


Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений

А. В. Попов  , Т. С. Соловьева 

Вологодский научный центр Российской академии наук,

г. Вологда, Россия

 ai.popov@yahoo.com

Аннотация. На протяжении всей истории человечества происходят масштабные преобразования, коренным образом меняющие привычный уклад жизни людей. Особенно характерно это проявляется в сфере занятости. Только за последние несколько столетий был пройден путь от преимущественно аграрной занятости в домохозяйствах с использованием ручного труда и естественной специализации до технологичного образа работника сервисной экономики. В этой связи целью статьи стало теоретическое осмысление и концептуализация процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов. Гипотеза исследования – в современном мире занятость населения приобретает все более размытый характер, совмещая в себе черты разных эпох, что оборачивается усилением процессов расслоения общества и сегментации рынка труда. Работа основана на методологических принципах составления систематического обзора и включает следующие этапы: постановка цели и разработка дизайна исследования, отбор соответствующей литературы по выделенным критериям, обобщение и аналитический обзор отобранных источников, представление результатов. В ходе анализа выделены ключевые тенденции в сфере занятости на современном этапе общественного развития. К их числу отнесены: концентрация рабочей силы в третичном секторе, дестандартизация и повышение гибкости занятости, изменение требований экономики к человеческому капиталу и т. д. Особое внимание уделено влиянию глобальных вызовов на будущее сферы занятости в рамках однофакторных и комплексных сценариев ее развития. Представлен аналитический обзор международного опыта преодоления негативных последствий процесса трансформации занятости. На основе анализа сложившегося вокруг данной проблематики научного дискурса предложено концептуальное представление о формирующейся парадигме занятости и выделены ее когнитивные признаки. Полученные результаты вносят вклад в развитие дискуссии о будущем сферы труда и связанных с ним возможностей и угроз и могут быть использованы при определении перспективных направлений государственной политики по регулированию занятости населения в условиях современных вызовов.

Ключевые слова: парадигма занятости; рынок труда; будущее сферы труда; трансформация занятости; глобальные вызовы.

1. Введение

Динамизм современного мира способствует усилению внимания ученых и практиков к вопросам будущего человеческого развития. Под влиянием ряда глобальных тенденций (цифровизация, автоматизация производства, старение

населения, глобализация и т. д.) привычные для общественного сознания представления о жизни претерпевают коренные изменения, что находит отражение в самых разных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера труда, в рамках которой

только за последние несколько десятилетий произошло размытие стандартной модели трудовых отношений, возникли принципиально новые возможности для удаленной занятости и прямого взаимодействия между работником и клиентом. В этом плане пандемия коронавируса COVID-19 наглядно продемонстрировала, что будущее гораздо ближе, чем кажется. В частности, уже в мае 2020 г. удельный вес надомных работников¹ в США достигал 35%, хотя еще в начале года их доля составляла всего 8% [1]. Даже после снятия всех карантинных ограничений не только сотрудники², но и само руководство компаний хотело бы чаще прибегать к подобному рода практикам³. Аналогичная ситуация наблюдается и в России⁴, при этом масштабы удаленной занятости не столь велики (около 20%) [2, с. 139]⁵.

¹ Несмотря на то, что термины «надомная работа» и «удаленная занятость» зачастую используются в качестве синонимов, между ними есть существенная разница. Если в первом случае имеется в виду любая работа, которая может выполняться из дома, то во втором – исключительно выполняемая с помощью современных средств коммуникации.

² Only 12% of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf>.

³ PwC US CFO Pulse Survey. 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html>.

⁴ Новые акценты цифровой трансформации: как весна 2020 повлияет на российский бизнес : исследование. 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://raec.ru/live/raec-news/11841>.

⁵ Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii>.

Стоит отметить, что происходящие сегодня трансформационные сдвиги в сфере труда едва ли носят сугубо технологический характер. Как отмечал Toffler: «Занятость – комплексный результат многих сходящихся в одной точке направлений политики <...> было бы наивно полагать, что их (трудности рынка труда. – Прим. авт.) единственный источник – компьютер» [3, с. 193]. Безусловно, научно-технический прогресс оказывает существенное воздействие на положение работников посредством преобразования содержания и характера трудовой деятельности. Однако, как правило, коренные изменения в системе социально-трудовых отношений рассматривают во взаимосвязи с очередным этапом общественного развития [4; 5], который отражает формирование новой парадигмы занятости [6, с. 200].

Современные реалии свидетельствуют о том, что человечество вступило в трансформационную эпоху, когда разрушение становится нормой [7]. Масштабы грядущих перемен находят свое подтверждение в документах стратегического планирования многих государств. Например, в прогнозе долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 г. подчеркивается переход страны к инновационной экономике, что обернется серьезными изменениями в занятости населения: от перераспределения работников по секторам экономики до появления новых форм трудовых отношений⁶.

С другой стороны, в экспертном сообществе все более активно ведется дискуссия об угрозах, связанных

⁶ Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190.

с будущим сферы труда. К их числу относят риски технологической безработицы, поляризации рынка труда, разрыва в квалификации, прекаризации занятости [8] и т. д.

Поскольку будущее сферы труда поистине многогранно и затрагивает самые разные аспекты социально-трудовых отношений, в рамках данного исследования мы бы хотели сделать акцент именно на вопросах занятости, занимающих центральное место в жизни людей.

Цель статьи заключается в теоретическом осмыслении и концептуализации процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов.

Гипотеза исследования заключается в том, что в современном мире занятость населения приобретает все более размытый характер, совмещая в себе черты разных эпох, что оборачивается усилением процессов расслоения общества и сегментации рынка труда.

2. Степень проработанности проблемы

Теория занятости выступает одной из центральных тем в экономической науке и в самом общем виде представляет собой совокупность взглядов на вопросы участия населения в общественно полезной деятельности (прежде всего, оплачиваемой). Содержание данного концепта во многом складывается под влиянием характерных для того или иного периода тенденций общественного развития.

Так, в полной мере «обществом труда» называют индустриальную эпоху, когда из средства выживания труд стал ключевым аспектом жизни человека [9, с. 45]. Именно в это время происходит формирование стандартной модели трудовых отношений [10, с. 341–342], заложившей базис современной

парадигмы занятости, которая в дальнейшем начала быстро размываться вследствие масштабных изменений как со стороны спроса, так и со стороны предложения на рынке труда. Неслучайно У. Бек категорично отмечал, что система полной стандартизированной занятости «постепенно утрачивает свою прочность», грани между работой и «неработой» размываются, «в недалеком будущем это затронет и пространственную концентрацию, а значит, и место наемного труда, т. е. предприятие. <...> Формальный и неформальный труд, работа по найму и безработица, в будущем сплавится в совершенно новую систему более гибких, множественных и плюральных форм неполной занятости» [11, с. 206–207; 210].

Анализ научного дискурса показал, что в настоящее время существует не так много комплексных исследований, посвященных проблематике настоящего и будущего парадигмы занятости. В основном в них уделяется внимание технологическому прогрессу, глобализации, демографическим, социальным и экологическим изменениям как ключевым факторам, определяющим вектор развития сферы труда в ближайшие годы [12–14]. При этом наибольший акцент делается на последствиях компьютеризации, автоматизации, роботизации и цифровизации экономики. Научно-технический прогресс в очередной раз обострил вопросы полной/частичной замены человеческого труда машинным, а также возникновения мира без работы в принципе [15, 16].

По словам Х. Арндт: «Перед нами возникает перспектива такого трудового социума, от которого труд, т. е. единственная деятельность, в которой оно еще что-то понимает, ускользнул. Что может быть более зловещим?» [17, с. 12]. Схожие идеи высказывал и П. Козловски: «Мир вне

труда не имеет для человека удовлетворяющего его смысла. <...> Мир без труда становится скучным, печальным, поскольку этот мир – мир, лишенный перспектив будущего» [18, с. 150–152]. Тем не менее некоторые эксперты призывают готовиться к тому, что труд перестанет занимать основное место в жизни людей, и разрабатывать программы перехода к такому будущему [19, 20].

Несмотря на тот факт, что с начала промышленной революции экономика вновь и вновь адаптировалась к новым условиям и люди находили работу [21], специалисты высказывают разнообразные, а иногда и вовсе противоположные точки зрения относительно перспектив наступления масштабной технологической безработицы. В частности, в 1930-х гг. Кейнес связывал ее появление с тем, «что мы обнаружили средства экономии использования рабочей силы, опережающие темпы, с которыми мы можем найти ей новое применение» [22, с. 364]. В конце XX в. Rifkin указал на значимость искусственного интеллекта как одной из угроз возникновения технологической безработицы: «В грядущие годы новые более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [23, с. 8]. Позднее, продолжая исследования, он рассмотрел концепцию коллективного использования общих ресурсов (*collaborative commons*), суть которой заключается в том, что различные технологические разработки заставляют людей работать сообща (особенно через Интернет) [24, с. 7–26].

Согласно расчетам Frey & Osborne [25], около 47% работников в США подвержены высоким рискам технологической безработицы. Хотя в других исследованиях были

получены существенно меньшие оценки [26], эксперты сходятся во мнении, что автоматизация коснется в большей степени первичного и вторичного сектора экономики [27, 28]. В свою очередь Ford [29, с. 12–20] также подчеркивает разрушительное влияние искусственного интеллекта на занятость в сфере услуг – медицине, юриспруденции, финансах и др. В то же время важно не столько количество рабочих мест, которое в теории может быть подвергнуто автоматизации, а насколько выгодно их автоматизировать [30]. В этом плане признается, что развитие технологий способствует росту занятости в одних секторах экономики и ее снижению – в других [31–33]. Так, в ближайшие годы на фоне сокращения 75 млн рабочих мест могут возникнуть 133 млн новых [34, с. 8]. В своей концепции ограниченной автоматизации Fleming [35] утверждает, что проблема технологической безработицы будет преимущественно решаться на организационном уровне, а вопросы обеспечения социальной справедливости выйдут на первый план.

Если в начале процессы автоматизации были сосредоточены на замене машинным трудом рутинных задач, то с ускорением процессов цифровизации возникает вероятность автоматизации, в том числе и нестандартных задач [36]. По мнению экспертов, это может привести к росту неравенства, поскольку новейшие технологии, способные превосходить возможности человека, будут распределены среди небольшой части населения [37, 38]. Кроме того, развитие технологий провоцирует изменения в формах и видах занятости, условиях и содержании трудовой деятельности, спросе на навыки и т. д. В частности, возник так называемый «эффект песочных часов» в структуре занятости, когда доля неквалифицированных и высококвалифицированных

рабочих увеличивалась, а доля «синих воротничков» сокращалась [39]. Дж. Ходжсон [40, с. 33–34] обозначил два сценария развития общества в контексте прогресса знаний и роста сложности социально-экономической жизни: «сценарий прогресса знаний», при котором «возможности и способности людей безгранично расширяются», и «сценарий деквалификации», где «развитие сопровождается утратой способности к труду». При этом он отмечал, что технологические изменения не могут решить проблемы, возникающие вследствие выделенных им тенденций.

