbrm9u896854700> (дата обращения 15.12.2024).

2. Отсутствие гарантированного минимального уровня оплаты труда и нерегулярный характер оплаты труда, обусловленный в первую очередь индивидуальным рабочим графиком работника.

3. Ненормированный рабочий график, не соблюдение норм охраны труда и безопасности труда.

4. Отсутствие возможности создавать профсоюзные объединения у работников нестандартной занятости, а также участвовать в действующих профсоюзных организациях, изолированность их от системы социального партнерства, невозможность заключения коллективных договоров и других актов, регулирующих трудовые отношения.

5. Непрозрачные отношения работников с работодателем или посредником, отсутствие единых критериев оценки труда работника, наличие цифровых алгоритмов оценки работников и рейтингов исполнителей, которые часто носят закрытый характер.

Очевидно, что наличие подобных проблем требует соответствующих изменений в трудовом законодательстве и в практике регулирования социально-трудовых отношений, как со стороны государства, так и со стороны общественного регулирования.

При этом несмотря на активное развитие нестандартной занятости во всех странах мира, в фокусе внимания регулирующих органов по-прежнему оказываются только традиционные трудовые отношения. Нестандартная занятость лишь периодически оказывается в сфере внимания государства, соответствующие законодательные изменения, касающиеся регулирования нестандартной занятости были приняты в отдельных государствах, однако они носят точечный характер и не оказывают влияния на систему регулирования в целом. Стоит отметить и наличие судебных прецедентов в рамках рассмотрения исков работников, вовлеченных в нестандартную занятость, к работодателям и цифровым платформам-посредникам.

В настоящее время в мире можно выделить два основных подхода к регулированию трудовых отношений в рамках нестандартной занятости,

основанной на цифровых технологиях: распространение норм трудового законодательства и принципов регулирования традиционных трудовых отношений на сферу нестандартной занятости и формирование отдельного регулирования новых видов занятости.

Распространение норм трудового законодательства и принципов регулирования традиционных трудовых отношений на виды нестандартной занятости.

Этот подход заключается в фактическом приравнивании работников, трудящихся в рамках нестандартной занятости, к наемным работникам, действующим в формате традиционных трудовых отношений.

Данный подход распространен преимущественно в странах, относящихся к континентальной модели регулирования социально-трудовых отношений, отличающихся высоким уровнем патернализма в трудовом законодательстве и наличием стандартов социальной защиты наемных работников.

Так, в Европейском Союзе органами ЕС были приняты отдельные регулирующие акты, предусматривающие введение регулирования платформенной занятости и фактически приравнивающие работников, зарегистрированных на цифровых платформах, к статусу наемного работника, занятого в рамках традиционных трудовых отношений. А в 2024 г. Европарламент принял директиву Совета ЕС 2024/2831, которая направлена на улучшение условий труда в сфере платформенной занятости³⁷, цель которой состоит в защите сотрудников цифровых платформ, в том числе за счет уточнения их правового статуса и обеспечения их социальными правами, эквивалентными социальным правам традиционных работников.

Основные положения этой директивы заключаются в том, что платформенно занятые автоматически считаются наемными работниками с распространением на них всех норм трудового законодательства, в том числе

³⁷ Пономарева А.К. Цифровая платформа с точки зрения трудового и налогового права: работодатель или посредник? // Правоведение. 2025. Т. 69, № 1. С.104.

основных социальных гарантий и трудовых прав наемных работников, если платформами не доказано обратное, то есть отсутствие трудовых отношений. При этом бремя доказательств должно быть возложено на цифровые платформы³⁸.

Кроме того, в отдельных государствах Европейского Союза также приняты законодательные акты, приравнивающие отдельные категории работников, занятых в рамках нестандартной занятости, к наемным работникам, используемым в форме традиционных трудовых отношений.

Так, во Франции в 2016 г. был принят закон, предусматривающий базовые социальные гарантии для независимых подрядчиков, зарегистрированных на цифровых трудовых платформах. А в 2019 году был принят закон, который устанавливает для цифровых трудовых платформ ряд требований при заключении пользовательского соглашения с работниками, в частности обязывает их прописывать все основные условия трудовой деятельности и уровень оплаты труда, а также предусматривает введение страхования от несчастных случаев для отдельных категорий платформенных работников, в том числе для таксистов и курьеров³⁹.

В Испании в 2021 г. был принят «Закон о курьерах», фактически приравнивающий курьеров и таксистов к наемным работникам, действующим в рамках традиционных трудовых отношений. Законом для этих категорий работников вводятся базовые социальные гарантии и обязательный ежегодный оплачиваемый отпуск⁴⁰.

³⁸ Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council on improving working conditions in platform work. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId> (дата обращения: 15.12.2024).

³⁹ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213?utm_source=chatgpt.com (дата обращения 28.12.2024). LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574?utm_source=chatgpt.com (дата обращения 28.12.2024).

⁴⁰ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840> (дата обращения 28.12.2024).

В Германии в 2020 г. Федеральный суд постановил, что соглашение между цифровой платформой и ее пользователем, в тексте которого не содержится возможность пользователя отказаться от принятия заказов, означает фактическое возникновение трудовых отношений⁴¹.

Кроме того, в странах континентальной модели социально-трудовых отношений также имеет место распространение механизмов саморегулирования на отношения в рамках нестандартной занятости. Так, в апреле 2018 г. в Дании профсоюз 3F заключил первый в мире коллективный договор с цифровой платформой Hilfr.dk, согласно которому были введены базовые социальные гарантии для платформенных занятых, в том числе минимальная оплата труда, оплата больничного и выплата пенсионных взносов для работников, постоянно сотрудничающих с платформой⁴².

В целом, подобный подход характерен для стран континентальной модели социально-трудовых отношений с преобладанием патернализма и принципов социальной защиты наемных работников. Очевидно, что в основе данного подхода лежит стремление к социальной защите занятых в рамках новых видов занятости, основанных на цифровых технологиях, путем их приравнивания к традиционным наемным работникам. Однако необходимо отметить, что подобные законодательные введения до сих пор носят ограниченный характер и затрагивают преимущественно формат платформенной занятости, в первую очередь определенные категории платформенно занятых – курьеров и таксистов, которые при этом являются наиболее массовыми категориями нестандартно занятых.

Отдельное регулирование сферы нестандартной занятости

В странах, относящихся к англосаксонской модели регулирования социально-трудовых отношений, регулирование новых видов нестандартной

⁴¹ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. – М.: ЦСР, 2022. – Электронный ресурс: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 28.12.2024).

⁴² Ванделе К. Выживут ли профсоюзы в экономике цифровых платформ? Новые модели коллективного голоса и представительства трудящихся в Европе. - [Электронный ресурс]. – <https://cyberleninka.ru/article/n/2019-01-034-vandele-k-vyzhivut-li-profsoyuzy-v-ekonomike-tsifrovyyh-platform-novye-modeli-kollektivnogo-golosa-i-predstavitelstva?ysclid=m59wj5mjp35653287> (дата обращения 28.12.2024).

занятости, основанных на цифровых технологиях, носит гораздо менее детальный и более консервативный характер. В США и других странах англосаксонской модели в настоящее время не принято сколько-нибудь значимых законодательных актов, регулирующих новые виды трудовых отношений, а основные новации в сфере регулирования в большинстве случаев базируются на судебных прецедентах. Кроме того, основным лейтмотивом регулирования нестандартной занятости является либо сохранение за неформально занятыми статуса самозанятых, либо создание гибридных форм занятости.

Так, в США работники, трудящиеся в рамках нестандартной занятости, считаются независимыми подрядчиками, то есть занятыми в рамках гражданско-правовых договоров и не подпадающих под регулирование трудовых отношений.

Главной значимой попыткой на законодательном уровне изменить статус нестандартно занятых стал принятый в 2019 г. в штате Калифорния Закон АВ5, введивший для определения статуса неформально занятых специализированный АВС-тест, согласно которому статус независимого подрядчика должен быть подтвержден следующими критериями:

- выполнение работником своих обязанностей в отсутствии контроля со стороны заказчика или платформы-посредника;
- выполнение обязанностей, не относящихся к профильной деятельности компании-заказчика;
- осуществление работником своей деятельности как независимого бизнеса.

В противном случае деятельность работника должна автоматически считаться трудовыми отношениями⁴³.

Однако в 2020 г. к закону были приняты поправки (Proposition 22), которые фактически выводили таксистов, работающих в компании Uber и Lyft

⁴³ ЦСР (2022). Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yustja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 18.12.2024).

из-под действия данного закона и сохраняли для них статус независимых подрядчиков. Тем не менее в следующем 2021 г. действие данных поправок было приостановлено решением Верховного суда штата.

В 2022 г. в штате Вашингтон был принят закон об установлении минимальной заработной платы для водителей платформ Uber и Lyft. Также этим законом введены обязательная оплата медицинской страховки и времени ожидания заказа⁴⁴.

Кроме того, в США было вынесено несколько судебных решений, имеющих статус прецедента, которые регулировали взаимоотношения нестандартно занятых работников, с одной стороны, и заказчиков и цифровых платформ, с другой.

Так, в деле *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* в 2018 г. Верховный суд штата Калифорния впервые сформулировал основные положения ABC-теста, который впоследствии лег в основу закона AB5. Согласно решению суда, компании-заказчики, в том числе цифровые платформы, обязаны самостоятельно доказывать, что работники являются независимыми подрядчиками.

В Великобритании, также являющейся представителем англосаксонской модели, на государственном уровне существуют три статуса занятого: наемный сотрудник (*employee*), рабочий (*worker*), независимый подрядчик / самозанятый. Категория «рабочий» является фиксацией наличия трудовых отношений, при отсутствии отношений постоянного найма. В основном, эта категория применяется для фиксации трудовых отношений при отсутствии трудоустройства работника в штат организации-работодателя на постоянной основе.

Большая часть отношений в рамках нестандартной занятости в Великобритании квалифицируется как независимый подрядчик, однако были судебные прецеденты, в частности дело *Uber V. V. против Аслама и Фаррара* в

⁴⁴ ЦСР (2022). Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yustja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 18.12.2024).

2021 г., когда решением Верховного суда Великобритании таксисты Uber были квалифицированы как рабочие, а не независимые подрядчики на основании ряда критериев зависимости от платформы, в том числе наличия единых расценок на поездки, устанавливаемых платформой, контролем со стороны платформы за работой водителя и количеством выполненных заказов, наложением на водителей денежных штрафов и использованием рейтинговой системы оценки работы, а также контроля за взаимодействием водителей и пассажиров⁴⁵.

Таким образом, в США, Великобритании и в других странах англосаксонской модели фактически отсутствует государственное регулирование нестандартной занятости, как законодательно определенные социальные гарантии и трудовые права для работников, занятых неформально.

Стоит отметить преобладающее влияние в регулировании социально-трудовых отношений судебных решений, имеющих характер прецедентов. Однако на государственном уровне вопрос как о приравнивании неформально занятых к штатным работникам, работающих на основе трудовых договоров, так и о формировании отдельных гибридных видов занятости для таких занятых, в рамках англосаксонской модели пока не поднимается.

Гибридная модель регулирования социально-трудовых отношений действует в Китайской народной республике.

В китайском законодательстве закреплены четыре формы взаимодействия между работниками и работодателями в рамках нестандартной занятости:

- договор услуг между цифровой платформой и компанией-заказчика, по которому работники платформы выполняют работы в интересах заказчика;
- договор об информационных услугах между исполнителем и цифровой платформой, согласно которому работники исполнителя выполняют заказы цифровой платформы;

⁴⁵ ЦСР (2022). Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР), [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 18.12.2024).

- трудовой договор между цифровой платформой и физическим лицом, трудящимся в штате платформы;
- договор услуг между цифровой платформой и физическим лицом, согласно которому физическое лицо оплачивает платформе информационные услуги, при этом оно имеет право отказываться от предложенных платформой заказов⁴⁶.

Кроме того, в китайском законодательстве прописана обязанность цифровых платформ предоставлять работникам, зарегистрированным на них, минимальный уровень оплаты труда, а также базовые социальные гарантии. Также запрещено наложение платформами на работников необоснованных штрафов и санкций.

Российская практика

В России в последние годы предпринимаются активные попытки ввести нестандартную занятость в правовое поле, а также создать основы регулирования трудовых отношений в рамках нестандартной занятости.

До недавнего времени значительная часть нестандартной занятости находилась в «теневом» секторе экономики. Однако в последние годы стали формироваться основы государственного регулирования социально-трудовых отношений в рамках нестандартной занятости. Так, стоит отметить практику Роструда, который в последние годы активно мониторит отношения между работодателями и работниками в рамках нестандартной занятости, в том числе заключенные на основе механизма самозанятости и гражданских договоров, на предмет скрытых трудовых отношений или ухода от уплаты налогов.

В 2019 г. в России специальным законом был введен налог на профессиональный доход и статус самозанятого, который позволяет платить налоги по упрощенной схеме в размере 4-6%. При этом самозанятые оформляют трудовые отношения в рамках гражданских договоров и не

⁴⁶ ЦСР (2022). Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yustja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 18.12.2024).

выплачивают социальные взносы, в то время как пенсионные отчисления самозанятые могут выплачивать в добровольном порядке⁴⁷.

Большинство нестандартно занятых, в том числе платформенных занятых, фрилансеров, а также работающих в рамках краудворкинга, в настоящее время в России имеют статус самозанятого. Небольшая часть неформально занятых имеют статус индивидуального предпринимателя (ИП), либо напрямую заключают гражданские или срочные трудовые договоры с работодателем.

Еще одним законодательным актом стали поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в 2021 г. и вводящие понятие дистанционной (удаленной) работы. Впрочем, данные поправки затрагивают прежде всего традиционные трудовые отношения и слабо применимы в отношении видов нестандартной занятости.

В июле 2025 года в России принят закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», который вступает в силу с 1 октября 2026 года⁴⁸. Документ устанавливает комплексное правовое регулирование деятельности цифровых платформ, таких как маркетплейсы, сервисы доставки, агрегаторы услуг и др. Законом вводится такое понятие как «Посредническая цифровая платформа», которая определяется как связывающий инструмент операторов, партнеров и пользователей с целью заключения сделок. Все цифровые платформы должны пройти регистрацию и включение в единый государственный реестр, которому отводится функция государственного контроля. С октября 2026 года платформам предписано все взаимоотношения между участниками и платформами оформлять посредством гражданско-правовых договоров. При этом платформы обязаны раскрывать принципы работы своих алгоритмов и

⁴⁷ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» № 428-ФЗ. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108&intelsearch=27.11.2018+%B9+422-%D4%C7&ysclid=m59wqqlpbf474817051> (дата обращения 28.12.2024).

⁴⁸ Федеральный закон от 31 июля 2025 года №289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации».

уведомлять всех партнеров об изменении форматов поиска, а также они обязаны внедрять механизм досудебного рассмотрения жалоб и осуществлять налоговое администрирование и контроль, т.е. передавать информацию о доходах партнеров (самозанятых, индивидуальных предпринимателей, исполнителей по гражданско-правовому договору) в налоговую службу. Надзор за соблюдением требований закона будет осуществлять Роскомнадзор.

Законом предусматривается особый порядок взаимодействия платформы и исполнителей-самозанятых. Во-первых, предусматривается специальный порядок взаимодействия между платформой, партнером-заказчиком и исполнителем-самозанятым. Во-вторых, отдельные выплаты должны осуществляться за каждый заказ. При этом платформа не должна аккумулировать все доходы исполнителя в один платеж и задерживать расчеты. В-третьих, исполнителю-самозанятому должна предоставляться свобода выбора заказов, т.е. он не обязан выполнять все заказы подряд, а может выбирать те задания, которые соответствуют его профилю. Это положение не только закрепляет принцип добровольности выбора заказов, но и подчеркивает отличие гражданско-правовых отношений, в которые вступает исполнитель, от трудовых.

Кроме того, ряд положений закона устанавливает запрет на включение в отношения с платформой признаков трудовых отношений. Закон устанавливает порядок, согласно которому договора с самозанятыми не должны включать условий, которые могут иметь трактовку как трудовые по таким параметрам как график работы, внутренний распорядок, фиксация рабочего места.

В соответствии с новым порядком платформы обязаны проверять не только исполнителей, но и заказчиков. Если от исполнителя требуется подтверждение квалификации для выполнения соответствующих работ или услуг, то заказчик не должен указывать условия при выполнении работ, которые могут угрожать жизни или здоровью исполнителя.

Таким образом, вступающий в силу закон о платформенной экономике переводит платформенную занятость исключительно в сферу предпринимательских отношений, где платформенные занятые представляются как самостоятельно зарегистрированные исполнители со статусом самозанятого, заключающие гражданско-правовой договор с платформой как юридическим лицом на выполнение работ и услуг в соответствии с заявками партнеров-заказчиков. При этом платформы не обязаны предоставлять партнеру-исполнителю социальных гарантий и еженедельных выходных и отпусков, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Тем самым закон определил статус платформенных занятых как предпринимателей, вступающих в договорные отношения с платформами и самостоятельно обеспечивающих свою социальную защиту.

Международный уровень регулирования

На общемировом уровне попытки создать общие принципы регулирования трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях, были предприняты Международной организацией труда (МОТ).

МОТ было выпущено три доклада, описывающих и предлагающих развитие нестандартной занятости на основе цифровых технологий и содержащих серию рекомендаций по их регулированию:

- вступительный доклад для Глобальной Комиссии по будущему Труда (Inception Report for the Global Commission on the Future of Work) 2017 г.;
- Цифровые трудовые платформы и будущее Труда (Digital Labour Platforms and the Future of the Work) 2018 г.;
- Мировая занятость и социальное взаимодействие (World Employment and Social Outlook) 2021 г.

В этих документах МОТ уделяет большое внимание регулированию форм нестандартной занятости, связанных с цифровыми технологиями, и разработке стандартов для защиты прав работников на цифровых платформах.

В числе прочего МОТ обращает внимание на такие вызовы цифровизации для сферы социально-трудовых отношений как отсутствие четкого правового статуса неформально занятых, односторонние условия соглашений, которые навязываются цифровыми платформами работникам, а также отсутствие регулирования и мониторинга трудовых отношений, возникающих в системе нестандартной занятости.

Основные рекомендации МОТ включают следующие положения.

1. Необходимость формирования определенных обязательных социальных гарантий для всех видов нестандартной занятости, основанных на цифровых технологиях, включая гарантированную минимальную оплату труда, базовое социальное обеспечение, предотвращение дискриминации.

2. Рекомендации по разработке нормативно-правовых механизмов регулирования трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, в том числе введение обязательного социального страхования для платформенно занятых, возможность создания платформенными занятыми коллективных органов для защиты их интересов и заключения коллективных договоров, а также создание понятных принципов регулирования трудовых отношений в рамках взаимодействия работников с цифровыми платформами.

3. Использование цифровых технологий для мониторинга условий труда, соблюдения трудового законодательства, а также базовых прав работников. Кроме того, МОТ рекомендует использовать цифровые технологии для контроля фактической занятости и выплаты работодателями налогов, что уже реализуется, в том числе в России Рострудом и Федеральной налоговой службой России при мониторинге нестандартной занятости⁴⁹.

Таким образом, рекомендации МОТ предполагают необходимость включения социально-трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях, в систему регулирования и мониторинга со стороны государства. При этом основные принципы

⁴⁹ World Employment and Social Outlook. ILO (2021). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 10.12.2024).

регулирования трудовых отношений новых видов нестандартной занятости должны основываться на предотвращении дискриминации наемных работников и соблюдения базовых прав и социальных гарантий работников. В то же время рекомендации МОТ не содержат конкретных правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, а также не определяют правовой статус неформально занятых, оставляя этот вопрос на усмотрение государств.

Таблица 1.3. - Основные подходы к регулированию социально-трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях, в различных странах мира

Страна	Модель регулирования СТО	Подходы к регулированию трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях
США	Англосаксонская / прецедентная	Автоматическое приравнивание неформально занятых к независимым подрядчикам. Попытки на уровне отдельных штатов ввести критерии зависимости подрядчиков от работодателя или платформы с возможностью квалификации отношений как трудовых и ввести базовые социальные гарантии для неформально занятых. Наличие ряда судебных прецедентов, устанавливающих критерии зависимости работников от цифровой платформы и квалифицирующих отношения как трудовые.
Великобритания	Англосаксонская / прецедентная	Квалификация неформально занятых как «рабочих» или «независимых подрядчиков» Наличие судебных прецедентов по квалификации неформально занятых как «рабочих» с возможностью распространения на них ряда социальных гарантий
Германия	Континентальная / патерналистская	Фактическое возникновение трудовых отношений между цифровой платформой и ее пользователем в случае невозможности пользователя отказаться от принятия заказа

Продолжение Табл. 1.3.

Страна	Модель регулирования СТО	Подходы к регулированию трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях
Франция	Континентальная / патерналистская	Внесение в Национальный трудовой кодекс положений, вводящих базовые социальные гарантии для независимых подрядчиков, зарегистрированных на цифровых трудовых платформах Принятие закона, обязывающего цифровые трудовые платформы информировать пользователей обо всех условиях соглашения и уровне оплаты труда, и вводящего социальное страхование от несчастных случаев для отдельных категорий неформально занятых (курьеров и водителей)

Испания	Континентальная / патерналистская	Приравнивание курьеров и таксистов к наемным работникам, действующим в рамках трудовых отношений, введение для них базовых социальных гарантий и обязательного ежегодного оплачиваемого отпуска
Китай	Гибридная	Наличие четырех вариантов соглашения между цифровой платформой и работником, в том числе трудового договора, гражданского договора, а также соглашения о делегировании работников платформой работодателю или работодателем платформе Наличие минимального уровня оплаты труда и базовых социальных гарантий для пользователей цифровых трудовых платформ
Россия	Континентальная / патерналистская	Введение института самозанятости с возможностью уплаты налога на профессиональный доход. Упорядочивание взаимодействия платформ и исполнителей-самозанятых как бизнес-взаимодействия с учетом специфики цифровых взаимоотношений в рамках закона о платформенной экономике. Выборочный мониторинг ФНС и Роструда отношений договоров в рамках самозанятости и гражданских договоров на предмет сокрытия факта трудовых отношений и уклонения от уплаты налогов

Источник: составлено автором

Систематизация основных способов регулирования в различных странах представлена в таблице 1.3, в которой отражены модели регулирования социально-трудовых отношений и подходы к регулированию трудовых отношений в рамках нестандартной занятости, основанной на цифровых технологиях.

Систематизация подходов к регулированию СТО и моделей регулирования СТО позволила выделить ключевые позиции, отражающие специфику каждого из подходов, что составляет основу для их сравнительного анализа и определения главных признаков. Выделение признаков каждого из подходов легло в основу построения классификации форм государственного регулирования нестандартной занятости в рассмотренных моделях различных стран мира.

Таким образом, все рассмотренные современные подходы к регулированию социально-трудовых отношений в условиях цифровизации можно классифицировать по двум основным направлениям:

- приравнивание нестандартных трудовых отношений к традиционным формам с целью распространения на них действующих регулирующих принципов;

- создание гибридного формата нестандартных трудовых отношений, основанных на цифровых технологиях.

Первый вариант характерен для стран, применяющих континентальную или патерналистскую модель регулирования социально-трудовых отношений, второй вариант больше характерен для стран англосаксонской модели либо для представителей гибридной модели регулирования социально-трудовых отношений. Стоит отметить, что Россия, хотя и относится к странам континентальной модели, придерживается второго подхода, в частности, введение в российском законодательстве модели самозанятости, актуальной для большей части работников, трудящихся в рамках нестандартной занятости, выступила основой механизма регулирования социально-трудовых отношений, базирующихся на цифровых технологиях, который заложен в рамках нового закона о платформенной экономике⁵⁰.

⁵⁰ Федеральный закон от 31 июля 2025 года №289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации».

ГЛАВА 2. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ФИНАНСОВОЙ СФЕРЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ИЗМЕНЕНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В качестве базы для исследования социально-трудовых отношений в организациях в данном исследовании рассматривается финансовая сфера, выбор которой обусловлен высоким уровнем цифровизации работ в организациях, относящихся к данной сфере. Так, по данным Банка России, на 12.12.2023 г. уровень цифровизации финансовых услуг, предоставляемых финансовыми организациями, для физических лиц составил 83,4%, а для юридических лиц – 80,2%⁵¹. В связи с этим, выбор финансовой сферы как одной из самых передовых по уровню цифровизации, позволяет исследовать изменения, которые происходят с социально-трудовыми отношениями в финансовых организациях под воздействием цифровизации и которые могут выступить как модель развития социально-трудовых отношений и для организаций других отраслей экономики.

2.1. Анализ трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях в финансовой сфере в условиях развития цифровизации

На сегодняшний день финансовая сфера России включает предприятия и организации, занимающиеся такими видами финансового предпринимательства как банковское, инвестиционное, страховое, лизинговое, аудиторское, фондовое и др. Среди предприятий финансовой сферы можно выделить следующие: банки, лизинговые компании, факторинговые организации, инвестиционные и брокерские компании, инвестиционные фонды, страховые организации, микрофинансовые организации и кредитные кооперативы, специализированные финансовые институты развития, финтех- компании.

⁵¹ Основные направления развития финансовых технологий на период 2025–2027 годов одобрены Советом директоров Банка России. – Электронный ресурс: https://cbr.ru/Content/Document/File/166399/onfintech_2025-27.pdf (дата обращения 28.12.2024).

Финансовое предпринимательство представляет собой особый вид коммерческой деятельности, в котором в качестве объекта труда выступают денежные, валютные и другие ценности, требующие управления с целью получения прибыли. При этом особенностью финансового предпринимательства является наличие государственной регистрации как обязательного условия ведения бизнеса, поэтому практически все финансовые организации обязаны получать государственную лицензию на конкретный вид финансовой деятельности. Выделенная специфика деятельности финансовых организаций определяет высокий уровень квалификации штатных работников, что также можно выделить как одну из важнейших характеристик этого вида предпринимательства.

В 2023 году в финансовой сфере было занято 1,62 млн. работников, что составило 2,2 процента от общей численности занятых в стране (табл.2.1). При этом в отличие от общероссийской тенденции занятости, где перевес отмечается на стороне мужчин, в финансовой сфере большую часть работников составляют женщины (67,7%).

Таблица 2.1. – Численность занятых в финансовой сфере по сравнению с общей занятостью

	Всего, тыс. человек	В том числе		В процентах к итогу			Распределение по полу, в процентах	
		мужч ины	женщи ны	всего	мужчи ны	женщи ны	мужч ины	женщи ны
Занятые - всего	73 636	37 690	35 946	100	100	100	51,2	48,8
Занятые в финансовой и страховой деятельности	1619	523	1096	2,2	1,4	3,0	32,3	67,7

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения 28.12.2024).

Среди самых распространенных профессий в финансовой сфере можно отметить следующие:

- бухгалтер;
- экономист;
- финансовый консультант;

- финансовый менеджер;
- финансовый аналитик;
- экономист-финансист.

Все перечисленные профессии требуют специального образования (высшего или среднего профессионального), что определяет включение в финансовую сферу учебных заведений, осуществляющих подготовку таких специалистов. Так, по данным Росстата, в 2023 году всеми высшими учебными заведениями было подготовлено специалистов в области экономики и управления 162,4 тыс. чел., а средними профессиональными учебными заведениями – 74,0 тыс. чел.⁵², т.е. 236,4 тыс. выпускников получили диплом по экономике и управлению, среди которых более трети имели специализацию «Финансы».

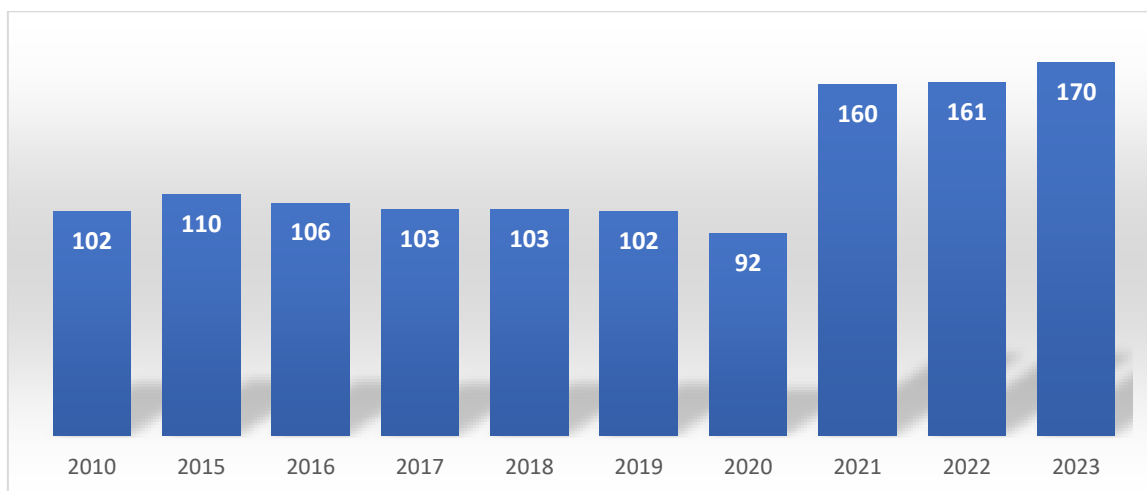


Рис.2.1 – Динамика изменения численности работников, занятых финансовой и страховой деятельностью

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения 28.12.2024).

