



DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2024.2.15>

UDC 316.4
LBC 60.52

Submitted: 09.06.2024
Accepted: 15.06.2024

DEINSTITUTIONALIZATION OF TRADITIONALLY ORGANIZED LABOR: THE NEW NORMALITY OF LABOR RELATIONS

Larisa V. Loginova

Saratov State Law Academy, Saratov, Russian Federation

Abstract. The article examines the changes taking place under the influence of digitalization in the world of human labor, stimulating increasingly flexible forms of employment and deinstitutionalization of traditionally organized labor. In the digital economy, the precarization of labor relations is becoming a new paradigm of socio-economic development, which, as it spreads, becomes the new norm. Digitalization in the field of work stimulates individual self-employment; the use of gig economy practices erodes the system of social guarantees, which manifests itself in various ways of externalizing social protection, weakening the structure of solidarity and new forms of labor exploitation. Institutions of social guarantees are being normatively undermined by the promotion of ideas about the benefits of autonomy and self-realization through self-employment, as well as about the disappearance of asymmetry of power in the labor market in the sharing economy. As a result, the role of social security institutions is being rethought, and the collective protection of workers' interests is being undermined. The spread of platform work generates new risks in the field of work related to the unreliability of work based on digital platforms and a decrease in the quality of human capital. The instability of employment is becoming a new normality, which is reflected not only in the growth of the number of platform employees but also in the hiring strategies used by employers, the transition to employment practices under civil law contracts, the blurring of the boundaries of working and personal time, the encroachment of capital on workers' rights, and the rejection of mandatory social guarantees. Workers are increasingly accepting deteriorating working conditions and lowering the horizons of their social expectations. The normalization of instability manifests itself as processes of deinstitutionalization and reinstitutionalization, through which working conditions previously considered unreliable are transformed into a new norm. The task of labor law is the legislative consolidation of the status of digital platforms, the definition of the rights and obligations of subjects of platform labor relations, as well as the inclusion in the legal field of regulation of new forms of employment to increase social security.

Key words: deinstitutionalization, precarization, digital economy, digital labor, platform employment, self-employment, labor rights.

Citation. Loginova L.V. Deinstitutionalization of Traditionally Organized Labor: The New Normality of Labor Relations. *Logos et Praxis*, 2024, vol. 23, no. 2, pp. 142-152. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2024.2.15>

УДК 316.4
ББК 60.52

Дата поступления статьи: 09.06.2024
Дата принятия статьи: 15.06.2024

ДЕИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРАДИЦИОННО ОРГАНИЗОВАННОГО ТРУДА: НОВАЯ НОРМАЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Лариса Викторовна Логинова

Саратовская государственная юридическая академия, г. Саратов, Российская Федерация

Аннотация. В статье исследуются происходящие под влиянием цифровизации изменения в мире труда человека, стимулирующие всё более гибкие формы занятости и деинституционализацию традиционно организованного труда. В цифровой экономике новой парадигмой социально-экономического развития становится прекаризация трудовых отношений, которая по мере распространения становится новой нормой. Цифровизация в сфере труда стимулирует индивидуальную самозанятость, применение практик гиг-экономики, размывает систему социальных гарантий, что проявляется в различных способах экстернализации социальной защиты, ослаблении структуры солидарности и новых формах эксплуатации труда. Институты соци-

альных гарантий нормативно подрываются продвижением идей о выгодах автономии и самореализации через самозанятость, а также об исчезновении асимметрии власти на рынке труда в экономике совместного использования. В результате происходит переосмысление роли институтов социального обеспечения и подрыв коллективной защиты интересов трудящихся. Распространение платформенной работы порождает новые риски в сфере труда, связанные с ненадежностью работы на основе цифровых платформ, снижением качества человеческого капитала. Неустойчивость занятости становится новой нормальностью, что отражается не только в росте численности платформенно занятых, но и в стратегиях найма, применяемых работодателями, переходе к практике трудоустройства по договорам гражданско-правового характера, размывании границ рабочего и личного времени, наступлении капитала на права трудящихся, отказе от обязательных социальных гарантий. Трудящиеся все чаще соглашаются на ухудшающиеся условия труда и снижают горизонты своих социальных ожиданий. Нормализация неустойчивости проявляется как процессы деинституционализации и реинституционализации, посредством которых условия труда, ранее считавшиеся ненадежными, превращаются в новую норму. Задачей трудового права выступает законодательное закрепление статуса цифровых платформ, определение прав и обязанностей субъектов платформенных трудовых отношений, а также включение в правовое поле регулирования новых форм занятости для повышения социальной защищенности.

Ключевые слова: деинституционализация, прекаризация, цифровая экономика, цифровой труд, платформенная занятость, самозанятость, трудовые права.