Важно подчеркнуть, что пандемия COVID-19 ускорила процессы цифровизации и показала их значимость в современном мире [41]. В данный период произошли временные, а где-то и постоянные изменения форм занятости с офисной на удаленную, что, в частности, повлекло размывание границ между рабочим пространством и повседневной жизнью человека [42, с. 366]. Пандемия также поставила вопрос о необходимости думать о будущем работы с точки зрения осознанности баланса использования технологий и потребностей человека, а также повышения автономии работника в принятии решений, связанных с выполнением трудовых обязанностей [43].

Глобализация, в частности снижение барьеров для торговли, миграции, капитала, также имеют определенные последствия для сферы труда и занятости. Например, это касается роста конкуренции и рисков потерять работу, особенно для низкоквалифицированных специалистов, перемещения работников между секторами экономики, роста неформального сектора [44] и т. д. В то же время данные процессы приводят и к созданию рабочих мест [45].

Однако в локальных экономиках могут наблюдаться негативные

эффекты, связанные с тем, что с ростом мобильности капитала и технологий большинство высококвалифицированных работников концентрируется в фирмах, управляемых иностранными инвесторами [46], а также может работать удаленно из любой точки мира. В результате местные предприятия оказываются ограничены в привлечении таких работников. В связи со все большей географической «разбросанностью» работников в будущем потребуются иные формы управления и организации труда. В качестве одной из таких форм была предложена алгократическая система (algorocratic system) управления на основе программных схем, встроенных в глобальные платформы, организовывающие возможные формы выполнения работ [47]. Помимо этого, развивается аутсорсинг персонала, в результате которого рабочие места перемещаются с внутренних рынков труда на зарубежные [48].

Различные демографические и экологические трансформации также оказывают воздействие на сферу занятости. Старение населения приводит к сокращению масштабов потенциальной рабочей силы и реальных доходов населения [49], что ставит вопросы об использовании возможностей старшего поколения на рынке труда. Изменения климата могут провоцировать миграцию, что также повлияет на предложение труда в отдельных регионах мира. Кроме того, повышение экологической нагрузки вследствие ведения экономической деятельности также накладывает отпечаток на сферу занятости [50]. В связи с этим будущее труда нередко рассматривается через призму зеленой экономики [51].

В конечном итоге можно говорить о феномене гибридизации труда, когда в результате наложения множества сложных процессов происходит ломка

сложившихся конструкций [52, с. 60] и возникают переходные формы трудовых отношений [53, с. 1–3]. В этой связи можно констатировать существование большого количества точек зрения на перспективы трансформации сферы труда, обусловленного неопределенностью и динамизмом происходящих изменений, что предопределяет необходимость более глубокого анализа и систематизации представлений о формировании новой парадигмы занятости, в том числе в рамках различных прогнозных сценариев.

3. Процедура исследования

В качестве объекта исследования в настоящей статье была рассмотрена парадигма занятости в условиях глобальных вызовов и угроз. Предмет исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в процессе участия населения в общественно полезной деятельности. В работе использовались методологические принципы составления систематического обзора, включающего в себя три ключевых этапа: постановка цели и разработка дизайна исследования, отбор соответствующей литературы по выделенным критериям, обобщение и аналитический обзор отобранных публикаций, представление результатов [54, с. 214].

Информационную базу исследования составили научные публикации из баз данных Scopus, Web of Science Core Collection, Google Scholar и РИНЦ, отчеты международных организаций (Международная организация труда, Всемирный экономический форум, Всемирный банк, Pricewaterhouse Coopers, Heidrick & Struggles, The Centre for International Governance Innovation и др.), открытые интернет-источники. Период для проведения анализа был ограничен рамками XXI в. (2000 г. и позднее), поскольку в это время

появился основной массив публикаций по рассматриваемой тематике. Однако для изучения степени проработанности проблемы использовались и более ранние источники. Отбор литературы в различных базах данных осуществлялся на русском и английском языках по названиям и ключевым словам, содержащим информацию о парадигме занятости, будущем сферы труда, трансформации занятости и глобальных вызовах в системе социально-трудовых отношений. Поиск релевантных интернет-источников производился с использованием аналогичных поисковых кодов. По типу документа и области исследования ограничений не вводилось, чтобы охватить максимально широкий спектр работ. Дополнительно к полученной выборке был осуществлен поиск исследований, посвященных влиянию отдельных глобальных тенденций (межсекторального перераспределения работников, изменения организации труда и требований экономики к качеству трудового потенциала, цифровизации, глобализации, роботизации производства и т. д.) на формирование текущей и облика будущей парадигмы занятости, а также международному опыту преодоления негативных последствий процесса трансформации занятости.

В результате первого этапа было отобрано 318 публикаций. Далее при ознакомлении с аннотациями (содержанием в случае отсутствия аннотации) работ отбирались публикации, непосредственно имеющие отношение к тематике исследования. Окончательная выборка включила 87 источников.

Далее, согласно логике настоящего исследования, вся литература была разделена на три группы, отражающие последовательность анализа рассматриваемой научной проблемы. В первую очередь была проведена систематизация отличительных особенностей участия населения

в трудовой деятельности на текущем этапе общественного развития, затем осуществлен анализ дискурса о влиянии современных тенденций на будущее сферы занятости в рамках существующих сценарных прогнозов, а также представлен аналитический обзор международного опыта по преодолению негативных последствий процесса трансформации занятости. В заключении сформировано концептуальное представление о формирующейся парадигме занятости с учетом глобальных вызовов и угроз.

Для интерпретации полученных данных в работе использовались общенаучные методы исследования: анализ, синтез, классификация, сравнение, обобщение.

4. На пути к формированию новой парадигмы занятости

Как и в предыдущие исторические периоды, переход человечества к постиндустриальному обществу ознаменовал трансформацию сложившихся представлений о занятости. Одной из наиболее характерных черт нового времени является концентрация населения в третичном секторе экономики. По состоянию на 2019 г., более 50% жителей планеты работало в сфере услуг (в развитых странах – до 80% от общей численности занятых), хотя еще в начале 90-х гг. прошлого века их совокупная доля не превышала 35%⁷. В результате принципы организации трудовой деятельности, зарекомендовавшие себя в отраслях промышленности (полная рабочая неделя, бессрочный трудовой договор, жесткий график работы, высокая степень социальной защищенности и т. д.) [55, с. 3–4; 56, с. 130], во многом лишаются своих

преимуществ в условиях сервисной экономики. Лейтмотивом современности становится гибкость [57, с. 6], что находит отражение в широком распространении нестандартных форм занятости как традиционных для мировой практики (временная и частичная занятость, самозанятость и др.), так и, например, основанных на использовании интернет-платформ [58]. В этом плане целесообразно говорить не просто о новых моделях трудовых отношений, а о возникновении принципиально новых способов осуществления трудовой деятельности [36]. Исходя из этого, можно с уверенностью говорить о разрушении привычной дихотомии «стандартная – нестандартная» занятость и смещении акцентов в сторону вопросов устойчивости положения работников, получивших широкий общественный резонанс в последние десятилетия.

На этом фоне происходит изменение требований экономики к человеческому капиталу, где особое внимание отводится профессиональным и надпрофессиональным компетенциям, необходимым для выполнения должностных обязанностей. На глобальном рынке труда все более востребованными становятся продвинутые когнитивные и социально-поведенческие навыки, а также их комбинации, позволяющие прогнозировать адаптируемость работника (например, такие качества, как рассудительность и самоэффективность) [59]. Как показывают исследования [60, 61], с середины прошлого века в США наблюдается стремительное увеличение значимости нестандартных аналитических навыков (с последующей стагнацией) и социальных навыков, в то время как трудоемкость рутинных задач имеет устойчивую тенденцию к снижению. Схожие выводы были сделаны специалистами глобального института McKinsey: в ближайшие годы спрос на высокие когнитивные,

⁷ Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS>.

технологические, социальные и эмоциональные навыки заметно возрастает⁸. При этом их роль высока и сейчас, хотя и уступает навыкам физической и ручной работы, если сравнивать по количеству отработанных часов.

Меняются и стратегии поведения людей на рынке труда. Глобальный рост уровня и качества жизни населения [62, 63], а также институциональные (например, еще 100 лет назад системы социальной защиты были только в нескольких государствах, теперь же они существуют практически повсеместно [64]) и иные преобразования способствуют переосмыслению места труда в жизни человека и общества. Само принуждение к труду становится уделом прошлого [65, с. 43]. По сравнению с остальным миром, в развитых странах при трудоустройстве все чаще отдается предпочтение работе, которая позволяет проявлять инициативу, сочетать трудовые и семейные обязанности, предоставляет хорошие возможности для обучения [66, с. 71–72] и т. д.

Таким образом, трудовая деятельность, хотя и сохраняет тяготы, присущие индустриальному периоду, во многом превращается в способ самовыражения, что еще сильнее проявляется у новых поколений. Так, согласно исследованиям PwC [67, 68], миллениалы рассчитывают на вовлекающую (engaging) и творческую рабочую обстановку, основанную на взаимном интересе. При этом они требовательны и охотнее меняют работу, если та не соответствует их ожиданиям или просто несправедлива. В случае с поколением Z, выросшем в цифровой среде и готовящемся полноценно выйти на рынок труда, отличия от предшественников

⁸ Skill shift: Automation and the future of the workforce. 2018 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>.

прошлого века будут еще более ярко выраженными. Прежде всего это касается вопросов гибкости рабочего времени для обеспечения баланса между трудовой и повседневной жизнью [69].

Обозначенные нами тезисы едва ли представляют собой исчерпывающий обзор современной парадигмы занятости. Причины этого кроются не столько в емкости излагаемого материала, сколько в зыбкости или, скорее, в многомерности возникающих конструкций. Можно сказать, что сейчас мы наблюдаем лишь отдельные тенденции, приближающие нас к пониманию образа будущего сферы труда. Это своего рода переходный период, очерчивающий векторы дальнейшего развития, где формирование новой парадигмы занятости будет основано на принципах эффективности и достойного труда [70, с. 15], использовании персонала по требованию [71, с. 106], зеленых рабочих местах [72, с. 28] и т. д. Перечень возможных вариантов достаточно разнообразен и зависит от успешности преодоления уже существующих и потенциальных проблем в этой сфере.