Таким образом, финансовая сфера имеет постоянно пополняемый резерв специалистов, ежегодно выпускаемых высшими и средними профессиональными учебными заведениями в объеме около 100 тыс. чел. Рассмотрим количественные характеристики занятых в финансовой сфере (рис.2.1).

⁵² Образование в цифрах. Краткий статистический справочник. НИУ ВШЭ, 2024. – Электронный ресурс: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/969714030.pdf>

С 2010 по 2019 годы численность занятых в этой сфере изменялась незначительно: в пределах 20-30 тыс. чел. в год. При этом следует отметить, что именно в этот период происходило значительное сокращение числа банков в российской банковской системе, однако на общей численности работников отрасли происходящие сокращения не отразились (рис.2.1).

Наибольшие сокращения отмечены в 2020 году – на 100 тыс. человек, что связано с развитием интернет-банкинга, когда значительный объем операций банки начали переводить в онлайн режим, где не требовалось сопровождение операций со стороны банковских служащих.

Однако 2021 год показал прирост численности работников на 700 тыс. чел., т.е. на 74%, что является значительным показателем для финансовой отрасли, которая всегда отличалась незначительными объемами привлекаемых работников. Начиная с этого времени финансовые организации начали активно внедрять в свою деятельность цифровые технологии, что привело к росту общей численности работников. При этом произошло переформатирование профессионального состава работников отрасли с финансистов и экономистов на специалистов в области ИТ-технологий. Основной причиной такой трансформации кадрового состава финансовых организаций стало внедрение финансовых технологий, таких как:

- онлайн-платежи и система быстрых денежных переводов;
- платформы для онлайн-кредитования, краудфандинга и др.;
- алгоритмическое управление инвестициями;
- технологии блокчейна и криптовалюты;
- цифровые банки и финансовые приложения;
- искусственный интеллект и аналитика данных;
- кибербезопасность.

Для выполнения перечисленных функций потребовались специалисты не финансового профиля, а умеющие работать с большими базами данных (Big Data), искусственным интеллектом и машинным обучением, занимающиеся роботизацией, блокчейном, облачными технологиями, биометрией и другими

современными технологиями, которые стали основой развития российской финансовой сферы. Фактически произошла трансформация механизмов финансового бизнеса, результатом которого стали новые финансовые продукты для потребителей и организаций, управлением которыми не владеют специалисты в области финансов. Это привело к сокращению в отрасли специалистов финансового профиля и росту специалистов в области ИТ-технологий. Такое кадровое переуплотнение становится причиной увольнения профильных сотрудников, с одной стороны, и сокращением приема на работу молодых специалистов, подготовленных по стандартам финансового образования, с другой стороны. Развитие этой тенденции способствует росту структурной безработицы, когда структура рабочей силы уже не соответствует структуре рабочих мест, и фрикционной безработицы, когда профильные специалисты не могут найти работу, соответствующую своей квалификации. Наиболее наглядно переформатирование профессионального состава организаций финансовой сферы прослеживается на примере Сбербанка (рис.2.2).



Рис.2.2. – Динамика изменения численности персонала Сбербанка

Источник: Сбербанк (SBER) численность персонала МСФО (годовые значения). – Электронный ресурс: <https://smart-lab.ru/q/SBER/MSFO/employees/?ysclid=mjpoosqplr310792271> (дата обращения 25.12.2024).

Так, приведенная на рис.2.2 динамика численности персонала Сбербанка показывает значительные изменения численности по периодам. Если в 2015 году в банке наблюдался значительный прирост числа работников на 24,6 тыс.

чел. по сравнению с 2013 годом, то в 2022 году отмечено значительное снижение на 77,2 тыс. чел. или на 26,8%. Но начиная с 2023 года банк начал наращивать численность персонала за счет привлечения ИТ-специалистов (85,9 тыс. чел.). По данным Сбербанка, в 2025 году он увеличил в два раза численность специалистов в области искусственного интеллекта⁵³.

При этом в 2025 году Сбербанк России продолжил сокращение сотрудников в целях оптимизации своей деятельности. В качестве причин сокращения численности сотрудников указываются следующие:

- внедрение новых технологий и автоматизация процессов;
- изменение бизнес-модели банка;
- необходимость сокращения расходов и повышения рентабельности⁵⁴.

Новая бизнес-модель банка влияет на изменение организационной структуры и сокращение штатов, в результате чего ряд должностей ликвидируется. Это приводит к увольнениям и высвобождению сотрудников, которые остаются без аналогичной работы на рынке труда, поскольку такие же сокращения происходят и в других банках.

Развитие данной ситуации находит проявление в повышении конкуренции между оставшимися сотрудниками банка за выгодные вакансии. А для высвободившихся сотрудников с увольнением связана потеря стабильного высокого заработка, что создает риски возникновения у них финансовых трудностей (погашение кредита, оплата счетов, поддержание достигнутого уровня жизни).

В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда многим работникам после сокращения из штата банка требуется переквалификация и поиск новой профессии. Для тех же, кто остается в штате банка, с одной стороны, изменяются условия труда, что связано с увеличением объема работы, перераспределением обязанностей и более напряженным графиком работы,

⁵³ Сбербанк к 2023 г. в два раза увеличит штат сотрудников в сфере искусственного интеллекта <https://tass.ru/ekonomika/9458723?ysclid=m9wtuoge13907501876> (дата обращения 28.11.2024).

⁵⁴ Сокращение численности работников в Сбербанке России в 2025 году <https://kholmok-obr.ru/pravo/sokrashhenie-sotrudnikov-v-sberbanke-rossii-prognozy-na-2023-god> (дата обращения 28.11.2024).

приводящим к ухудшению физического и психологического здоровья. С другой стороны, изменяется отношение оставшихся сотрудников к мотивации и доверию в связи с неопределенностью в отношении будущего карьерного роста и стабильности работы, что может выступить фактором снижения энтузиазма и лояльности к банку со стороны работников.

Другой, не менее важной причиной сокращения профильных сотрудников в финансовой отрасли является активное внедрение новых форм занятости. В последнее время в финансовых организациях получает широкое распространение использование аутсорсинга и аутстаффинга (рис.2.3).



Рис. 2.3. Отраслевое распределение выручки аутсорсинговых компаний в 2023 году, млн. руб.

Источник: RAEX: аутсорсинг-провайдеры активно растут. - Электронный ресурс:
https://raex-rr.com/b2b/outsourcing/IT_support/2024/analytics/outsourcing_analytics/?ysclid=ma2jgdn3vp72252332

На рис. 2.3 представлено распределение выручки аутсорсинговых компаний в отраслевом разрезе, откуда видно, что финансовые институты в 2023 году заняли третье место по объему заказа аутсорсинговых услуг, что характеризует интенсификацию развития аутсорсинга в финансовой сфере.

Аутсорсинг представляет собой передачу части выполнения функций или проведения операций сторонней организации, выступающей в качестве провайдера, которому заказчик передает управление своими бизнес-процессами под его ответственность за полученный результат. Самыми распространенными формами таких отношений является аутсорсинг персонала, когда подрядчик самостоятельно занимается подбором работников

и под своим контролем осуществляет выполнение порученных работ. Но для финансовой сферы наибольшее распространение получил аутсорсинг специалистов, которые привлекаются на проектной основе или для выполнения сложных задач, чаще всего в области ИТ, маркетинга, юриспруденции, бухгалтерии. Получил применение и временный аутсорсинг персонала, когда требуется закрыть временные вакансии по замене сотрудника в отпуске или на больничном, а также для усиления в периоды пиковых нагрузок.

Широкий диапазон развития аутсорсинга объясняется наличием определенных преимуществ от использования этой формы занятости. Прежде всего, это проявляется в экономической эффективности, когда при привлечении аутсорсера происходит экономия затрат на поиск, обучение и оснащение персонала. При этом на рынке услуг сложилась определенная специализация по конкретным областям деятельности, что повышает качество предоставляемых специалистами услуг.

Аутсорсинг также позволяет масштабировать работы в соответствии со сложившимися потребностями, а также обладает гибкостью форм привлечения персонала. Освобождение основной деятельности от вторичных операций позволяет заказчикам сосредотачиваться на основных бизнес-процессах, что значительно экономит ресурсы для ключевых направлений работы.

Среди предприятий финансовой сферы получает широкое распространение и использование привлеченного персонала за счет аутстаффинга. «По итогам 2024 г. рынок ИТ-аутстаффинга составил 265 млрд руб. и в дальнейшем будет расти ежегодно двузначными темпами. Затраты на ИТ-аутстаффинг в 2025 г. составили прирост на 18% в сравнении с 2024 г.»⁵⁵.

В отличие от аутсорсинга аутстаффинг позволяет привлекать сотрудников, оформляемых в штат сторонней компании, для выполнения

⁵⁵ Рынок ИТ-аутстаффинга в России будет расти ежегодно двузначными темпами. Новости цифровой трансформации, телекоммуникаций, вещания и ИТ. – Электронный ресурс: <https://www.comnews.ru/>

определенных задач, однако заказчику передается право осуществления управления и контроля за этими сотрудниками. Заказчик выступает по факту нанимателем работников, но без оформления в свой штат, в связи с чем он освобождается от социальных обязательств и других гарантий перед этими сотрудниками. Аутстаффинговая компания выполняет все обязательства перед нанятыми сотрудниками, в том числе по выплате заработной платы, налогам, кадровому учету. Рассмотренные преимущества аутстаффинга сделали его привлекательным для финансовых организаций, которые стали тратить на использование этой формы занятости более половины от затрат на содержание штатных сотрудников (рис.2.4).

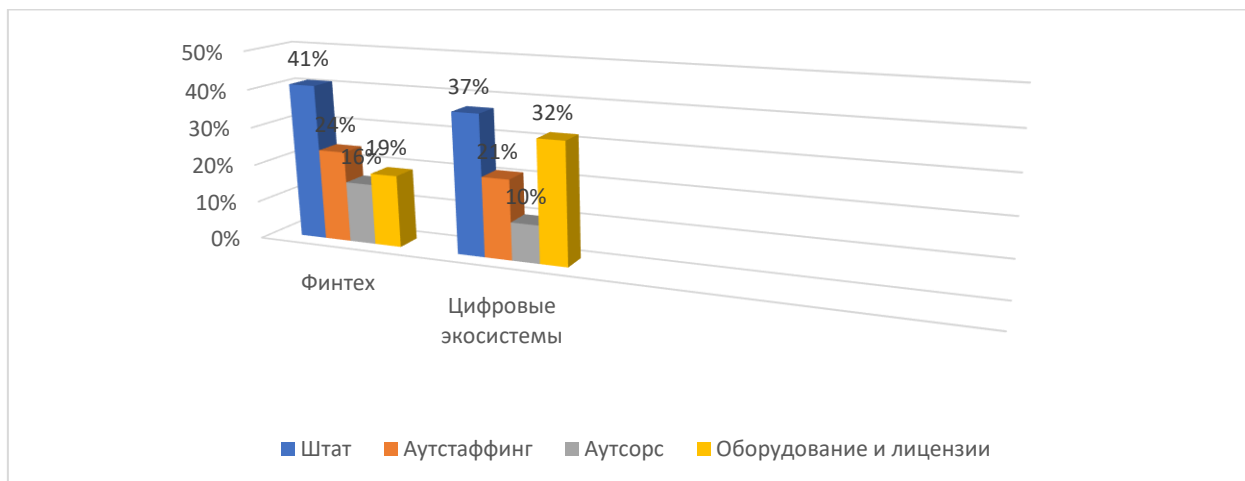


Рис.2.4. – Структура ИТ-затрат финансовых организаций

Источник: Исследование рынка ИТ-аутстаффинга в 2024 году. – Электронный ресурс: <https://research24.skillstaff.ru/> (дата обращения 22.11.2024).

На рис.2.4 представлены данные распределения ИТ-затрат в зависимости от формы использования сотрудников по двум самым распространенным направлениям цифровизации финансового бизнеса – развития финансовых технологий (финтеха) и цифровых экосистем, из которых видно, что внешние привлечения работников получают широкое применение.

Распространение аутстаффинга среди финансовых организаций обусловлено рядом преимуществ, которые они открывают перед ними:

- экономия затрат на поиск сотрудников;

- отсутствие обязательств по уплате налогов за привлекаемых таким образом сотрудников;

- привлечение работников без расширения численности штата;

- сокращение издержек по содержанию штатного персонала.

Таким образом, универсальность и выгодность применения аутсорсинга и аутстаффинга для финансовых организаций обеспечивает им возможности замены штатных работников на привлеченный персонал в рамках использования аутсорсинга или аутстаффинга.

В 2023 году Росстатом была официально зафиксирована платформенная занятость в сфере финансовой и страховой деятельности (табл.2.2).

Таблица 2.2. – Платформенная занятость на основной работе по полу и видам экономической деятельности в 2023 году

	Всего, тыс. чел.	В том числе		В процентах к итогу			Распределение по полу, процентов	
		Мужчи ны	Женщи ны	Всего	Мужчи ны	Женщи ны	Мужчи ны	Женщи ны
Занятые всего, тыс. чел.	3 244	1 864	1 380	100	100	100	57,5	42,5
Деятельность финансовая и страховая	59	22	37	1,8	1,2	2,7	37,8	62,2

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения 20.10.2024).

Данные табл.2.2 показали, что доля в платформенной занятости в финансовой и страховой деятельности небольшая – 59 тыс. чел. или 1,8% от общероссийской численности платформенных занятых (3,2 млн. чел.). Однако появление этой формы занятости в финансовой сфере открывает новый формат трудовых отношений, когда платформа становится источником предоставления работы. По данным Банка России, по состоянию на июнь 2024 года в официальный Реестр операторов инвестиционных платформ Банка России входили 93 платформы⁵⁶. Инвестиционная платформа является по сути площадкой для заключения договора инвестирования с использованием информационных и цифровых технологий. Деятельность инвестиционных

⁵⁶ Реестр операторов инвестиционных платформ. Банк России. – Электронный ресурс: https://cbr.ru/finm_infrastructure/registry/?CF.Search=операторов+инвестиционных+платформ&CF.Date.Time=Any&CF.Date.DateFrom=&CF.Date.DateTo

платформ регламентирована законодательством и требует прохождения регистрации в Центробанке для внесения в специальный реестр.

Вместе с тем внедрение в деятельность финансовых организаций платформ открывает принципиально новое распределение обязанностей между работниками этих организаций за счет использования приложений (технологий), размещенных на платформе, что коренным образом изменяет распределение обязанностей в части выполнения задач финансовых организаций путем передачи основных функций приложениям, которыми управляют ИТ-специалисты. Механизм работы платформ состоит в осуществлении соединения интересов продавцов и покупателей, но это требует специального информационного и сервисного обслуживания, что привлекает значительное число профессиональных ИТ-участников к созданию таких механизмов.

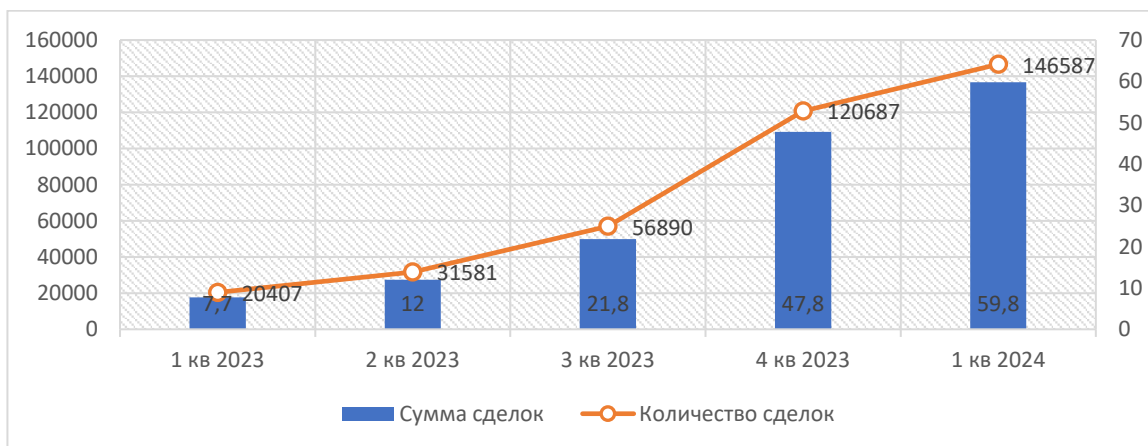


Рис.2.5. – Количество и объем сделок, заключенных на финансовых платформах

Источник: Обзор платформенных сервисов в России. Банк России. 2024. – Электронный ресурс: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/49243/platform_services_2024-1.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Поскольку в современной России развитие финансовых платформ набирает большие обороты (рис.2.5), в связи с чем в перспективе существует вероятность повышения категории работников в структуре отрасли, занятых дистанционно обслуживанием платформенных сервисов, что также будет способствовать сокращению штатной численности работников или выведения их за штат с потерей того набора трудовых прав, которые предоставляет занятость по трудовому договору. Риски возникновения такой ситуации

связаны с тем, что платформенная занятость предполагает для работника заключение не трудового договора, а договора гражданско-правового характера, который платформа должна заключать с зарегистрированным предпринимателем, т.е. имеющим статус самозанятого или индивидуального предпринимателя. Такие требования со стороны платформ выводят отношения с платформенными занятыми на уровень партнерских взаимоотношений с разделением ответственности за выполняемую работу. Тем самым формируется система временных и непостоянных отношений, которые не способствуют формированию устойчивой занятости. Чем активнее платформы будут привлекать работников к сотрудничеству в рамках платформенной занятости, тем больше будет формироваться слой предпринимателей, зависимых от условий и требований платформ по проведению определенных ими работ. Развитие данной тенденции будет способствовать сокращению стабильных трудовых отношений в финансовой сфере.

Таким образом, рассмотренные трансформационные процессы в развитии финансовой сферы оказывают влияние на изменение социально-трудовых отношений работников, занятых в финансовых организациях. Это находит отражение в следующем:

- происходит трансформация структуры и содержания профессий, что проявляется через сокращение численности в штатных расписаниях организаций финансистов и экономистов и росте числа ИТ-специалистов;
- внедрение в организационные процессы новых форм занятости, таких как аутсорсинг, аутстаффинг и платформенная занятость, приводит к сокращению штатных сотрудников;
- распространение практики удаленной работы (дистанционной занятости) изменяет условия занятости работников;
- повышение требований к квалификации работающих специалистов стимулирует их к самообучению с целью соответствия новым востребованным компетенциям;

- формирование цифровой культуры посредством внедрения цифровых технологий в систему управления персоналом формирует новый формат трудовой деятельности;

- сокращение сферы стабильных трудовых отношений за счет расширения привлечения временных работников способствует разрушению традиционных способов защиты прав наемных работников.

2.2. Изменения в сфере занятости работников финансовых организаций как следствие противоречивого воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения

Как было показано в первой главе диссертации социально-трудовые отношения реализуются между работодателями и наемными работниками и связаны с организацией трудовой деятельности. В качестве третьего участника выступают государственные органы или общественные организации, являющиеся стороной реализации этих отношений. Выявление специфики развития социально-трудовых отношений в финансовых организациях позволяет определить, с одной стороны, характерные изменения в занятости работников финансовых организаций, а, с другой, - потенциал развития социально-трудовых отношений.

Для анализа специфики трансформации социально-трудовых отношений в финансовой сфере необходимо рассмотреть несколько принципиально важных составляющих компонент, которые определяют основные индикаторы этих отношений, в том числе:

- занятость;
- уровень безработицы;
- оплата труда;
- условия труда;
- степень социальной защищенности.

Проведем анализ каждой составляющей компоненты социально-трудовых отношений в организациях финансовой сферы на основе исследования изменения состояния выделенных индикаторов.

1. Занятость. Занятость в организациях финансовой сферы имеет ряд особенностей, отличающих ее от других отраслей. В работе финансовых организаций имеют важное значение такие факторы как ориентация на клиента; экспертиза предоставляемых услуг; обеспечение качества обслуживания. При этом деятельность финансовых организаций является лицензионной, строго контролируется Банком России и саморегулируемыми организациями, в связи с чем обязательность соблюдения регуляторных требований повышает значение документооборота в организациях, быстрого реагирования и перестройки внутренних бизнес-процессов, что, в свою очередь, формирует повышенные требования к занятым в них работникам.

Среди факторов, влияющих на уровень занятости в финансовой сфере, следует также выделить следующие:

- состояние экономики и финансовой сферы, которые находятся в тесной взаимосвязи между собой;
- процесс консолидации и укрупнения финансовых организаций, особенно банков, что приводит к сокращению рабочих мест и численности персонала;
- цифровизация финансовых операций, внедрение новых финансовых продуктов и технологий (интернет-банкинг, электронные платежи, искусственный интеллект), что способствует сокращению рабочих мест;
- внедрение искусственного интеллекта ведет к поляризации занятости, когда замещаются функции специалистов средней квалификации, оставляя приоритет за высококвалифицированными специалистами и привлекая низкоквалифицированных специалистов для работы с клиентами;
- концентрация финансовых активов в руках государства, что сопровождается переходом работников из финансовой в государственную сферу;

- повышение эффективности управления, рост профессионализма менеджеров, что оптимизирует трудовые процессы, приводя к замене нескольких работников средней квалификации на одного высококвалифицированного работника, использующего современные технологии и искусственный интеллект.

В последние годы по данным кадровых агентств, в финансовой сфере получили развитие несколько основных трендов занятости:

- «цифровизация и автоматизация;
- гибкость и удаленная работа для сотрудников ряда ведущих специальностей, например, ИТ;
- фокус на обучение и развитие персонала;
- диверсификация и инклюзивность»⁵⁷.

В связи с ускорением цифровизации финансовой сферы значительно меняется политика привлечения кадров в финансовые организации. При этом как отмечают кадровики, такие организации испытывают дефицит квалифицированных кадров - ИТ-специалистов, аналитиков данных, специалистов по кибербезопасности, который сформировался по следующим причинам⁵⁸:

- во-первых, значительно вырос спрос на ИТ-специалистов в связи с цифровизацией отрасли;
- во-вторых, возникают сложности с привлечением молодых специалистов, которые предпочитают более инновационные и гибкие формы занятости, например, ИТ-компании или стартапы;
- в-третьих, происходит «утечка мозгов», когда высококвалифицированные специалисты уезжают работать в зарубежные страны.

⁵⁷ Кадры в финансовом секторе: цифровизация, штатный голод, конкурентные зарплаты // национальный банковский журнал. 6 июня 2024 г. – Электронный ресурс: https://nbj.ru/publs/kadry_v_finansovom_sektore_tsifrovizatsiya/65774/ (дата обращения 21.10.2024).

⁵⁸ Кадры в финансовом секторе: цифровизация, штатный голод, конкурентные зарплаты // национальный банковский журнал. 6 июня 2024 г. – Электронный ресурс: https://nbj.ru/publs/kadry_v_finansovom_sektore_tsifrovizatsiya/65774/ (дата обращения 21.10.2024).

При этом заработная плата уже не является привлекательным фактором привлечения специалистов в финансовый сектор, поскольку в ИТ-отрасли она стала намного выше. Поэтому наряду с повышением заработной платы финансовые организации используют для привлечения специалистов такие стимулы как пакеты льгот и гарантий, карьерный рост и развитие, гибкие условия труда, включая дистанционные и гибридные формы занятости.

В рамках проведенного автором исследования процесса занятости в финансовых организациях на основе сбора и обработки данных по объявленным финансовыми организациями вакансиям, размещенным в открытом доступе на сайтах hh.ru, SuperJob, Joblab, Работа России, Habr Career, в период с 10.01 по 01.07. 2025 года установлено, что в финансовой сфере среди заявок на привлечение новых специалистов прослеживается тенденция роста спроса на ИТ-специалистов. Полученные данные продемонстрировали высокий уровень привлечения в финансовую сферу ИТ-специалистов, который в сформированной в ходе исследования выборке составил 49,7%, что почти сравнялось с численностью запрашиваемых организациями финансовых специалистов (50,3%). На фоне сокращения рабочих мест в процессе консолидации и укрупнения финансовых организаций, особенно банков, становится наиболее актуальной проблема высвобождения работников финансовой специализации, которые вынуждены переквалифицироваться в связи с сокращением спроса на этих специалистов практически во всех финансовых организациях.

Таким образом, анализ состояния занятости в финансовой сфере позволил выявить наиболее характерные изменения в развитии трудовой деятельности в финансовых организациях - профессиональные трансформации структуры занятости, связанные с изменением требований к профессиональному составу, квалификации и компетенциям работников. Данные трансформации обусловлены влиянием цифровизации финансовых операций, внедрением новых финансовых продуктов и технологий (интернет-банкинг, электронные платежи, искусственный интеллект), что изменяет

потребности в персонале и изменении требований к профессиям и квалификации работников, где доминирующими становятся профессии ИТ-специалистов, в то время как должности финансовых специалистов подлежат значительному сокращению. Последствием действия указанной трансформации является рост структурной безработицы финансовых специалистов, когда высшие учебные заведения продолжают выпускать прежний объем специалистов финансового профиля, а количество вакансий для них на рынке труда стремительно сокращается.

2. Уровень безработицы. Еще до недавнего времени финансовая сфера относилась к категории благополучных отраслей, не связанных с безработицей. Однако в связи с активизацией процесса ликвидации финансово неустойчивых банков уровень безработицы в финансовой сфере стал повышаться. По данным Банка России, на 25 мая 2025 года количество ликвидированных банков составило 305⁵⁹. Однако в целом по отрасли сокращение банковских служащих ликвидированных банков отразилось незначительно на общей численности занятых в финансовой сфере работников, так как сокращение численности персонала ликвидированных банков было компенсировано приростом численности работников в крупных банках за счет ИТ-специалистов. По данным экспертов, штат сотрудников кредитных организаций, на долю которых приходится 76% активов банковской системы, на 1 января 2025 года увеличился на 5,5 п.п., что было обусловлено ростом численности сотрудников в некоторых банках: Газпромбанк, Т-Банк, банк «Дом.РФ» и МТС-банк — на 8–10%; группа ВТБ — на 13% (объединение с Почта-банком в конце 2024 года); Совкомбанк — на 24% (присоединение ХКФ-банка)⁶⁰.

⁵⁹ Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967> (дата обращения 21.10.2024).

⁶⁰ Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967> (дата обращения 27.10.2024).

Таблица 2.3. - Численность сотрудников в крупных российских банках

Банк	Численность сотрудников, тыс. чел.		Прирост/убытие показателя 2024 г. к показателю 2023 г., в %
	2024 г.	2023 г.	
Группа Сбербанка	308,1	296,6	5,2
Группа ВТБ	112,0	99,0	13,1
Т-банк	69,7	63,4	9,9
Группа Совкомбанка	36,0	28,9	24,5
Газпромбанк	31,3	29,0	7,9
РСХБ	30,3	30,7	-1,3
Райффайзенбанк	8,9	9,9	-10,0
ОТП-Банк	6,6	6,7	-1,5
МТС-Банк	6,1	5,6	8,9
Банк «Дом.РФ»	5,4	5,0	8,0
Ак барс банк	5,0	4,7	6,4
Группабанка «Зенит»	2,6	3,1	-16,1
Юникредит банк	2,6	3,2	-18,7
Экспобанк	1,8	1,7	5,9

Источник: Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967> (дата обращения 27.10.2024).

При этом в ряде банков за этот же период произошло сокращение штатов. В первую очередь это касается организаций с иностранным участием, сворачивающих деятельность в России. Например, численность сотрудников Райффайзенбанка снизилась на 11%, Юникредитбанка — на 18%, а ОТП-банка — на 1,5% (табл.2.3.).

Кроме того, повышает избыток специалистов финансового сектора на рынке труда текучесть кадров в финансовых организациях. На сегодняшний день текучесть кадров может достигать 30% в организациях финансовой сферы, которая касается преимущественно линейного персонала (специалисты операционных блоков, операторы call-центров)⁶¹. Среди причин текучести кадров в финансовых организациях можно выделить следующие:

- не соответствие размера заработной платы уровню напряженности труда у сотрудников, работающих с клиентами, например, в call-центрах и операционных залах банков;
- низкие перспективы карьерного роста;

⁶¹ Кадры в финансовом секторе: цифровизация, штатный голод, конкурентные зарплаты // Национальный банковский журнал. 6 июня 2024 г. – Электронный ресурс: https://nbj.ru/publs/kadry_v_finansovom_sektore_tsifrovizatsiya/65774/ (дата обращения 26.10.2024).