Цитирование. Логинова Л. В. Деинституционализация традиционно организованного труда: новая нормальность трудовых отношений // *Logos et Praxis*. – 2024. – Т. 23, № 2. – С. 142–152. – DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2024.2.15>

Введение

Новые технологии стремительно меняют привычный мир, формируя новую социальную реальность, в том числе в сфере трудовых отношений. На наших глазах четвертая промышленная революция трансформирует не только экономику и рынок труда, но и общество в целом. Подобно тому, как с переходом от аграрного общества к индустриальной экономике сельское хозяйство перестало требовать большого количества рабочих рук (крестьян), так же и общество рабочих (индустриальное общество) превращается в новое цифровое общество («общество труда 4.0», общество цифровых работников). Новое общество требует новых правил организации и регулирования трудовых отношений, что актуализирует вопрос о новых вызовах существующим институтам рынка труда и социальных гарантий, исходящих от цифровой экономической среды, об институциональных изменениях и их последствиях. Критическое отношение к неустойчивости и ее кажущаяся нормализация в новую эпоху возобновляют дискуссии о значении и ценности работы, а также о переопределении связанных с ними понятий, таких как безопасность труда, рабочее время, трудовая солидарность, трудовые гарантии. Цель статьи – исследование деин-

ституционализации традиционно организованного труда как процесса превращения ранее относительно надежных, гарантированных, защищенных трудовых отношений в ненадежные, негарантированные, незащищенные.

Общество цифрового труда как «новая нормальность»

Для обозначения новых условий социальной реальности в научном дискурсе часто используется понятие «новая нормальность», или «новая реальность». В рамках институционального подхода при употреблении этого термина делается акцент на институциональных изменениях и процессе деинституционализации, то есть «сжатии» существующих правил и норм, когда при новых условиях жизни старые правила игры «не работают» и уже не удается добиваться экономического роста за счет прежних способов взаимодействия капитала и труда.

Согласно институциональной теории Д. Норта рождение институтов носит интенциональный характер, то есть общество сознательно стремится «снизить непредсказуемость мира» через развитие стабильных форм взаимодействий, формируя институты, «создавая новые структуры экономических стимулов» [Норт 2010, 8]. Воспринимаемые

как «нормальные» традиционно организованные трудовые отношения разрушаются. Происходит формирование «новой нормальности», когда под влиянием новых технологий меняется природа самого бизнеса и характер работы, а также институты, определяющие их функционирование. Пересмотр представлений о сложившейся реальности, сопровождающийся новыми попытками участников рынка улучшить свои позиции в процессе изменений, приводит к изменению институциональной матрицы [Норт 2010, 15]. Институты, определяющие правила и наказывая за их нарушение, не только контролируют и ограничивают поведение, но и обеспечивают стимулы и ресурсы для определенной деятельности [Бергер, Лукман 1995, 94]. Так, в ходе исторической эволюции социально-трудовых отношений, противостояния интересов труда и капитала возникли сложные институциональные комплексы, содержащие нормы трудового и социального законодательства, закрепляющие стандартную занятость: 1) включенность работника в трудовые процессы непосредственно на предприятиях, в организациях, учреждениях; 2) официальное оформление трудовых отношений; 3) нормативно определенное рабочее время; 4) регулярную оплату труда; 5) наличие социальных гарантий (отсутствие переработок, принудительных снижений часов работы и снижения зарплат, вынужденных неоплачиваемых отпусков) [Темницкий 2022, 89].

Являясь устойчивыми элементами социальной жизни, придающими прочность социальным системам во времени и пространстве, институты со временем могут изменяться или исчезать. Способность приспосабливаться к новым условиям обеспечивает выживание институтов. А если присущие институтам идеи больше не принимаются в обществе, не используются им, то они утрачивают функциональность и легитимность. В таких случаях институты не способны выполнять свое назначение, так как больше не обеспечивают эффективную деятельность или защиту интересов. Оказавшись в новой (кризисной) реальности, участники рынка приспосабливаются к ней, и, строя «новую норму», оставляют позади старую «нормальность». Новые условия труда и занятости в таком обществе становятся «новой нормальностью» по мере ослаб-

ления институтов и деинституционализации «старой нормальности». В конце концов, социальная реальность меняется настолько, что «ненормальное» становится «нормальным». Так, в цифровую эпоху XXI в. основанная на сверхгибкости процессов организация производства стала преобладающей стратегией реструктуризации капитала [Melges et. al. 2022]. В результате формирующееся «общество цифрового труда» по мере расширения нестабильной, ненадежной работы, сокращения социальных гарантий становится «обществом прекаризованного труда», характеристики которого часто противоречат нормам права.

Прекаризация:

переход в «век цифрового человека»

Под прекаризацией мы понимаем характеристики трудовых отношений, связанные с неопределенностью, нестабильностью, небезопасностью, переключением трудовых рисков на рабочую силу. Как историческое явление, прекаризация постепенно встраивалась в структурно-экономические и институционально-политические реформы. В 1990-е гг. в России получила распространение неформальная работа как альтернатива выживанию работников. А начиная с 2000-х гг. в экономике произошли изменения и сами работники были вынуждены предпочитать неформальные и нерегулярные трудовые отношения. С одной стороны, гибкость рабочей силы поддерживалась увеличением числа неформальных работников, неполной занятостью и нерегулируемыми формами труда. С другой стороны, повышение гибкости работы было связано с пересмотром трудовых прав, увеличением масштабов аутсорсинга, субподряда, временной занятости и других форм сезонных работ.