Дабы не углубляться в дискуссию об актуальности тех или иных вызовов в силу противоречивости имеющихся доводов (например, относительно вероятности наступления масштабной технологической безработицы [73, 74]), далее мы обратимся к сценариям будущего сферы труда как своеобразным отражениям сложившейся модели занятости.

5. Будущее парадигмы занятости в ракурсе прогнозных сценариев развития сферы труда

В качестве информационной базы исследования мы рассматривали работы, в которых описывались сценарии будущего сферы труда без какой-либо национальной специфики, что позволяет перейти на более высокий уровень

обобщения. Все отобранные материалы можно условно подразделить на следующие три группы:

1) в основе прогнозирования изменений лежит технический прогресс [75, с. 3–6; 28, с. 6–7; 76, с. 8];

2) отправной точкой является пандемия коронавируса COVID-19 [77, 78]⁹;

⁹ Three scenarios for the post-COVID world of work. 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.croneri.co.uk/blog/covid-19-and-future-work-three-scenarios>.

3) комплексные сценарии, учитывающие совокупность факторов [79, с. 11–27; 80, с. 4–11]¹⁰.

Общим посылом первой категории работ является предвидение будущих угроз для занятости вследствие стремительной автоматизации и цифровизации производства (табл. 1).

¹⁰ The future of work // Rustat conference - future of work report 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.jesus.cam.ac.uk/articles/rustat-report-future-work>.

Таблица 1. Особенности занятости населения в рамках сценариев будущего сферы труда, в которых учитывается только один фактор

Table 1. Employment features in scenarios of the future of work that take into account only one factor

Технологический фактор и будущее сферы труда	Пандемия COVID-19 и будущее сферы труда
<p>CIGI, 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Пессимистичный. Потеря рабочих мест вследствие автоматизации производства. ✓ Оптимистичный. опережение темпов создания рабочих мест над ростом производительности. ✓ Скептический. Технологии способствуют ликвидации рабочих мест, но социальные факторы замедляют ее темпы <p>The Millennium project, 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Все сложно – Смешанный пакет. Высокая безработица в случае отсутствия долгосрочных стратегий по реагированию на ускорение технологических изменений вкупе с неоднозначным успехом введения безусловного базового дохода. ✓ Политические/экономические потрясения – Будущее отчаяние. Рост безработицы вследствие невнимания к последствиям развития ИИ. Усиление социальной поляризации и политический тупик. ✓ Если бы люди были свободны – Экономика самореализации. Учет последствий внедрения ИИ, обширные исследования в области внедрения систем безусловного базового дохода, поощрение самозанятости. Переход от культуры занятости к экономике самореализации 	<p>Heidrick, Struggles, 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ «Цифровые анклав». Повышение ценности здоровья, что требует от работодателей вложений средств в его сохранение. Рост удаленной занятости, возникновение дефицита талантов. ✓ «Технологичное человечество». Желание физического взаимодействия после периода удаленной работы во время пандемии. Рост инвестиций в цифровые и инновационные навыки. Повышение производительности труда вследствие автоматизации производства. Стремление компаний повышать квалификацию персонала и использовать труд фрилансеров, что приводит к росту заработной платы и дополнительным льготам. ✓ «Растущий разрыв». Повышение длительной безработицы из-за спада в экономике. Рост цифрового неравенства, в результате чего некоторые люди вынуждены соглашаться на рабочие места более низкого качества или оставаться безработными. Снижение темпов автоматизации производства. ✓ «В одной лодке». Органы власти принимают законы для защиты рабочих мест, в том числе в рамках гиг-экономики. Рост значимости цифровых навыков, необходимость повышения квалификации для выживания. Автоматизация там, где, возможно, дополняет, а не вытесняет рабочие места

Окончание табл. 1

End of table 1

Технологический фактор и будущее сферы труда	Пандемия COVID-19 и будущее сферы труда
<p style="text-align: center;">Vermeulen et al., 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Конец работы. Замещение рабочих мест роботами и ИИ. Скорость переобучения людей ниже, чем скорость технического прогресса, а скорость ликвидации рабочих мест опережает темпы их создания. ✓ Структурно более низкий уровень занятости. Технологическое замещение части рабочих мест. Переобучение вытесненных работников. Дефицит квалифицированной рабочей силы тормозит технический прогресс. Вероятно сокращение рабочего времени. ✓ Восстановление. Создание новых отраслей и рост занятости в четвертичном секторе экономики приводит к снижению уровня безработицы до уровня фрикционной. Нехватка кадров тормозит технический прогресс. Работники переобучаются быстрее, чем развиваются технологии 	<p style="text-align: center;">Croner-i, 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа на дому в долгосрочной перспективе. Осознание преимуществ удаленной занятости. Обозначение границ между работой и домом. Организация продуктивной коммуникации между сотрудниками, повышение гибкости рабочего процесса и доступности для работников с ограниченными возможностями. ✓ Отпуск и подготовка к его окончанию, увольнения. Варианты с сокращением рабочего времени, замораживанием программ обучения, введением гибких условий работы и т. д. ✓ Возвращение сотрудников на работу. Возвращение к нормальному режиму работы с соблюдением необходимых условий, психологическая помощь в адаптации

В данном контексте прежде всего затрагиваются вопросы ликвидации/замещения/создания рабочих мест, и в соответствии с характером протекания этих процессов эксперты выделяют позитивные, нейтральные и негативные сценарии. К примеру, прогнозы SIGI основаны на исследовании, проводимом под эгидой ОЭСР [81], и расчетах Frey & Osborne [25], где масштабы автоматизации рабочих мест оцениваются в 9 и 47% соответственно. В этом плане реакция властей на происходящие изменения оказывает существенное влияние на формирование будущей парадигмы занятости. Как правило, оптимистичный исход развития событий достигается путем своевременного учета последствий внедрения технологий и перестройки систем образования, согласно требованиям времени. В частности, практически во всех сценариях подчеркивается возможность избежать

повышения уровня безработицы за счет реализации программ повышения квалификации и переобучения работников, чьи рабочие места подверглись автоматизации.

Вторая группа сценариев описывает перспективы развития сферы труда через призму глобальных потрясений, а именно – пандемии коронавируса COVID-19 (табл. 1), которая не только обернулась колоссальными потерями для экономики и общества, но и ускорила формирование новой парадигмы занятости [82]. Временной горизонт подобных прогнозов по сравнению с предыдущей группой значительно уже, что, по всей видимости, связано с относительной новизной самого триггера изменений. Главным источником при этом выступает вынужденное введение мер социального дистанцирования, повлекшее за собой массовый

перевод сотрудников на удаленный режим работы¹¹. В этом случае ситуация дифференцируется в зависимости от осознания органами власти и бизнеса преимуществ такой занятости, а также отношения самих работников к новым условиям труда. Кроме того, в сценариях затрагиваются вопросы сокращения рабочего времени, безработицы, значимости тех или иных навыков. Так, в исследовании Heidrick & Struggles [77] основное внимание уделяется цифровыми

¹¹ Стоит отметить, что само влияние пандемии COVID-19 на занятость населения заметно шире: от безработицы и сокращения рабочего времени до распространения фиктивных трудовых отношений. Более подробно см.: [79].

компетенциям, уровень владения которыми во многом определяет возможность адаптации работников (в частности, к удаленному режиму работы или платформенной занятости).

Комплексные сценарии предусматривают учет целого ряда факторов: развитие технологий и инноваций, трансформация ценностных ориентиров и систем образования, устаревание определенных навыков и конкуренция за таланты, мобильность населения (табл. 2).

Предложенные варианты развития будущего сферы труда детерминируются скоростью технологических изменений и способностью роботов замещать

Таблица 2. Особенности занятости населения в рамках комплексных сценариев будущего сферы труда

Table 2. Employment features in complex scenarios of the future of work

Комплексные сценарии будущего сферы труда	
WEF, BCG, 2018	PwC, 2018
<p><i>Автоматизация ручных и рутинных задач. Конкуренция вытесненных работников. Рост дефицита талантов:</i></p> <p>✓ «Автаркия рабочей силы». Ввод ограничений на мобильность рабочей силы. Снижение потенциала местных рынков труда.</p> <p>✓ «Массовое движение». Развитие удаленной занятости. Отсутствие барьеров для мобильности, массовое перемещение работников в поисках возможностей для самореализации.</p> <p><i>Машины выполняют рутинные, нестандартные задачи, и те, которые требуют некогнитивных навыков. Многие сотрудники не успевают переобучаться. Отсутствие талантов для новых рабочих мест привело к ускорению распространения технологий. «Истощение» рынка труда, растущее неравенство:</i></p> <p>✓ «Замещение роботами». Контроль социальных волнений за счет сохранения рабочих мест на дому, регулирование мобильности.</p>	<p>✓ «Желтый Мир». Императив – справедливое социальное обеспечение. Ориентация на концепцию достойного труда, отход от традиционных взаимоотношений «работодатель – наемный сотрудник». Снижение барьеров для входа на рынок труда. Отмирание отдельных навыков. Создание новых профсоюзов для защиты независимых работников.</p> <p>✓ «Красный мир». В центре – инновации. Формирование динамичного рынка узкоспециализированных кадров и предпринимателей. Цифровые платформы объединяют работника и работодателя в одном лице. Высокая ценность специализации, навыков и опыта. Распространена краткосрочная занятость на время выполнения проекта.</p> <p>✓ «Зеленый мир». Доминирование социальной ответственности и доверия. Дружественная обстановка в коллективе, гибкий график, поощрение к участию в социально значимых проектах. Работодатель справедлив к сотрудникам в части оплаты и условий их труда.</p>