- возможные конфликты в коллективе.

При этом нужно отметить, что работники высокой квалификации, занятые в финансовых организациях, отличаются в целом значительным стажем работы на одном месте (табл.2.4).

Таблица 2.4. – Численность занятых по стажу на основной работе в финансовой и страховой деятельности

	Всего, тыс. чел.	в том числе имеют стаж работы на последнем месте работы									
		до 1 года		от 1 года до 3 лет		от 3 до 5 лет		от 5 до 10 лет		10 лет и более	
		тыс. чел.	% от всего го	тыс. чел.	% от всего го	тыс. чел.	% от всего го	тыс. чел.	% от всего	тыс. чел.	% от всего
Занятые – всего	72 865	4 213	5,8	10 170	13,9	9 960	13,7	20 983	28,8	27 539	37,8
Деятельность финансовая и страховая	1 619	63	3,9	218	13,5	241	14,9	563	34,8	534	33,0

Источник: рассчитано по данным официального сайта Росстата. – Электронный ресурс: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения 27.10.2024).

Так, по данным Росстата, 34,8% работников финансовых организаций имеют стаж работы от 5 до 10 лет, и 33,0% - 10 лет и более. В то время, как только 3,9% работников имеют стаж до 1 года и 13,5% - от 1 года до 5 лет. Если сравнить приведенные данные с общероссийскими показателями, то на 2,0 п.п. ниже показатель числа лиц со стажем до 1 года, и на 4,8 п.п. ниже показатель числа работников со стажем 10 лет и более. Остальные показатели незначительно выше общероссийских. Следовательно, можно сделать вывод, что в целом по отрасли преобладают работники со стажем от 5 до 10 лет (34,8%) и 10 лет и более (33,0%), что свидетельствует о тенденции закрепления работников в финансовых организациях. По сравнению с другими сферами рынка труда финансовая отрасль отличается более высоким уровнем регулирования и требует специфических навыков и знаний, и несмотря на это, занятость в нем характеризуется постоянством преимущественно среди высококвалифицированного состава специалистов, но повышенной текучестью у специалистов низшего звена. При этом в целом занятость в

финансовом секторе является более устойчивой по сравнению с другими отраслями экономики.

Однако, по данным исследования, проведенного автором структуры вакансий финансовых специалистов, в последнее время наблюдается поляризация занятости в финансовой сфере, что проявляется в росте запросов финансовых организаций на высококвалифицированных и низкоквалифицированных специалистов, в то время как спрос на специалистов среднего звена падает. В рамках проведенного автором исследования данная тенденция нашла подтверждение в распределении вакансий по запросам финансовых организаций (рис.2.6).

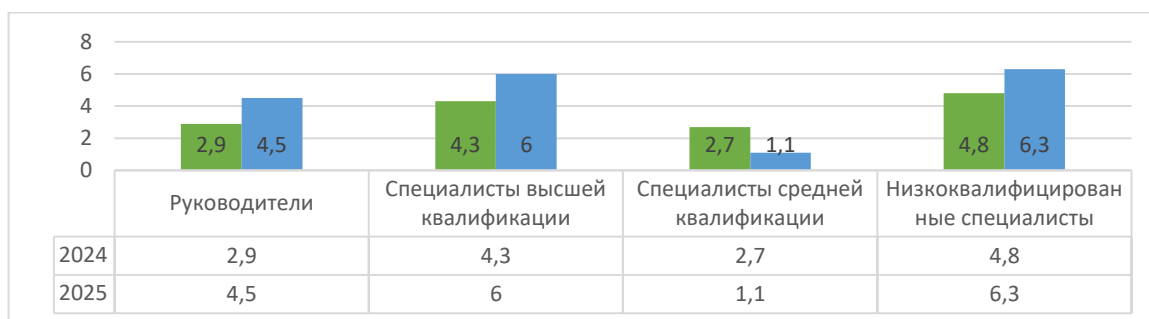


Рис.2.6. - Распределение вакансий финансовых специалистов по категориям квалификации

Источник: по данным исследования автора вакансий финансовых организаций.

Среди рассмотренных предложений вакансий финансовых организаций доминируют такие как руководители подразделений, управляющие, старшие менеджеры, с одной стороны, а, с другой – кассиры, кредитные инспекторы, специалисты по работе с клиентами, операторы колл-центра. Значительно уменьшился спрос на такие должности как руководители средних функциональных подразделений и служб, подразделений и секторов.

Поляризация занятости в финансовой сфере отражает стремление организаций к повышению эффективности управления, росту профессионализма менеджеров, что оптимизирует трудовые процессы, приводя к замене нескольких работников средней квалификации одним высококвалифицированным работником, использующим современные технологии и искусственный интеллект. В силу чего цифровые технологии увеличивают продуктивность трудовой деятельности, оптимизируя рабочие

места и, соответственно, численность занятых в финансовой сфере. В то же время падение спроса на финансовых специалистов среднего звена усугубляет ситуацию с развитием структурной безработицы, которая становится следствием изменения спроса на категории специалистов, относящихся по уровню и опыту работы к работникам средней квалификации.

3. Оплата труда. По данным кадровых агентств, в финансовом секторе зарплата традиционно высокая, что обуславливается и более высокой ответственностью сотрудников, а, соответственно и высокими требованиями к их квалификации.

В 2024 году средняя ежемесячная зарплата с учетом вознаграждения в финансовых организациях составляла 200 000 рублей и имела тенденцию к росту⁶². Факторами роста зарплаты в финансовом секторе выступает не только инфляция, но и потребность в привлечении высококвалифицированных сотрудников в условиях роста конкуренции, спрос на которых на рынке труда значительно вырос.

Рассмотрим динамику роста среднемесячной номинальной заработной платы работников финансовой сферы по сравнению со среднемесячной номинальной заработной платой по экономике (табл.2.5).

Таблица 2.5. – Среднемесячная номинальная заработная плата работников финансовых и страховых организаций в 2017-2024 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Всего по экономике	39167	43724	47867	51344	57244	65338	74854	87952
Финансовая и страхования деятельность	84904	91070	103668	112680	130223	146637	170600	206318

Источник: Рынок труда, занятость и заработная плата. – Росстат. 2024. – Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries?ref=us.politsturm.com&print=1&ysclid=ma2g2f04wu55835871 (дата обращения 26.10.2024).

За рассматриваемый период с 2017 по 2024 гг. среднемесячная номинальная заработная плата работников финансовой сферы выросла на 143% (с 84,9 тыс. руб. до 206,3 тыс. руб.), в то время как в целом по экономике

⁶² Кадры в финансовом секторе: цифровизация, штатный голод, конкурентные зарплаты // Национальный банковский журнал. 6 июня 2024 г. – Электронный ресурс: https://nbj.ru/pubs/kadry_v_finansovom_sektore_tsifrovizatsiya/65774/ (дата обращения 26.10.2024).

прирост за этот же период составил 124,5%. Наибольшие темпы роста отмечены в период 2023 г. – 16,3% и 2024 г. – 20,9%, что сопровождалось приростом числа высококвалифицированных специалистов (преимущественно ИТ-специалистов) в финансовых организациях.

При этом в финансовой сфере наблюдается высокая дифференциация зарплат в зависимости от занимаемой должности, опыта работы и уровня квалификации работников. Так, по данным сайта Skillbox, на апрель 2025 года, уровень заработной платы в финансовой сфере складывался в зависимости от должности, банка и региона⁶³. Например, зарплата специалиста по валютному контролю в вакансиях на портале «HeadHunter» варьируется от 50 тысяч до 180 тысяч рублей в месяц; для начинающего финансового аналитика предлагается от 40 тысяч рублей, для опытных специалистов — руководителей и старших аналитиков — от 200 тысяч до 500 тысяч рублей в месяц в зависимости от банка. Диапазон зарплат для риск-менеджеров составляет 35–190 тысяч рублей в месяц в зависимости от региона, уровня компании и опыта специалиста, а средняя зарплата финансового менеджера в 2025 году находится в диапазоне 120 000–250 000 рублей⁶⁴.

Если рассмотреть современные тенденции, складывающиеся на рынке труда в отношении спроса на одну из самых распространенных в финансовой сфере специальность бизнес-аналитика, то рынок демонстрирует в 2025 году устойчивый рост зарплатных предложений при одновременном повышении требований к компетенциям этих специалистов. По данным портала Sky.pro, «за последние 24 месяца средний показатель вознаграждения вырос на 15–18%, что существенно превышает инфляционные показатели»⁶⁵. При этом, как

⁶³ Профессии в банке: какие они бывают и каким специалистам платят больше // Skillbox. Медиа. – Электронный ресурс: <https://skillbox.ru/media/money/professii-v-banke-kakie-oni-byvayut-i-kakim-specialistam-platyat-bolshe/>

⁶⁴ Профессии в банке: какие они бывают и каким специалистам платят больше // Skillbox. Медиа. – Электронный ресурс: <https://skillbox.ru/media/money/professii-v-banke-kakie-oni-byvayut-i-kakim-specialistam-platyat-bolshe/>

⁶⁵ Бизнес-аналитик: актуальные зарплаты и факторы их формирования // Sky.pro. – Электронный ресурс: <https://sky.pro/wiki/analytics/biznes-analitik-aktualnye-zarplaty-i-factory-ih-formirovaniya/>

отмечают исследователи, наблюдается четкая сегментация зарплат в зависимости от уровня квалификации специалиста (табл.2.6).

Таблица 2.6. – Зависимость уровня квалификации специалиста бизнес-аналитика от зарплатного диапазона

Уровень специалиста	Зарплатный диапазон (руб.)	Рост за год (%)
Junior BA	70 000 – 120 000	12%
Middle BA	120 000 – 200 000	15%
Senior BA	200 000 – 300 000	18%
Lead/Head of BA	300 000 – 500 000+	20%

Источник: Бизнес-аналитик: актуальные зарплаты и факторы их формирования // Sky.pro. – Электронный ресурс: <https://sky.pro/wiki/analytics/biznes-analitik-aktualnye-zarplaty-i-factory-ih-formirovaniya/> (дата обращения 20.09.2024).

В то же время значительно изменились требования к компетенциям бизнес-аналитиков. Обзор требований к специалистам этой категории показывает, что в 2025 году от бизнес-аналитиков требуются следующие навыки⁶⁶:

- анализ больших данных (Big Data), умение работы с крупными информационными массивами;
- прогнозирование на основе машинного обучения (ML) для использования алгоритмов предсказания рыночных трендов;
- владение навыками криптовалютных рынков и применения блокчейн-технологий в финансах;
- разработка финансовых моделей;
- анализ временных рядов (Time Series Analysis);
- визуализация данных с помощью Power BI или Tableau для создания интерактивных отчетов презентации данных;
- знание программы Python для проведения финансового анализа;
- управление рисками на основе стресс-тестирования.

Перечень требуемых к бизнес-аналитику компетенций показал, что они по ряду позиций пересекаются с компетенциями ИТ-специалистов, что демонстрирует профессиональный симбиоз двух специальностей, когда

⁶⁶ Финансовый аналитик – Электронный ресурс: <https://blog.skillfactory.ru/finansovyy-analitik-kto-eto-chem-zanimaetsya-i-kak-im-stat/> (дата обращения 20.09.2024).

дополнительно к финансовым компетенциям у специалиста требуется значительный набор ИТ-компетенций.

В связи с отмеченной уникальностью данной профессии на рынке труда сложился дефицит такого уровня специалистов даже при сохраняющемся высоком уровне заработной платы. По данным исследований 2025 года, 65% компаний испытывают трудности с поиском бизнес-аналитиков нужной квалификации, и готовы платить премию в 15-20% от рыночной ставки за быстрый найм подходящего кандидата⁶⁷. В связи со сложившимся дефицитом высококвалифицированным специалистам предлагается нестандартный формат занятости – в дистанционном режиме или в форме фриланса как форма стимулирования их труда.

Вместе с тем в финансовой сфере существует дефицит и на другие высококвалифицированные специальности, что особо проявилось после 2022 года, поскольку именно в этот период произошла трансформация бизнес-моделей многих компаний и смещение фокуса на внутрироссийское развитие, что повысило спрос на специалистов со знанием российских направлений. В связи с этим специалисты, работающие с отечественными ERP-системами и платформами для автоматизации бизнес-процессов, получили дополнительное конкурентное преимущество. Таким образом, происходящие в стране изменения нашли отражение в реализации зарплатной политики для специалистов финансовой сферы.

4. Условия труда. Условия труда в финансовых организациях определяются совокупностью факторов, обеспечивающих реализацию трудового процесса и оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников. При этом работоспособность определяется величиной функциональных возможностей работника, характеризующей его способность выполнять максимальное количество трудовых операций на протяжении

⁶⁷ Бизнес-аналитик: актуальные зарплаты и факторы их формирования // Sky.pro. – Электронный ресурс: <https://sky.pro/wiki/analytics/biznes-analitik-aktualnye-zarplaty-i-factory-ih-formirovaniya/> (дата обращения 18.10.2024).

рабочего периода. Поэтому можно выделить четыре группы факторов, раскрывающих содержание условий труда:

- социально-психологические (управление персоналом, дисциплина труда, психологический климат в коллективе);
- психофизиологические (физическая нагрузка, монотонность труда, интенсивность труда, режим труда и отдыха, нервно-психологическая нагрузка);
- санитарно-гигиенические (освещение, производственный шум и вибрации, микроклимат помещений, санитарно-бытовое обслуживание);
- эстетические (оформление интерьера, удобная спецодежда и спецобувь, озеленение помещений).

Особенность реализации указанных факторов в финансовых организациях состоит в том, что они являются публичными заведениями, работающими с неограниченным количеством клиентов, ежедневное общение с которыми составляет значительную часть трудового процесса основной группы работников финансовых организаций. В связи с этим организации заинтересованы в создании благоприятных и комфортных условий для формирования положительного имиджа у клиентов, поскольку чем больше они привлекают клиентов, тем выше их маржинальная прибыль, что сопровождается вложением значительных средств в формирование санитарно-гигиенических и эстетических условий осуществления трудового процесса работниками.

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации негосударственные организации должны тратить на обеспечение условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от общих затрат на производство и предоставление услуг⁶⁸, которые включают содержание зданий и помещений; обучение работников; проведение специальной оценки условий труда; возмещение вреда пострадавшим в результате несчастных случаев и т.д.

⁶⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Электронный ресурс: <https://base.garant.ru/12125268/019663de1a1d5400d8d7e472836929d5/> (дата обращения 18.10.2024).

В то же время отраженная специфика работы с клиентами связана с высокими психофизиологическими нагрузками, которые испытывают операционные работники. Кроме того, высокая нормативно-законодательная зарегулированность финансовой деятельности повышает социально-психологические нагрузки, связанные с соблюдением дисциплины труда, повышенным контролем руководителей и др., что формирует завышенные требования работодателя к выполнению трудовых обязанностей работниками.

Стремительное развитие цифровых технологий и существующая на рынке конкуренция финансовых организаций повышают необходимость постоянного обучения персонала, а переход на автоматизацию и роботизацию трудовых процессов требуют масштабной переквалификации кадров. В связи с чем повышение квалификации становится обязательным фактором формирования условий труда в финансовых организациях.

Высокие стандарты работы, повышенная ответственность за проведение финансовых операций повышают стрессовость труда, что может негативно сказываться на производительности и мотивированности персонала. Не все работники выдерживают быстрый темп обновления требований к сервису по обслуживанию клиентов, что способствует росту текучести кадров в финансовых организациях.

В связи с этим для финансовых организаций обеспечение комфортных условий труда работников становится принципиально важным мотивирующим фактором их трудовой деятельности.

Не менее важной характеристикой условий труда в финансовых организациях становится децентрализация трудовой деятельности, которая представляет собой процесс трансформации формата взаимодействия работодателей и работников в связи с происходящими технологическими изменениями, что связано с появлением новых форм занятости и гибких форм организации труда. В настоящее время в финансовых организациях отмечается создание новых бизнес-моделей, основанных на цифровых платформах и сетях, коренным образом изменяющих методы организации труда: расширение

должностных обязанностей и повышение ответственности, увеличение объема выполняемых операций, свободная организация режима труда, совмещение смежных профессий и др. В тоже время происходит изменение условий труда для работников финансовых организаций (рис.2.7).

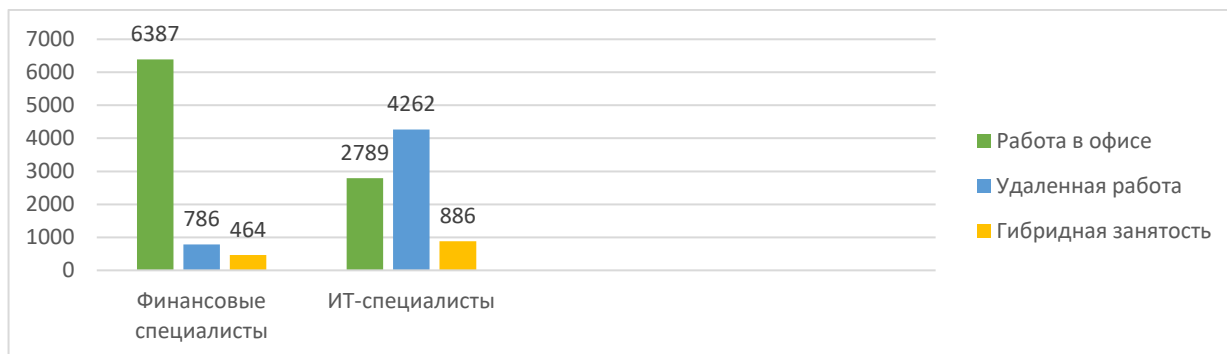


Рис.2.7. – Распределение вакансий с позиции предложения условий труда
Источник: по данным исследования автора вакансий финансовых организаций.

В приведенных данных прослеживаются различия в предлагаемых организациями условиях труда для финансовых специалистов и ИТ-специалистов, где первым предлагается преимущественно офисный вариант занятости, а ИТ-специалистам удаленная работа и гибридный вариант совмещения работы в офисе и удаленно. Анализируемые данные подтверждают рост удаленной и гибридной занятости в организациях финансовой сферы, причиной чего является повышение доли ИТ-работников, которые предпочитают дистанционный формат труда. Вместе с тем, отмеченные трансформации имеют как положительные, так и отрицательные последствия, что проявляется, с одной стороны, в повышении производительности труда работников за счет гибкости и мобильности их труда, росте возможностей для их самореализации, а, с другой стороны, возникают риски изоляции и перегрузки, а также риски возможной нестабильности доходов и сокращения социальной защиты.

Перевод значительной части сотрудников в дистанционный формат изменяет действие института охраны и условий труда для данного типа работников. Это находит проявление в том, что для работника трудовая деятельность становится менее привязанной к пространству, в результате чего он получает больше автономии, а со стороны работодателя ослабевает

контроль. При этом взаимодействие работника и работодателя осуществляется посредством информационных систем, построенных на формальных критериях, не позволяющих полноценно оценивать личный вклад специалиста.

Кроме того, возникает вероятность проявления риска перегрузок из-за размывания фактического рабочего времени, когда работнику требуется отслеживать непрерывные автоматизированные процессы, а также когда при переходе в дистанционный формат работодатель может связываться с работником в любое время.

Следовательно, оценка условий труда работников финансовых организаций показала, что, с одной стороны, финансовые организации реализуют высокие стандарты в части обеспечения условий труда своих работников, а, с другой стороны, для работников дистанционной формы занятости происходит ослабление действия этого института, значительно повышая рисковость их социально-трудовых отношений.

5. Степень социальной защищенности работника. Для финансовых организаций обеспечение социальной защищенности работников является обязательным условием, что обусловлено лицензионной регламентированностью их деятельности и наличием контроля за соблюдением законодательства со стороны регулирующих органов. В связи с этим социально-трудовые отношения в финансовых организациях реализуются в соответствии с законодательно установленными нормами трудового права и внутренними нормативными документами.

При этом следует отметить наличие принципов корпоративной социальной ответственности, которые учитываются в реализации трудовых отношений между работниками. На сегодняшний день практически все крупные финансовые организации реализуют социальные программы для своих работников по следующим направлениям: социальное регулирование вопросов труда; социальная поддержка сотрудников; мотивация работников; корпоративное социальное обеспечение и страхование (рис.2.8).



Рис.2.8. Программы социальной поддержки сотрудников финансовых организаций

Источник: составлено автором.

Программы социальной поддержки работников финансовых организаций включают широкий спектр мероприятий, которые сочетают в себе как материальные, так и нематериальные стимулы. При этом организации устанавливают взаимосвязь высокого уровня социальной защищенности работников и получаемых от них результатов труда. Программы также отражают политику привлечения и удержания работников, имеющих опыт и высокую квалификацию, соответствующую уровню решаемых организацией задач. Программы мотивации работников призваны ориентировать их на достижение поставленных целей. В связи с этим можно отметить, что работники финансовых организаций имеют достаточно высокую социальную защищенность.

Наличие финансовых возможностей по выполнению социальных обязательств перед своими работниками обеспечивается высокими показателями прибыльности их деятельности. На примере крупных российских банков рассмотрим зависимость их расходов на персонал с показателями полученной по итогам года прибыли (табл.2.7).

Таблица 2.7. – Расходы на персонал и показатели прибыли крупных российских банков

Банк	Расходы на персонал в 2024 г., млрд. руб.	Изменение за год по сравнению с 2023 г., в %	Чистая прибыль банка в 2024 г., млрд. руб.
Группа Сбербанка	668,90	16,9	1580,30
Группа ВТБ	216,10	13,7	551,40
Т-банк	114,98	39,9	55,26
Группа Совкомбанка	75,18	41,6	77,23
РСХБ	49,92	10,6	39,83
МТС-Банк	15,49	23,9	12,37
Банк «Дом.РФ»	17,06	22,5	42,34
Ак барс банк	12,16	34,3	7,27
Группа банка «Зенит»	4,51	-3,9	8,64
Экспобанк	6,76	-0,4	22,80

Источник: Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967> (дата обращения: 12.09.2024).

Из табл.2.7. видно, что не все банки за прошедший год повышали расходы на содержание персонала. Так, Экспобанк и Группа банка «Зенит» несмотря на получение прибыли, понизили сумму расходов на персонал на 0,4 п.п. и 3,9 п.п., соответственно. А такие банки как Акбарс банк и МТС-банк имели значительный рост расходов на персонал - 34,3% и 23,9%, соответственно. Это значительно выше, чем самые прибыльные банки – группа Сбербанка (16,9%) и группа ВТБ (13,7%).

В значительной степени на формирование подходов к социальной политике в финансовых организациях оказывает влияние уровень внедрения в них социальной ответственности. На сегодняшний день значительная часть российских банков, страховых, лизинговых и инвестиционных компаний внедряют корпоративную социальную ответственность (КСО), как политику, согласно которой они принимают ответственность за экономические, социальные и экологические последствия своей деятельности. При этом подавляющее большинство финансовых организаций не заключает коллективных договоров со своими работниками, что связано с отсутствием первичных профсоюзных организаций, которые выступают на стороне защиты интересов работников. Решение социальных проблем трудовых коллективов переносится в рамки программ КСО, где организации реализуют в качестве своих стратегических задач обеспечение социальными гарантиями своих

работников. Особенность таких форм взаимодействия состоит в том, что работники не участвуют в согласовании правил и состава социальной политики организаций, поскольку принятие и содержание программы КСО является преимущественно прерогативой учредителей организации и ее руководящего звена. В связи с этим в финансовых организациях сужается применимость традиционных типов взаимодействия в социально-трудовых отношениях (снижение зоны действия социального партнерства), что делает их менее защищенными для наемных работников.

Таким образом, рассмотренные индикаторы развития социально-трудовых отношений в финансовых организациях позволяют сделать выводы о наличии характерных изменений в занятости работников.

Во-первых, цифровизация финансовой сферы вызывает профессиональные трансформации структуры занятости, что находит проявление в переориентации спроса на кадры: сокращается спрос на финансистов и растет спрос на ИТ-специалистов, аналитиков данных, специалистов по кибербезопасности. При этом, несмотря на значительное сокращение в финансовой сфере количества банков (305) и страховых компаний (241), общая численность работников отрасли имеет тенденцию к росту за счет более активного привлечения специалистов с цифровыми компетенциями.

Во-вторых, в организациях финансовой сферы происходит поляризация занятости, когда сокращается численность работников среднего звена, и растет занятость высококвалифицированных и низкоквалифицированных специалистов.

В-третьих, за счет высоких темпов роста в финансовой сфере дистанционной и гибридной занятости происходит децентрализация трудовой деятельности в процессе трансформации формата взаимодействия работодателей и работников в связи с происходящими технологическими изменениями.

В-четвертых, в организациях финансовой сферы сокращается зона действия социального партнерства по причине отсутствия первичных профсоюзных организаций, а социальная политика реализуется в рамках программ корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Рассмотренные направления развития социально-трудовых отношений в финансовой сфере могут составить основу для расчета потенциала их развития в современных условиях. Оценка этого потенциала строится на проведенном анализе состояния использования работников в организациях финансовой сферы, целью которой является выявление потенциала развития системы социально-трудовых отношений.

Для оценки потенциала социально-трудовых отношений необходимо провести его расчет как совокупности индикаторов развития составляющих компонент этих отношений, в том числе: занятости; уровня безработицы; оплаты труда; условий труда; социальной защищенности. Формула расчета потенциала социально-трудовых отношений в финансовой сфере имеет следующий вид:

$$W = \sum K_z + K_{yb} + K_{ot} + K_{yt} + K_{cz} \quad (1), \text{ где}$$

W – потенциал социально-трудовых отношений в организациях финансовой сферы;

K_z - индикатор потенциала роста занятости;

K_{yb} – индикатор уровня закрепляемости работников финансовой сферы;

K_{ot} – индикатор уровня оплаты труда работников финансовой сферы;

K_{yt} – индикатор уровня затрат на поддержание условий труда;

K_{cz} – индикатор уровня затрат на социальное развитие работников финансовой сферы.

Проведем расчет выделенных показателей для организаций финансовой сферы.

1) Потенциал роста занятости (K_3) рассчитан как отношение численности занятых в финансовой сфере ко всей численности занятых в экономике.

$$K_3 = 1619 / 72865 = 0,02$$

2) Уровень закрепляемости работников финансовой сферы (K_{y6}) рассчитывается как отношение численности работников финансовых организаций со стажем работы от 3 до 5 лет и 10 лет и более к общей численности занятых в отрасли.

$$K_{y6} = 1097 / 1619 = 0,68$$

3) Уровень оплаты труда работников финансовой сферы представляет отношение средней заработной платы в финансовой отрасли к размеру средней заработной платы в экономике.

$$K_{от} = 206318 / 87952 = 2,35$$

4) Затраты на поддержание условий труда оценим как нормативно установленный Трудовым кодексом Российской Федерации на уровне 0,2% от общих затрат на производство и предоставление услуг.

5) Уровень затрат на социальное развитие работников финансовой сферы рассчитаем на основе данных, приведенных в табл. 2.7. Определим долю затрат на персонал от чистой прибыли по выделенным банкам и рассчитаем среднее значение этого показателя (табл.2.8).

Таблица 2.8. – Расчет показателя затрат на персонал российских банков

Банк	Доля затрат на персонал от чистой прибыли банка
Группа Сбербанка	0,42
Группа ВТБ	0,39
Т-банк	2,08
Группа Совкомбанка	0,97
РСХБ	1,25
МТС-Банк	1,25
Банк «Дом.РФ»	0,40
Ак барс банк	1,41
Группа банка «Зенит»	0,62
Экспобанк	0,30
Среднее значение показателя	0,76

Рассчитано автором по данным: Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967> (дата обращения: 12.09.2024).

Выделенные выше значения индикаторов компонентных составляющих потенциала развития социально-трудовых отношений подставим в уравнение (1):

$$W = 0,02 + 0,68 + 2,35 + 0,2 + 0,76 = 4,01$$

Полученное значение потенциала развития социально-трудовых отношений составило по нашим расчетам 4,01, что демонстрирует высокий уровень его развития, который может быть реализован по двум основным направлениям:

- способности достижения высоких результатов трудовой деятельности;
- возможности решения новых задач, возникающих в результате происходящих изменений под влиянием цифровизации.

Таким образом, высокое значение показателя потенциала развития социально-трудовых отношений в финансовой сфере показывает, что несмотря на наличие в финансовой сфере характерных изменений, связанных с трансформацией социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации, система взаимоотношений между участниками трудового процесса обеспечивает баланс между социальной и экономической эффективностью.

2.3. Факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере

В процессе анализа развития социально-трудовых отношений в финансовых организациях был получен ряд выводов, связанных с развитием новых тенденций в финансовой сфере, приводящих к трансформации социально-трудовых отношений, в частности:

- сокращение численности привлекаемых финансовых специалистов и рост числа ИТ-специалистов;
- внедрение в организационные процессы новых форм занятости, таких как аутсорсинг, аутстаффинг и платформенная занятость, приводящих к сокращению штатных сотрудников;

- распространение практики удаленной работы для штатных сотрудников (дистанционной занятости).