Цифровая трансформация придала дополнительный импульс прекаризации [Acquier, Daudigeos, Pinkse 2017, 1]. Распространение новых форм труда и занятости (платформенная занятость, уберизация, гиг-экономика) сопровождается ростом числа граждан, занятых на временной работе, на условиях неполной занятости, без социальных гарантий. Система организации трудовых отношений через цифровые платформы не предполагает

каких-либо обязательств со стороны платформ в отношении цифровых работников в соответствии с действующими правовыми нормами. В результате цифровизация усиливает деинституционализацию труда, что соответствует долгосрочной тенденции усиления гибкости труда и индивидуализации социальной защиты.

Условия стандартизированной занятости все больше размываются [Темницкий 2022, 95]. На смену включенности в трудовые процессы непосредственно на предприятиях и в организациях пришла удаленная работа, платформенная занятость, самозанятость. Официальное оформление по трудовому договору стало заменяться на неформальные трудовые отношения, а бессрочные трудовые договоры на срочные. Рабочее время стало выходить за границы нормированного, проникать в зону личного времени. Главным стало – выполнение объема работ. «Контракты с нулевым рабочим днем» предполагают оплату работникам только за те часы, которые они отработали, но не гарантируют ничего в условиях низкого спроса. Гибкие практики занятости на условиях неполного рабочего дня, временной работы, аутсорсинга сопровождаются интенсификацией труда. Затраты на рабочую силу (изначально покрываемые компаниями) перекладываются на работника с помощью бизнес-моделей «работа по требованию», самозанятости, контрактов с нулевым рабочим днем. В результате общество наемного труда с преобладающей стандартизированной занятостью, являвшейся нормой в эпоху индустриального общества, трансформировалось в новый тип общества, значительные изменения в котором связаны с расширением нестабильной, ненадежной работы, становящейся новой нормальностью.

Нормализация прекарности на российском рынке труда

Один из методологических подходов к пониманию прекарности как новой нормальности состоит в том, чтобы посмотреть на то, какие критерии и категории ненадежного труда распространяются с течением времени.

По оценкам экспертов, в России в прекарном положении находятся от 40 до 50 %

работников [Тощенко (ред.) 2022, 8]. Среди новых форм занятости к наиболее востребованным относят платформенную занятость и фриланс. На российском рынке труда посредством различных цифровых платформ (Яндекс, Сбер, СберМаркет, Wildberries, Авито, Ozon, AliExpress Россия, ВТБ, Тинькофф, HeadHunter и др.) в настоящее время трудоустраивается около 7 млн человек, а к концу 2025 г. их численность может вырасти до 10 млн [Замахина... web]. По данным опроса, проведенного Центром стратегических разработок ($N = 1\,300$, декабрь 2023 г.), доля платформенных занятых, для которых эта деятельность является единственным источником заработка, увеличилась по сравнению с 2021 г. почти в 2 раза (с 45 до 79 %), а для 90 % респондентов она приносит более 50 % дохода [Социальные гарантии... web]. Эти данные свидетельствуют о перемещении работников с традиционных и формальных рабочих мест на более гибкие и ненадежные.

Неустойчивость, как новая нормальность, отражается и в стратегиях найма, применяемых работодателями. Анализ структуры графиков работы, предлагаемых в онлайн-объявлениях о вакансиях на работу в Саратове [Онлайн-объявления... web], показывает, что вакансии на полный рабочий день составляют всего 7,6 %. На полный рабочий день приглашаются разнорабочие на производство, водители, комплектовщики, сборщики заказов, машинисты мини-погрузчиков, продавцы, операторы call-центра, бетонщики, разнорабочие на стройку. То есть – это труд малоквалифицированный, преимущественно физический, требующий присутствия на рабочем месте. Преобладают вакансии с графиками «удаленная работа» (53,9 %) и «вахтовый метод» (19,2 %). На трудовой график «удаленная работа» (по всей России) приглашаются менеджеры по работе с партнерами, менеджеры по продажам, специалисты по работе с клиентами, специалисты по продаже недвижимости, составители произведений; online-менеджеры, контент-редакторы, контроль-инспекторы, ассистенты в чат онлайн, кураторы онлайн-проекта. Наиболее редко встречаются объявления о работе со «свободным графиком» (11,9 %); «неполным рабочим днем» (1,3 %). В этих объявлениях «свободный график»,

«удобный график»; «работая из дома, зарабатывайте в Интернете» рассчитаны на тех, кто ищет подработку и «быстрый доход».

Снижению стабильной, надежной занятости способствует отказ от бессрочного трудового договора в практике трудовых отношений. Работодатели изыскивают способы перевода своих сотрудников с бессрочного трудового договора на срочный. На сайте Онлайнинспекция.рф можно найти советы специалистов в области трудового права, как это сделать по безопасной схеме для работодателя, так как российское трудовое законодательство не предусматривает перевод постоянного работника на срочный договор без его согласия. А по данным исследования «Прекариат-2020», без заключения трудового договора чаще всего работают на транспорте (27 %), в торговле (26 %) и строительстве (22 %) [Воробьева 2021, 135].