Окончание табл. 2

End of table 2

Комплексные сценарии будущего сферы труда	
<p>✓ «Поляризованный мир». Широкомасштабные перемещения людей в поиске возможностей для самореализации.</p> <p><i>Способность машин выполнять рутинные и нестандартные задачи. Реформы в системах образования, инвестиции в повышение квалификации и переподготовку кадров. Обучение на протяжении всей жизни.</i></p> <p>✓ «Расширение возможностей предпринимателей». Ограничение миграции из-за вложения средств в высококвалифицированные кадры и нежелания их терять. Онлайн-платформы открывают дополнительные возможности для доступа к рынкам.</p> <p>✓ «Потоки квалифицированной рабочей силы». Высокая мобильность работников. Международная стандартизация квалификаций, сертификатов и степеней.</p> <p>✓ «Продуктивные местные жители». Рост мобильности рабочей силы, широкое применение технологий наряду с человеческими творчеством и производительностью. Ограничение миграции из-за вложения средств в высококвалифицированные кадры и нежелания их терять. Нехватка талантов.</p> <p>✓ «Гибкие адаптаторы». Высокая мобильность талантов в сочетании с широкими возможностями для онлайн-работы. Гармонизация социальной политики, стандартизация сертификатов и степеней на международном уровне привели к экономическому росту</p>	<p>✓ «Синий мир». Во главе угла – корпорации. Рынок рабочей силы ограничен. Конкуренция за таланты. Расширение человеческих способностей за счет медикаментозного и физического воздействия. Высокий уровень оплаты труда у постоянных сотрудников и узкоспециализированных кадров. Предоставление компаниями социальных услуг в обмен на полный контроль над работниками</p> <p style="text-align: center;">Rustat Conference, 2017</p> <p>✓ Антиутопическое будущее. Проблемы с поиском работы, особенно для менеджеров среднего звена и средне- и низкоквалифицированный персонала, выполняющего строго регламентированную работу.</p> <p>✓ Усиление государственного вмешательства с вариантами сокращения рабочей недели и применения безусловного базового дохода в случаях, когда достижение полной занятости становится затруднительным. Вероятно введение налога на использование роботов.</p> <p>✓ Укрепление позиций гиг- и «традиционной» экономики. Переобученные работники включены в подрядную работу, организации внедряют инновации, создают новые стартапы</p>

рабочие места, требующие решения нестандартных задач и некогнитивных навыков; доминирующей повесткой дня (ориентацией на инновации, справедливое социальное обеспечение и социальную ответственность, индивидуальные предпочтения и корпоративные интересы); темпами переобучения

персонала и т. д. Например, специалисты WEF и Boston Consulting Group выделили 8 сценариев, условно позитивные варианты которых основаны на расширении возможностей для предпринимательства и дистанционной занятости, высокой мобильности работников [79].

Среди общих моментов, встречающихся в сценариях, можно выделить высокую вероятность дальнейших структурных трансформаций в занятости населения вследствие автоматизации рутинизированных видов работ, роста спроса на определенные виды навыков (прежде всего социальных, технологических и когнитивных), увеличения количества рабочих мест на стыке науки и экономики. За счет раскрытия потенциала цифровых платформ все более востребованным в части профессиональной самореализации станет некорпоративный сектор. Сами же трудовые отношения приобретут все более разнообразный характер, а некоторые из их форм будут доступны только работникам с необходимым уровнем/перечнем компетенций и/или имеющим в своем распоряжении определенные технические средства. При этом прогнозируется усиление поляризации рынка труда и неравенства, обусловленное вытеснением средне- и низкоквалифицированных кадров под влиянием процессов автоматизации.

Отсюда и широкое обсуждение вопросов реформирования систем образования, введения безусловного базового дохода и налога на роботов, поскольку именно от действий органов власти зависит успешность преодоления негативных последствий глобального процесса трансформации занятости. Современные и будущие преобразования требуют разработки соответствующих стратегий, которые могут быть использованы для минимизации угроз и рисков, обозначенных в сценарных прогнозах.

6. Международный опыт преодоления негативных последствий процесса трансформации занятости

В разных странах мира разрабатывается и реализуется ряд мероприятий по нивелированию негативных

последствий трансформации занятости. Одним из таких направлений выступает введение *безусловного базового дохода (ББД)*, суть которого заключается в осуществлении регулярных фиксированных денежных выплат всем гражданам вне зависимости от их материального положения и желания иметь оплачиваемую работу [83, с. 8].

Идея этого феномена не нова и восходит к Средневековью, когда предлагалось выплачивать населению некоторую сумму денег, не принимая во внимание материальное и социальное положение [84, с. 71]. С недавнего времени данные вопросы получили широкое обсуждение в управленческом и академическом кругах, которое воплотилось в ряде экспериментов. Полученный опыт едва ли можно назвать успешным, что вызывает серьезный скептицизм относительно жизнеспособности самой концепции [85]. Однако, по мнению экспертов, однозначно говорить о провале экспериментов пока рано. Так, введение аналога ББД для группы финских безработных в период 2017–2018 гг. позволило не только нивелировать проблему информационной асимметрии в ходе реализации социальных программ, но и сохранить стимулы к занятости [86, с. 90]. С точки зрения вызовов трансформации занятости рассматриваемая инициатива призвана смягчить риски безработицы и ухудшения общественного благополучия вследствие автоматизации производства, снижения устойчивости положения работников и др. При этом существуют опасения, связанные с ростом иждивенческих настроений, низкооплачиваемых рабочих мест, инфляции, гендерного неравенства [87, с. 75–76] и т. д.

Еще одним направлением являются программы гарантированного трудоустройства по предоставлению работы всем желающим на определенных

условиях. Как правило, это бессрочные программы, не предусматривающие квалификационных требований, кроме готовности работать, в ряде случаев – возраста, гражданства или иммиграционного статуса [88, с. 81]. Основные преимущества данного инструмента заключаются в сохранении профессиональных навыков безработных и поддержании их жизнедеятельности в кризисные периоды. В то же время он не лишен недостатков, которые могут быть связаны с высокими издержками и возможным отказом от реализации других мероприятий, риском снижения заработка для работников аналогичных профессий [89] и т. д. Кроме этого, могут использоваться краткосрочные и долгосрочные программы организации общественных работ, призванные обеспечить временную занятость и материально поддержать людей [90, с. 11–30].

Программы субсидирования занятости направлены на полное или частичное покрытие расходов по заработной плате и найму персонала. Это действенный механизм компенсации затрат, связанных с возможными рисками для компаний из-за трудоустройства некоторых категорий населения или сохранения за ними рабочих мест. Подобные программы также могут использоваться в целях обучения людей, которые не имеют опыта работы (или он незначителен), а также характеризуются невысоким уровнем профессиональных навыков¹². Стоит отметить, что данный инструмент получил широкое распространение во время пандемии COVID-19 для сохранения рабочих

мест¹³. При этом он может иметь форму краткосрочных субсидий для работников, когда осуществляется субсидирование сокращения рабочего времени/безработицы при сохранении трудового договора с работодателем (через систему пособий или иным схемам); субсидий заработной платы, компенсирующих работодателям расходы на оплату труда сотрудников (в том числе из числа социально уязвимых категорий); субсидий найма на работу, направленных на создание дополнительных рабочих мест¹⁴. Каждый из обозначенных механизмов также имеет свои риски для различных субъектов рынка труда. Так, в отношении субсидирования заработной платы экспертами отмечается неэффективность его работы в долгосрочной перспективе, поскольку эффект может наблюдаться только в период предоставления поддержки, а при ее прекращении, снижается (например, при увольнении/ уходе нанятых выпускников) [91].

Значимым инструментом преодоления негативных последствий трансформации занятости могут стать социальные инновации как «новые идеи, которые удовлетворяют социальные потребности, создают социальные отношения и способствуют развитию новых форм сотрудничества»¹⁵. В контексте социально-трудовой сферы данный

¹³ Temporary Wage Subsidies. 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_745666.pdf.

¹⁴ Варианты поддержки доходов и официальной занятости во время COVID-19. 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/varianty-podderzhki-dokhodov-i-ofitsialnoy-zanyatosti-vo-vremya-covid-19>.

¹⁵ European Commission «Annual Growth Survey». 2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2012_en.pdf.

¹² Subsidized Employment: A Strategy for Bad Economic Times and for the Hard-to-Employ. 2013 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.mdrc.org/sites/default/files/Subsidized_employ_020113.pdf.

инструмент применяется в целях решения проблем трудоустройства (особенно социально уязвимых категорий населения), обучения/переобучения сотрудников, стимулирования самозанятости, улучшения условий труда [92, 93] и т. д.

Так, в условиях дефицита квалифицированных кадров и трудностей их привлечения малыми предприятиями перспективным направлением в Европе выступает совместное использование рабочей силы и компетенций (например, в рамках Ассоциаций работодателей). К примеру, если работодатель временно не может предоставить работу своим сотрудникам, он направляет их на работу в другую организацию с сохранением трудового договора. В то же время использование этого инструмента вызывает такие вопросы, как равенство таких сотрудников и постоянных работников [36, с. 11–28]. В ЕС социальные инновации в сфере занятости поддерживаются в рамках различных программ и структур: Европейского социального фонда, Инициативы по трудоустройству молодежи, Программы ЕС по занятости и социальным инновациям [94, с. 25].

Помимо этого, может реализовываться и ряд иных мер регулирующего воздействия: схемы частичного ухода на пенсию (с сокращением рабочего времени и доплатой потерянного дохода), модернизация деятельности государственных служб занятости, создание высокопроизводительных и «зеленых» рабочих мест, совершенствование систем социального страхования и деятельности профсоюзов и т. д. По мнению МОТ, одной из стратегий реагирования на трансформации в области социально-трудовых отношений может стать расширение трактовки труда путем включения в него неоплачиваемой работы (особенно деятельности по уходу и лечению) для того, чтобы понятие труда не ограничивалось только

наемным трудом [95]. Данное предложение было озвучено ранее в марте 1995 г. на Международном саммите по социальному развитию, итогом которого стала разработка соответствующей программы действий, где один из разделов был посвящен более широкому признанию и пониманию труда и занятости¹⁶.

Отдельного внимания заслуживают направления, выходящие за рамки сферы занятости, но в то же время реализация или игнорирование которых может оказать на нее существенное влияние. К числу таких мероприятий, к примеру, относится введение налога на роботов, обусловленное потерями налоговых поступлений из-за сокращения численности работников вследствие распространения технологий [96]. В отношении сферы труда снижение доходов бюджета может обернуться дефицитом средств (на обучение/переобучение, социальные выплаты и др.), необходимых для компенсации влияния автоматизации рабочих мест на занятость. Помимо этого, предлагается совершенствование стандартов по искусственному интеллекту в плане нормативно-правового закрепления этических аспектов его использования [95], что способствовало бы постепенному внедрению технологий и более плавной адаптации субъектов рынка труда к происходящим изменениям.

7. Заключение

Современная парадигма занятости находится на активной стадии развития. Сохраняя в себе черты индустриальной эпохи, во многом заложившей фундамент представлений о стандартной

¹⁶ Programme of Action of the World Summit for Social Development. 1995 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.166_9_PoA.pdf.