Выявленные тенденции показывают, что для финансовой сферы становятся неэффективными прежние методы регулирования социально-трудовых отношений. В связи с чем необходимо провести анализ факторов, влияющих на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, которые позволят определить основные направления разработки новой модели регулирования СТО. Для этого проведем систематизацию всех факторов, которые оказывают непосредственное влияние на развитие трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях в финансовой сфере, по трем основным направлениям:

1) Факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков.

2) Факторы, определяющие изменение форм занятости в финансовой отрасли и механизмов ее регулирования.

3) Факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях.

Рассмотрим систематизированные группы факторов в соответствии с выделенными направлениями с позиции их возникновения и степени влияния на регулирование социально-трудовых отношений.

1. Факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков. Влияние этой группы факторов приводит в конечном счете к перепрофилированию структуры работников с доминирования финансовых специалистов на приоритет ИТ-специалистов.

Для того, чтобы эмпирически проверить степень влияния факторов, автором проведено исследование процесса занятости в финансовых организациях на основе сбора и обработки данных по объявленным финансовыми организациями вакансиям, размещенным в открытом доступе на

сайтах hh.ru, SuperJob, Joblab, Работа России, Nabr Career (сайт для вакансий ИТ-специалистов) на основе сформулированной гипотезы авторского исследования, состоящей в предположении, что в финансовой отрасли доминирует приоритет привлечения ИТ-специалистов, развитие дистанционной занятости и поляризация занятости.

Технология исследования построена на проведении скачивания 15.963 вакансии, размещенными в период с 10.01 по 01.07. 2025 года 471 финансовой организацией в разделе «Финансы» и «ИТ», среди которых банки, страховые компании, инвестиционные компании, управляющие компании, лизинговые компании, негосударственные пенсионные фонды, микрофинансовые организации (Приложение 1). После чего скаченные данные с помощью использования программного скрипта (комплекта последовательных команд), разработанного на основе программирования с использованием Python, были систематизированы по нескольким блокам в соответствии с заданными автором критериями, в том числе через распределение: по профилям специалистов (финансы и ИТ); по профилям специалистов в зависимости от типа занятости; по профилям специалистов и требуемому опыту работы; по профилям специалистов и требуемому образованию; по профилям специалистов, распределенных в региональном разрезе, должностей специалистов и размеру оплаты их труда в региональном разрезе.

В ходе исследования была проведена классификация выбранных из баз кадровых сайтов вакансий финансовых организаций, которая показала уровень распределения вакансий между финансовыми специалистами (8036 или 50,3% от сделанной выборки) и ИТ-специалистами (7927 или 49,7% от выборки) (табл.2.9).

Полученные данные продемонстрировали высокий уровень привлечения в финансовую сферу ИТ-специалистов, который в сформированной в ходе исследования выборке составил 49,7%, что почти сравнялось с численностью запрашиваемых организациями финансовых специалистов (50,3%).

Таблица 2.9. - Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов

Вакансии/ финансовые организации	Финансовые специалисты	ИТ-специалисты
Банки	2871	3115
Страховые компании	1430	1298
Инвестиционные компании	1234	1443
Управляющие компании	871	760
Лизинговые компании	645	393
Негосударственные пенсионные фонды	613	781
Микрофинансовые организации	372	137
Всего:	8036	7927

Источник: составлено и рассчитано автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Эти данные подтверждают выявленную тенденцию, получившую развитие в финансовой сфере, где происходит замещение финансовых специалистов ИТ-специалистами. Она отражает влияние следующих факторов:

- алгоритмическая организация финансовых операций;
- трансформация процессов принятия решений;
- смена задач на рабочих местах, изменяющая требования к компетенциям персонала;
- изменение соотношения между человеческим трудом и цифровыми технологиями в пользу последних.

Нужно отметить, что влияние этой группы факторов отражает изменение подходов финансовых организаций к развитию своего бизнеса, где на первый план выходит цифровизация операционных процессов и внедрение искусственного интеллекта. Широкое внедрение ИИ-технологий в финансовой сфере сопровождается решением проблемы сохранения баланса между повышением эффективности бизнеса и сохранением рабочих мест. Однако в последние два-три года эта проблема решается в пользу сохранения рабочих мест из-за сложившегося дефицита квалифицированных работников на рынке труда, когда ИИ выступает инструментом покрытия нехватки квалифицированного персонала и повышения производительности труда

действующих сотрудников. Параллельно с этим идет повышение спроса на квалифицированных ИТ-специалистов. По данным hh.ru, в 2023-2024 гг. количество вакансий с упоминанием искусственного интеллекта выросло в два раза по сравнению с предыдущим периодом: в 2024 году запрос на ИИ-специалистов составлял 3,7 тыс. чел., в то время как в 2021 году их требовалось только 1,7 тыс. чел.⁶⁹ Данные исследования ВЦИОМ показали, что уровень использования технологий искусственного интеллекта российскими организациями повысился с 20% в 2021 году до 43% в 2024 году⁷⁰. Приведенные данные показывают, что тенденция замещения финансовых специалистов ИТ-специалистами имеет предпосылки к более значительному развитию. Следствием действия этой группы факторов является не только замещение профессионального состава работников, но и снижение трудоемкости финансовых операций, определяющей эффективность всего трудового процесса.

2. Факторы трансформации традиционных форм занятости в финансовой сфере.

Влияние этой группы факторов обусловлено переводом значительной части работников финансовых организаций в дистанционный формат или использования гибридной формы занятости, что сопровождается ухудшением институциональной среды на фоне отсутствия четких положений в российском законодательстве об удаленном формате занятости.

Доказательство степени влияния этой группы факторов также подтверждено в рамках авторского исследования вакансий специалистов финансовых организаций, которое показало, что значительное привлечение в финансовую сферу ИТ-специалистов оказывает влияние на изменение типа занятости для работников финансовых организаций. Так, можно отметить, что в финансовых организациях набирает обороты дистанционная занятость,

⁶⁹ Исследование МТС Линк и hh.ru: количество вакансий с упоминанием ИИ выросло в два раза. – Электронный ресурс: <https://mts-link.ru/blog/kolichestvo-vakansij-s-upominaniem-ii-vyroslo-v-dva-raza/>

⁷⁰ Искусственный интеллект покоряет бизнес: внедрение ИИ в компаниях выросло в два раза. – Электронный ресурс: https://wciom.ru/announcements-item/iskusstvennyi-intellekt-pokorjaet-biznes-vnedrenie-ii-v-kompanijakh-vyroslo-v-dva-raza?utm_source=chatgpt.com (дата обращения 15.01.2025).

когда уже в объявлении о вакансии делается акцент на удаленную форму занятости (табл.3.2).

Еще до недавнего времени дистанционный формат работы был исключением для финансовых организаций, в то время как в 2025 году он занимает почти 10% среди финансовых специалистов и 53,7% у ИТ-специалистов, привлекаемых в организации финансовой сферы. Наряду с удаленной работой появилась новая гибридная форма занятости, когда будущим работникам предлагаются условия труда, при которых они могут несколько дней в неделю находиться в офисе, а в остальные дни работать дома. В соответствии с заявленными вакансиями гибридный формат занятости предлагается 5,8% финансовых специалистов и 11,2% ИТ-специалистам (табл.2.10).

Таблица 2.10. – Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов в зависимости от типа занятости

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант
Банки	2351	62	59	1314	1565	236
Страховые компании	1024	308	98	114	830	354
Инвестиционные компании	980	130	124	389	911	143
Управляющие компании	799	16	56	379	330	61
Лизинговые компании	617	15	13	187	192	14
Негосударственные пенсионные фонды	585	28	0	324	400	57
Микрофинансовые организации	341	17	14	82	34	21
Всего:	6387	786	464	2789	4262	886

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Приведенные данные показали развитие внеофисного формата занятости в финансовой сфере, который становится одной из новых форм привлекательности вакансии, что характеризует новое направление в развитии занятости, отражающее, с одной стороны, современные цифровые

возможности выполнения работ в удаленном режиме, а, с другой стороны, предпочтения работников в выборе гибкого графика работы.

Нужно отметить, что предложение графика удаленной работы становится новым трендом развития занятости не только в финансовой сфере, но и в других областях. Так, по данным кадрового агентства Headhunter (hh.ru), динамика вакансий по графику удаленной работы в 2024 году в процентах к аналогичному периоду 2023 года развивалась неоднозначно, демонстрируя высокие всплески до 234-240% в июле -августе, и падения до 96% в феврале (рис.2.9).



Рис.2.9. Динамика вакансий по графику удаленной работы в 2024 году в процентах к аналогичному периоду 2023 года

Источник: Ежемесячные обзоры рынка труда. – Электронный ресурс:

https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign (дата обращения 16.01.2025).

Вместе с тем среднегодовой темп прироста вакансий, предлагающих дистанционный режим занятости, составил 169%, что подтверждает высокие темпы распространения дистанционной занятости среди вновь привлекаемых компаниями специалистов.

Широкое распространение дистанционной занятости в финансовой сфере – это новое для отрасли явление, что отражает переход на более высокий уровень ее цифровизации, сопровождающийся ростом привлечения значительного числа ИТ-специалистов. В силу специфики труда ИТ-специалистов, они предпочитают использовать в трудовой деятельности дистанционный формат, что определяется рядом условий, таких как гибкость труда, экономия времени, возможность выбирать комфортное рабочее окружение. Удаленный от офиса формат позволяет работникам выбирать место

жительства независимо от места нахождения организации; получать работу не только в своем регионе, но и в других городах и странах; сохранять баланс между работой и личной жизнью. В связи с этим возросший спрос со стороны работников на удаленный формат работы поставил финансовые организации перед необходимостью формировать соответствующие запросу предложения вакансий. Это способствовало росту предложения вакансий с удаленным и гибридным форматом занятости. Однако переход значительной части работников в дистанционный формат выступает фактором неустойчивости договорных механизмов оформления их трудовых отношений, поскольку большинство организаций предпочитает применять гражданско-правовые договоры при оформлении дистанционных работников, которые не предполагают реализации полного комплекса трудовых и социальных прав работников.

Среди основных факторов, определяющих изменение форм занятости в финансовой отрасли, и механизмы ее регулирования, можно выделить следующие:

- расширение численности дистанционных работников;
- наличие правовых основ для использования дистанционной занятости;
- экономия затрат организаций на переводе работников в дистанционный формат;
- расширение использования проектного или подрядного подходов к использованию работников;
- переход с трудовых на гражданско-правовые договоры, лишаящие работников социальных гарантий.

Несмотря на то, что регулирование дистанционного труда в России предусмотрено нормами Трудового кодекса Российской Федерации⁷¹ (гл.49.1), его применение на практике сопряжено с целым рядом проблем.

⁷¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025).

Во-первых, существует неоднозначность определения «дистанционная работа», что вытекает из размытости границ между традиционной занятостью и удаленной работой.

Во-вторых, возникают сложности с электронным документооборотом по причине отсутствия четких регламентов, что способствует возникновению рисков и для работодателей, и для работников.

В-третьих, отсутствие четких регламентов в организациях, применяющих дистанционный формат занятости, связано с отсутствием методических рекомендаций по этим направлениям взаимодействия от государственных органов.

В-четвертых, дистанционный формат требует разработки унифицированных механизмов учета рабочего времени, т.е. цифрового мониторинга, что не всегда принимается со стороны работников.

В-пятых, в случае отсутствия согласованного порядка учета рабочего времени возникают конфликты у работника с работодателем в части начисления зарплаты и компенсаций.

Таким образом, рассматривая дистанционную занятость как новую форму занятости для финансовых организаций, необходимо совершенствовать договорные механизмы ее оформления, что предполагает установление со стороны государственных органов правовой определенности в части введения методологических рекомендаций и установления стандартов применения таких механизмов.

3. Факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях.

В данную группу факторов автором включены следующие:

- сокращение численности трудовых коллективов вследствие распространения автономизации и индивидуализации труда работников финансовых организаций;

- снижение числа профсоюзных организаций в финансовой сфере;

- низкий уровень развития в финансовой отрасли социального партнерства и коллективных переговоров;

- рост числа финансовых организаций, применяющих в своей деятельности принципы корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития (ESG).

Усиление процессов цифровизации и модернизации в финансовой отрасли приводит к сокращению членства в профсоюзах работников, поскольку современная бизнес-модель финансовой организации ориентирована на организацию трудового процесса малыми коллективами, разрозненными в территориальном масштабе. В то же время получает широкое распространение в отрасли временная и дистанционная занятость, не предполагающая объединений работников, и, соответственно, применения социального партнерства как инструмента регулирования социально-трудовых отношений.

Значительно сокращается в финансовой отрасли число профсоюзных организаций. По данным Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, на сегодняшний день первичные профсоюзные организации в финансовой сфере зарегистрированы в ПАО «Банк ПСБ», Всероссийском банке развития регионов, Внешэкономбанке и банке ВТБ ⁷². Работники Газпромбанка включены в межрегиональную профсоюзную организацию «Газпром профсоюз». Работники других финансовых организаций не являются членами профсоюза, поскольку в них не зарегистрировано первичных профсоюзных организаций. Следовательно, общая численность охваченных профсоюзным движением работников в финансовой сфере составляет менее 10% от численности занятых в финансовой сфере ⁷³, что демонстрирует низкий

⁷² Московская городская организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. – Электронный ресурс: <https://mgorprofgos.ru/org> (дата обращения 16.01.2025).

⁷³ Расчет автора на основе данных сайтов: Банк ПСБ, Всероссийский банк развития регионов, Внешэкономбанк, ВТБ, Газпромбанк.

уровень развития в финансовой отрасли таких составляющих регулирования социально-трудовых отношений как социальное партнерство и коллективные переговоры.

В силу указанных причин в финансовых организациях изменяется тип взаимодействия участников социально-трудовых отношений, где на смену патернализму и солидарности работников приходит конкуренция и минимизируется социальное партнерство рамками только тех структур, где сохраняются профсоюзные организации (не более 10% занятых в финансовых организациях). А взаимодействие с работниками финансовые организации выстраивают в рамках нового подхода, основанного на использовании корпоративной социальной ответственности и концепции устойчивого развития, которые обязывают организации принимать на себя обязательства по обеспечению социального страхования работников.

Для работников финансовых организаций концепции КСО и ESG регулируют социальную защиту за счет создания комфортных условий труда и обеспечения социальной поддержки, которые сформулированы в системе следующих принципов:

- создание инклюзивной среды, где сотрудникам должны предоставляться равные возможности для карьерного роста и развития;
- поддержка здоровья и благополучия работников организации через программы обеспечения медицинского обслуживания и занятия спортом, которые выступают частью нематериальной мотивации сотрудников;
- справедливая оплата труда, проявляющаяся в обеспечении равной оплаты за равный труд и гарантирующая прозрачность в вопросах вознаграждения;
- поддержка баланса между работой и личной жизнью за счет соблюдения режима труда, сокращения переработок, предоставление гибких графиков работы и частичной занятости;
- обучение сотрудников и повышение их квалификации.

Рассмотренные принципы становятся основными в процессе взаимодействия работников и работодателей, однако участие работников в формировании этих принципов, как это предусмотрено социальным партнерством, весьма ограничено. В связи с этим они принимают условия, предоставляемые работодателем, без возможности их согласования в рамках коллективного договора, который является основной частью социального партнерства. Тем самым работники практически устраняются из диалога по поводу формирования условий труда и социальной защиты.

Таким образом, рассмотренная группа принципов, составляющих основу для регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере, позволила выявить несколько факторов, оказывающих влияние на использование вместо принципов социального партнерства принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Основным фактор связан с изменением организации труда под влиянием цифровизации, которая выходит за пределы прямого взаимодействия работодателя и работника в дистанционный режим и гибридные формы занятости (сочетание офисного и дистанционного режима труда). Изменение организации труда идет параллельно с перестройкой условий труда под гибкий формат для работников, сочетающий удобный для них режим трудовой деятельности; оплата труда становится зависимой от формы занятости работников и подстраивается под выбранный ими режим работы. Следовательно изменение организации труда формирует условия для автономизации трудовой деятельности работников.

Второй фактор связан с появлением нового субъекта труда – дистанционного работника, который может не являться наемным, а вступать в трудовые отношения посредством различных форм договорных отношений, которые начинают выступать альтернативой трудовому договору. Тем самым дистанционный работник выходит за рамки трудовых коллективов и перестает быть участником социального партнерства.

Третий фактор связан с развитием корпоративной социальной ответственности и политики устойчивого развития как основного элемента системы корпоративного управления. Повсеместное распространение среди организаций финансовой сферы принципов КСО и ESG в их корпоративном управлении становится новым стимулом для участия организаций в общественно-полезной деятельности, которая выходит за рамки законодательных требований и носит добровольный характер.

При этом указанные принципы не заменяют социальное партнерство, поскольку между ними существуют определенные различия. Так, механизм согласования интересов в рамках социального партнерства реализуется посредством многосторонних переговоров, в то время как программы КСО и ESG представляют собой комплексную целенаправленную деятельность по достижению поставленных задач, устанавливаемых самой организацией. Если в социальном партнерстве речь идет об интересах работников, то в указанных программах представлен более широкий круг заинтересованных сторон (акционеры, работники, местные сообщества, муниципальные власти). Социальное партнерство предполагает принятие взаимных обязательств участников диалога и контроль за их соблюдением, а в программах КСО и ESG такие обязательства носят добровольный характер и принимаются внутренними решениями организации.

Следовательно, в соответствии с приведенными различиями КСО и ESG не заменяют социальное партнерство, поскольку оно в России закреплено законодательно, в то время как указанные программы основываются на добровольном принятии установленных стандартов. В связи с чем они могут расширять рамки социального партнерства, дополняя аспекты социальной защиты работников дополнительными мерами.

Однако на сегодняшний день социальное партнерство не получило широкого распространения среди финансовых организаций, поскольку отсутствует в трудовом законодательстве обязательное требование к заключению коллективного договора в коммерческих организациях. Кроме того, коллективный договор с трудовыми коллективами должен заключаться

по инициативе обеих сторон и не предполагает ответственности за его отсутствие. В связи с этим администрации финансовых организаций предпочитают реализацию программ КСО и ESG, чем устанавливать отношения социального партнерства с трудовыми коллективами, поскольку наличие таких программ для финансовых организаций является более важным, так как именно они учитываются при выходе на рынок ценных бумаг, включении в программы сотрудничества с государственными и муниципальными органами и др. Сложившаяся ситуация с доминированием программ КСО и ESG в финансовых организациях сужает сферу применения социального партнерства, вследствие чего достижение необходимого уровня трудовой деятельности и качества жизни работников обеспечивается за счет корпоративной социальной ответственности и ESG-концепции. Тем самым формируется среда для изменения приоритета в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере от влияния профсоюзов в сторону повышения участия самих организаций в обеспечении трудовых прав и социальных гарантий занятых в них работников за счет собственных средств организаций, вкладываемых в программы развития КСО и устойчивого развития.

Таким образом, проведенная систематизация факторов, оказывающих воздействие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, позволила определить основные механизмы влияния на социально-трудовые отношения, обеспечивающие смену приоритетов в их регулировании, такие как децентрализация социально-трудовых отношений (переход рабочих процессов в Интернет-пространство; изменение условий труда; трансформация взаимодействия между работником и работодателем); снижение эффективности ряда государственных институтов, таких как институты охраны труда, социальной защиты, традиционного трудового договора; реализация взаимоотношений участников социально-трудовых отношений на основе корпоративной социальной ответственности и концепции устойчивого развития.

ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Риски цифровизации в финансовых организациях и их влияние на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений

Развитие социально-трудовых процессов периодически оказывается в зоне влияния различных факторов, что сопровождается развитием неопределенности. Это приводит к возникновению рисков, которые рассматриваются как вероятность или последствия наступления неблагоприятных событий, способных нанести ущерб⁷⁴. По мнению ряда ученых, риски в сфере труда и занятости имеют особые формы действия, связанные с проявлением нежелательных последствий экономических, политических, организационных и технических решений, содержащих потенциальную возможность нанесения ущерба работнику при реализации его интересов⁷⁵.

Неустроева А.Б. считает, что риски в трудовой сфере можно рассматривать как «факторы нарушения нормального социально-трудового положения индивидов вследствие повреждения здоровья, утраты трудоспособности или отсутствия спроса на труд, сопровождающиеся наступлением для трудозанятого населения материальной необеспеченности вследствие утраты заработка, несения дополнительных расходов, связанных с лечением, а для семей - утратой источника дохода в случае потери кормильца»⁷⁶. Дорохова Н.В. рассматривает риски в сфере занятости как наступление негативных последствий для работников в результате действия

⁷⁴ Неустроева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_25160.html (дата обращения 14.02.2025).

⁷⁵ Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2007. №1 (10). С. 117-119.

⁷⁶ Неустроева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_25160.html (дата обращения 14.02.2025).

ряда факторов при наличии дисбаланса и неопределенности в социально-экономической системе ⁷⁷.

Рассмотрим факторы, оказывающие воздействие на формирование рисков в сфере социально-трудовых отношений. Среди факторов воздействия на социально-трудовые отношения можно выделить внешние и внутренние. Внешние факторы имеют объективное происхождение и к ним относятся: социально-политическая ситуация в стране, состояние экономики, включая уровень инфляции, уровень развития нормативно-законодательной базы и др.

К внутренним факторам, которые также могут выступать как объективные по отношению к работнику, относятся такие, которые оказывают влияние на трудовой процесс и занятость непосредственно на предприятии. Среди них: производственно-технические, технологические, материально-бытовые и др. Особенность воздействия этих факторов состоит в том, что они определяются уровнем развития предприятия, а именно: организацией и содержательностью труда, условиями и безопасностью труда, уровнем оплаты труда, состоянием производственной среды, социально-демографическими особенностями состава работников, а также уровнем их социальной защищенности. Кроме того, на социально-трудовые отношения оказывают влияние и субъективные факторы, определяемые личностными характеристиками работников, которые отражают уровень их образования и квалификации, наличие творческой компоненты в трудовой деятельности, качество выполняемой работы и дисциплины труда и др.

Рассмотренное влияние указанных факторов создает условия неопределенности для работника, что провоцирует возникновение рисков в процессе реализации социально-трудовых отношений. Исходя из деления рассмотренных факторов на объективные и субъективные, они образуют определенную взаимосвязь с проявлением рисков, в которой объективные и

⁷⁷ Дорохова Н.В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика. – Дисс. д.э.н., Москва, ВНИИ труда, 2020. - С.221.

субъективные факторы выступают источником происхождения конкретных рисков (рис.3.1).



Рис.3.1. – Классификация факторов рисков в зависимости от происхождения

Источник: составлено автором.

Происходящая трансформация социально-трудовых отношений затрагивает все уровни трудовой сферы. При этом степень воздействия определяется также влиянием различных факторов. Наиболее существенным фактором в современных условиях выступает цифровизация, которая изменяет статус работника, зависящего от уровня образования и здоровья, которые формируют условия для реализации его трудового потенциала.

Особенность влияния этого фактора состоит в том, что он увязывает процесс труда во взаимосвязи с информацией, когда трудовая деятельность работника и информация как предмет труда существуют параллельно.

Это находит отражение в формировании стоимости рабочей силы работника, в основе которой лежат его знания, компетенции и уровень владения информацией. В связи с этим взаимодействие в трудовом процессе определяется степенью владения информационными ресурсами и их обработкой для получения конечного результата.

Другим фактором, оказывающим влияние на социально-трудовые отношения, выступает положение работника в сфере труда, которое обуславливается изменением функциональных и технологических особенностей его организации под влиянием цифровизации, имеющих проявление в процессе реализации трудовой деятельности. Действие этого фактора находит отражение в удовлетворенности работника своей работой, определяемой через возможности самореализации и степени применения личностных характеристик (мотивов, целей, интересов, жизненных идеалов и др.). Следовательно, для социально-трудовых отношений влияние указанного фактора связано с изменением содержания и характера труда под влиянием цифровизации, с одной стороны, а, с другой, - способностями приспособления работника к изменениям в трудовом процессе за счет реализации его личностных характеристик.

Вместе с тем, по мнению О.Л. Чулановой, внедрение цифровизации в трудовую деятельность связано с развитием рисков роста безработицы на рынке труда и появлением «цифрового разрыва», проявляющегося в разнице цифрового образования, условиях доступа к цифровым услугам и продуктам, и, как следствие, в уровне благосостояния работников⁷⁸.

Н.И. Касперская считает, что среди основных рисков внедрения цифровой экономики - риск социальной напряженности, связанной с сокращением рабочих мест и безработицей⁷⁹.

По мнению С.А. Иноземцева и А.В. Линкиной⁸⁰, наиболее существенным риском внедрения цифровизации на рынке труда является угроза массового сокращения рабочих мест вследствие автоматизации и цифровизации производственных процессов. Авторы считают, что развитие

⁷⁸ Чуланова О.Л. Концепция реализации ортобиотического подхода и well-being подхода в работе с персоналом в цифровой экономике / О.Л.Чуланова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. №3 (42). С.24-32.

⁷⁹ Касперская Н.И.: Необходимо минимизировать риски цифровой экономики для граждан, общества и государства. 2018. – URL.: <https://agenda-u.org/news/natalyakasperskaya-neobhodimo-minimizirovat-riski-cifrovoy-ekonomiki-dlya-grazhdan-obshchestva> (дата обращения: 17.02.2025).

⁸⁰ Иноземцев С.А., Линкина А.В. Экономический и социальный эффект цифровой трансформации // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2022. – № 1(40). – с. 155-158.

искусственного интеллекта и робототехники способствует автоматизации рутинных процессов, что приводит к вытеснению работников с предприятий с преобладающими стандартизированными задачами.

Дороненко М.В. доказывает, что развитие цифровизации в экономике является причиной возникновения риска цифрового неравенства, возникающего вследствие неравномерного распределения доступа к цифровым технологиям. Следствием этого становится «маргинализация отдельных социальных групп», которые попадают в зону действия риска потери работы в связи с несоответствием их квалификации новым требованиям, выдвигаемым цифровыми технологиями⁸¹.

Ряд ученых рассматривает в качестве риска цифровизации уход части рабочей силы в неформальную занятость, что формирует значительный слой работников с ограниченными социальными гарантиями и без защиты трудовых прав⁸².

Таким образом, обзор литературных источников в области социально-трудовых отношений позволил выделить основные риски, обусловленные влиянием цифровизации, которые отмечают ученые, среди них: риск сокращения рабочих мест, риск безработицы, риск цифрового неравенства (цифровой дискриминации), риск роста нестандартной занятости, риск снижения доходов, риск потери социальной защиты.

Вместе с тем, как было показано в параграфе 2.1, в финансовой сфере развитие цифровизации формирует новые тенденции в социально-трудовых отношениях, которые находят проявление в:

- трансформации структуры и содержания профессий;
- изменении структуры требуемых профессий;
- распространении практики удаленной работы;
- повышении требований к цифровой квалификации специалистов.

⁸¹ Дороненко М.В. Формирование модели компетенций рабочей силы в цифровой экономике. / Дис. ...канд. экон. наук. - Омск, 2022. - 167 с.

⁸² Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения // Наука Красноярья. – 2020. – № 4. – с. 7-30. – doi: 10.12731/2070-7568-2020-4- 7-30.

В рамках выделенных тенденций имеют проявление несколько рисков, связанных с цифровизацией социально-трудовых отношений, которые принципиально изменяют положение работника в системе этих отношений и систему их регулирования. В связи с этим необходимо рассмотреть эту группу рисков применительно к финансовой сфере с целью определения индикаторов их проявления и поиска механизмов минимизации (табл.3.1).

Таблица 3.1. – Риски, возникающие в связи с развитием цифровизации в финансовой сфере

Новые тенденции в развитии финансовой сферы	Риски, возникающие в связи с развитием новых тенденций в финансовой сфере
Трансформация бизнес-модели финансовых организаций	Риск потери занятости
Распространение практики удаленной работы	Риск снижения социальной защиты работников
Повышение требований к цифровой квалификации специалистов	Риск цифрового разрыва
Изменение структуры требуемых профессий	Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям

Источник: составлено автором.

Рассмотрим подробно форму проявления выделенных рисков и оценим последствия их влияния на работников.

1. Риск потери занятости. Проявление данного риска связано с процессами цифровизации, проходящими в финансовых организациях, что сопровождается внедрением новых технологий и автоматизацией процессов; изменением бизнес-модели организации; необходимостью сокращения расходов и повышения рентабельности.