По данным на 2023 г. среди платформенных работников трудоустроены по срочному трудовому договору были лишь 37 % (29 % в 2021 г.). Число оформленных по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) 45 %, в том числе в качестве самозанятых 31 % (46 % в 2021 г.), физических лиц и индивидуальных предпринимателей по 7 %. Без оформления трудятся 19 % (9 % в 2021 г.) [Социальные гарантии... web]. Таким образом, наиболее распространенной формой занятости для платформенных работников выступает гражданско-правовой договор, то есть деятельность до достижения определенного результата или на определенный срок. В этом случае между заказчиком и исполнителем нет трудовых отношений, главное – полученный заказчиком результат. Работник на договоре ГПХ не имеет отпуска, все расходы оплачивает самостоятельно, несет все риски в случае утраты, повреждения сделанного. Обе стороны договора ГПХ могут его расторгнуть в любой момент без объяснения причин. В случае нарушений прав у исполнителя имеется возможность добиваться справедливости только через суд, что дольше, сложнее, затратнее, чем обращение с жалобой в трудовую инспекцию. При этом исполнитель не имеет подтверждающей записи в трудовой книжке. Главным преимуществом такой формы трудоустройства выступает возможность рабо-

тать в удобное время. А с 2023 г. больничные исполнителей договора ГПХ стали оплачиваться как для штатных работников [Постановление... web].

Анализ предложений по оплате труда и социальным гарантиям, предлагаемых в онлайн-объявлениях о вакансиях на работу в Саратове, показал, что такие условия труда как: «официальное оформление», «устройство по ТК», «доплаты за переработки», «оплата командировочных», «нормальная зарплата и оплата вовремя», «выплаты зарплаты дважды в месяц», «зарплата без задержек», «повышенное вознаграждение за дополнительные часы работы», – из ряда основных трудовых прав преподносятся как бонусы, или дополнительные преимущества. Хотя эти права работников нормативно закреплены в Трудовом кодексе РФ. Часто указываются только предъявляемые требования к работникам без каких-либо обязательств со стороны компании, разместившей объявление о вакансиях. Такое обращение к юридическим правам подрывает их, превращая в неправомерные притязания на практике.

Сравнения продолжительности труда и заработной платы типичных и прекаризованных работников показывают, что перерабатывают и те и другие. Однако размер выплат прекариям, соответствующий выплатам типичным работникам, достигается за счет более продолжительного рабочего времени (не менее 10 часов в неделю сверх нормативного) [Анисимов 2017, 44].

О прекаризации труда свидетельствует наступление капитала на права трудящихся, о чем свидетельствует статистика их нарушений. Так, по данным опроса, проведенного сервисом SuperJob ($N = 1\ 600$, 27.04.2023), российские трудящиеся чаще отмечают необходимость бороться за трудовые права (+4 п.п. по сравнению с 2021 г.). Подавляющее большинство респондентов (84 %) указали на нарушения их трудовых прав. При этом 43 % опрошенных пытались разрешать трудовой спор самостоятельно, а 11 % обращались для этого в суд или в Государственную инспекцию труда. Еще 15 % столкнувшихся с нарушением трудовых прав ничего не предпринимали [Большинство россиян... web].

Интересы работника защищает Трудовой кодекс РФ, статьи которого предусматривают четко регламентированную процедуру внесения корректировок в трудовой договор, согласно которой работодатель не в праве в одностороннем порядке изменять условия трудового договора. Это возможно лишь в случаях изменения организационных или технологических условий труда (технологии производства или организационных изменений). Несмотря на это, количество судебных дел, связанных с нарушением трудовых прав при внесении изменений в договоры, как и число дел о незаконном увольнении, растет. Согласно данным статистики за 2018–2020 гг., судами рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 6 436 (42,1 %) делам иски требования работников были удовлетворены. Приговоренные к взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили 602 308 745 руб. [Обзор практики... web].

Чаще всего нуждаются в защите трудовые права, связанные с незаконным увольнением, нарушениями в оплате труда, оформлением трудовых отношений, поиском работы [Защита трудовых прав 2021, 15]. Российские компании всё чаще прибегают к практике сокращения премий и бонусов. Возникновение подобного тренда подтверждают данные опроса экспертов, проведенного Центром социального проектирования «Платформа» [Прибыловский web], согласно которому работодатели «сокращают жалованье», «убирают прежние бонусы и премии», «отменяют устоявшиеся договоренности по продолжительности рабочего дня», «переходят на теневой формат работы». Прежде всего, речь идет о сокращении неофициальных выплат, поскольку эти суммы невозможно оспорить. Анализ форумов, освещающих вопросы защиты трудовых прав работников, показал преобладание обращений, связанных с формализмом, незаконными увольнениями, нарушениями с выплатой заработной платы, манипуляциями с рабочим временем: «*Наши трудовые договоры просто переписали – история с постоянной премией исчезла, и мы остались на “голом” окладе*»; «*Не хочешь работать на*