модели трудовых отношений, она становится все более многогранной и разнообразной. Прежде всего это проявляется в распространении гибких форм занятости, характерных как для прошлых исторических периодов, так и основанных на использовании передовых технологий. Этому способствует дальнейшая концентрация населения в сфере услуг с присущими ей особенностями организации труда и требованиями к человеческому капиталу. В результате происходит формирование нового образа человека труда, для которого работа служит средством самовыражения, раскрытия творческого потенциала, а сама занятость должна быть достаточно гибкой для обеспечения комфортного баланса между трудовой и повседневной жизнью. В противном случае в рамках государства всеобщего благосостояния может наблюдаться обратная картина, когда у людей пропадают всякие стимулы к трудовой деятельности (так называемый феномен «фурита» в японской терминологии). Отсюда и актуальность угроз усиления процессов прекаризации и поляризации, которые вкупе с автоматизацией рутинных работ приведут к ярко выраженной сегментации рынка труда: в одном секторе работники будут иметь достойные условия труда, а в другом – регулярно сталкиваться с неопределенностью и социальной незащищенностью. В этом плане гипотеза исследования полностью подтвердилась.

В конечном итоге будущее парадигмы занятости напрямую зависит от действий органов власти. Технологический прогресс стремительно проникает в общественную жизнь, поэтому многие управленческие решения осуществляются уже постфактум, когда те или иные практики находят широкий отклик среди населения. Так, возникновение и последующее развитие новых

форм трудовых отношений (например, платформенная и удаленная занятость, фриланс и т. д.) зачастую происходит без наличия соответствующей нормативно-правовой базы.

В этой связи крайне важным является не только реализация эффективной политики по преодолению существующих проблем, но и формирование общего представления о будущем сферы труда с целью поиска действенных механизмов, способных противодействовать новым вызовам и угрозам. С учетом динамизма современного мира и вариативности имеющихся сценарных прогнозов необходима четкая расстановка приоритетов, где во главу угла должен быть поставлен человек, устойчивость положения которого будет выступать маркером благополучия общества. Это в свою очередь потребует активизации масштабных социальных экспериментов, направленных на обеспечение принципа равных возможностей, поскольку наличие доступа к знаниям и определенным технологиям будет играть определяющую роль при выходе на глобальный рынок труда.

Перспективы дальнейших исследований заключаются не только в углублении полученных результатов и раскрытии национальных особенностей становления современной парадигмы занятости, но и в развитии дискуссии о необходимых шагах по совершенствованию институциональной среды, которые бы позволили обеспечить баланс между показателями экономического роста и достойной занятостью для всех в условиях глобальных вызовов и угроз.

Будущее сферы труда и общества в целом тесно переплетены друг с другом и напрямую зависят от скоординированных действий ученых и практиков по разработке актуальной политической повестки. В этом плане не менее важным является усиление обоснования

значимости тех или иных угроз для занятости населения, о которых так много говорится в последнее время, что позволит выделить ключевые направления, требующие приоритетного внимания.

Список использованных источников

1. *Bick A., Blandin A., Mertens K.* Work from Home after the Covid-19 Outbreak // CEPR Working Paper. No. 2017. Federal Reserve Bank of Dallas, 2020. 22 p. DOI: 10.24149/wp2017r1.
2. *Ляшок В. Ю., Бурдяк А. Я.* Рынок труда: результаты мониторинга населения в условиях распространения коронавируса // Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. № 15 (117). С. 138–148.
3. *Toffler A.* Future Shock. The Third Wave. NY: Bantam Books, 1981. 537 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://era.gov.kh/eraasset/uploads/2020/02/Toffler.Alvin_.The_.Third_.Wave_.pdf.
4. *Нехода Е. В.* Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160–166.
5. *Edgell S.* The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work (2nd edition). London: SAGE Publications Ltd, 2012. 296 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://books.google.ru/books/about/The_Sociology_of_Work.html?id=BC_iVUT5dJsC&redir_esc=y.
6. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУВШЭ, 2000. 608 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php.
7. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Highlights. OECD, 2019. 27 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>.
8. *Spencer D., Cole M., Joyce S., Whittaker X., Stuart M.* Digital Automation and the Future of Work. Brussels: Publications Office of the EU, 2021. 78 p. DOI: 10.2861/826116.
9. *Шевчук А. В.* О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. № 3. С. 44–54.
10. *Kalleberg A. L.* Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. Pp. 341–365. DOI: 10.2307/223448.
11. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://socio.karazin.ua/resources/60be71e2e8e5ef7171ef10f4f60ca8a4.pdf>.
12. *Balliester T., Elsheikhi A.* The Future of Work: A Literature Review // Research Department Working Paper. No. 29. International Labour Office, 2018. 62 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf.
13. *Anner M. S., Pons-Vignon N., Rani U.* For a Future of Work with Dignity: A Critique of the World Bank Development Report, The Changing Nature of Work // Global Labour Journal. 2019. Vol. 10, Issue 1. Pp. 1–19. DOI: 10.15173/glj.v10i1.3796.
14. *Ngoc Ngo C., Di Tommaso M. R., Tassinari M., Dockerty J. M.* The Future of Work: Conceptual Considerations and a New Analytical Approach for the Political Economy // Review of Political Economy. 2021. 32 p. DOI: 10.1080/09538259.2021.1897750.
15. *Шутилов А. В.* Жизнь без труда? Это естественно // Социологический журнал. 2019. № 25 (2). С. 153–170. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6391.
16. *Susskind D.* A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond. NY: Metropolitan Books, 2020. 305 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=e hafDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=cIDPRNOJWu&sig=ScfPkEBQivB7GF7yVEJG18D1K1c&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

17. *Арендт Х. А. Vita activa, или О деятельной жизни / пер. с нем. и англ. В. В. Бибикина; под ред. Д. М. Носова. СПб.: Алетейя, 2000. 437 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://platona.net/load/knigi_po_filosofii/evrejskaja/arendt_x_vita_activa_ili_o_dejatelnoj_zhizni/76-1-0-2252.*
18. *Козловски П. Культура постмодерна. М.: Республика, 1997. 240 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://platona.net/load/knigi_po_filosofii/postmodernizm/kozlovski_kultura_postmoderna/54-1-0-2225.*
19. *Hines A. Getting Ready for a Post-Work Future // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13, Issue 1. Pp. 19–30. DOI: 10.17323/2500–2597.2019.1.19.30.*
20. *Schoenhals M. The coming shortage of work in the future, and the opportunity this provides for rethinking the nature of work // Academia Letters. 2021. Article 286. DOI: 10.20935/AL286.*
21. *Allen R. C. Lessons from history for the future of work // Nature. 2017. Vol. 550, Issue 7676. Pp. 321–324. DOI: 10.1038/550321a. PMID: 29052648.*
22. *Keynes J. M. Essays in Persuasion. London: MacMillan & Co., 1933. 376 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ia801602.us.archive.org/3/items/in.ernet.dli.2015.89977/2015.89977.Essays-In-Persuasion.pdf>.*
23. *Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. NY: G. P. Putnam's Sons, 1996. 361 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pinguet.free.fr/rifkin1995.pdf>.*
24. *Rifkin J. The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism. New York: Palgrave MacMillan, 2014. 446 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://digamo.free.fr/rifkin14.pdf>.*
25. *Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting & Social Change. 2017. Vol. 114. Pp. 254–280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.*
26. *Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the risk of automation // Economics Letters. 2017. Vol. 159. Pp. 157–160. DOI: 10.1016/j.econlet.2017.07.001.*
27. *Nedelkoska L., Quintini G. Automation, skills use and training // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 202. OECD, 2018. 125 p. DOI: 10.1787/1815199X.*
28. *Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P. P. The impact of automation on employment: Just the usual structural change? // Sustainability. 2018. Vol. 10, Issue 5. P. 1661. DOI: 10.3390/su10051661.*
29. *Ford M. Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. New York: Basic Books, 2015. 368 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Martin_Ford-Rise_of_the_Robots.*
30. *Acemoglu D, Restrepo P. The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment // American Economic Review. 2018. Vol. 108, Issue 6. Pp. 1488–1542. DOI: 10.1257/aer.20160696.*
31. *Goos M., Manning A., Salomons A. Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring // American Economic Review. 2014. Vol. 104, Issue 8. Pp. 2509–2526. DOI: 10.1257/aer.104.8.2509.*
32. *Nübler I. New technologies: A jobless future or golden age of job creation? // Research Department Working Paper. No. 13. International Labour Office, 2016. 35 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_544189.pdf.*
33. *Rodrik D. Premature deindustrialization // Journal of Economic Growth. 2016. Vol. 21. Pp. 1–33. DOI: 10.1007/s10887-015-9122-3.*
34. *The Future of Jobs Report 2018. Cologny/Geneva: WEF, 2018. 147 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.*

35. *Fleming P.* Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job // *Organization Studies*. 2019. Vol. 40, Issue 1. Pp. 23–37. DOI: 0.1177/0170840618765568.
36. *Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas O., Gerogiannis E.* New Forms of Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. DOI: 10.2806/012203.
37. *Bostrom N.* Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies. Oxford, UK: Oxford University Press, 2014. 352 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.acodev.be/sites/default/files/webform/files/pdf-superintelligence-paths-dangers-strategies-nick-bostrom-pdf-download-free-book-64185b3.pdf>.
38. *Snow J.* Algorithms are making American inequality worse // *MIT Technology Review*. 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.technologyreview.com/s/610026/algorithms-are-making-american-inequality-worse>.
39. *Author D. H.* Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation // *Journal of Economic Perspectives*. 2015. Vol. 29, Issue 3. Pp. 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3.
40. *Ходжсон Дж.* Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастающая сложность // *Вопросы экономики*. 2001. № 8. С. 32–45.
41. *Кудыба S.* COVID-19 and the Acceleration of Digital Transformation and the Future of Work // *Information Systems Management*. 2020. Vol. 37, Issue 4. Pp. 284–287. DOI: 10.1080/10580530.2020.1818903.
42. *Islam G.* The future(s) of work // *Revista de Administração de Empresas*. 2020. Vol. 60, Issue 5. Pp. 365–370. DOI: 10.1590/s0034-759020200506.
43. *Malhotra A.* The Postpandemic Future of Work // *Journal of Management*. 2021. Vol. 47, Issue 5. Pp. 1091–1102. DOI: 10.1177/01492063211000435.
44. *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs: Five Country Studies* / Edited by R. Robertson, D. Brown, G. Pierre, M. L. Sanchez-Puerta. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2009. 302 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-7934-9.
45. *Jenkins R.* Globalization, foreign investment and employment in Vietnam // *Transnational Corporations*. 2006. Vol. 15, Issue 1. Pp. 115–142.
46. *Lipsey E. R., Sjöholm F.* The impact of inward FDI on host countries: Why such different answers? // *Does Foreign Direct Investment Promote Development?* / Edited by T. H. Moran, E. M. Graham, M. Blomström. Washington: Institute for International Economics and the Center for Global Development, 2005. Pp. 23–44. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.piie.com/publications/chapters_preview/3810/02iie3810.pdf.
47. *Aneesh A.* Global labor: Algoratic modes of organization // *Sociological Theory*. 2009. Vol. 27. Pp. 347–370.
48. *Ray K., Thomas T. A.* Online outsourcing and the future of work // *Journal of Global Responsibility*. 2019. Vol. 10, Issue 3. Pp. 226–238. DOI: 10.1108/JGR-10-2018-0039.
49. *Martin J. P.* Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries // *IZA Discussion Paper*. No. 11510. Institute of Labor Economics, 2018. 31 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp11510.pdf>.
50. *Cottey A.* The future of work: Disciplined useful activity // *Journal of Global Responsibility*. 2019. Vol. 10, Issue 3. Pp. 271–286. DOI: 10.1108/JGR-11-2018-0075.
51. *Войкина Е. А., Потравный И. М.* Зеленая занятость и рынок труда при формировании экологически ориентированной экономики // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. 2018. Т. 34. Вып. 2. С. 217–240. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2018.202.
52. *Сизова И. Л., Григорьева И. А.* Ломкость труда и занятости в современном мире // *Социологический журнал*. 2019. Т. 25, № 1. С. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.
53. *Bögenhold D., Fachinger U.* Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und Empirische Vermessungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016. 41 p. DOI: 10.1007/978-3-658-13283-5_1.