Происходящая трансформация организации труда в финансовых организациях переносит значительную часть трудовых процессов за пределы организаций через использование цифровых приложений и цифровых платформ, внедрение автоматизации рутинных задач на основе искусственного интеллекта и облачных технологий, цифровизацию контроля за рабочими процессами. Все эти мероприятия оказывают влияние на изменение организационной структуры и сокращение штатов, в результате чего ряд должностей ликвидируется, что приводит к увольнениям и высвобождению

сотрудников, которые могут остаться без аналогичной работы на рынке труда, поскольку такие же сокращения происходят и в других финансовых организациях. Для высвобождающихся работников с увольнением связана потеря стабильного заработка, что создает риски возникновения у них финансовых трудностей (погашение кредита, оплата счетов, поддержание достигнутого уровня жизни).

2. Риск снижения социальной защиты работников. Другой, не менее важной причиной сокращения профильных сотрудников в финансовой отрасли является активное внедрение новых форм занятости. В последнее время в финансовых организациях получает широкое распространение использование аутсорсинга и аутстаффинга, что позволяет финансовым организациям оптимизировать трудовые издержки.

Еще одной особенностью развития финансовой сферы является массовое внедрение финансовых платформ, что сопровождается переводом работников в дистанционный формат обслуживания платформенных сервисов. Риски расширения масштабов дистанционной занятости связаны с индивидуализацией труда дистанционных работников, а также изменением подхода к обеспечению работников социальными гарантиями. Это приводит в конечном счете к снижению социальной защиты работников, нарушению режимов труда, стандартов безопасности и социальных гарантий.

3. Риск цифрового разрыва, проявляющийся в отсутствии у работника навыков работы с цифровыми технологиями. Данный риск проявляется через степень освоения работником навыков и компетенций использования цифровых инструментов, которые включают совокупность умений, которыми обладает пользователь, позволяющих ему овладеть программным обеспечением. Цифровые разрывы возникают в силу ряда причин, среди которых:

- когнитивные способности человека, обеспечивающие ему освоение определенных объемов информации;
- особенности восприятия и наличие навыков для освоения контента;

- коммуникативная компетентность.

В силу того, что данные проявления носят индивидуальные особенности, одни люди легко осваивают компьютерные программы, а у других возникают сложности с их восприятием. Именно эти причины и формируют возникновение цифровых разрывов, которые приводят к профессиональной некомпетентности ряда работников, последствием которой является их увольнение.

4. Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям. Активное внедрение в деятельность финансовых организаций цифровых технологий привело не только к росту численности занятых в отрасли работников, но и к переформатированию профессионального состава работников: доминирование в структуре финансистов и экономистов сменилось на приоритет специалистов в области ИТ-технологий. Основной причиной такой трансформации кадрового состава финансовых организаций стало внедрение современных финансовых технологий, таких как онлайн-платежи и система быстрых денежных переводов; алгоритмическое управление инвестициями; технологии блокчейна и криптовалюты и др. Для выполнения цифровых функций потребовались специалисты не финансового профиля, а умеющие работать с большими базами данных (Big Data), искусственным интеллектом и машинным обучением, занимающиеся роботизацией, блокчейном, облачными технологиями, биометрией и другими современными технологиями, которые стали основой развития российской финансовой сферы. В связи с происходящей трансформацией механизмов финансового бизнеса основные процессы управления перешли от специалистов в области финансов к ИТ-специалистам, что сопровождалось сокращением в отрасли специалистов финансового профиля и росту специалистов в области ИТ-технологий. Происходящее кадровое переупрофилирование становится причиной увольнения профильных сотрудников, с одной стороны, и сокращения приема на работу молодых

специалистов, подготовленных по стандартам финансового образования, с другой стороны.

Переход к цифровым технологиям в финансовых организациях за счет смены квалификационного состава сотрудников вызывает сопротивление с их стороны, что находит проявление в нежелании изменять сложившийся подход к исполнению своих трудовых обязанностей, что отражается на увеличении количества ошибок при выполнении работ, снижении показателя результативности труда, принятии неправильных решений, снижении лояльности к руководителям организации.

Таким образом, проведенная идентификация рисков, связанных с развитием процесса цифровизации финансовых организаций, позволила выделить четыре основных риска:

- риск потери занятости;
- риск снижения социальной защиты работников;
- риск цифрового разрыва;
- риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям.

Выявленные параметры составляют основу для построения матрицы оценки рисков, которая представляет собой процесс систематизации, оценки и приоритизации рисков с целью разработки механизмов их минимизации. Такой подход направлен на решение важной задачи – выявление сигналов о возрастающей угрозе проявления конкретного риска.

Вероятность наступления выявленных рисков и оценка последствий их наступления были оценены экспертным путем, где рискам присвоены следующие номера: риск потери занятости (P1); риск снижения социальной защиты работников (P2); риск цифрового разрыва (P3); риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям (P4).

Для оценки рисков был использован экспертный метод, в рамках применения которого 12 экспертам, являющимся специалистами «Сбербанка», Совкомбанка и страховой компании «Согласие», было предложено оценить по

5-ти балльной шкале вероятность наступления выделенных автором рисков и силу воздействия этих рисков на работников финансовых организаций.

Оценка вероятности наступления рисков предполагала следующий балльный диапазон: 1- очень низкая вероятность наступления; 2 – низкая вероятность наступления; 3 – средняя вероятность наступления; 4 – высокая вероятность наступления; 5 – очень высокая вероятность наступления рисков.

Вероятность риска возможности получения ущерба для работника оценивалась в следующем порядке: 1 – ущерб незначительный; 2 – ущерб низкий; 3 – ущерб средний; 4 – ущерб высокий; 5 – ущерб критический. Согласованность оценок экспертов была проверена путем расчета множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации).

Первоначально была проведена оценка вероятности наступления рисков, когда эксперты выставили свои баллы в соответствии с личным представлением о вероятности наступления указанных рисков, на основании чего было получено среднее значения балла по каждому риску. (табл.3.2).

Таблица 3.2. – Экспертная оценка вероятности наступления рисков

Риск	Экспертная оценка												Средняя оценка
	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	
P1	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4,0
P2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3,4
P3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3,4
P4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4,7

Источник: составлено автором.

Для подтверждения согласованности мнений экспертов проведена ранжированная оценка вероятности наступления рисков, которая легла в основу расчета коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) (табл.3.3).

Расчет коэффициента конкордации проведен путем определения связанных рангов (повторяющихся ответов разных экспертов на один и тот же вопрос), суммирования новых уточненных рангов, вычисления отклонений,

которые показали в результате отклонения, и квадраты отклонений от средней суммы рангов.

Таблица 3.3. - Матрица рангов, построенная на основании переформатирования рангов

Фактор/ Эксперты	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	Σ рангов	d*	d ² **
x ₁	3	3	2.5	3	2.5	1.5	3.5	3.5	2.5	1.5	3.5	2.5	32	2	4
x ₂	1.5	1	2.5	1.5	1	1.5	1.5	1.5	2.5	3.5	1	2.5	22.5	-7.5	56.2
x ₃	1.5	3	1	1.5	2.5	3.5	1.5	1.5	1	1.5	2	1	21	-9	81
x ₄	4	3	4	4	4	3.5	3.5	3.5	4	3.5	3.5	4	44.5	14.5	210.2
Σ	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120		351.4
Коэффициент конкордации															0,58

Источник: составлено автором.

* **d** - Отклонения от средней суммы рангов

** **d²** — Квадрат отклонений от средней суммы рангов

Расчеты определили значение коэффициента конкордации **0,58**, которое подтверждает уровень признания проведенной оценки экспертами как высокое и позволяет сделать вывод о допустимом уровне проведенной оценки вероятности наступления рассматриваемых рисков.

Далее была оценена вероятность риска возможности получения ущерба для работника (табл.3.4).

Таблица 3.4. – Экспертная оценка вероятности риска получения ущерба работником

Риск	Экспертная оценка												Средняя оценка
	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	
P1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3,5
P2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3,3
P3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4,6
P4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3,7

Источник: составлено автором.

С использованием методики расчета коэффициента конкордации была проверена экспертная оценка вероятности получения ущерба работниками от влияния указанных рисков (табл.3.5).

Таблица 3.5. - Матрица рангов, построенная на основании переформатирования рангов

Факторы/ Эксперты	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	Сумма рангов	d*	d ² *
*x ₁	1.5	3.5	1	1.5	3	1	2	2.5	1.5	1	1.5	3	23	-7	49
x ₂	1.5	1.5	3	1.5	1.5	3	2	1	1.5	2.5	1.5	1.5	22	-8	64
x ₃	4	3.5	3	4	4	3	4	4	4	4	3.5	4	45	15	225
x ₄	3	1.5	3	3	1.5	3	2	2.5	3	2.5	3.5	1.5	30	0	0
Σ	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120		338
Коэффициент конкордации													0,59		

Источник: составлено автором.

* **d** - Отклонения от средней суммы рангов

** **d²** — Квадрат отклонений от средней суммы рангов

Полученное в расчетах значение коэффициента конкордации **0,59** доказывает высокое значение уровня согласованности мнений экспертов по вопросу оценки последствий влияния рисков в виде получения ущерба работником, что обеспечивает признание данной оценки достоверной.

Таким образом, статистически подтвержденная экспертная оценка вероятности наступления выделенных рисков и вероятности получения ущерба работником от наступления этих рисков позволяет составить матрицу оценки рисков, в которой выделенные автором риски распределены в зависимости от уровня влияния и размера ущерба для работника (табл.3.6).

В представленной в табл.3.6 матрице все риски распределены по рангам в зависимости от рассчитанного размера балла. В результате на первом месте по значимости оказался риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям. Эксперты посчитали, что этот вид риска является наиболее вероятным для большинства занятых в финансовой сфере работников. Однако для этого риска вероятность получения ущерба признана не самая высокая (2-ое место), поскольку разработка программ стимулирования работников является прерогативой самих финансовых организаций, которые могут распределять средства в соответствии с имеющимися возможностями.

Таблица 3.6. – Матрица оценки рисков, связанных с развитием процесса цифровизации финансовых организаций

Ранг	Риск	Индикатор	Вероятность наступления риска	Вероятность получения ущерба
1.	Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям	Затраты на разработку и реализацию программ стимулирования работников	4,7	3,7
2.	Риск потери занятости	Размер неполученной заработной платы и социального пакета	4,0	3,5
3.	Риск цифрового разрыва	Затраты на обучение цифровым программам	3,4	4,6
4.	Риск снижения социальной защиты работников	Объем потерь в результате сокращения социального пакета	3,4	3,3

Источник: составлено автором.

На втором месте по вероятности наступления риск потери занятости в результате структурной трансформации финансовой организации. Отмеченное экспертами высокое значение этого риска характеризует современную ситуацию в финансовых организациях, в которых идет активная перестройка бизнес-модели, сопровождающаяся сокращением специалистов финансовых должностей. В связи с этим эксперты отметили и высокий ранг этого риска в связи возможностью получения работниками ущерба в результате их сокращения.

Значимым по размеру ущерба признан риск цифровых разрывов по вероятности наступления, а по вероятности получения ущерба он получил самый высокий балл. Это подтверждает актуальность развития цифровых компетенций работников как необходимого условия их использования в финансовых организациях в современных условиях.

На четвертом месте представлен риск снижения социальной защиты работников, который сопряжен с сокращением или потерей социального пакета в связи с переходом в дистанционный режим работы. Вместе с тем по вероятности наступления этот вид риска находится также на четвертом месте,

что объясняется в большей степени сохранением социального пакета за дистанционными работниками в финансовых организациях.

Таким образом, построенная матрица оценки рисков, связанных с развитием процесса цифровизации финансовых организаций, позволила выстроить их иерархию в зависимости от степени влияния, оказываемого на работника и возможным получением ущерба. Проведение согласованности оценок экспертов путем расчета множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) обеспечило повышение степени достоверности построенной иерархии рисков за счет статистического присвоения каждому из заявленных рисков соответствующего ранга, что обеспечивает построение приоритетности применения необходимых мер с целью их минимизации.

Проведенная оценка рисков цифровизации социально-трудовых отношений в финансовой сфере определила основные направления совершенствования регулирования этих отношений. При этом все рассмотренные риски с точки зрения источника происхождения (влияния субъективных и объективных факторов) можно подразделить на две группы:

- социальные риски (риск потери занятости, риск снижения социальной защиты работников);
- личные (субъективные) риски работника (риск цифрового разрыва, риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям).

Подразделение выявленных рисков на социальные и личностные (субъективные) необходимо с целью подбора механизмов их минимизации, поскольку уровень регулирующего воздействия в данном случае определяется либо со стороны государства, либо со стороны самого работника (табл. 3.7).

Таким образом, в результате оценки рисков с позиции их подразделения на две группы, выявлено, что преодоление этих рисков, связанных с цифровизацией финансовых организаций, лежит в плоскости распределения подходов со стороны самих работников в форме преодоления процесса

перехода к цифровым технологиям, в то время как для социальных рисков необходима поддержка со стороны финансовых организаций в виде обеспечения занятости высвобождаемых вследствие цифровизации работников и их социальной защиты.

Таблица 3.7. – Распределение рисков цифровизации социально-трудовых отношений по уровням регулирования

Социальные риски	Механизмы регулирования социально-трудовых отношений	Субъективные риски работника	Механизмы регулирования социально-трудовых отношений
Риск потери занятости	- содействие занятости; - соблюдение прав работников в сфере социально-трудовых отношений	Риск цифрового разрыва	- повышение цифровых компетенций работников
Риск снижения социальной защиты работников	- законодательное признание новых форм занятости и обеспечения занятых в них работников социальными гарантиями; - содействие созданию и повышению роли профессиональных сообществ; - обеспечение достойных условий труда для всех форм удаленной занятости.	Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям	- повышение уровня профессионализма работников; - повышение лояльности к руководителям и самой организации.

Источник: составлено автором.

Если для работников средством преодоления риска является повышение уровня личной цифровой грамотности и уровня профессионализма, то со стороны финансовых организаций - программы по обеспечению занятости высвобождаемых вследствие цифровизации работников и их социальной защиты, в которых ведущая роль принадлежит самим финансовым организациям.

Выявление в рамках построенной матрицы оценки рисков причины деформаций социально-трудовых отношений, выступает обоснованием необходимости внесения институциональных изменений в модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в части

повышения ответственности финансовых организаций за качественные параметры реализации СТО.

Кроме того, для устранения выявленных рисков также потребуется разработка целого набора регулирующих методов преодоления последствий выделенных разновидностей социальных рисков со стороны государства, в том числе:

- разработка направлений правового регулирования в области применения цифровых технологий, замещающих работников;

- ограничение действий работодателей в целях исключения злоупотреблений с сокращением работников по причине внедрения цифровых технологий;

- создание правовых условий для внедрения цифровых компетенций для всех категорий работников;

- разработка норм трудового законодательства, обеспечивающих равные условия социальной защиты для работников всех форм занятости;

- формирование регламентированных условий для обеспечения социального диалога работников нестандартной занятости.

3.2. Разработка новой модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровизации финансовой сферы

В последние годы система социально-трудовых отношений претерпевает кардинальные изменения под влиянием ускоренного развития цифровизации. В результате чего трансформационные процессы социально-трудовых отношений проявились в следующем:

- изменении содержания и организации труда под воздействием цифровых технологий, где на первый план выходит информация как главный предмет труда, а компьютерные технологии становятся ключевым средством труда;

- масштабном распространении нестандартных форм занятости, которые становятся привлекательными для большинства работников по причине

гибкости и универсальности условий труда, а для работодателей позволяют сокращать трудовые издержки;

- расширении многообразия форм оплаты труда, учитывающих оценку деятельности работников с учетом привязки результатов их труда к соответствующей форме его оплаты;

- изменении кадровой политики в организациях в связи с необходимостью использования сочетания различных форм занятости, адаптации персонала к новым технологическим условиям за счет переобучения и повышения квалификации, повышения мотивации персонала.

Выделенные направления трансформации социально-трудовых отношений коренным образом изменяют подходы к их регулированию, что находит отражение в поиске новых форм управления в сфере труда. Одновременно происходит и изменение институциональной структуры регулирующего механизма социально-трудовых отношений, связанного с особенностями использования рабочей силы и выстраиваемых новых отношений ее с работодателями.

Современная структура регулирования социально-трудовых отношений включает следующие институты.

Со стороны государства:

- Министерство труда и социальной защиты;
- Федеральная служба по труду и занятости;
- Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Со стороны общества:

- Объединение наемных работников – профсоюзы;
- Объединения работодателей.

Каждый из выделенных инфраструктурных институтов рынка труда наделен не только полномочиями, но и инструментами и методами реализации своих функций. Так, среди государственных органов сложилось следующее распределение инструментов и методов реализации функций:

Министерство труда и социальной защиты:

- нормативно-законодательное обеспечение трудовой деятельности;
- методические рекомендации по осуществлению трудовой деятельности;
- рекомендации по оценке рисков в сфере труда.

Федеральная служба по труду и занятости:

- госконтроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде, за оказанием гражданам социальной помощи;
- экспертиза условий труда;
- платформа «Работа в России».

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений:

- проведение коллективных переговоров между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- осуществление консультаций по вопросам разработки федеральных законов и иных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений;
- популяризация опыта социального партнерства.

Профессиональные союзы:

- проведение коллективных переговоров с работодателями;
- представление интересов работников в трудовых спорах;
- участие в разработке государственных программ занятости;
- разработка мер по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации.

Объединения работодателей:

- формирование условий для реализации социального партнерства;
- участие в разработке нормативных трудовых актов;
- представление интересов работодателей;
- участие в разработке мероприятий в области государственной политики по развитию социально-трудовых отношений;

- участие в создании системы профессиональных квалификаций.

Представленный таким образом функциональный состав институтов регулирования рынка труда позволяет сформировать модель регулирования социально-трудовых отношений, которая характерна для современного периода развития российского рынка труда (рис.3.2).

Анализ действующей модели регулирования социально-трудовых отношений показал, что основным объектом регулирования в социально-трудовых отношениях являются коллективные договоры, заключаемые с трудовыми коллективами. Ориентация нормативно-законодательных основ на трудовые коллективы проецирует их в качестве основного участника всех взаимоотношений, которые выстраиваются в рамках системы социально-трудовых отношений и со стороны государственных органов, и со стороны общественных организаций. Однако в современных условиях такой подход теряет свою актуальность в связи с происходящими изменениями на рынке труда, которые отражаются в следующем.

Во-первых, переход к цифровой экономике оказывает влияние на трансформацию рынка труда за счет появления новых институтов и форм занятости.

Во-вторых, развиваются новые способы взаимодействия участников трудового процесса без оформления трудового договора, а, соответственно, и участия в составе трудовых коллективов.

В-третьих, изменяется поведение работодателей по отношению к работникам в связи с развитием новых моделей ведения бизнеса, не предусматривающих заключение коллективных договоров.

В-четвертых, в связи с развитием платформенной занятости и фриланса происходит индивидуализация трудовых отношений, приводящая к «кризису коллективных форм защиты интересов наемных работников»⁸³.

⁸³ Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 1. - С. 29.



Рис.3.2. - Действующая модель регулирования социально-трудовых отношений

Источник: разработано автором.

Отмеченные изменения на рынке труда имеют наибольшее проявление в финансовой сфере, в связи с чем они ограничивают действие в этой сфере модели регулирования социально-трудовых отношений, принятой в настоящее время за основу. Ограничение действия официальной модели регулирования СТО для финансовой сферы актуализирует вопрос разработки новой модели, максимально учитывающей происходящие в финансовой отрасли изменения. С целью разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере необходимо провести анализ факторов, которые принципиально изменяют подходы к регулированию СТО, среди которых нужно выделить следующие:

- 1) рост численности дистанционно занятых в финансовых организациях;
- 2) сокращение численности трудовых коллективов финансовых организаций;
- 3) минимизация роли профсоюзных организаций в финансовых организациях;
- 4) сокращение сферы действия социального партнерства и отсутствие возможности заключения коллективных договоров;
- 5) распространение принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития среди финансовых организаций;
- 6) высокая степень регуляторного и общественного контроля финансовых организаций.

Рассмотрим влияние выделенных факторов на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

1) Рост численности дистанционно занятых в финансовых организациях.

Тенденция роста дистанционных занятых в экономике подтверждается рядом исследований в области дистанционной занятости. По данным опроса ВЦИОМ, проведенного в марте 2025 года, 13% работающих россиян трудится дистанционно, 12% - имеют гибридный график работы, в общей сложности

25% трудоспособного населения России использует дистанционный режим труда⁸⁴. При этом темпы наибольшего роста удаленных вакансий были отмечены в финансовой сфере. Так, в первом квартале 2023 года число дистанционных вакансий для кредитных специалистов в банках увеличилось в 24 раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, для банковских работников — в 33 раза, а для финансовых консультантов — в 5,5 раза⁸⁵.

Несмотря на то, что в 2024 году была отмечена тенденция некоторого снижения удаленной занятости в целом по экономике на 4%⁸⁶, в финансовой сфере сохраняется высокий спрос на дистанционных работников. Так, по данным проведенного автором исследования вакансий специалистов финансовых организаций тенденция роста дистанционной занятости в финансовой сфере показала изменение числа штатных вакансий на 10% среди финансовых специалистов и на 53,7% у ИТ-специалистов, заявленных для привлечения в организации финансовой сферы. Учитывая наличие предпосылок роста данной тенденции, можно предположить продолжение развития тренда на повышение доли дистанционно занятых специалистов в финансовой сфере.

Росту дистанционной занятости в финансовой сфере способствует ряд факторов, имеющих место в данной отрасли, среди которых:

- цифровая трансформация, сделавшая устойчивой нормой удаленную занятость в финансовых организациях;
- преимущества для финансовых организаций использования удаленного формата занятости в связи с сокращением издержек,

⁸⁴ Удаленная работа в России: сколько сотрудников работает из дома и что думают работодатели, по данным ВЦИОМ и ВШЭ. – Электронный ресурс: <https://adpass.ru/udalennaya-rabota-v-nbsp-rossii-skolko-sotrudnikov-rabotaet-iz-nbsp-doma-i-nbsp-chno-nbsp-dumayut-rabotodateli-po-nbsp-dannym-vtsiom-i-nbsp-vshe/?ysclid=micciinoma935178381>. (дата обращения 16.01.2025).

⁸⁵ Финансовый сектор обогнал ИТ по количеству удаленных вакансий. – Электронный ресурс: <https://thehrd.ru/news/finansovyy-sektor-obognal-it-po-kolichestvu-udalennyh-vakansij/> (дата обращения 16.01.2025).

⁸⁶ Поздеева Е. Удаленка и гибридная занятость. Тренд на дистанционную работу в мире сохраняется. – Электронный ресурс: <https://www.finam.ru/publications/item/udalenka-i-gibridnaya-zanyatost-trend-na-distantsionnyu-rabotu-v-mire-sokhranyaetsya-20240625-1753/> (дата обращения 16.01.2025).

упрощением внутренних процессов и возможностью отбора лучших специалистов;

- использование цифровых инструментов для управления проектами позволяют эффективно осуществлять удаленный процесс труда специалистами;

- интеграция новых ИТ-решений, стимулирующих удаленную работу.

По расчетам Н. Блума, доля дистанционной занятости имеет перспективу значительного роста, так по его данным, 41% финансовых должностей на сегодняшний день являются гибридными, а 20% - полностью удаленными⁸⁷. Следовательно, рост численности дистанционно занятых в финансовой сфере проецируется на сокращение численности трудовых коллективов.

2) Сокращение численности трудовых коллективов финансовых организаций. Развитие тенденции сокращения численности трудовых коллективов подтверждается данными Росстата, который зафиксировал рост численности самозанятых (лиц, которые имеют право применять «Налог на профессиональный доход»). Их численность в России в 2024 году составила 12,2 млн. чел. (рис.3.3).

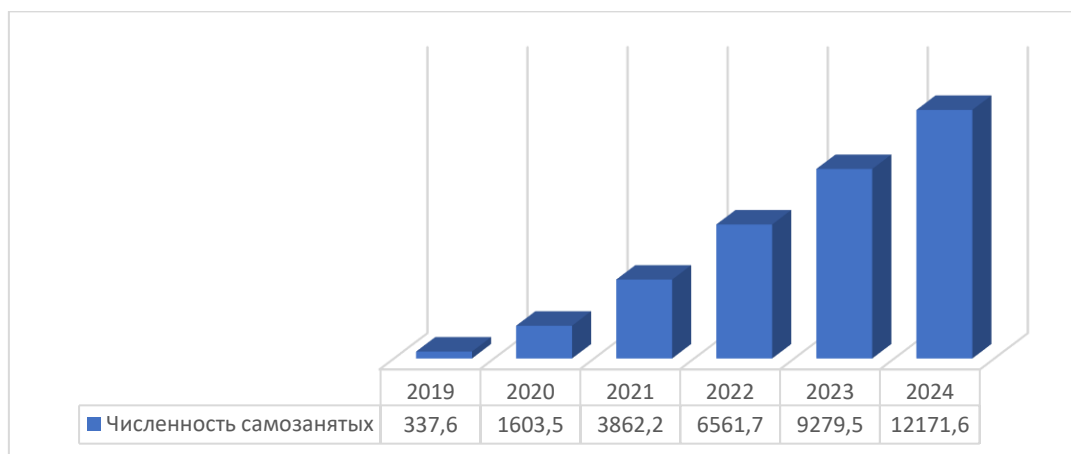


Рис. 3.3. – Динамика численности самозанятых за период 2019-2024 гг., тыс. чел.

Источник: Единый реестр малых и средних предприятий. Федеральная налоговая служба. – Электронный ресурс: <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?level=2&fo&ssrf&ysclid=mbgjfedfgg234438309> (дата обращения 25.02.2025).

⁸⁷ Поздеева Е. Удаленка и гибридная занятость. Тренд на дистанционную работу в мире сохраняется. – Электронный ресурс: <https://www.finam.ru/publications/item/udalenka-i-gibridnaya-zanyatost-trend-na-distantionnyu-rabotu-v-mire-sokhranyaetsya-20240625-1753/> (дата обращения 25.02.2025).

За рассматриваемый период численность самозанятых выросла в 36 раз или на 375%. Такие темпы роста связаны с расширением участия населения в дистанционной занятости, формы проявления которой могут быть в виде платформенной занятости, фриланса, краудворкинга.

Отмеченная группа дистанционно занятых исключается из трудовых коллективов и не подпадает под действие принципов социальной защиты, установленной законодательством для наемных работников. Поэтому в действующей модели регулирования социально-трудовых отношений мер социальной защиты для такой категории работников не предусматривается.

В России социальные гарантии в виде пенсионного обеспечения, выплат по нетрудоспособности, инвалидности, больничному листу осуществляются из Социального фонда, средства которого выступают базой обеспечения всех социальных выплат для работников. Однако в виду перехода значительной части трудоспособного населения в форму самозанятости, они перестают быть плательщиками взносов во внебюджетные фонды, поскольку действующее законодательство предусматривает для самозанятых добровольный порядок внесения взносов.

Самозанятые работники освобождены от стандартного подоходного налога и вместо него обязаны выплачивать 6% от своего дохода при работе с юридическими лицами и 4% — с физическими лицами, при этом страховые взносы в Социальный фонд с них не взимаются. В связи с этим самозанятые не накапливают пенсионный стаж и не получают пенсионные баллы за период самозанятости. По данным Центра стратегических разработок, в 2023 году только 48% самозанятых делали добровольные отчисления во внебюджетные фонды, а 52% таких отчислений не делало⁸⁸.

Кроме того, внедрение цифровизации в экономику способствует расширению «теневого занятости», т.е. занятости без оформления трудовых отношений, при которой не уплачиваются налоги и взносы во внебюджетные фонды. В целях экономии издержек предприниматели стали широко

⁸⁸ Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. – М.: ЦСР. – С. 23.

использовать временную занятость (аутсорсинг, аутстаффинг), либо занижать численность работников, не показывая реальный уровень их заработной платы с целью ухода от платежей во внебюджетные фонды.

Таким образом за рамками социального страхования оказывается значительная группа граждан, не связанных с работодателями трудовыми договорами, что, с одной стороны, сопровождается ростом социально незащищенных занятых, а, с другой стороны, сокращает численный состав трудовых коллективов организаций, на которые ориентирована система социального партнерства в России.

3) Минимизация роли профсоюзных организаций в финансовых организациях.

В России отмеченный рост индивидуализированных работников, не связанных с трудовыми коллективами, сопровождается снижением численности членов профсоюзных организаций. Данные, приведенные на рис.3.4, показывают изменение динамики численности членов профсоюзов в России, которая отражает более чем 3-х кратное сокращение с 1992 года - с 65 млн. до 19,6 млн. чел. в 2023 году.