новых условиях – катись нафиг»; «*Не могу получить свою трудовую книжку и уволиться*»; «*Выйдет ли доказать свой рабочий труд...*», «*Невыплата зарплаты при неофициальной работе*», «*Увеличение трудовых обязанностей*», «*Кормят обещаниями на работе...*», «*Не могу уйти в отпуск*» [Юридический форум... web]; «*Добровольное увольнение по принуждению*», «*Меня принуждают к увольнению*», «*Работодатель хочет списать серую зарплату*», «*Делать все за одну зарплату я не в состоянии*»; «*В договоре, который заключен, толком ничего нет, одна вода, прописан оклад, а процент, который платился сверху, был просто на словах*», «*Организация увеличила рабочую смену, но платит по-старому*» [Форум по трудовому праву... web].

Многие руководители пытаются сэкономить на социальных налогах с фонда оплаты труда, увеличивая долю «серых заработных плат», подчас не оформляя работников. В итоге рынок «серой» занятости растет. Прогнозируется, что тренд на дальнейшее ущемление прав сотрудников продолжит нарастать. Одна из причин – слабость профсоюзов при защите трудовых прав. Результаты исследования Центра проектной деятельности и коммуникационных технологий РГГУ показали, что роль профсоюзов в защите прав трудящихся неуклонно снижается. Лишь 7 человек из 1 750 опрошенных обращались в профсоюзную организацию для содействия в защите своих прав [Профсоюзы в России... web].

Занятость на основе цифровых платформ для большинства российских граждан носит вынужденный характер из-за отсутствия достойной работы по найму. Так, по мнению 65 % россиян, если не работать в качестве самозанятого, то «профессиональную квалификацию продать достойным образом невозможно» [Самозанятость... web].

Последствия

деинституционализации труда

В обществе цифрового труда происходит деинституционализация традиционно организованного труда по мере того как подрываются институциональные основы устоявшейся экономической модели, основанной на высо-

ком уровне занятости, стабильности занятости, достойно оплачиваемых рабочих местах, обязательных социальных гарантиях. При создании рынков труда на цифровых платформах, обеспечивающих организационную, временную и пространственную гибкость для рабочей силы, которая анонимизируется и индивидуализируется, усиливается прекаризация. В целом прекаризация труда подвергает вызовам идею человеческого развития, как процесса увеличения возможностей людей, их выбора на основе принципов устойчивости, справедливости, расширения прав и полномочий. Рост масштабов нестабильной (негарантированной, неустойчивой) занятости сказывается не только на условиях труда и возможностях карьерного роста, на которые могут рассчитывать работники, но и отражается на макросоциальных вопросах, связанных с характером экономической политики, ролью государства всеобщего благосостояния [Kalleberg, Vallas 2018, 1]. Таким образом, прекаризация в явном виде уже не рассматривается как частная проблема отдельных наиболее уязвимых социальных групп (молодежь, женщины, менее квалифицированные работники), а анализируется как структурная категория, то есть представляется частью общей реконструкции отношений капитала и труда [Логинова 2016, 34].

Стабильность, основанная на трудовых контрактах, заменяется кратковременными участиями в трудовых процессах и свободными краткосрочными отношениями. Несмотря на то что существует свобода работать там, где и когда работники хотят, вознаграждение на платформах цифровых услуг значительно зависит от колебаний спроса. Кроме того, управленческие технологии с применением цифровых алгоритмов позволяют в режиме реального времени отслеживать деятельность больших масс работников, что увеличивает контролирующее давление над трудовыми процессами и значительно снижает гибкость труда.

Законодательством предусмотрена возможность для самозанятых самим обеспечивать свое социальное благополучие. Самозанятый может вносить взносы в систему обязательного социального страхования добровольно, тем самым формируя себе пенсион-

ные права. Однако такие платежи существенно увеличивают издержки. Так, в 2023 г. минимальный фиксированный размер на пенсионное и медицинское страхование составлял 45 842 руб., а в 2024 г. уже 49 500 руб. [Утвержден размер... web], только в этом случае можно рассчитывать на учет страхового стажа для начисления пенсии. Практика показывает, что многие из самозанятых не способны обеспечить свое социальное обеспечение из-за низкого дохода.

Новые формы занятости через цифровые платформы повышают уровень легализации неформального сектора рынка труда. При этом наблюдается формирование институтов снизу, когда цифровыми платформами разрабатываются собственные правила решения проблемных вопросов. В результате социальная защита цифровых работников во многих случаях остается непрозрачной, а институциональное закрепление на микроуровне способствует сегментации социальной защиты с хорошо защищенными работниками в отдельных отраслях и ненадежными сегментами на периферии рынка труда.