54. *Tranfield D., Denyer D., Smart P.* Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review // *British Journal of Management*. 2003. Vol. 4. Pp. 207–222.

55. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И.* Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf.

56. *Бобков В. Н.* Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // *Мир новой экономики*. 2018. № 12 (3). С. 128–139. DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139.

57. *Standing G.* *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. 209 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__Bloomsbury_USA(2011).pdf).

58. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: ILO, 2016. 396 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

59. *The World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank, 2019. 151 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1342-9.

60. *Autor D. H., Levy F., Murnane R. J.* The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // *The Quarterly Journal of Economics*. 2003. Vol. 118, Issue 4. Pp. 1279–1333. DOI:10.1162/003355303322552801.

61. *Deming D.* The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market // *The Quarterly Journal of Economics*. 2017. Vol. 132, Issue 4. Pp. 1593–1640. DOI: 10.1093/qje/qjx022.

62. *Heylighen F., Bernheim J.* Global Progress I: Empirical Evidence for ongoing Increase in Quality-of-life // *Journal of Happiness Studies*. 2000. Vol. 1. Pp. 323–349. DOI: 10.1023/A:1010099928894.

63. *Cockburn J., Duclos J.-Y., Zabsonré A.* Is global social welfare increasing? A critical-level enquiry // *Journal of Public Economics*. 2014. Vol. 118. Pp. 151–162. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2014.06.013.

64. *100 Years of Social Protection. The Road to Universal Social Protection Systems and Floors*. Vol. 1: 50 Country Cases / Edited by I. Ortiz, V. Schmitt, L. De. Geneva: ILO, 2019. 442 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55462>.

65. *Сидорина Т. Ю.* Жизнь без труда или труд во спасение? СПб.: Алетейя, 2018. 170 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://publications.hse.ru/books/226865978>.

66. *Попов А. В.* Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации. Вологда: ВолНИЦ РАН, 2019. 181 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://books.google.ru/books?id=bqUUEAAQBAJ&pg>.

67. *Millennials at Work: Reshaping the Workplace in Financial Services*. London: PWC, 2012. 20 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.pwc.com/gx/en/financial-services/publications/assets/pwc-millennials-at-work.pdf>.

68. *Donkor C., Slobodjanjuk A., Cremer K., Weisshaar J.* *The Way We Work – in 2025 and Beyond*. London: PWC, 2017. 33 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.pwc.ch/en/publications/2017/the-way-we-work-hr-today_pwc-en_2017.pdf.

69. *Full Report: Generation Z in the Workplace*. Lowell: Kronos, 2019. 32 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>.

70. *Маслова Е. В.* Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: дис. ... докт. экон. наук.

М. : ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2018. 414 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vcot.info/uploads/dissertation/9/DISSERTATsIYa%20MASLOVOY%20ELENY%20VALEREVNY.pdf>.

71. *Маркова В. Д.* Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для регионов // Регион: Экономика и Социология. 2019. № 3 (103). С. 102–115. DOI: 10.15372/REG20190304.

72. *Вередюк О. В.* Влияние изменения климата на занятость // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2011. № 4. С. 22–29.

73. *Капелюшников Р. И.* Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111–140. DOI: 10.32609/0042-8736-2017-11-111-140.

74. *Ляшок В. Ю., Малева Т. М., Лопатина М. В.* Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. Т. 15, № 4. С. 62–87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87.

75. *Blit J., Amand S. St., Wajda J.* Automation and the Future of Work: Scenarios and Policy Options // CIGI Papers. No. 174. Centre for International Governance Innovation, 2018. 24 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper%20no.174lowres.pdf>.

76. *Glenn G.* Work/Technology 2050: Scenarios and Actions – Preface, Introduction, and Executive Summary. Washington: The Millennium project, 2019. 15 p.

77. *Barnakova Y., Skoritowski E., Snyder S.* COVID-19 and the future of work: Four scenarios. Chicago: Heidrick & Struggles, 2020. 6 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.heidrick.com/KnowledgeCenter/Publication/COVID19_and_the_future_of_work_Four_scenarios.

78. ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh edition. Updated estimates and analysis. Geneva: ILO, 2020. 35 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

79. *Brown J. et al.* Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030. London: PwC, 2018. 42 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>.

80. *Zahidi S., Ratcheva V., Leopold T. A., Strack R., Roos T.* Eight Futures of Work. Scenarios and their Implications // WEF White Paper. Cologne/Geneva: WEF, 2018. 22 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Eight_Futures.pdf.

81. *Arntz M., Gregory T., Zierahn U.* The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 189. OECD, 2016. 35 p. DOI: 10.1787/1815199X.

82. The Future of Jobs Report 2020. Cologne/Geneva: WEF, 2020. 163 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.

83. *Raventós D.* Basic Income: The Material Conditions of Freedom. London: Pluto Press, 2007. 230 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.researchgate.net/profile/DanielRaventos/publication/330224519_Basic_Income_The_Material_Conditions_of_Freedom/links/5c34efbd92851c22a364ba5c/Basic-Income-The-Material-Conditions-of-Freedom.pdf.

84. *Гонтмахер Е. Ш.* Базовый (безусловный) доход: политэкономический аспект // Экономическая политика. 2019. Т. 14, № 3. С. 70–79. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-70-79.

85. *Капелюшников Р. И.* Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? // Вопросы экономики. 2020. № 8. С. 95–127. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-8-95-127.

86. *Кузнецов Ю. В.* Безусловный базовый доход и проблема асимметрии информации // Экономическая политика. 2019. Т. 14, № 3. С. 80–95. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-80-95.

87. *Черных Е. А.* Безусловный базовый доход: отношение общественного мнения и финансово-экономические аспекты внедрения // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 4 (214). С. 70–84. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10083.

88. *Gentilini U., Grosh M, Rigolini J., Yemtsov R.* Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices. Washington, DC: World Bank, 2020. 300 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1458-7.

89. Palley T. Job Guarantee Programs: Careful What You Wish For. London: Social Europe, 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.socialeurope.eu/job-guarantee-programs-careful-what-you-wish-for>.

90. Kalanidhi S, Del Ninno C., Andrews C., Rodriguez-Alas C. Public Works as a Safety Net: Design, Evidence, and Implementation. Washington, DC: World Bank, 2013. 430 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-8968-3.

91. Groh M., Krishnan N., McKenzie D., Vishwanath T. Do wage subsidies provide a stepping-stone to employment for recent college graduates? Evidence from a randomized experiment in Jordan // Review of Economics and Statistics. 2016. Vol. 98, Issue 3. Pp. 488–502. DOI: 10.1162/REST_a_00584.

92. Соловьева Т. С., Попов А. В. Социальные инновации в сфере занятости: региональный опыт // Ars Administrandi. Искусство управления. 2015. № 2. С. 65–84.

93. Oeij P., Dhondt S., Van der Torre W. Linking practice fields of social innovations in the domain of employment // Atlas of Social Innovation – New Practices for a Better Future / Edited by J. Howaldt, C. Kaletka, A. Schröder, M. Zirngiebl. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, 2018. Pp. 173–175. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.socialinnovationatlas.net/fileadmin/PDF/einzeln/03_SI-in-Policy-Fields/03_02_Linking-Practice-Fields-of-SI_Oeij-Dhondt-VanDerTorre.pdf.

94. Ahmed N., Reynolds S., Stanley I., Gulyurtlu S., Gabriel M. How is EU Employment Policy Driving Social Innovation? D5.6: Annual State of the Union Report – Part 2. London: SIC, 2017. 73 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://media.nesta.org.uk/documents/how_is_eu_employment_policy_driving_social_innovation.pdf.

95. The Future of Work We Want: A Global Dialogue. Geneva: ILO, 2017. 19 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_570282.pdf.

96. Oberson X. Taxing Robots. Helping the Economy to Adapt to the Use of Artificial Intelligence. Cheltenham: Edward Elgar, 2019. 200 p. DOI: 10.4337/9781788976527.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Попов Андрей Васильевич

Кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Вологодского научного центра Российской академии наук, г. Вологда, Россия (160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а); ORCID 0000-0002-4803-1354; e-mail: ai.popov@yahoo.com.

Соловьева Татьяна Сергеевна

Научный сотрудник Вологодского научного центра Российской академии наук, г. Вологда, Россия (160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а); ORCID 0000-0003-1770-7566; e-mail: solo_86@list.ru.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-110-50402.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Попов А. В., Соловьева Т. С. Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений // Journal of Applied Economic Research. 2021. Т. 20, № 2. С. 327–355. DOI: 10.15826/vestnik.2021.20.2.014.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ


Дата поступления 7 мая 2021 г.; дата поступления после рецензирования 1 июня 2021 г.; дата принятия к печати 10 июня 2021 г.

The Present and Future of the Employment Paradigm in the Context of Global Changes

A. V. Popov  , T. S. Soloveva 

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

Vologda, Russia

 ai.popov@yahoo.com

Abstract. Major transformations have taken place throughout history, radically changing people's way of life. This can be noted in particular in the area of employment. In just the last few centuries, it has gone from predominantly agrarian employment, manual work and natural specialization to the technology-based image of the service-sector worker. The purpose of the article is to comprehend and conceptualize the process of forming a new employment paradigm through the prism of global challenges. The hypothesis is that in the modern world, employment is becoming increasingly blurred, combining features of different eras, which results in an intensification of social stratification and labor market segmentation. The research is based on the methodological principles of compiling a systematic review and consists of the following steps: goal setting and study design, selection of relevant literature according to the defined criteria, generalization and analytical review of selected sources, presentation of results. The analysis highlights the key trends in the field of employment at the current stage of social development. Among them are concentration of the labor force in the tertiary sector, destandardization and increased flexibility of employment, changes in the economy's requirements for human capital, etc. Special attention is paid to the influence of global challenges on the future of work under single-factor and complex scenarios of its development. The authors provide an analytical review of international experience in overcoming the negative consequences of employment transformation. The paper concludes by offering conceptual understanding of the emerging paradigm of employment and highlighting its cognitive features. The results obtained contribute to the development of the discussion on the future of work, related opportunities and threats. The practical significance of the study lies in identifying promising directions of state policy to regulate employment in the face of modern challenges.