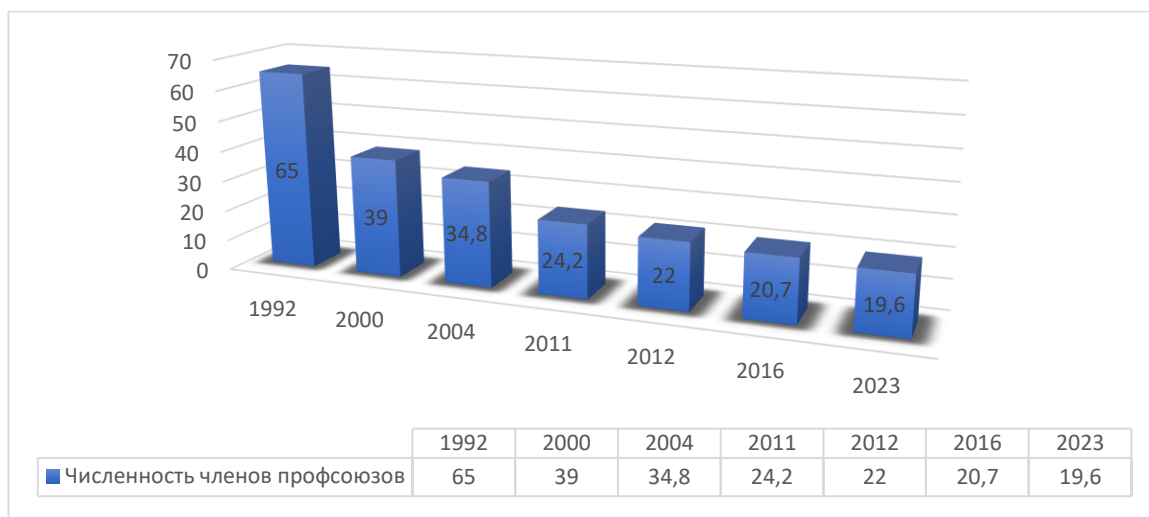


Рис. 3.4. – Численность членов профсоюзов в России, млн. чел.

Источник: Профсоюзный журнал // Федерация независимых профсоюзов России // Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.solidarnost.org/special/profdict/FNPR_Federatsiya_nezavisimyh_profsoyuzov_Rossii.html (дата обращения 25.02.2025).

Усиление процессов цифровизации и модернизации производства будет только усиливать развитие понижающей тенденции для членства в

профсоюзах, поскольку современный бизнес ориентирован на организацию трудового процесса малыми командами, создаваемыми на ограниченный промежуток времени. В связи с чем доминирующей становится временная и дистанционная занятость, не предполагающая объединений работников, и, соответственно, применения социального партнерства как инструмента регулирования социально-трудовых отношений.

Наиболее сильное сокращение профсоюзных организаций происходит в финансовой сфере. Как было отмечено выше, первичные профсоюзные организации в финансовой сфере зарегистрированы в ПАО «Банк ПСБ», Всероссийском банке развития регионов, Внешэкономбанке и банке ВТБ⁸⁹. Работники Газпромбанка включены в межрегиональную профсоюзную организацию «Газпром профсоюз». В других финансовых организациях не зарегистрировано первичных профсоюзных организаций. Следовательно, такие составляющие регулирования социально-трудовых отношений как социальное партнерство и коллективные переговоры наименее представлены в финансовой отрасли.

4) Ослабление системы социального партнерства в финансовой отрасли.

Начиная с 90-х годов прошлого века социальное партнерство прочно вошло в систему социально-трудовых отношений, которое рассматривалось как основа взаимодействия наемных работников и работодателей. Социальное партнерство сыграло значительную роль для обеспечения эффективного функционирования системы социального страхования наемных работников. Это было связано с тем, что как способ согласования интересов между работниками и работодателями он устраивал обе стороны. И для наемных работников, и для работодателей социальное партнерство позволяло четко формулировать задачи и отстаивать их в выстраиваемых для этого взаимоотношениях. Заключение коллективных договоров позволяло

⁸⁹ Московская городская организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. – Электронный ресурс: <https://mgorprofgos.ru/org> (дата обращения 20.03.2025).

оценивать экономические последствия изменений в трудовой и социальной политике предприятия, обеспечивало повышение уровня социальной защищенности работников и социальной ответственности работодателей, оформляемые в коллективном договоре льготы и гарантии обеспечивали повышение эффективности деятельности работников и улучшали репутацию работодателей.

Развитие глобализации оказало разрушительное влияние на социальное партнерство практически во всех странах мира, что было обусловлено усилением роли транснациональных корпораций, с одной стороны, а, с другой - кризисом профсоюзного движения. Развитие цифровизации только усилило развитие данных тенденций, что сопровождалось сокращением социальной базы профсоюзов, когда стали исчезать трудовые коллективы как основа профсоюзного движения.

Отмеченные тенденции сокращения сферы действия социального партнерства наиболее характерны в России для финансовых организаций, что обусловлено наличием проблем в функционировании системы регулирования социально-трудовых отношений. Это проявляется в нескольких аспектах:

- низкий охват финансовых организаций коллективными соглашениями в связи с наличием принципа добровольности заключения таких соглашений;

- несформированность субъектов социального партнерства в финансовых организациях по причине отсутствия в них профсоюзных организаций;

- низкая социальная ответственность работодателей по принятию на себя обязательств по обеспечению достойной оплаты труда, продуктивной занятости и социальными гарантиями;

- отсутствие действенного механизма ответственности за не оформление отношений социального партнерства.

5) Распространение принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития среди финансовых организаций.

Для современных финансовых организаций становится характерным участие в программах корпоративной социальной ответственности, а также программах устойчивого развития, которые предполагают в качестве составляющих компонентов социальную ответственность перед трудовыми коллективами.

КСО появилось в России начале 2000-х годов как концепция развития компаний с учетом общественно значимых действий сверх законодательно установленного минимума. Выделяется три уровня КСО:

- базовый, включающий соблюдение всех стандартов ведения бизнеса, в том числе безопасность труда, регулярная выплата заработной платы, уплата налогов и др.;

- расширенный, предполагающий развитие деятельности, улучшающей жизнь сотрудников за счет их дополнительного образования и повышения квалификации, корпоративного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и т.д.;

- высший, включающий развитие общественных программ и осуществление благотворительности, финансирование социальных проектов, помощь нуждающимся, защиту экологии.

По данным исследования Лиги зеленых брэндов, проведенного в декабре 2024 года, 93% опрошенных ими российских компаний придерживаются в своей работе стратегии корпоративной социальной ответственности. При этом 70% из них стремятся расширять такие проекты⁹⁰.

Большинство рейтинговых компаний в России применяют оценку социальной деятельности российских компаний с целью стимулирования предпринимателей повышать свою социальную активность. Так, Институт Стратегических Коммуникаций и Социальных Проектов (Инстратком)

⁹⁰ Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО // Газета «Ведомости». 5 декабря 2024 года. – Электронный ресурс: https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryaют-proekti-po-kso?from=copy_text (дата обращения 12.04.2025).

составляет рейтинги Топ-50 коммерческих компаний, реализующих общественно-ориентированные проекты в России за последние 3 года⁹¹.

Вместе с тем сдерживающим фактором развития КСО в России является отсутствие целенаправленной государственной политики в сфере корпоративной социальной ответственности, что проявляется, с одной стороны, в слабой и нескоординированной поддержке государственными и общественными структурами деятельности компаний в сфере КСО, а, с другой – недостаточно высоком уровне деловой культуры российского бизнес-сообщества. Вместе с тем рейтинги социальной ответственности российских компаний позволяют общественности знакомиться с результатами их деятельности, тем самым повышая их имидж, что стимулирует компании к повышению ответственности за соблюдение социальных и трудовых норм в их деятельности.

Среди финансовых компаний и банков в последние годы получает большую распространенность внедрение ESG-концепции, построенной на основе трех принципов развития: экологических, социальных и управленческих⁹². Ее преимущества состоят в том, что реализация выделенных принципов является эффективным инструментом повышения лояльности сотрудников, адаптации стратегий компаний к изменяющимся условиям и обеспечения снижения рисков их деятельности.

В первую очередь ESG-концепцию стали внедрять крупные российские компании и банки, участвующие в международном обороте капитала, поскольку принципы этой концепции стали обязательными для допуска к листингу мировых фондовых бирж и получению кредитов в зарубежных банках. Несмотря на то, что в 2022 году российские банки и компании были изолированы от международного финансового рынка, они продолжили соблюдать стандарты ESG-концепции, так как смогли перестроить свою

⁹¹ Рейтинг социальной ответственности 50-ти крупнейших ПАО России. – Электронный ресурс: <https://vc.ru/id491022/302630-reiting-socialnoi-otvetstvennosti-50ti-krupneishih-pao-rossii> (дата обращения 12.04.2025).

⁹² ESG-банкинг в России. Исследование. - Москва: АО «Делойт и Туш СНГ», 2021. - С. 3.

деятельность на выполнение экологических, социальных и управленческих задач, что использовалось ими для привлечения инвестиций; для реализации PR-стратегии; для повышения лояльности своих акционеров и клиентов.

По данным Национального рейтингового агентства в 2024 году подавляющее большинство финансовых организаций в той или иной степени использовали в своей деятельности принципы устойчивого развития (ESG-концепции), при этом 35 из них реализовали эти принципы в полном объеме, среди которых выделено 22 крупнейших банка, 6 страховых компаний, 3 лизинговые компании и 3 организации профессиональных участников финансового рынка⁹³. Как показывают приведенные на рис.3.5 данные, наибольший прогресс финансовыми организациями был достигнут в 2023 году по показателю «Социальные практики» (0,74), но в 2024 году произошло снижение показателя до 0,63 и увеличение значений показателя «Практики корпоративного управления» до 0,67.

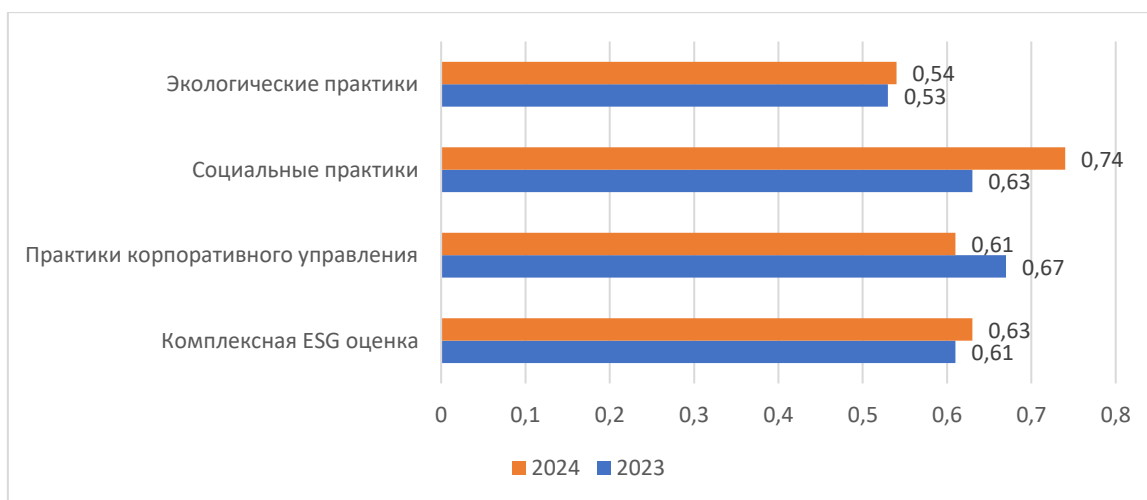


Рис. 3.5. – Итоговая оценка зрелости практик устойчивого развития финансовых институтов в 2024 году

Источник: «Вверх по зеленой линии: ESG-рэнкинг российских организаций финансового сектора». – Электронный ресурс: [rjenking_esg_kompanij_finansovogo_sektora_2024-.pdf](#) (дата обращения 12.07.2025).

По данным экспертов, «дефицит кадров и необходимость развития человеческого капитала, повышение роли финансовых институтов в

⁹³ Национальное рейтинговое агентство. – Электронный ресурс: <https://www.national.ru/?ysclid=mf6rkgbsdo157526861> (дата обращения 12.04.2025).

трансформации экономики и достижении национальных целей привело к повышению эффективности социальных практик»⁹⁴.

Внедрение ESG-концепции позволяет финансовым организациям не только улучшить свой имидж, но и создавать благоприятные условия для работы и развития работников. Тем самым в рамках данной концепции организации принимают на себя обязательства в области соблюдения стандартов трудовой деятельности работников, их социального обеспечения, что намного шире рамок стандартных коллективных договоров, принимаемых профсоюзами и работодателями. В связи с чем реализация принципов ESG-концепции может в определенной степени заменить коллективные договоры между работниками, профсоюзами и работодателями.

Этому может способствовать наличие в России нормативно-законодательных предпосылок для полноценного внедрения в деятельность финансовых организаций принципов ESG-концепции.

Во-первых, отмеченные принципы ESG-концепции по целому ряду позиций вписываются в современную социально-экономическую политику Российской Федерации, которая определена в рамках Национальных целей развития Российской Федерации, принятых в 2020 году⁹⁵, и которая базируется на целях устойчивого развития.

Во-вторых, Правительством России сформированы законодательные требования к экологии, окружающей среде и промышленной безопасности⁹⁶.

⁹⁴ «Вверх по зеленой линии: ESG-рэнкинг российских организаций финансового сектора». Национальное рейтинговое агентство. Январь 2025 года. С.4. – Электронный ресурс: [rjenking_esg_kompanij_finansovogo_sektora_2024-.pdf](#) (дата обращения 12.04.2025).

⁹⁵ Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/all/128943/> 33. (дата обращения: 09.12.2024).

⁹⁶ Распоряжение Правительства РФ №1912-р от 14 июля 2021 года «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ № 1587 от 21 сентября 2021 года «Об утверждении критериев проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития в Российской Федерации и требований к системе верификации проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития в Российской Федерации».

В-третьих, Банком России представлены рекомендации по внедрению в деятельность финансовых организаций принципов ESG-концепции и устойчивого развития⁹⁷.

Как было показано выше, большинство финансовых организаций реализует принципы ESG-концепции, но для полномасштабного распространения их в финансовой отрасли необходимо воздействие общественных организаций, которые могут принять на себя функции стимулирования финансовых организаций активно включаться в систему ESG-рейтингов.

б) Высокая степень регуляторного и общественного контроля финансовых организаций.

Как уже отмечалось выше, все финансовые организации занимаются деятельностью, требующей специального регулирования посредством выдачи лицензий Банком России, что ставит их в сферу повышенного регуляторного контроля. В то же время у финансовых организаций сложилась форма контроля со стороны общественных организаций – саморегулируемых организаций (СРО), создаваемых на условиях добровольного объединения профильных финансовых организаций с целью защиты их интересов. Саморегулируемые организации создаются по видам деятельности на финансовом рынке. Так, есть объединения брокерских и управляющих компаний (НАУФОР), лизинговых компаний, депозитариев и регистраторов, страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов, микрофинансовых организаций. Всего в 2025 году действовало 11 саморегулируемых организаций, зарегистрированных в едином реестре Банка России⁹⁸. Основной целью создания саморегулируемых организаций является развитие финансового рынка в секторе, на услугах которого специализируются входящие в объединение компании. Также есть свои организации,

⁹⁷ Информационное письмо Банка России от 16 декабря 2021 года №ИН-06-28/96 «О рекомендациях по учету советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития».

⁹⁸ Единый реестр саморегулируемых организаций в сфере финансового рынка по состоянию на 07.10.2025. – Электронный ресурс: <https://cbr.ru/registries/sro/> (дата обращения 12.04.2025).

объединяющие банки, например, Ассоциация банков России и Ассоциация региональных банков России.

СРО играют важнейшую роль в деятельности финансовых организаций и банков, в том числе в части формирования стандартов деятельности и контроле за их соблюдением. Среди ключевых функций СРО следует выделить анализ деятельности их членов, представление интересов в государственных органах, разрешение споров и др.

Не менее важное влияние на деятельность финансовых организаций оказывают общественные организации, присваивающие рейтинги за реализацию принципов КСО и ESG, поскольку это важный компонент формирования положительного имиджа организации с целью повышения ее привлекательности у клиентов. В 2025 году было сформировано 88 ESG-рейтингов от рейтинговых агентств и аналитических центров⁹⁹.

Среди организаций, которые осуществляют мониторинг уровня развития корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития:

- Российских союз промышленников и предпринимателей (РСПП) составляет ежегодные рейтинги российских компаний в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости по двум индексам: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития»;

- RAEX-Europe составляет ESG-рэнкинг российских компаний;

- «Эксперт-РА» проводит рэнкинг ESG-прозрачности российских компаний;

- экспертное агентство АК&М выставляет рейтинг отчётности по ESG российских компаний.

Как видно из приведенного списка компаний, они проводят мониторинг по различным аспектам социальной, корпоративной и экологической деятельности российских компаний. В связи с чем они осуществляют мониторинг не только деятельности организаций, но и рассматривают

⁹⁹ Перечень ESG-рейтингов в России. – Электронный ресурс: <https://infragreen.ru/infragrin-publikuiet-pieriechien-individualnykh-esg-rieitinghov-rossiiskikh-kompanii/?ysclid=mgf0au101694106> (дата обращения 12.04.2025).

показатели соблюдения трудовых прав работников. Это значительно повышает ответственность компаний за соблюдение прав работников в рамках таких институтов как охрана труда, социальная защита, соблюдение положений заключения трудового договора в соответствии с законодательными нормами.

В 2024 году в России введен ЭКГ-рейтинг (экология, кадры, государство) ответственного бизнеса, который отражает принципиально новый подход со стороны общественности к оценке качества ведения бизнеса российскими компаниями с учетом ориентиров на национальные ценности и приоритеты. Рейтинг проводится на основе специальных алгоритмов, позволяющих экспертам оценить качество и доступность социального пакета, экологические и благотворительные проекты, объем социальных инвестиций в территории присутствия. С 1 февраля 2024 года установлен национальный стандарт - ГОСТ Р 71198-2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)». Данный рейтинг открывает для общественности возможности получения информации о соблюдении в компаниях социальных прав работников и обеспечения их социальными гарантиями.

Таким образом, выявленные особенности развития социально-трудовых отношений в финансовой сфере показали, что для финансовых организаций в современных условиях не может быть применена стандартная модель регулирования социально-трудовых отношений по следующим обстоятельствам:

- во-первых, в отрасли сокращаются условия для развития социального партнерства в связи отсутствием профсоюзных организаций у большинства банков, финансовых и страховых компаний (более 90% организаций отрасли);

- во-вторых, значительными темпами увеличивается численность дистанционно занятых работников, что сопровождается индивидуализацией их труда и отделением от трудовых коллективов, значительно сокращающим базу для развития социального партнерства;

- в-третьих, происходит активное включение принципов ESG-концепции в деятельность финансовых организаций, в рамках которой они самостоятельно берут на себя функции по обеспечению благоприятных условий труда и социального страхования работников;

- в-четвертых, повышение внимания со стороны общественных организаций к соблюдению принципов ESG-концепции со стороны финансовых организаций стимулируется системой рейтингов для повышения их имиджевых характеристик;

- в-пятых, вхождение финансовых организаций в ассоциации и саморегулируемые организации по профилю своей деятельности повышает уровень их ответственности перед работниками за выполнение корпоративных и социальных обязательств.

Наличие особенностей в развитии социально трудовых отношений в финансовой сфере позволяет предложить новую модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовых организациях с учетом происходящих изменений под влиянием трансформационных процессов в финансовой отрасли (рис.3.6).

За основу предлагаемой модели регулирования СТО взята действующая модель в части состава регулирующих органов и их полномочий со стороны государства. В то же время в предлагаемой модели изменен состав регулирования со стороны негосударственных организаций. Так, функции, которые были закреплены за профсоюзными организациями, предлагается передать самим финансовым организациям, которые в рамках реализации программ КСО и ESG принимают на себя обязанности выполнения трудовых обязательств перед работниками. При этом для тех организаций, в которых действуют профсоюзы, эти функции могут быть сохранены за профсоюзами.

В новой модели регулирования социально-экономических отношений расширены полномочия общественного контроля наряду с государственным контролем, что может способствовать повышению ответственности

работодателей за соблюдение требований по организации и условиям труда, заработной платы и социального обеспечения работников.



Рис. 3.6. - Модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере

Источник: разработано автором.

В связи с этим предложенные инициативы могут рассматриваться как эффективные методы регулирования социально-трудовых отношений, наиболее полно отражающие новые экономические реалии. Предлагаемые в качестве методов регулирования рейтинги КСО и ESG (например, рейтинги Национального рейтингового агентства, рейтинги Российской торгово-промышленной палаты; ЭКГ-рейтинг), по мнению автора, расширяют состав инструментов контроля со стороны общественности в процессе регулирования социально-трудовых отношений и в наибольшей степени отражают изменения, происходящие в современных условиях в социально-трудовых отношениях финансовых организаций.

Таким образом, предложенная автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений отличается от существующей тем, что отражает более широкий уровень взаимодействия субъектов СТО, расширяет уровень воздействия негосударственных органов и расширяет состав институтов и методов негосударственного регулирования.

Сохраняя ведущую роль государственных органов в регулировании СТО, автором предлагается расширить самоответственность работодателей в рамках реализации программ КСО и ESG в решении трудовых и социальных вопросов, расширить объем полномочий саморегулируемых организаций в части контроля социальной политики финансовых организаций, повысить значение рейтингов КСО и ESG как важнейших инструментов оценки соответствия деятельности финансовых организаций задачам социальной эффективности.

3.3. Перспективы внедрения новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в другие отрасли экономики

Разработанная автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере является универсальной по нескольким критериям, которые формируют условия для ее внедрения в другие отрасли экономики. Выделим несколько основных критериев, подтверждающих универсальность авторской модели и обеспечивающих возможности расширенного ее применения в процессе регулирования СТО, среди которых:

- осуществление значительных вложений в развитие персонала;
- обеспечение и поддержание положительного имиджа организации с целью привлечения клиентов, потребителей услуг, заказчиков и т.д.;
- необходимость соблюдения организацией принципов КСО и устойчивого развития.

Следовательно, наличие одного или двух указанных критериев демонстрирует заинтересованность организации в применении предложенной

автором модели регулирования СТО. Это обусловлено тем, что указанные критерии раскрывают приверженность организации принципам социальной ответственности и устойчивого развития, которые имеют важное значения для характеристики ее эффективной деятельности и учитываются при выпуске ценных бумаг на бирже, обращении в банки за кредитами, участии в совместных с государством проектах. Немаловажное значение приверженность социальной ответственности имеет для клиентов, потребителей услуг, заказчиков, которые обращают внимание на имидж организации и ее положительную репутацию. Отмеченные признаки могут быть характерны для предприятий и организаций большинства отраслей экономики, но наибольшее распространение они получают в тех отраслях, которые в значительной степени подвержены цифровизации.

Как было показано выше, цифровизация стала триггером развития трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях. По данным Росстата, доля работников, применяющих цифровые технологии в трудовой деятельности, достигла в 2023 году 67% от общей численности занятых в экономике. В отраслях ИТ-сферы этот показатель значительно выше и составляет 92%, в то время как в сельском хозяйстве только 45%¹⁰⁰. По данным Минцифры России, «в 2023 году более 70% российских компаний осуществили внедрение цифровых технологий в свои бизнес-процессы, что способствовало росту производительности труда в среднем на 15-20%»¹⁰¹.

В рамках исследования НИУ ВШЭ определено, что самый высокий индекс цифровизации отмечен в таких отраслях как ИТ-отрасль (33,9), информация и связь (28,6), высшее образование (23,9), финансы (23,7), торговля (20,7) (рис.3.7).

¹⁰⁰ Официальный сайт Росстата. - <https://rosstat.gov.ru/?ref=genderguides.ru>

¹⁰¹ Ретинская В.Н., Полежаева Д.А. Влияние цифровизации на российский рынок труда и занятость // Экономика и предпринимательство. 2025. № 5. С.144.

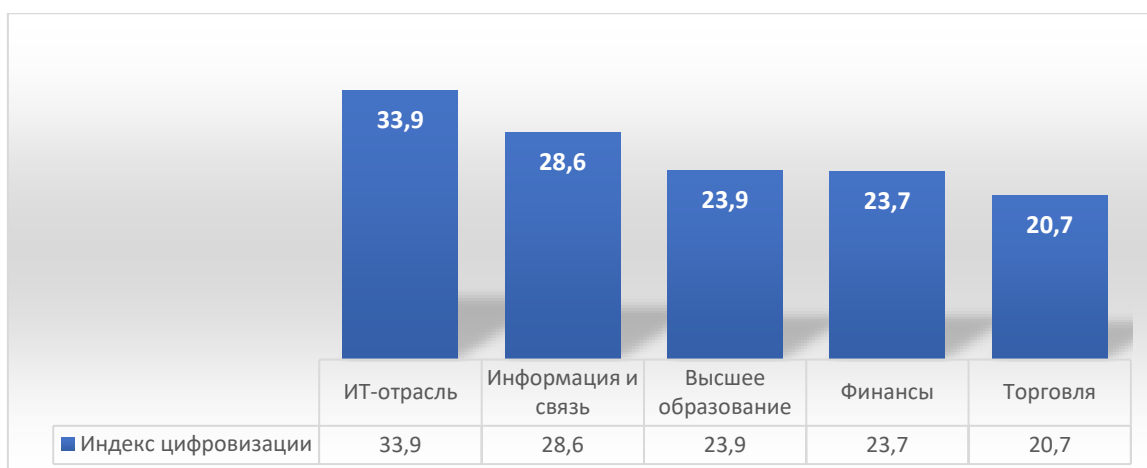


Рис. 3.7. – Основные отрасли российской экономики с самым высоким индексом цифровизации

Источник: Индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы. Исследование НИУ ВШЭ. – Электронный ресурс: <https://issek.hse.ru/news/783750202.html?ysclid=mf416ncx26741374167> (дата обращения 14.07.2025).

Приведенные на рис.3.7 данные показывают, что высокий уровень цифровизации отмечен в целом ряде отраслей, которые также как и финансовая отрасль претерпевают определенные трансформации социально-трудовых отношений, требующие новых подходов к их регулированию. При этом представленные в данном рейтинге отрасли (за исключением высшего образования) имеют много схожих с финансовой отраслью изменений, таких как:

- высокий уровень дистанционной занятости;
- доминирование небольших и, часто временных, трудовых коллективов;
- отсутствие в большинстве организаций профсоюзов и, соответственно, коллективных договоров;
- наличие ограниченной сферы действия социального партнерства.

На первом месте по цифровизации находится ИТ-отрасль. Однако по организационно-правовой форме в этой отрасли представлены преимущественно стартапы или малые предприятия, зарегистрированные в форме общества с ограниченной ответственностью или индивидуального предпринимателя с упрощенной формой налогообложения. В связи с этим у таких предприятий доминирует тренд на экономию издержек, связанных с использованием занятых работников, что стимулирует их к переходу на формы

гражданско-правовых договоров, которые не предусматривают осуществления взносов во внебюджетные фонды за работающих и обеспечения им полного пакета социальных гарантий. В силу этого предприниматели снимают с себя социальную ответственность перед используемыми работниками, а отсутствие у них профсоюзных организаций только способствует закреплению такой формы взаимоотношения с привлекаемым персоналом. Поэтому для большинства предприятий из ИТ-отрасли, которые представлены в большинстве стартапами и малыми предприятиями, предлагаемая автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений не может быть применена в силу отсутствия у них приверженности корпоративной социальной ответственности или ESG-принципам, которая должна их стимулировать к самостоятельному признанию необходимости осуществления социальной ответственности перед своими работниками.

С другой стороны, большинство предприятий из ИТ-отрасли относится к категории низкоприбыльных, которые не располагают, в отличие от финансовых организаций, материальными возможностями значительных вложений в развитие собственного персонала. Это является важным фактором отказа от социальной ответственности, которая присуща, как правило, финансово достаточным организациям, заинтересованным в формировании собственного положительного имиджа как средства обеспечения приращения прибыли.

Вместе с тем активная цифровизация получает распространение во всех отраслях экономики, обеспечивая вытеснение простого физического труда, который замещается новыми современными технологиями, построенными на автоматизации и роботизации производственных процессов. Наиболее наглядно вытеснение работников проявляется в сфере торговли, когда основные операции, которые ранее осуществляло значительное число продавцов, передаются цифровым платформам. А поскольку сокращение численности работников в малых предприятиях происходит при отсутствии профсоюзных организаций, вследствие чего значительная часть работников

лишается рабочих мест без предоставления социальных гарантий, так как стандартная модель регулирования социально-трудовых отношений на таких предприятиях не действует. При этом предлагаемая автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений также для малых предприятий сферы торговли не применима по причине отсутствия стимулов и финансовых ресурсов для осуществления принципов социальной ответственности.

В связи с этим регулирование социально-трудовых отношений применительно к малым предприятиям остается прерогативой государственных органов, что требует разработки специальных мер правового регулирования в области применения цифровых технологий, замещающих работников; ограничения действий работодателей в целях исключения злоупотреблений с сокращением работников по причине внедрения цифровых технологий; формирования регламентированных условий для обеспечения социального диалога работников такого типа предприятий.