Институциональные изменения не обязательно заканчиваются деинституционализацией, а часто сопровождаются появлением новых или дополнительных правил [Beckmann, Hoose 2022]. Так, Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) был создан «Совет цифровых платформ», разработана «Хартия о принципах развития платформенной занятости в России» (25.04.2023), подписав которую отечественные цифровые платформы (Avito, Яндекс, OZON, Wildberries, СберМаркет, HeadHunter, Газпром нефть, YouDo) обязались «информировать занятых о социальных гарантиях, предоставлять равные условия доступа на платформы, создавать благоприятные условия для развития сегмента и вырабатывать дополнительные рекомендации и подходы к регулированию платформенной занятости» [Цифровые компании... web].

Каждое поколение привносит в модель экономического поведения, в том числе и трудового, свои черты и имеет свои особенности. Перегрузка общества в условиях цифровизации будет происходить под влиянием поколения Z («цифровых аборигенов»), рож-

денных в 1997–2012 годах. Именно их представители будут определять успехи социально-трудовой трансформации в ближайшие десятилетия. Новое поколение, выходящее на рынок труда, демонстрирует готовность стажироваться без оплаты, что свидетельствует о важности приобретения опыта для будущей работы. Они не готовы работать по жесткому расписанию, для них «самореализация и интерес важнее стабильности», поэтому «не считают необходимым долго работать на одной должности, им быстро это становится неинтересно». Молодое поколение отличают прагматичность, склонность к предпринимательству, пониженный уровень патернализма, высокий уровень готовности в будущем выстроить собственный бизнес самостоятельно (62 %), две трети из которых связывают его с интернетом [Степанова web]. Таким образом, на рынке труда наступает время людей, которых отличает желание не строить карьеру, а жить яркой полной жизнью уже сегодня.

Заключение

Итак, в течение последних десятилетий то, что обычно считалось нормальным в отношении условий занятости, заметно изменилось. Трудящихся все больше приучают соглашаться на ухудшающиеся условия труда и снижать горизонты своих ожиданий. В данном контексте нормализация неустойчивости проявляется в первую очередь не как количественное увеличение нестандартных отношений занятости, затрагивающее все большее число работников, а, что более важно, как процессы деинституционализации и реинституционализации, посредством которых условия труда, ранее считавшиеся ненадежными, превращаются в новую норму.

За последние десятилетия процесс деинституционализации традиционно организованного труда ускорился под влиянием цифровизации. Активно осваиваемые работодателями новые технологии построения трудовых отношений сопровождаются сокращением регулярной занятости в пользу не стандартизированных, гибких (неполный рабочий день, временная занятость), что предполагает аутсорсинг сотрудников, наем на ограниченный срок или наем вне системы социального обес-

печения. По мере распространения гибкости происходит процесс «нормализации неустойчивости занятости», как тенденция превращения ранее относительно надежных, гарантированных, защищенных трудовых отношений в ненадежные, негарантированные, незащищенные.

Цифровая занятость еще не стала основным источником доходов трудящихся России, но неуклонно увеличивается. Поэтому важно активизировать меры по введению цифровых платформ в правовое поле деятельности. Нуждается в скорейшей адаптации к новым условиям система норм и правил в области организации и охраны труда, регулирования трудовой дисциплины на основе применения новых механизмов контроля за деятельностью работников с помощью технологий искусственного интеллекта. В перспективе, основываясь на реализации принципов опережающего нормотворчества, политика регулирования должна обеспечить нейтрализацию угрозы потери ценности человека как такового. Государству важно применять гибкие подходы к правовому регулированию цифровых трудовых отношений, а не идти по пути ужесточения законодательства, что может привести к расширению нелегального поля занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Анисимов 2017 – Анисимов Р.А. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X
- Бергер, Лукман 1995 – Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.
- Большинство россиян... web – Большинство россиян считает, что права работника в современном мире по-прежнему нуждаются в защите // <https://www.superjob.ru/research/articles/114031/bolshinstvo-rossiyan-schitaet/?yclid=lvgh1c6sfq59612806>
- Воробьева 2021 – Воробьева И.В. Российские ученые в условиях прекарной занятости // Вопросы управления. 2021. № 1. С. 131–142. DOI: 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142
- Замахина web – Замахина Т. Исаев анонсировал внесение в Госдуму законопроекта о платформенной занятости [Российская газета. 18.01.2024] // <https://rg.ru/2024/01/18/isaev->