Key words: employment paradigm; labor market; future of work; employment transformation; global challenges.

JEL E24, F66, J01, J08

References

1. Bick, A., Blandin, A., Mertens, K. (2020). Work from Home after the Covid-19 Outbreak. *CEPR Working Paper*, No. 2017. Federal Reserve Bank of Dallas, 22 p. DOI: 10.24149/wp2017r1.
2. Lyashok, V. Iu., Burdyak, A. Ia. (2020). Rynok truda: rezultaty monitoringa naseleniia v usloviakh rasprostraneniia koronavirusa [Labour market: Population monitoring amid the spread of coronavirus]. *Monitoring ekonomicheskoi situatsii v Rossii: tendentsii i vyzovy sotsialno-ekonomicheskogo razvitiia (Monitoring of Russia's Economic Outlook: Trends and Challenges of Socio-Economic Development)*, No. 15 (117), 138–148. (In Russ.).
3. Toffler, A. (1981). *Future Shock. The Third Wave*. NY, Bantam Books, 537 p. Available at: http://era.gov.kh/eraasset/uploads/2020/02/Toffler.Alvin_The_Third_Wave_.pdf.
4. Nekhoda, E. V. (2007). Transformatsiia truda i sotsialno-trudovykh otnoshenii v usloviakh perekhoda k postindustrialnomu obshchestvu [Transformation of labour and social and la-

bour relationships during post-industrial transformation]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta (Tomsk State University Journal)*, No. 302, 160–166. (In Russ.).

5. Edgell, S. (2012). *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work (2nd edition)*. London, SAGE Publications Ltd, 296 p. Available at: https://books.google.ru/books/about/The_Sociology_of_Work.html?id=BC_iVUT5dJsC&redir_esc=y.

6. Castells, M. (1999). *The Information Age. Economy, Society and Culture*. Wiley-Blackwell.

7. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Highlights (2019). OECD, 27 p. Available at: <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>.

8. Spencer, D., Cole, M., Joyce, S., Whittaker, X., Stuart, M. (2021). *Digital Automation and the Future of Work*. Brussels, Publications Office of the EU, 78 p. DOI: 10.2861/826116.

9. Shevchuk, A. V. (2007). O budushchem truda i budushchem bez truda [The future of labour and a future without labour]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost (Social Sciences and Contemporary World)*, No. 3, 44–54. (In Russ.).

10. Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 341–365. DOI: 10.2307/223448.

11. Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications.

12. Balliester, T., Elsheikhi, A. (2018). The Future of Work: A Literature Review. *Research Department Working Paper*. No. 29. International Labour Office, 62 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf.

13. Anner, M. S., Pons-Vignon, N., Rani, U. (2019). For a Future of Work with Dignity: A Critique of the World Bank Development Report, The Changing Nature of Work. *Global Labour Journal*, Vol. 10, Issue 1, 1–19. DOI: 10.15173/glj.v10i1.3796.

14. Ngoc Ngo, C., Di Tommaso, M. R., Tassinari, M., Dockerty, J. M. (2021). The Future of Work: Conceptual Considerations and a New Analytical Approach for the Political Economy. *Review of Political Economy*, 32 p. DOI: 10.1080/09538259.2021.1897750.

15. Shipilov, A. V. (2019). Zhizn bez truda? Eto estestvenno (Life without Labor? It's Natural). *Sotsiologicheskii zhurnal (Sociological Journal)*, No. 25 (2), 153–170 (In Russ.). DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6391.

16. Susskind, D. (2020). *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. NY, Metropolitan Books, 305 p. Available at: https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=ehafDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=cIDPRNOJWu&sig=ScfPKEBQivB7GF7yVE-JG18D1Klc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

17. Arendt, H. (1998). *The Human Condition*. University of Chicago Press

18. Koslowski, P. (1987). *Die postmoderne Kultur*. C. H. Beck.

19. Hines, A. (2019). Getting Ready for a Post-Work Future. *Foresight and STI Governance*, Vol. 13, Issue 1, 19–30. DOI: 10.17323/2500–2597.2019.1.19.30.

20. Schoenhals, M. (2021). The coming shortage of work in the future, and the opportunity this provides for rethinking the nature of work. *Academia Letters*, Article 286. DOI: 10.20935/AL286.

21. Allen, R. C. (2017). Lessons from history for the future of work. *Nature*, Vol. 550, Issue 7676, 321–324. DOI: 10.1038/550321a. PMID: 29052648.

22. Keynes, J. M. (1933). *Essays in Persuasion*. London, MacMillan & Co., 376 p. Available at: <https://ia801602.us.archive.org/3/items/in.ernet.dli.2015.89977/2015.89977.Essays-In-Persuasion.pdf>.

23. Rifkin, J. (1996). *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. NY, G. P. Putnam's Sons, 361 p. Available at: <http://pinguet.free.fr/rifkin1995.pdf>.

24. Rifkin, J. (2014). *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. New York, Palgrave MacMillan, 446 p. Available at: <http://digamo.free.fr/rifkin14.pdf>.

25. Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*, Vol. 114, 254–280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.
26. Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, Vol. 159, 157–160. DOI: 10.1016/j.econlet.2017.07.001.
27. Nedelkoska, L., Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202. OECD, 125 p. DOI: 10.1787/1815199X.
28. Vermeulen, B., Kesselhut, J., Pyka, A., Saviotti, P. P. (2018). The impact of automation on employment: Just the usual structural change? *Sustainability*, Vol. 10, Issue 5, 1661. DOI: 10.3390/su10051661.
29. Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York, Basic Books, 368 p. Available at: https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Martin_Ford-Rise_of_the_Robots.
30. Acemoglu, D., Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, Vol. 108, Issue 6, 1488–1542. DOI: 10.1257/aer.20160696.
31. Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, Vol. 104, Issue 8, 2509–2526. DOI: 10.1257/aer.104.8.2509.
32. Nübler, I. (2016). New technologies: A jobless future or golden age of job creation? *Research Department Working Paper*, No. 13. International Labour Office, 35 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_544189.pdf.
33. Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, Vol. 21, 1–33. DOI: 10.1007/s10887-015-9122-3.
34. The Future of Jobs Report 2018. Cologny/Geneva, WEF, 147 p. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.
35. Fleming, P. (2019). Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job. *Organization Studies*, Vol. 40, Issue 1, 23–37. DOI: 0.1177/0170840618765568.
36. Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., Gerogiannis, E. (2015). *New Forms of Employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 168 p. DOI: 10.2806/012203.
37. Bostrom, N. (2014). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford, UK, Oxford University Press, 352 p. Available at: <https://www.acodev.be/sites/default/files/webform/files/pdf-superintelligence-paths-dangers-strategies-nick-bostrom-pdf-download-free-book-64185b3.pdf>.
38. Snow, J. (2018). Algorithms are making American inequality worse. *MIT Technology Review*. Available at: <https://www.technologyreview.com/s/610026/algorithms-are-making-american-inequality-worse>.
39. Author, D.H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, Issue 3, 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3.
40. Hodgson, G. (2001). Sotsialo-ekonomicheskie posledstviia progressa znaniia i narastaniia slozhnosti [Social and economic aftermath of progression of knowledge and complexity growth]. *Voprosy Ekonomiki*, No. 8, 32–45. (In Russ.).
41. Kudyba, S. (2020). COVID-19 and the Acceleration of Digital Transformation and the Future of Work. *Information Systems Management*, Vol. 37, Issue 4, 284–287. DOI: 10.1080/10580530.2020.1818903.
42. Islam, G. (2020). The future(s) of work. *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 60, Issue 5, 365–370. DOI: 10.1590/s0034-759020200506.
43. Malhotra, A. (2021). The Postpandemic Future of Work. *Journal of Management*, Vol. 47, Issue 5, 1091–1102. DOI: 10.1177/01492063211000435.

44. *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs: Five Country Studies*. Edited by R. Robertson, D. Brown, G. Pierre, M. L. Sanchez-Puerta (2009). Washington, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 302 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-7934-9.
45. Jenkins, R. (2006). Globalization, foreign investment and employment in Vietnam. *Transnational Corporations*, Vol. 15, Issue 1, 115–142.
46. Lipsey, E. R., Sjöholm, F. (2005). The impact of inward FDI on host countries: Why such different answers? In: *Does Foreign Direct Investment Promote Development?* Edited by T. H. Moran, E. M. Graham, M. Blomström. Washington, Institute for International Economics and the Center for Global Development, 23–44. Available at: https://www.piie.com/publications/chapters_preview/3810/02iie3810.pdf.
47. Aneesh, A. (2009). Global labor: Algoratic modes of organization. *Sociological Theory*, Vol. 27, 347–370.
48. Ray, K., Thomas, T.A. (2019). Online outsourcing and the future of work. *Journal of Global Responsibility*, Vol. 10, Issue 3, 226–238. DOI: 10.1108/JGR-10-2018-0039.
49. Martin, J.P. (2018). Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries. *IZA Discussion Paper*, No. 11510. Institute of Labor Economics, 31 p. Available at: <http://ftp.iza.org/dp11510.pdf>.
50. Cottey, A. (2019). The future of work: Disciplined useful activity. *Journal of Global Responsibility*, Vol. 10, Issue 3, 271–286. DOI: 10.1108/JGR-11-2018-0075.
51. Voykina, E. A., Potravnyi, I. M. (2018). Zelenaiia zaniatost i rynek truda pri formirovaniï ekologicheskii orientirovannoi ekonomiki (Green employment and labour market in the formation of environmentally friendly economy). *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ekonomika (St Petersburg University Journal of Economic Studies.)*, Vol. 34, Issue 2, 217–240. (In Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbu05.2018.202
52. Sizova, I. L., Grigoryeva, I. A. (2019). Lomkost truda i zaniatosti v sovremennom mire (Fragility of Labor and Employment in the Modern World). *Sotsiologicheskii zhurnal (Sociological Journal)*, Sotsiologicheskii zhurnal, Vol. 25, No. 1, 48–71. (In Russ.). DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.
53. Bögenhold, D., Fachinger, U. (2016). *Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und Empirische Vermessungen*. Wiesbaden, Springer Fachmedien, 41 p. DOI: 10.1007/978-3-658-13283-5_1.
54. Tranfield, D., Denyer, D., Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, Vol. 4, 207–222.
55. Gimpelson, V.E., Kapeliushnikov, R.I. (2005). *Nestandardnaia zaniatost i rossiiskii rynek truda [Non-standard employment and the Russian labour market]*. Moscow, HSE. (In Russ.). Available at: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf
56. Bobkov, V.N. (2018). Kharakteristiki neustoichivosti standartnoi i nestandardnoi zaniatosti v sovremennoi Rossii [Characteristics of precarious standard and non-standard employment in modern Russia]. *Mir novoi ekonomiki (The World of New Economy)*, No. 12 (3), 128–139. (In Russ.). DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139
57. Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, Bloomsbury Academic, 209 p. Available at: [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf).
58. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (2016). Geneva, ILO, 396 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
59. The World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC, World Bank, 151 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1342-9.