В тоже время в торговой отрасли представлены и крупные компании-ритейлеры, которые в полном объеме отвечают критериям предлагаемой автором модели регулирования социально-трудовых отношений. Также заинтересованными во внедрении новой модели регулирования СТО могут выступить компании из отрасли информация и связь, которая представлена такими крупными корпорациями как МТС, Мегафон, Вымпелком (Билайн), Ростелеком, Яндекс и др., которые по всем перечисленным выше критериям отвечают требованиям новой модели.

В применении предлагаемой автором новой модели регулирования социально-трудовых отношений могут быть заинтересованы крупные российские корпорации и акционерные общества, акции которых обращаются на фондовой бирже (по данным Мосбиржи таких компаний в России - 194¹⁰²). Это связано с тем, что именно эти компании активно внедряют принципы КСО и ESG-концепции, поскольку находятся в публичной плоскости оценки своей

¹⁰² Список ценных бумаг, допущенных к торгам по состоянию на 30.12.2025. – Электронный ресурс: <https://www.moex.com/ru/listing/securities-list.aspx?ysclid=mk14b0bpt2680761488&pageNumber=203> (дата обращения 12.06.2025)

деятельности, что обусловлено необходимостью поддержания положительного имиджа для получения допуска на биржу и обеспечения эффективного обращения собственных ценных бумаг.

В связи с этим крупные российские корпорации в своей деятельности используют комплексный подход, построенный на сочетании инструментов корпоративной социальной ответственности и правовых механизмов, регламентирующих трудовые отношения. Среди правовых механизмов основным выступает коллективный договор или соглашение, регламентирующее льготы работников, порядок премирования и набор социальных гарантий. В то время как следование принципам КСО и устойчивого развития расширяет возможности корпораций по повышению качества социально-трудовых отношений. Такой подход нацелен на выстраивание устойчивых и продуктивных отношений с персоналом корпорации с целью: обеспечения роста производительности труда за счет повышения лояльности персонала; снижения текучести кадров и сокращения рисков возникновения трудовых конфликтов; соответствия трудовой деятельности требованиям законодательства; установления баланса интересов работников и работодателей. Использование соответствующего уровня применения принципов КСО зависит от финансовых возможностей компаний, которые выбирают для реализации ту часть принципов, которые они могут реально финансировать. Тем не менее по данным агентства РБК, в 2023 году корпоративную социальную ответственность внедряли три четверти средних и крупных российских компаний (базовый уровень КСО), а на первый план в развитии КСО вышли вопросы социальной повестки (расширенный уровень), на которых сосредоточили свое внимание 74% российских компаний¹⁰³. При этом нужно отметить, чем крупнее компания, тем больше доля ее социальных затрат (табл.3.8).

¹⁰³ Зачем сегодня бизнесу корпоративная социальная ответственность. РБК-тренды. – Электронный ресурс: nbs/social/cmrm/65366b389a794712cbd84414?from=copy. (дата обращения 12.06.2025).

Таблица 3.8. – Доля социальных затрат в выручке крупнейших российских компаний в 2022 -2023 гг.

Место в рейтинге	Российские компании	Доля социальных затрат в выручке компаний в 2023 г.	Доля социальных затрат в выручке компаний в 2022 г.
1.	Сургутнефтегаз	67,7%	69,2%
2.	Газпром	55,3%	59,8%
3.	АЛРОСА	52,7%	34,6%
4.	Русгидро	47,3%	--
5.	Роснефть	46,2%	--
6.	Росатом	44,4%	49,2%
7.	Татнефть	42,3%	50,0%
8.	РЖД	38,3%	43,5%
9.	Норильский никель	36,8%	46,2%
10.	Россети	31,9%	23,8%

Источник: Списочный рейтинг ответственности перед обществом крупнейших российских компаний. 2024.

АКМ. – Электронный ресурс:

https://www.akm.ru/upload/akmrating/AK&M_social_responsibility_Rating_2024.pdf?ysclid=makpuly8mi658468607 (дата обращения 12.06.2025).

Как следует из приведенных в табл. 3.8 данных, от 67,7% до 31,9% средств от своей выручки крупные российские компании тратят на решение социальных вопросов. При этом по сравнению с 2022 годом произошло снижение доли социальных затрат в выручке в 2023 году в среднем от 3 до 10%, но размер доли социальных выплат остается высоким, что характеризует деятельность крупнейших российских компаний как социально ответственную.

В то же время объем социальных затрат компаний зависит от степени эффективности социальных программ, которая определяется совокупностью количественных и качественных показателей. Например, для программ по развитию персонала применяются показатели численности прошедших переподготовку сотрудников, объем затраченных средств на обучение и т.д.¹⁰⁴. При этом оценка соотношения затрат и результатов позволяет компаниям определять их долгосрочное воздействие на все основные показатели их деятельности. Основные показатели, такие как выручка, прибыль, себестоимость, а также сокращение операционных расходов, развитие кадровой политики и корпоративной культуры становятся объектом

¹⁰⁴ Эффективность социальных программ: комплексный подход к оценке. – Электронный ресурс: <https://hr-portal.ru/story/effektivnost-socialnyh-programm-kompleksnyy-podhod-k-ocenke> (дата обращения 12.06.2025).

общественной оценки деятельности компаний, которая как раз и формирует их имидж в глазах населения.

Большинство рейтинговых агентств в России применяет оценку социальной деятельности российских компаний по указанным показателям с целью стимулирования предпринимателей повышать свою социальную активность. Основной оценочной базой для таких рейтингов выступает социальный (нефинансовый) отчет компании, который она публикует на своем сайте в открытом доступе, где представляется вся информация о составе и затратах на социальные мероприятия в рамках осуществления ею социальной политики. Если рассматривать социальную отчетность российских компаний в отраслевом разрезе, то на сегодняшний день по количеству социально ориентированных компаний лидируют такие отрасли как финансы и страхование, телекоммуникации и связь, металлургическая и горнодобывающая отрасли (рис.3.8).

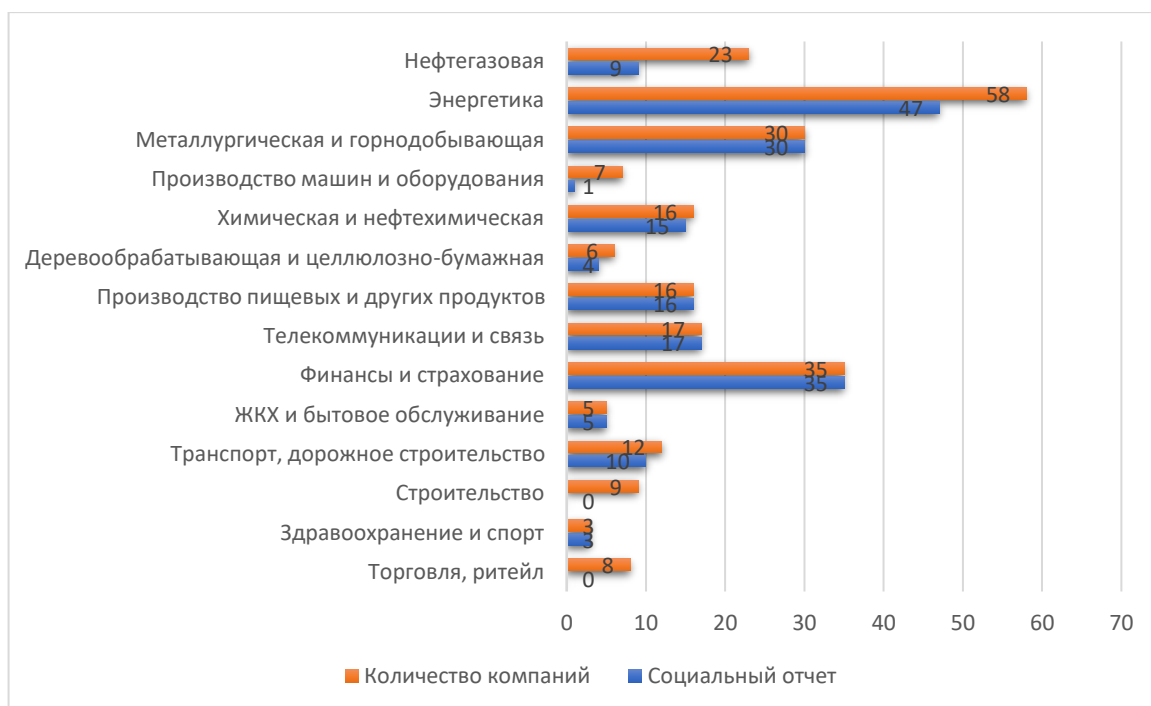


Рис. 3.8. – Отраслевое распределение компаний в России, публикующих социальную отчетность в 2024 году

Источник: Плюхина А.А., Гришин А.М. Социальная ответственность бизнес-структур в России // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2025. № 2. С. 102–119. DOI: 10.28995/2073-6304-2025-2-102-119 (дата обращения 12.06.2025).

Приведенные на рис. 3.8 данные показывают, что есть отрасли, в которых крупные компании не стремятся раскрывать информацию о реализации ими принципов корпоративной социальной ответственности, среди которых: торговля и ритейл, строительство, производство машин и оборудования. Компании этих отраслей не публикуют свою нефинансовую отчетность. В таких отраслях как нефтегазовая меньше половины предприятий реализует принципы КСО, а в энергетике таких предприятий около одной трети. В силу чего применение новой модели регулирования социально-трудовых отношений вполне вписывается в структуру этих предприятий с целью вывода их на более высокий уровень социальной ответственности.

В то же время надо отметить, что подавляющее большинство предприятий различных отраслей не имеют прямого отраслевого контроля как это применяется в сфере финансов. Вместе с тем в России действуют значительное количество объединений предпринимателей, среди них наиболее значимыми являются межотраслевые объединения предпринимателей, состоящие из представителей различных секторов частного бизнеса: Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), ОПORA России, Федерация товаропроизводителей России, Лига кооператоров и предпринимателей, Союз предпринимателей и арендаторов, Союз малых предприятий, Ассоциация приватизируемых и частных предприятий. В состав РСПП входят более 100 отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые сектора экономики: топливно-энергетический комплекс, машиностроение, оборонно-промышленный комплекс, строительство, химическая, легкая и пищевая промышленность, инвестиционно-банковская сфера и др.¹⁰⁵ Указанные общественные организации могут принять на себя функции мониторинга социальной ответственности крупных и средних предприятий в рамках реализации принципов КСО и устойчивого развития, тем самым обеспечить

¹⁰⁵ Шишкин, Д. Г. Современный уровень развития предпринимательских объединений / Д. Г. Шишкин, Е. Н. Мезенцева // Российское предпринимательство. – 2012. – Т. 13, № 24. – С. 40-41.

взаимодействие, которое соответствует структуре предложенной автором модели регулирования социально-трудовых отношений.

Что касается рейтингов в области КСО и устойчивого развития, то на сегодняшний день деятельность практически всех крупных предприятий оценивается рейтинговыми и аналитическими агентствами. А введенный в 2024 году ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса осуществляет оценку качества ведения бизнеса российскими компаниями с учетом ориентиров на национальные ценности и приоритеты, где ключевым оценочным показателем выступает объем социальных инвестиций в территории присутствия предприятия. При этом масштабы охвата экспертной оценкой составляет 696.501 предприятие различной организационно-правовой формы ¹⁰⁶. Учитывая, что оценочные критерии ЭКГ-рейтинга во многом совпадают с авторскими критериями универсальности отнесения организации к сфере влияния новой модели регулирования социально-трудовых отношений, то масштабы распространения указанного рейтинга могут во многом совпадать с отраслевыми масштабами применения новой модели.

Таким образом, рассмотренные позиции крупных и средних российских предприятий по критериям соответствия применению авторской модели регулирования социально-трудовых отношений показали, что большинство из тех, которые применяют принципы КСО и устойчивого развития, соответствуют критериям модели, поскольку они имеют высокие показатели вложения собственных средств в развитие персонала; заинтересованы в формировании собственного положительного имиджа; осуществляют выпуск ценных бумаг; привлекают кредитные ресурсы банков; участвуют в совместных с государством проектах.

Однако, для малых предприятий эта модель не применима по причине их ограниченных финансовых возможностей для развития собственного персонала и отсутствия других стимулов для ее использования. В связи с чем

¹⁰⁶ ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса. – Электронный ресурс: <https://экг-рейтинг.рф/#rating> (дата обращения 12.06.2025).

с позиции организационно-правовой формы авторская модель применима к средним и крупным предприятиям, преимущественно в форме публичных акционерных обществ как организаций, наиболее заинтересованных в достижении высокого уровня социальной ответственности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного диссертационного исследования были получены следующие выводы и сформулированы предложения.

1. Обоснованы направления влияния цифровых технологий на развитие социально-трудовых отношений, которые проявляются в следующем.

Во-первых, происходит изменение структуры занятости, связанное с влиянием цифровых технологий на рынок труда, что реализуется через автоматизацию рутинных задач в технологических процессах, трансформации существующих рабочих мест, требующих новых цифровых навыков и компетенций; появлением новых форм занятости (удаленной работы, платформенной занятости, фриланса); сдвигами в структуре занятости.

Во-вторых, в рамках технологического прогресса происходит поляризация рынка труда, направленная на вытеснение рутинного труда за счет его автоматизации. В то же время отмечается расслоение рынка труда за счет сокращения работ, требующих среднего уровня квалификации.

В-третьих, имеет место возникновение структурной безработицы, природа проявления которой лежит в квалификационных разрывах в некоторых сферах труда и отсутствии государственного регулирования трансформации рынка труда под влиянием цифровизации.

В-четвертых, цифровизация экономики влечет за собой внедрение неформальной, в первую очередь платформенной, занятости, что способствует развитию фактической прекаризации работников.

В-пятых, под влиянием цифровизации экономики отдельные стороны социально-трудовых отношений выпадают из сферы регулирования трудового кодекса и других нормативных актов.

2. Конкретизировано и дополнено определение категории «содержание социально-экономических отношений» в рамках раскрытия его поэлементного состава. Новым элементом понятия «содержание социально-трудовых отношений» выступает трансформационный механизм, который базируется на цифровых приложениях и информационных технологиях как инструментах

выстраивания взаимоотношений между работодателем и работниками, где приоритет получает дистанционный формат взаимосвязи между ними, результатом действия которого становятся: гибкие схемы организации труда; цифровой контроль рабочих процессов; изменение характера занятости. Представленное дополнение содержания СТО раскрывает особенности развития социально-трудовых отношений в условиях происходящей цифровизации экономики.

3. Выявлены новые тенденции в развитии социально-трудовых отношений организаций финансовой сферы, оказывающие влияние на их трансформацию, что находит отражение в следующем:

- происходит трансформация структуры и содержания профессий, что проявляется в сокращении численности в штатных расписаниях финансовых организаций финансистов и экономистов и росте числа ИТ-специалистов;

- внедрение в организационные процессы новых форм занятости приводит к сокращению штатных сотрудников;

- распространение практики удаленной работы (дистанционной занятости);

- повышение требований к квалификации работающих специалистов, стимулирование самообучения работников для соответствия новым востребованным компетенциям;

- формирование цифровой культуры посредством внедрения цифровых технологий в систему управления персоналом и обеспечения соответствия их квалификации современным требованиям трудовой деятельности;

- сокращение сферы стабильных трудовых отношений за счет расширения привлечения временных работников, что способствует разрушению традиционных способов защиты прав наемных работников.

4. Раскрыты наиболее проблемные зоны в занятости работников финансовых организаций (децентрализация трудовой деятельности, поляризация занятости, сокращение зоны действия социального партнерства), получивших развитие вследствие противоречивого характера воздействия

цифровизации на социально-трудовые отношения в финансовой сфере, которые, с одной стороны, расширяют и дополняют совокупность традиционных элементов социально-трудовых отношений, отражая изменяющиеся технологические условия (внедрение цифровых алгоритмов, использование искусственного интеллекта), а, с другой стороны, сужают применимость традиционных типов взаимодействия в социально-трудовых отношениях, делая их менее защищенными для работников. Определение характеристик проблемных зон в занятости работников финансовых организаций имеет наибольшее значение для обоснования необходимости модификации модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

5. Выделенные характерные изменения в занятости работников финансовых организаций позволяют сделать следующие выводы. Во-первых, цифровизация финансовой сферы вызывает профессиональные трансформации структуры занятости, что находит проявление в переориентации спроса на кадры с финансистов на ИТ-специалистов. При этом, несмотря на значительное сокращение в финансовой сфере количества банков (305) и страховых компаний (241), общая численность работников отрасли имеет тенденцию к росту за счет более активного привлечения специалистов с цифровыми компетенциями. Во-вторых, в организациях финансовой сферы происходит поляризация занятости, когда сокращается численность работников среднего звена, и растет занятость высококвалифицированных и низкоквалифицированных специалистов. В-третьих, за счет высоких темпов роста в финансовой сфере дистанционной и гибридной занятости происходит децентрализация трудовой деятельности в процессе трансформации формата взаимодействия работодателей и работников в связи с происходящими технологическими изменениями. В-четвертых, в организациях финансовой сферы сокращается зона действия социального партнерства по причине сокращения первичных профсоюзных

организаций, а социальная политика реализуется в рамках программ корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

6. Проведена систематизация факторов, влияющих на трансформацию социально-трудовых отношений в финансовой сфере, среди которых: факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков; факторы, обеспечивающие трансформацию традиционных форм занятости в финансовой сфере; факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях. Влияние выделенных факторов связано с изменением подходов к регулированию организации труда и кадровой политики финансовых организаций с ориентацией на поддержание высокого уровня квалификации работников; ростом объема дистанционной занятости; замещением типов взаимоотношений участников социально-трудовых отношений, где на смену патернализму и солидарности работников приходит конкуренция и минимизируется социальное партнерство, а взаимодействие с работниками финансовые организации выстраивают в рамках нового подхода, основанного на использовании корпоративной социальной ответственности и концепции устойчивого развития, побуждающих организации принимать на себя обязательства по обеспечению социальной защиты работников.

7. Осуществлена идентификация рисков, связанных с развитием процесса цифровизации финансовых организаций, в результате которой выделено четыре основных риска: риск потери занятости, риск снижения социальной защиты работников, риск цифрового разрыва, риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям. Вероятность наступления выявленных рисков и последствия их наступления были оценены экспертным путем, где согласованность оценок экспертов была проверена путем расчета множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации). Статистически подтвержденная экспертная оценка вероятности наступления выделенных рисков и вероятности получения ущерба работником от наступления этих рисков позволила составить матрицу

оценки рисков, в которой выделенные автором риски распределены в зависимости от уровня влияния и размера ущерба для работника. Проведение согласованности оценок экспертов путем расчета множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) обеспечило повышение степени достоверности построенной иерархии рисков за счет статистического присвоения каждому из рисков соответствующего ранга, что обеспечивает построение приоритетности применения регулирующих мер с целью минимизации рисков.

8. Разработана новая модель регулирования социально-трудовых отношений в организациях финансовой сферы с учетом происходящих изменений под влиянием трансформационных процессов в отрасли, в которой представлен отличный от действующей модели состав органов регулирования со стороны негосударственных организаций. Основные изменения касаются передачи функций, ранее закрепленных за профсоюзными организациями, самим финансовым организациям, которые в рамках реализации программ КСО и ESG принимают на себя обязанности выполнения трудовых обязательств перед работниками; обосновано включение в модель регулирования таких общественных организаций как ассоциации и саморегулируемые организации, которые создаются на условиях добровольного объединения профильных финансовых организаций с целью защиты их интересов. В качестве важного компонента модели предлагаются рейтинговые агентства, присваивающие рейтинги финансовым организациям за реализацию принципов КСО и ESG, поскольку такие рейтинги играют важную роль для формирования положительного имиджа организации с целью повышения ее привлекательности у клиентов.

9. Обоснована возможность применения разработанной автором новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере среди предприятий и организаций других отраслей экономики, заинтересованных в повышении уровня своей социальной ответственности. Основой включения предприятий других отраслей в сферу действия данной

модели является соответствие их деятельности выделенным автором критериям универсальности модели, среди которых: 1) значительные вложения в развитие персонала; 2) стремление к поддержанию положительного имиджа организации; 3) соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Указанные критерии характеризуют организацию как социально ответственную, заинтересованную в повышении уровня развития социально-трудовых отношений. В силу чего новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере может найти широкое применение на практике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные документы

1. Конституция РФ. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102027595&ysclid=m59rdytadm952758878> (Дата обращения 15.12.2024).
2. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279&ysclid=m59rflg6n7703748511> (Дата обращения 15.12.2024).
3. Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». КонсультантПлюс. <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 27.08.2024).
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», [Электронный ресурс], режим доступа, URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/a8e7a1e3362b4a814665779f2e79ba9df5098289/ (дата обращения: 20.10.2024).
5. Федеральный закон № 428-ФЗ от 27.11.2018 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108&intelsearch=+%B9+422-%D4%C7&ysclid=m59wqqlpbf474817051> (Дата обращения 28.12.2024).
6. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/all/128943/> 33. (дата обращения: 09.12.2024).
7. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы. - Электронный ресурс: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/> (дата обращения: 15.06.2024).

8. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. - [Электронный ресурс]. - <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiyskimi-obedineniyami-profsoyuzov-2024-2026.html?ysclid=m59rnbrm9u896854700> (дата обращения 15.12.2024).

9. Основные направления развития финансовых технологий на период 2025–2027 годов, одобрены Советом директоров Банка России. – Электронный ресурс: https://cbr.ru/Content/Document/File/166399/onfintech_2025-27.pdf

10. Резолюция Международной конференции труда. 103 сессия. [Электронный ресурс]. URL: <http://docplayer.ru/39504646-Rezolyucii-prinyatyena-103-y-sessii-mezhdunarodnoy-konferencii-truda.html> (дата обращения: 04.12.2024).

Статьи и монографии

11. Авдеева И.Л. Этапы стратегического развития цифровой экономики России в условиях глобализации и становления информационного общества / Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика: Труды научно-практической конференции с международным участием 17–22 мая 2017 года / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017, с. 134–141.

12. Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения // Наука Красноярья. – 2020. – № 4. – с. 7-30. – doi: 10.12731/2070-7568-2020-4- 7-30.

13. Агарычева А. В., Старокожева В. П. Феномен социального партнерства как инструмента защиты трудовых прав работников в России // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 6. – С. 803–822. doi: 10.18334/et.10.6.117909

14. Аленина К. А. Разработка алгоритма оценки уровня цифровой зрелости компании / К. А. Аленина, А. В. Курицына // Экономика,

предпринимательство и право. – 2024. – Т. 14, № 4. – С. 1057-1078. – DOI 10.18334/err.14.4.120726

15. Ананченкова П. И. Особенности социально-трудовых отношений страны восходящего солнца и их влияние на организацию корпоративного обучения в японских компаниях / П. И. Ананченкова, Е. В. Мореева // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 1(54). – С. 348-352.

16. Андреева Е.Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2014. № 3(35). С. 91–101.

17. Арзамасова Е.Л. Влияние цифровизации и автоматизации на рынок труда и занятость в различных отраслях экономики // Человек. Общество. Инклюзия. 2024. Том 15. №2. С. 37-46.

18. Ахмедов Ф.К., Шубенкова Е.В. Инфраструктура рынка труда: типология и воздействие ее элементов на социально-трудовые отношения на рынке труда // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 1. – С. 11-24. – doi: 10.18334/et.11.1.120139.

19. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Том 8. № 2. С. 1–21.

20. Барков С.А., Коврова М.А., Селезнева А.С., Чугунова М.А. Территориальная мобильность населения как экономическая и социокультурная проблемы российского рынка труда // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2019. №25(2). С.66-92. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2019-25-2-66-92>

21. Беляев В.И., Кузнецова О.В. Прекариат и эрозия процесса воспроизводства рабочей силы: содержание проблемы, методология исследования, результаты // Экономика, профессия, бизнес. 2020. № 4. С.25-33.

22. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости

в Российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. - 2020. - Том 16. - №1. (126). - С.21-32.

23. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. – 2020. – № 2. – с. 6-15.

24. Бобков В.Н., Черных Е.А. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 361–384. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384.

25. Васина В.Н., Кельчевская Н.Р. Исследование структурной трансформации и поляризации российского рынка труда в условиях цифровой экономики // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 1. – С. 57. doi: 10.18334/et.10.1.117031.

26. Васина В.Н. Обратная сторона цифровизации: поляризация российского рынка труда в процессе его структурной трансформации / В. Н. Васина. Материалы XVII международной конференции "Российские регионы в фокусе перемен": сборник докладов (Екатеринбург, 17–19 ноября 2022 г.). — Екатеринбург: ООО Издательский Дом «Ажур», 2023. — С. 255-259.

27. Вашаломидзе, Е. В. Повышение уровня профессиональных компетенций как фактор роста конкурентоспособности работников промышленных предприятий / Е. В. Вашаломидзе, С. Б. Костюченко // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 4(57). – С. 162-171. – DOI 10.34022/2658-3712-2024-57-4-162-171.

28. Вертакова Ю. В. Формирование поля ключевых компетенций в проектном менеджменте организации на основе анализа современных трансформационных процессов / Ю. В. Вертакова, Ю. И. Соколова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2020. – Т. 10, №4. – С. 37-46.

29. Волгин Н. А. Японский опыт мотивации труда: Монография / Н. А. Волгин. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2022. – 198 с. – ISBN 978-5-406-08241-6.

30. Волгин Н.А. Человек, труд, экономика, управление: взаимосвязь и современные тренды. Постановочные вопросы //Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. - 2018. - №1. - С.33-40.
31. Воробьева Е.И., Блажевич О.Г. Цифровые технологии в финансовой сфере: целесообразность их применения в трансформации экономики Российской Федерации // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции - 2022 - № 1. – С.18-26.
32. Ворожцова А.В., Гончарова Н.В. Развитие цифровых компетенций персонала как средство повышения информационной безопасности организации // XVII международная конференция «Российские регионы в фокусе перемен»: сборник докладов (Екатеринбург, 17–19 ноября 2022 г.). — Екатеринбург: ООО Издательский Дом «Ажур», 2023. — С. 260-264.
33. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы / Н. К. Емелина, К.В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 160 с.
34. Гилева Т. А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала //Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. 2019. № 2 (28). С.22-35.
35. Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. Современное социальное государство между "старым" и "новым" патернализмом: ловушки мотивации // Проблемы теории и практики управления. 2019. №. 7. С. 45-57.
36. Гончаров И. Л. Трансформация управленческих процессов под влиянием цифровизации // Инновации и инвестиции. – 2020. –№9. – С. 106-110.
37. Гусев А.А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний // Экономика. Налоги. Право. 2019;12(6):39-47. DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-39-47
38. Денисенко И.А., Кузубов А.А., Шашло Н.В. Основные траектории трансформации рынка труда и трудовых ресурсов в условиях цифрового и

поствирусного трендов преобразования общества // Право и управление. XXI век. 2021. №3(60). С.52-61.

39. Днепровская Н.В., Макаренко Е.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости // Информационное общество. 2021. №2 С. 19-29.

40. Доклады о результатах и основных направлениях деятельности Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 21.02.2024)

41. Дорохова Н. В., Мусаева Г.И. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 2. С. 221- 232. 5

42. Дорохова Н.В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика. – Дисс. д.э.н., Москва, ВНИИ труда, 2020. – 324 с.

43. Дороненко М.В. Формирование модели компетенций рабочей силы в цифровой экономике. / Дис. ...канд. экон. наук. - Омск, 2022. – 167 с.

44. Дохолян С.В. Трансформация социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации экономики // Народонаселение. — 2023.— Т. 26.— № 4.— С. 123-132. DOI: 10.19181/population.2023.26.4.11; EDN: LBHTOK

45. Збышко Б.Г., Степусь А.Ф. Поиск новых подходов нормирования интеллектуального труда // Экономика вчера, сегодня, завтра. 2022. №12(2А). С.249-275.

46. Збышко, Б. Г. Цифровизация: новые условия и возможности труда и жизни / Б. Г. Збышко, А. Ф. Степусь // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования: материалы VIII научно-практической конференции с международным участием, посвященной Году педагога и наставника, 20-21 апреля 2023 г., Москва. – М.: МПГУ, 2023. – С. 218-240.

47. Земцов С., Барина В., Семенова Р. (2019) Риски цифровизации и адаптация регионов. Рынки труда в России. Форсайт и управление НТИ, том 13, № 2, с. 84-96. DOI: 10.17323/2500- 2597.2019.2.84.96

48. Зонова О.В., Шевелева О.Б. Трансформация трудовых отношений в условиях цифровой экономики: новые вызовы и перспективы развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2022. – Т. 18. № 8. – С. 1452–1467. <https://doi.org/10.24891/ni.18.8.1452>
49. Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: июнь 2018 г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой. 2018. 80 с.
50. Елин А.М., Харькин В.В. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда // Социально-трудовые исследования. - 2020. - №38(1). - 31-45. - DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-31-45.
51. Ермакова Л.Н. Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2021. - Т. 19. - № 2. - С.38-47.
52. ESG-банкинг в России. Исследование. - Москва: АО «Делойт и Туш СНГ», 2021. – 62 с.
53. Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. Том 15. № 4. С. 42–51.
54. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 307-320. doi: 10.18334/et.7.4.100869.
55. Зонова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. № 3(35). С. 79–81.
56. Ильмендеева О.В. Составляющие качества трудовой жизни. М., 2010. 192 с.
57. Иохин В.Я. Влияние цифровизации на экономику, общество и государство // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2020. № 3. С. 62-67.