- anonsiroval-vnesenie-v-gosdumu-zakonoproekta-o-platfornennoj-zaniatosti.html?ysclid=luil8c4d450826155
- Защита трудовых прав 2021 – Защита трудовых прав: тематический Доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. М.: Студия онлайн, 2021.
- Логинава 2016 – *Логинава Л.В.* Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации // Вестник СПбГУ. Серия 12, Социология. 2016. № 3. С. 34–47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303
- Норт 2010 – *Норт Д.* Понимание процесса экономических изменений. М.: Изд. дом ВШЭ, 2010.
- Обзор практики... web – Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74923555/?ysclid=li0czb7o4f640575667>
- Онлайн-объявления... web – Онлайн-объявления о вакансиях в Саратове. Авито.ру // <https://www.avito.ru/saratov/vakansii?ysclid=lhure97us6541174509>
- Постановление... web – Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2022 г. № 2310 «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // <https://base.garant.ru/405956939/?ysclid=lwyw3mgm2n993833124>
- Прибыловский web – *Прибыловский М.* Повод пересмотреть обязательства: что происходит с трудовыми правами в РФ // <https://news.ru/society/povod-peresmotret-obyazatelstva-htoproishodit-s-trudovymi-pravami-v-rf/?ysclid=lvgh4m32i733900227>
- Профсоюзы в России... web – Профсоюзы в России 2023 года: восприятие наемными работниками производственной сферы. Аналитическое исследование. М.: Проектный Центр РГГУ, 2023 // <https://rsuh.digital/trade-unions-russia-2023?ysclid=lvgiadw062945240477>
- Самозанятость... web – Самозанятость: предпринимательство и стабильное партнерство с платформами [Strategy Partners, июль 2022] // <https://strategy.ru/research/research/4?ysclid=lvw7jzo2xl820029681>
- Социальные гарантии... web – Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. Результаты социально-экономического мониторинга Фонд «Центр стратегических разработок» // <https://www.csr.ru/ru/research/sotsialnye-garantii-dlya-platfornennykh-zanyatykh-v-rossii-2024/>
- Степанова... web – *Степанова А.* Как поколение Z изменит представление мира о цифровых технологиях // <https://rb.ru/young/gen-z-new-digital/?ysclid=lbj81leevs774323481>
- Темницкий 2022 – *Темницкий А.Л.* Ресурсный потенциал прекарных работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 86–99.
- Тощенко (ред.) 2022 – *Тощенко Ж.Т. (ред.)*. От прекарной занятости к прекаризации жизни. М.: Весь мир, 2022.
- Утвержден размер... web – Утвержден размер фиксированных страховых взносов на 2024 год // https://www.nalog.gov.ru/rn41/news/activities_fts/14139453/?ysclid=lwyxi7rftp580864152
- Форум по трудовому праву... web – Форум по трудовому праву «ЗонаЗакона.Ру» // <https://www.zonazakona.ru/forum/forum/17-forum-potrudovomu-pravu/?ysclid=lrhnhbwlc529224191>
- Цифровые компании... web – Цифровые компании подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России [Российский союз промышленников и предпринимателей. 25.04.2023] // <https://rspp.ru/events/news/tsifrovye-kompanii-podpisali-khartiyu-oprintsipakh-razvitiya-platfornennoj-zanyatosti-v-rossii-6447d9185ac30/?ysclid=lt8c5bd8zu789123618>
- Юридический форум... web – Юридический форум по вопросам применения трудового права // <https://tkgr.ru/forum/trudovie-spori/>
- Acquier, Daudigeos, Pinkse 2017 – *Acquier A., Daudigeos T., Pinkse J.* Promises and Paradoxes of the Sharing Economy: An Organizing Framework // Technological Forecasting and Social Change. 2017. № 125. P. 1–10. DOI: 10.1016/j.techfore.2017.07.006
- Beckmann, Hoose 2022 – *Beckmann F., Hoose F.* From Loopholes to Deinstitutionalization: The Platform Economy and the Undermining of Labor and Social Security Institutions // Partecipazione e conflitto. 2022. № 15 (3). P. 800–826. DOI: 10.1285/i20356609v15i3p800
- Kalleberg, Vallas 2018 – *Kalleberg A.L., Vallas S.P.* Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics // Precarious Work Research in the Sociology of Work. 2018. Vol. 31. P. 1–30. DOI: 10.1108/S0277-283320170000031017
- Melges et al. 2022 – *Melges F., Calarge T.C., Benini E.G., Pacheco A.P. de Castro.* The New Precarization of

Work: A Conceptual Map // *Organizations & Society Journal*. 2022. № 29 (103). P. 638–666. DOI: 10.1590/1984-92302022v29n0032EN