58. Иноземцев С.А., Линкина А.В. Экономический и социальный эффект цифровой трансформации // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2022. – № 1(40). – с. 155-158.
59. Калашникова Е.К., Карпов Е.К. Цифровая грамотность студентов: методика, тестирование, оценка // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2025. № 1. С. 169–196. <https://doi.org/10.17323/vo-2025-17011>
60. Комарова О. М. Дестабилизирующее влияние цифровых платформ на систему занятости населения / О. М. Комарова // Управленческий учет. – 2024 – № 2 – С. 282–292.
61. Катульский Е. Д. Организационно-кадровые аспекты инновационного развития предприятий // Проблемы экономики и юридической практики. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-kadrovye-aspekty-innovatsionnogo-razvitiya-predpriyatiy> (дата обращения: 01.06.2024).
62. Кашепов А.В. Рынок труда и занятость в России в 2020-2024 гг. // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4 (57). С. 43-52. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52.
63. Кашпурова О.В. Цифровая экономика: риски и возможности [Электронный ресурс] / Кашпурова О.В., Щербина А.С. // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. – 2020. – № 4 (10). – Режим доступа: <http://mnv.irkgups.ru/toma/410-2020>.
64. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева; Гос. ун-т управления. - Москва: ИНФРА-М, 2011. – 227 с.
65. Кифа Л.Л., Шевлякова Е.М. Оценка персонала в цифровой экономике: экономический и управленческий аспекты // Научное обозрение. 2021. № 1. С.25-31.
66. Ларионова Н.И., Юрьева О.В., Бурганова Л.А. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 4. С.93-98.

67. Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 89-102. doi: 10.18334/et.6.1.40493.
68. Лузгина О.А., Кузьмина М.Г. Социально-экономические последствия внедрения гигиеники в промышленном бизнесе // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2019. - № 4 (52). - С. 107–117.
69. Макарова С.В. Соотношение коллективного договора с иными локальными нормативными актами // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 31 (169). Право. Вып. 21. С. 82–83.
70. Меньшикова О.И. Социально-трудовой потенциал экономического роста и народного благосостояния / О. И. Меньшикова. – Москва: ООО «Директ-Медиа», 2023. – 128 с. – ISBN 978-5-4499-4026-1.
71. Меньшикова О.И. Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 2 (47). – С. 30–41.
72. Мирзабалаева Ф. И. Эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации Ф. И. Мирзабалаева, Л. В. Санкова, М. В. Симонова // Вопросы инновационной экономики. – 2023. - Т. 13 – № 3 – С. 1605–1626.
73. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1117-1134.
74. Мусимович М.В. Цифровизация рынка труда: потенциальные перспективы и риски для участников трудовых отношений // Экономика труда. – 2025. – Том 12. – № 4. – С. 417-434. doi: 10.18334/et.12.4.122983
75. Мурсалян А.В., Бочкова Т.А. Цифровизация экономики и ее влияние на отдельные сектора экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 4-2. С. 47-50.

76. Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. 2024 Том 20 № 1 С. 27–38. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38.

77. Оверби Х., Одестада Я.А. Цифровая экономика. Как информационно-коммуникационные технологии влияют на рынки, бизнес и инновации / под науч. ред. М.И. Левина. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2022 288 с. ISBN 978-5-85006-391-7

78. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2. С. 60-70.

79. Осипов Е.М. Новая парадигма развития социального партнерства // Образование и право. – 2021. – № 2. – с. 179–184.

80. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. № 9. С. 897-916.

81. Никонова, О. В. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в системе социальной защиты населения / О. В. Никонова // Труд и социальные отношения. – 2022. – Т. 33, № 1. – С. 128-136. – DOI 10.20410/2073-7815-2021-33-1-128-136.

82. Пашин Н.П. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат / Н.П. Пашин, С. Б. Калмыков // Наукоемкие технологии. – 2018. – Т. 19. – № 1. – С. 48-56.

83. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. –62 с.

84. Подвойский Г.Л. Трансформация социально-трудовых отношений в России в эпоху цифровизации // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2024. Т.21. № 5 (137). С.181-199.

85. Политика ОАО Банк ВТБ в области корпоративной социальной ответственности. – М.: ВТБ, 2022. – 76 с.

86. Половинко В.С., Долженко Р.А. «Новый» подход к классификации нестандартных форм трудовых отношений // Вопросы экономики и права. - 2016. - № 7. - С. 40-48.
87. Пономарева К. А. Цифровая платформа с точки зрения трудового и налогового права: работодатель или посредник? // Правоведение. 2025. Т. 69. № 1. С. 102–124. <https://doi.org/10.21638/spbu25.2025.106>
88. Потапова Н. Д., Потапов А. В. К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты// Цифровое право. 2021. №2(2). С. 45–64. <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64>
89. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. – 400 с.
90. Разумов А.А., Цыганкова И.В. Современные подходы к применению IT-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса // Социально-трудовые исследования. Научно-практический журнал. - 2021. - №1 (42). - С.45-53.
91. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Социально-трудовые исследования. 2018. № 4(33). С. 63-72.
92. Ракитский Б.В. Назревшие проблемы модернизации учебной дисциплины «Экономика труда» / Б. В. Ракитский // Уровень жизни населения регионов России. – 2006. – № 9. – С. 43–47.
93. Ретинская В.Н., Полежаева Д.А. Влияние цифровизации на российский рынок труда и занятость // Экономика и предпринимательство. 2025. № 5. С.142 -146.
94. Роков А.И., Бакина Е.С., Ледовская К.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики // Стратегии бизнеса. – 2020. – Т. 1. №1. – С. 27-30.
95. Румянцев Н.В., Андреева С.Н. Социальное партнерство: субъекты, принципы, проблематика // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 2. – с. 82–85.

96. Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. № 4.
97. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018 Т. 62 № 12 С. 35-45. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>.
98. Сальникова И.С. Качество занятости населения – желаемое и действительное // Человек и труд. 2007. № 6. С. 76–78.
99. Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2007. №1 (10). С. 117-119.
100. Сафонов, А. Л. Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения / А. Л. Сафонов, Ю. В. Долженкова, А. Б. Вешкурова // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 3 (52). – С. 46-55.
101. Сафиуллин А.Р., Воржецова Н.В. Влияние цифровизации на рынок труда: эффект фриланса // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2022. №3. С. 82-89.
102. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. 2018. №3. С. 237-242.
103. Свистунов В.М., Лобачев В.В. «Новые» социально-трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. № 1 (34). С.5–11.
104. Система профессиональных компетенций. – М.: ЭКОПСИ, 2022. – 23 с.
105. Скворцов В. Н. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях / В. Н. Скворцов // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 1(46). – С. 128-141. – DOI 10.34022/2658-3712-2022-46-1-128-141.
106. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения / Разумов А.А., Ермаков Д.Н., Кокин Ю.П., Куликов В.В., Роик В.Д.

Яковлев Р.А., Мирзабалаева Ф.И., Широкова Л.Н., Литовченко Н.Н., Мосина Л.Л., Поллак А.П., Сквпень В.А. - М.: Изд-во "Дашков К", 2016. ISBN 978-5-394-02737-6. - 280 с.

107. Социальные гарантии для платформенных занятых в России. 2024. – М.: ЦСР, 2024. – 67 с.

108. Современная экономика труда: [Монография] / [В.В. Куликов, Г.Э. Слезингер, А.А. Никифорова и др.]; под ред. В.В. Куликова; Ин-т труда Министерства труда и соц. развития Рос. Федерации. — Москва: Финстатинформ, 2001. — 660 с.: табл.: 25 см.; ISBN 5-7866-01

109. Современные тенденции развития российского рынка труда / Е.Д. Катульский, Д. Г. Щипанова, Е. А. Гурина, Г. Э. Арбаев // Знание. Понимание. Умение. – 2023 – № 1 – С. 198–212.

110. Сошникова Т.А. Принципы социального партнерства и их классификация // Образование и право. – 2022. – № 5. – с. 346–348.

111. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. № 2. С. 398-413.

112. Цехла С. Ю. Система социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций: структурные компоненты и содержание / С. Ю. Цехла, Н. Н. Орлова // Экономическая среда. – 2022. – № 1(39). – С. 78-83. – DOI 10.36683/2306-1758/2022-1-39/78-83.

113. Черноножкина Н.В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Московский экономический журнал. 2022. № 6. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-6-2022-55/>

114. Чуланова О.Л. Концепция реализации ортобиотического подхода и well-being подхода в работе с персоналом в цифровой экономике / О.Л. Чуланова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. №3 (42). С.24-32.

115. Фалько А.И., Сомина И.В., Дорошенко Ю.А. Анализ индикаторов цифровой экономики и их влияния на инновационную активность российских организаций // Экономика. Информатика. № 50(1). С. 67–78. DOI 10.52575/2687-0932-2023-50-1-67-78

116. Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2018. № 3. С.91-95.

117. Федченко А., Дорохова Н., Дашкова Е. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62. № 1. – С. 218-221.

118. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – 106 с. ISBN 978-5-91326-663-7.

119. Цифровая грамотность для экономики будущего/ Авторы: Баймуратова Л.Р. др.// Аналитический центр НАФИ. – М.: Издательство НАФИ, 2018. – 86 с.

120. Халин В. Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В. Г. Халин, Г. В. Чернова // Управленческое консультирование. – 2018. – №10. – С. 46-63.

Интернет-источники

121. Алетдинова А.С., Бабкин А.В. и др. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29936527> (дата обращения 13.11.2024).

122. Безручко П., Шатров Ю., Максимова М. Компетенции неясного будущего. – Электронный ресурс: <https://big-i.ru/karera/professionalnyu-i-lichnostnyu-rost/p26131?ysclid=malbo7583c871392289>

123. Бизнес-аналитик: актуальные зарплаты и факторы их формирования // Sky.pro. – Электронный ресурс:

<https://sky.pro/wiki/analytics/biznes-analitik-aktualnye-zarplaty-i-factory-ih-formirovaniya/>

124. Богатырев К.М. Англосаксонская и романо-германская правовые семьи. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nauchkor.ru/pubs/anglosaksonskaya-i-romanogermanskaya-pravovuye-semi-pdf-571e80075f1be73062b3441f> (Дата обращения 15.12.2024).

125. Бузулина В., Самиев П. Кадры решают за все // Банковское обозрение.19.07.2023. – Электронный ресурс: <https://bosfera.ru/bo/kadry-reshayut-za-vse>

126. В России на конец 2024 года количество действующих страховщиков составило 131. Электронный ресурс: <https://www.finmarket.ru/news/6320713>

127. В России в несколько раз упала трудовая мобильность. – Электронный ресурс: <https://lenta.ru/news/2024/04/26/upala/>

128. В России выросло число ИП и самозанятых до 25 лет. – Электронный ресурс: <https://www.gazeta.ru/social/news/2024/12/09/24577346.shtml>

129. Ванделе К. Выживут ли профсоюзы в экономике цифровых платформ? Новые модели коллективного голоса и представительства трудящихся в Европе. - [Электронный ресурс]. – <https://cyberleninka.ru/article/n/2019-01-034-vandele-k-vyzhivut-li-profsoyuzu-v-ekonomike-tsifrovyyh-platform-novye-modeli-kollektivnogo-golosa-i-predstavitelstva?ysclid=m59wj5mjp35653287>

130. Внутренняя миграция в России постарела // Лента.ру. 21 августа 2024 г. – Электронный ресурс: <https://lenta.ru/news/2024/08/21/vnutrennyaya-migratsiya-v-rossii-postarela/>

131. Доклад о мировом развитии. Цифровые дивиденды. URL: https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyy_bank_2016_god.pdf (дата обращения: 12.05.2025).

132. Долженков А. Региональным банкам нужен особый статус // Монокль. 08.04.2024. Электронный ресурс: <https://monocle.ru/monocle/2024/15/regionalnym-bankam-nuzhen-osobiystatus/?ysclid=mbnlw41hgy958985831>

133. Зачем сегодня бизнесу корпоративная социальная ответственность. РБК-тренды. Электронный ресурс: [nds/social/cmmr/65366b389a794712cbd84414?from=copy](https://rbc.ru/social/cmmr/65366b389a794712cbd84414?from=copy).

134. Единый реестр малых и средних предприятий. Федеральная налоговая служба. – Электронный ресурс: <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?level=2&fo&ssrf&ysclid=mbgjfedfgg234438309>

135. Исследование рынка ИТ-аутстаффинга в 2024 году. – Электронный ресурс: <https://research24.skillstaff.ru/>

136. Кадры в финансовом секторе: цифровизация, штатный голод, конкурентные зарплаты // национальный банковский журнал. 6 июня 2024 г. – Электронный ресурс: https://nbj.ru/publs/kadry_v_finansovom_sektore_tsifrovizatsiya/65774/

137. Как бизнесу помогает цифровой профиль сотрудника. – Электронный ресурс: <https://ra-dina.ru/articles/chto-yavlyaetsya-osnovoy-dlya-sostavleniya-tsifrovogo-profilya-sotrudnika>

138. Касперская Н.И. Необходимо минимизировать риски цифровой экономики для граждан, общества и государства. 2018. – URL.: <https://agenda-u.org/news/natalyakasperskaya-neobhodimo-minimizirovat-riski-cifrovoy-ekonomiki-dlya-grazhdan-obshchestva> (дата обращения: 17.02.2025).

139. Минцифры России. – Электронный ресурс: digital.gov.ru

140. Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства». Электронный ресурс: <http://government.ru/rugovclassifier/923/about/>

141. Неустроева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_25160.html (дата обращения 14.02.2025).

142. Обзор платформенных сервисов в России. Банк России. 2024. — Электронный ресурс: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/49243/platform_services_2024-1.pdf

143. Образование в цифрах. Краткий статистический справочник. НИУ ВШЭ, 2024. Электронный ресурс: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/969714030.pdf>

144. Образование в цифрах: инновации, мотивация, результаты. — Электронный ресурс: Образование в цифрах: инновации, мотивация, результаты / Skillbox Media/media/education/obrazovanie-v-tsifrakh-innovatsii-motivatsiya-rezultaty/?utm_source=media&utm_medium.

145. Ольховский В. В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда // Наукovedение. — 2017. — Т. 9, № 6. — [Электронный ресурс]. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 04.12.2024).

146. Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО // Газета «Ведомости». 5 декабря 2024 года. — Электронный ресурс: https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryayut-proekti-po-kso?from=copy_text

147. Официальный сайт Росстата. — <https://rosstat.gov.ru/?ref=genderguides.ru>

148. Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации. — Электронный ресурс: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310251/d013a19495845af79c69ff1465aa5c7cecea85be/

149. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). - Электронный ресурс: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yystja243obvc7ly8bntv.pdf>

150. Почему много людей работают не по специальности в 2025 году: статистика и основные причины. – Электронный ресурс: <https://uchis-online.ru/blog/professii/pochemu-ludi-rabotayut-ne-po-spetsialnosti?ysclid=magrvtw2rg840451825>

151. Профессии в банке: какие они бывают и каким специалистам платят больше // Skillbox. Медиа. – Электронный ресурс: <https://skillbox.ru/media/money/professii-v-banke-kakie-oni-byvayut-i-kakim-specialistam-platyat-bolshe/>

152. Профсоюзный журнал // Федерация независимых профсоюзов России // Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.solidarnost.org/special/profdict/>

153. Рабочая сила, занятость и безработица в России. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf

154. RAEX: аутсорсинг-провайдеры активно растут. - Электронный ресурс:
https://raex-rr.com/b2b/outsourcing/IT_support/2024/analytics/outsourcing_analytics/?ysclid=ma2jgdn3vp72252332

155. Реестр операторов инвестиционных платформ. Банк России. – Электронный ресурс:

https://cbr.ru/finm_infrastructure/registry/?CF.Search=операторов+инвестиционных+платформ&CF.Date.Time=Any&CF.Date.DateFrom=&CF.Date.DateT

156. Рейтинг социальной ответственности 50-ти крупнейших ПАО России. – Электронный ресурс: <https://vc.ru/id491022/302630-reiting-socialnoi-otvetstvennosti-50ti-krupneishih-pao-rossii>

157. Рейтинг социально-ответственных компаний Арктической зоны. – Электронный ресурс: <https://arctic-russia.ru/news/nornikel-rosatom-i-novatek-vozglavili-top-sotsialno-otvetstvennykh-kompaniy-v-arktike/>

158. Рынок ИТ-аутстаффинга в России будет расти ежегодно двузначными темпами. Новости цифровой трансформации, телекоммуникаций, вещания и ИТ. – Электронный ресурс: <https://www.comnews.ru/>

159. Рынок труда, занятость и заработная плата. – Росстат. 2024. – Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries?ref=us.politsturm.com&print=1&ysclid=ma2g2f04wu55835871

160. Сбербанк продолжает закрывать отделения. – Электронный ресурс: <https://www.sravni.ru/novost/2024/8/20/sberbank-prodolzhaet-zakryvat-otdeleniya/?copy>

161. Сбербанк к 2023 г. в два раза увеличит штат сотрудников в сфере искусственного интеллекта. – Электронный ресурс: <https://tass.ru/ekonomika/9458723?ysclid=m9wtyoge13907501876>.

162. Система профессиональных компетенций. ЭКОПСИ консалтинг. – Электронный ресурс: ecopsy.ru/upload/iblock/4bd/...pdf Сокращение численности работников в Сбербанке России в 2025 году. – Электронный ресурс: <https://kholm-sk-obr.ru/pravo/sokrashhenie-sotrudnikov-v-sberbanke-rossii-prognozy-na-2023-god>

163. Списочный рейтинг ответственности перед обществом крупнейших российских компаний. 2024. АКМ. – Электронный ресурс: https://www.akm.ru/upload/akmrating/AK&M_social_responsibility_Rating_2024.pdf?ysclid=makpuly8mi658468607

164. Страховые взносы и налоги для самозанятых. – Электронный ресурс: <https://www.yaznt.ru/>

165. Фиксированные платежи ИП в бюджет. – Электронный ресурс: nalog-nalog.ru

166. Численность сотрудников в российских банках // Коммерсант. 07.04.2025. – Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/7638967>

167. Что такое корпоративные университеты и зачем они нужны. – Электронный ресурс: <https://skillbox.ru/media/corptrain/chto-takoe-korporativnye-universitety-i-zachem-oni-uzhny/?ysclid=majgtb3fhq860931719>.

168. Финансовый аналитик – Электронный ресурс: <https://blog.skillfactory.ru/finansovyy-analitik-kto-eto-chem-zanimaetsya-i-kak-im-stat/>

169. Цифровой опыт сотрудников. Руководство на 2024 год. – Электронный ресурс: <https://pritula.academy/tpost/kx253uu3b1-tsifrovoy-opit-sotrudnikov-rukovodstvo-n?ysclid=mao0eqb3ii903494331>

170. ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса. – Электронный ресурс: <https://экг-рейтинг.рф/#rating>

Иностранные источники

171. Acemoglu D., Restrepo P. The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand. Cambridge, National Bureau of Economic Research. Accessed January 14, 2020. - URL: <https://www.nber.org/papers/w25682.pdf>

172. Autor, David, David A.Mindell, Elisabeth B.Reynolds. 2019. The work of the future: Shaping technology and institutions. Fall 2019 report. Massachusetts, Massachusetts Institute of Technology. Accessed January 14, 2020. - URL: https://workofthefuture.mit.edu/sites/default/files/2019-09/WorkoftheFuture_Report_Shaping_Technology_and_Institutions.pdf.

173. Brynjolfsson E., McAfee A., «The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies», W.W. Norton & Company, New York, London, 2014.

174. Gay, Darrell S., Abigail M.Kagan. 2018. “Big data and employment law: What employers and their legal counsel need to know”. ABA Journal of Labor & Employment Law 33 (2): 191–209.

175. Crawford, Kate, Roel Dobbe, Theodora Dryer, Genevieve Fried, Ben Green, Elizabeth Kaziunas, Amba Kak, Varoon Mathur, Erin McElroy, Andrea Nill

Sánchez, Deborah Raji, Joy Lisi Rankin, Rashida Richardson, Jason Schultz, Sarah Myers West, Meredith Whittaker. 2019. AI Now 2019 Report. New York, AI Now Institute. Accessed January 14, 2020. URL: https://ainowinstitute.org/AI_Now_2019_Report.html

176. Digital Literacy: content, structure and development of a life skill // UNESCO Institute for Information Technologies in Education. 2011. – URL: <https://iite.unesco.org/pics/publications/en/files/3214688.pdf>

177. Johnston H, Land-Kazlauskas C. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. – Geneva: International Labour Office, 2018. – 47 p.

178. Korinek A., Juelfs M. Preparing for the (Non-Existent?) Future of Work. - Oxford Handbook of AI Governance, pp. 746-776, Apr. 2024.

179. Kuznetsova A., Askarov A., Gusmanov R., Askarova A., Pyłacz P. Differentiation of labor productivity level and wages as a basis for changes in labor market // Polish Journal of Management Studies. – 2019. – № 2. – p. 345–357. – doi: 10.17512/pjms.2019.20.2.29.

180. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213?utm_source=chatgpt.com (Дата обращения 28.12.2024).

181. LOI 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574?utm_source=chatgpt.com (дата обращения 28.12.2024).

182. Lopez-Igual P., Rodríguez-Modroño P. Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe // Sustainability (Switzerland). – 2020. – Vol. 12. – Iss. 21. – P. 1-15.

183. Measuring job quality: difficult but necessary [Электронный ресурс]. URL: <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/> (дата обращения: 19.02.2025).

184. Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council on improving working conditions in platform work. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId> (дата обращения: 15.12.2024).

185. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840> (дата обращения 28.12.2024).

186. Will AI Worsen Inequality? // American Magazine Vol. 329 No. 5(December 2023), p. 83.

187. Webb M. The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. Last revised: 11 Jan 2020. - URL:

188. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3482150

189. World Employment and Social Outlook. ILO (2021). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 10.12.2024).

190. Vermeulen G. Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey, Working Paper № 4 UNECE/ ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13, 2005. P. 2. [Электронный ресурс]. <http://www.unecce.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (дата обращения: 19.02.2025).

191. Unregulated AI Will Worsen Inequality, Warns Nobel-Winning Economist Joseph Stiglitz. – URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.e067567a-6919d145-2c5814eb-

74722d776562/https/www.scientificamerican.com/article/unregulated-ai-will-worsen-inequality-warns-nobel-winning-economist-joseph-stiglitz/

192. Robinson J.P. Some approaches to examining the quality of employment indicators for disaggregated segments of the work force. In A. D. Biderman & T. E. Drury (eds.), *Measuring work quality for social reporting*. New York: Halsted Press, 1976.

193. *Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework*. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. 320 p. - URL: <https://unecce.org> (дата обращения 22.02.2025).

194. *Employment and Social Policies. A Framework for Investing in Quality*, European Commission. Brussels. 2001 // EUR-lex. - Электронный ресурс: <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF> (дата обращения: 19.01.2023).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1. - Перечень востребованных специальностей в финансовых организациях и количество открытых по ним вакансий в период с 10.01. – 01.07.2025

Специальности раздела «Финансы»	Количество вакансий	Специальности раздела «ИТ-технологии» для финансовых организаций	Количество вакансий
Сотрудник операционного зала	1278	Администратор баз данных	1001
Оператор колл-центра	1180	Разработчик	985
Кассир-операционист	981	Тестировщик ПО	902
Консультант по банковским продуктам	978	ИТ-специалист в банковской сфере	897
Клиентский менеджер	807	Системный администратор	873
Кредитный аналитик	779	Аналитик данных	834
Бухгалтер	756	Архитектор ПО	542
Специалист по обмену валюты	434	Инженер по безопасности	503
Управляющий по активам	172	Веб-разработчик	421
Финансовый консультант	129	Специалист по ИИ и машинному обучению	390
Риск-аналитик	120	Аналитики данных (data scientist)	267
Специалист по финансовому мониторингу	118	Антифрод-аналитик	121
Специалист по валютному контролю	113	Аналитик по инцидентам безопасности (SOC-аналитик)	87
Специалист по выдаче POS-кредитов	91	Специалист по шифрованию и криптографии	79
Администратор офиса банка	34	RegTech-специалист	25
Риск-аналитик	31		
Управляющий расчетным центром	18		
Специалист по compliance	17		
ИТОГО:	8036		7927

Таблица 2. – Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов в зависимости от типа занятости

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант
Банки	2351	62	59	1314	1565	236
Страховые компании	1024	308	98	114	830	354
Инвестиционные компании	980	130	124	389	911	143
Управляющие компании	799	16	56	379	330	61
Лизинговые компании	617	15	13	187	192	14
Негосударственные пенсионные фонды	585	28	0	324	400	57
Микрофинансовые организации	341	17	14	82	34	21
Всего:	6387	786	464	2789	4262	886

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Таблица 3. – Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов и требуемому опыту работы

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Опыт работы			Опыт работы		
	От 1 года до 3 лет	От 3 до 6 лет	Более 6 лет	От 1 года до 3 лет	От 3 до 6 лет	Более 6 лет
Банки	980	1146	745	784	1300	1031
Страховые компании	390	804	236	265	876	157
Инвестиционные компании	57	1060	117	147	899	397
Управляющие компании	102	701	68	120	506	134
Лизинговые компании	290	214	141	145	95	153
Негосударственные пенсионные фонды	281	201	131	192	495	94
Микрофинансовые организации	271	84	17	98	28	11
Всего:	2371	5665	1455	1751	4199	1977

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Таблица 4. – Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов и требуемому опыту работы

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Опыт работы			Опыт работы		
	От 1 года до 3 лет	От 3 до 6 лет	Более 6 лет	От 1 года до 3 лет	От 3 до 6 лет	Более 6 лет
Банки	980	1146	745	784	1300	1031
Страховые компании	390	804	236	265	876	157
Инвестиционные компании	57	1060	117	147	899	397
Управляющие компании	102	701	68	120	506	134
Лизинговые компании	290	214	141	145	95	153
Негосударственные пенсионные фонды	281	201	131	192	495	94
Микрофинансовые организации	271	84	17	98	28	11
Всего:	2371	5665	1455	1751	4199	1977

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Таблица 5. - Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов и требуемому образованию

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Требования к образованию			Требования к образованию		
	Высшее	Среднее профессиональное	Требования не указаны	Высшее	Среднее профессиональное	Требования не указаны
Банки	2802	12	57	3111	0	4
Страховые компании	1383	5	42	1293	0	5
Инвестиционные компании	1213	0	21	1442	0	1
Управляющие компании	866	0	5	757	0	3
Лизинговые компании	634	4	7	393	0	0
Негосударственные пенсионные фонды	588	13	12	779	0	2
Микрофинансовые организации	333	15	24	114	14	9
Всего:	7819	49	168	7889	14	26

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Таблица 6. - Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов в региональном разрезе

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Москва и Московская область	Санкт-Петербург и Ленинградская область	Другие регионы	Москва и Московская область	Санкт-Петербург и Ленинградская область	Другие регионы
Банки	1348	718	805	1557	623	935
Страховые компании	858	281	291	778	259	261
Инвестиционные компании	740	308	186	1010	288	145
Управляющие компании	522	275	74	456	147	157
Лизинговые компании	387	229	29	235	99	59
Негосударственные пенсионные фонды	368	184	61	468	234	79
Микрофинансовые организации	111	78	183	55	27	55
Всего:	4334	2073	1629	4559	1677	1691

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Таблица 7. – Распределение по регионам вакансий должностей специалистов в соответствии с заявленной заработной платой

Должности финансовых специалистов	Размер предлагаемой заработной платы, тыс. руб.		Должности ИТ-специалистов	Размер предлагаемой заработной платы, тыс. руб.	
	Москва, Санкт-Петербург	Другие регионы		Москва, Санкт-Петербург	Другие регионы
Кассир-операционист	75-80	45-50	Тестировщик ПО	60-160	60-120
Клиентский менеджер	120	70-80	Системный администратор	150	90
Кредитный аналитик	90-120	45-80	Аналитик данных	80-130	60-100
Финансовый консультант	80-150	45-85	Инженер по безопасности	120-160	80-100
Управляющий по активам	130-150	50-90	Веб-разработчик	100-150	50-80
Риск-аналитик	80-120	60-80	Администратор баз данных	60-100	35-85
Инвестиционный аналитик	120-180	80-120	Архитектор ПО	80-400	60-200

Источник: составлено автором по данным сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.