REFERENCES

- Anisimov R.A., 2017. Labor in the Uncertainty Epoch. *Sociologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X
- Berger P., Lukman T., 1995. *The Social Construction of Reality. A Treatise on the Sociology of Knowledge*. Moscow, Medium Publ.
- Most Russians Believe That the Rights of an Employee in the Modern World Still Need to Be Protected*. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114031/bolshinstvo-rossiyan-schitaet/?ysclid=lvgh1c6sfq59612806>
- Vorobyova I.V., 2021. Russian Scholars Under the Conditions of Precarious Employment. *Management Issues*, no. 1, pp. 131–142. DOI: 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142
- Zamakhina T., 2024. Isaev Announced the Introduction of a Bill on Platform Employment to the State Duma. *Rossiyskaya gazeta*, Jan. 18. URL: <https://rg.ru/2024/01/18/isaev-anonsiroval-vnesenie-v-gosdumu-zakonoproekta-o-platformennoj-zaniatosti.html?ysclid=lrui18c4d450826155>
- Protection of Labor Rights: Thematic Report of the Commissioner for Human Rights in the Russian Federation*, 2021. Moscow, Studiia online Publ.
- Loginova L.V., 2016. Precarization of Labor Relations: Problems and Prospects of Institutionalization. *Vestnik SPbGU. Seriya 12. Sociologiya*, no. 3, pp. 34–47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303
- North D., 2010. *Understanding the Process of Economic Change*. Moscow, Izd. dom. VShE.
- Review of the Practice of Court Consideration of Cases on Disputes Related to Termination of an Employment Contract at the Initiative of the Employer (Approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on December 9, 2020)*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74923555/?ysclid=li0czb7o4f640575667>
- Online Job Ads in Saratov. Avito.ru*. URL: <https://www.avito.ru/saratov/vakansii?ysclid=lhure97us6541174509>
- Decree of the Government of the Russian Federation Dated December 15, 2022 No. 2310 “On Amendments to the Regulation on the Specifics of the Procedure for Calculating Benefits for Temporary Disability, Pregnancy and Childbirth, Monthly Child Care Benefits to Citizens Subject to Compulsory Social Insurance in Case of Temporary Disability and in Connection with Motherhood”*. URL: <https://base.garant.ru/405956939/?ysclid=lwyw3mgm2n993833124>
- Pribylovsky M. *A Reason to Reconsider Obligations: What Is Happening with Labor Rights in the Russian Federation*. URL: <https://news.ru/society/povod-peresmotret-obyazatelstva-chto-proishodit-s-trudovymi-pravami-v-rf/?ysclid=lvgh4m32i733900227>
- Trade Unions in Russia in 2023: The Perception of Employees in the Production Sector. Analytical Research*, 2023. Moscow, Proektny Tsentr RGGU. URL: <https://rsuh.digital/trade-unions-russia-2023?ysclid=lvgiadw062945240477>
- Self-Employment: Entrepreneurship and Stable Partnership with Platforms. (Strategy Partners), July 2022*. URL: <https://strategy.ru/research/research/4?ysclid=lvw7jzo2xl820029681>
- Social Guarantees for Platform Employees in Russia – 2024. The Results of Socio-Economic Monitoring of the Center for Strategic Research Foundation (CSR)*. URL: <https://www.csr.ru/ru/research/sotsialnye-garantii-dlya-platformennykh-zanyatykh-v-rossii-2024/>
- Stepanova A. *How Generation Z Will Change the World's View of Digital Technology*. URL: <https://rb.ru/young/gen-z-new-digital/?ysclid=lbj81leevs774323481>
- Temnitskiy A.L., 2022. Resource Potential of Precarious Employees in Russia. *Sociologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 86–99.
- Toshchenko J.T. (ed.), 2022. *From Precarious Employment to Precarization of Life*. Moscow, Ves mir Publ.
- Amount of Fixed Insurance Premiums for 2024 Has Been Approved*. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn41/news/activities_fts/14139453/?ysclid=lwyxi7rftp580864152
- Labor Law Forum “ZonaZakona.Ru”*. URL: <https://www.zonazakona.ru/forum/forum/17-forum-potrudovomu-pravu/?ysclid=lrhnhbwlvc529224191>
- Digital Companies Have Signed a Charter on Principles for the Development of Platform Employment in Russia. *The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs*, Apr. 25, 2023. URL: <https://rspp.ru/events/news/tsifrovye-kompanii-podpisali-khartiyu-o-printsipakh-razvitiya-platformennoy-zanyatosti-v-rossii-6447d9185ac30/?ysclid=lt8c5bd8zu789123618>
- Legal Forum on the Application of Labor Law*. URL: <https://tkgr.ru/forum/trudovie-spori/>
- Acquier A., Daudigeos T., Pinkse J., 2017. Promises and Paradoxes of the Sharing Economy: An Organizing Framework. *Technological Forecasting and Social Change*, no. 125, pp. 1–10. DOI: 10.1016/j.techfore.2017.07.006

Beckmann F., Hoose F. 2022. From Loopholes to Deinstitutionalization: The Platform Economy and the Undermining of Labor and Social Security Institutions. *Partecipazione e conflitto*, no. 15 (3), pp. 800-826. DOI: 10.1285/i20356609v15i3p800

Kalleberg A.L., Vallas S.P., 2018. Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics.

Precarious Work Research in the Sociology of Work, vol. 31, pp. 1-30. DOI: 10.1108/S0277-283320170000031017

Melges F., Calarge T.C., Benini E.G., Pacheco A.P. de Castro, 2022. The New Precarization of Work: A Conceptual Map. *Organizations & Society Journal*, no. 29 (103), pp. 638-666. DOI: 10.1590/1984-92302022v29n0032EN

Information About the Author

Larisa V. Loginova, Doctor of Sciences (Sociology), Professor, Department of Philosophy, Saratov State Law Academy, Chernyshevskogo N.G. St, 104, Bld. 3, 410056 Saratov, Russian Federation, lvloginova66@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2675-2801>

Информация об авторе

Лариса Викторовна Логинова, доктор социологических наук, профессор кафедры философии, Саратовская государственная юридическая академия, ул. им. Н.Г. Чернышевского, 104, стр. 3, 410056 г. Саратов, Российская Федерация, lvloginova66@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2675-2801>