60. Autor, D. H., Levy, F., Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, Issue 4, 1279–1333. DOI:10.1162/003355303322552801.
61. Deming, D. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 132, Issue 4, 1593–1640. DOI: 10.1093/qje/qjx022.
62. Heylighen, F., Bernheim, J. (2000). Global Progress I: Empirical Evidence for ongoing Increase in Quality-of-life. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 1, 323–349. DOI: 10.1023/A:1010099928894.
63. Cockburn, J., Duclos, J.-Y., Zabsonré, A. (2014). Is global social welfare increasing? A critical-level enquiry. *Journal of Public Economics*, Vol. 118, 151–162. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2014.06.013.
64. *100 Years of Social Protection. The Road to Universal Social Protection Systems and Floors. Vol. 1: 50 Country Cases*. Edited by I. Ortiz, V. Schmitt, L. De. (2019). Geneva, ILO, 442 p. Available at: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55462>.
65. Sidorina, T. Iu. (2018). *Zhizn bez truda ili trud vo spasenie? [Life without work, or work that saves]*. St Petersburg, Aleteya. (In Russ.). Available at: <https://publications.hse.ru/books/226865978>
66. Popov, A. V. (2019). *Trudovoi potentsial Rossii: otsenka i instrumenty povysheniia urovnia realizatsii [Labour potential of Russia: Assessment and tools for better potential realization]*. Vologda, VolRC RAS. (In Russ.). Available at: <https://books.google.ru/books?id=bqUUEAAAQ-BAJ&pg>
67. *Millennials at Work: Reshaping the Workplace in Financial Services* (2012). London, PWC, 20 p. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/financial-services/publications/assets/pwc-millennials-at-work.pdf>.
68. Donkor, C., Slobodjanjuk, A., Cremer, K., Weisshaar, J. (2017). *The Way We Work – in 2025 and Beyond*. London, PWC, 33 p. Available at: https://www.pwc.ch/en/publications/2017/the-way-we-work-hr-today_pwc-en_2017.pdf.
69. *Full Report: Generation Z in the Workplace* (2019). Lowell, Kronos, 32 p. Available at: <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>.
70. Maslova, E. V. (2018). *Regulirovanie nestandartnoi zaniatosti naseleniia v Rossiiskoi Federatsii: teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie voprosy [Regulation of non-standard employment in Russia: theoretical, methodological and practical issues]*. Doctoral thesis. Moscow, All-Russia Labour Research Institute. (In Russ.). Available at: <https://vcot.info/uploads/dissovet/dissertations/9/DISSERTATSIYA%20MASLOVOY%20ELENY%20VALEREVNY.pdf>.
71. Markova, V. D. (2019). Tsifrovaia ekonomika: novye vozmozhnosti i ugrozy dlia regionov (Digital economy: New opportunities and threats for regions). *Region: Ekonomika i Sotsiologiya (Region: Economics and Sociology)*, No. 3 (103), 102–115. (In Russ.). DOI: 10.15372/REG20190304
72. Veredyuk, O. V. (2011). Vliianie izmeneniia klimata na zaniatost (Climate Change Impact on the Employment). *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ekonomika (St Petersburg University Journal of Economic Studies)*, No. 4, 22–29. (In Russ.).
73. Kapeliushnikov, R. I. (2017). Tekhnologicheskii progress – pozhiratel rabochikh mest? (Is technological change a devourer of jobs?). *Voprosy ekonomiki*, No 11, 111–140. (In Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2017-11-111-140.
74. Lyashok, V. Iu., Maleva, T. M., Lopatina, M. V. (2020). Vliyanie novykh tekhnologii na rynek truda: proshlye uroki i novye vyzovy (Impact of New Technologies on the Labor Market: Past Lessons and New Challenges). *Ekonomicheskaiia politika (Economic Policy)*, Vol. 15, No. 4, 62–87. (In Russ.). DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87.

75. Blit, J., Amand, S. St., Wajda, J. (2018). Automation and the Future of Work: Scenarios and Policy Options. *CIGI Papers*, No. 174. Centre for International Governance Innovation, 24 p. Available at: <https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper%20no.174lowres.pdf>.
76. Glenn, G. (2019). *Work/Technology 2050: Scenarios and Actions – Preface, Introduction, and Executive Summary*. Washington, The Millennium project, 15 p.
77. Barnakova, Y., Skoritowski, E., Snyder, S. (2020). *COVID-19 and the future of work: Four scenarios*. Chicago, Heidrick & Struggles, 6 p. Available at: https://www.heidrick.com/KnowledgeCenter/Publication/COVID19_and_the_future_of_work_Four_scenarios.
78. ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work (2020). Seventh edition. Updated estimates and analysis. Geneva, ILO, 35 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.
79. Brown, J. et al. (2018). Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030. London, PwC, 42 p. Available at: <https://www.pwc.com/ru/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>.
80. Zahidi, S., Ratcheva, V., Leopold, T.A., Strack, R., Roos, T. (2018). Eight Futures of Work. Scenarios and their Implications. *WEF White Paper*. Cologny/Geneva, WEF, 22 p. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Eight_Futures.pdf.
81. Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189. OECD, 35 p. DOI: 10.1787/1815199X.
82. The Future of Jobs Report 2020. Cologny/Geneva, WEF, 163 p. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
83. Raventós, D. (2007). *Basic Income: The Material Conditions of Freedom*. London, Pluto Press, 230 p. Available at: https://www.researchgate.net/profile/DanielRaventos/publication/330224519_Basic_Income_The_Material_Conditions_of_Freedom/links/5c34efbd-92851c22a364ba5c/Basic-Income-The-Material-Conditions-of-Freedom.pdf.
84. Gontmakher, E. Sh. (2019). Bazovyi (bezuslovnyi) dokhod: politikonomiceskii aspekt (Universal Basic Income: The Political Economic Aspect). *Ekonomicheskaya politika [Economic Policy]*, Vol. 14, No. 3, 70–79. (In Russ.). DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-70-79.
85. Kapelyushnikov, R. I. (2020). Universalny bazovyi dokhod: est li u nego budushchee? (Universal basic income: Does it have a future?). *Voprosy ekonomiki*, No 8, 95–127. (In Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2020-8-95-127.
86. Kuznetsov, Iu. V. (2019). Bezuslovnyi bazovyi dokhod i problema asimmetrii informatsii [Universal basic income and the Issue of information assymetry]. *Ekonomicheskaya politika [Economic policy]*, Vol. 14, No. 3, 80–95. (In Russ.). DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-80-95.
87. Chernykh, E. A. (2019). Bezuslovnyi bazovyi dokhod: otnoshenie obschestvennogo mneniia i finansovo-ekonomicheskie aspekty vnedreniia (Unconditional Basic Income: Public Opinion Attitude and Financial and Economic Aspects of Implementation). *Uroven zhizni naseleeniia regionov Rossii (Living Standards of the Population in the Regions of Russia)*, No. 4 (214), 70–84. (In Russ.). DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10083.
88. Gentilini, U., Grosh, M., Rigolini, J., Yemtsov, R. (2020). *Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices*. Washington, DC, World Bank, 300 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1458-7.
89. Palley, T. (2018). *Job Guarantee Programs: Careful What You Wish For*. London, Social Europe. Available at: <https://www socialeurope.eu/job-guarantee-programs-careful-what-you-wish-for>.
90. Kalanidhi, S., Del Ninno, C., Andrews, C., Rodríguez-Alas, C. (2013). *Public Works as a Safety Net: Design, Evidence, and Implementation*. Washington, DC, World Bank, 430 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-8968-3.
91. Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., Vishwanath, T. (2016). Do wage subsidies provide a stepping-stone to employment for recent college graduates? Evidence from a random-

ized experiment in Jordan. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 98, Issue 3, 488–502. DOI: 10.1162/REST_a_00584.

92. Solovyeva, T. S., Popov, A. V. (2015). Sotsialnye innovatsii v sfere zaniatosti: regionalnyi opyt (Social innovations in employment: Region's experience). *Ars Administrandi*, No 2, 65–84. (In Russ.).

93. Oeij, P., Dhondt, S., Van der Torre, W. (2018). Linking practice fields of social innovations in the domain of employment. *Atlas of Social Innovation – New Practices for a Better Future*. Edited by J. Howaldt, C. Kaletka, A. Schröder, M. Zirngiebl. Dortmund, Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, 173–175. Available at: https://www.socialinnovationatlas.net/fileadmin/PDF/einzeln/03_SI-in-Policy-Fields/03_02_Linking-Practice-Fields-of-SI_Oeij-Dhondt-VanDerTorre.pdf.

94. Ahmed, N., Reynolds, S., Stanley, I., Gulyurtlu, S., Gabriel, M. (2017). *How is EU Employment Policy Driving Social Innovation? D5.6: Annual State of the Union Report – Part 2*. London, SIC, 73 p. Available at: https://media.nesta.org.uk/documents/how_is_eu_employment_policy_driving_social_innovation.pdf.

95. The Future of Work We Want: A Global Dialogue (2017). Geneva, ILO, 19 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570282.pdf.

96. Oberson, X. (2019). *Taxing Robots. Helping the Economy to Adapt to the Use of Artificial Intelligence*. Cheltenham, Edward Elgar, 200 p. DOI: 10.4337/9781788976527.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Popov Andrei Vasilevich

Candidate of Economics, Senior Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia (160014, Vologda, Gorky Street, 56A); ORCID 0000-0002-4803-1354; e-mail: ai.popov@yahoo.com.

Soloveva Tatiana Sergeevna

Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia (160014, Vologda, Gorky Street, 56A); ORCID 0000-0003-1770-7566; e-mail: solo_86@list.ru.

ACKNOWLEDGMENTS

The reported study was funded by RFBR, project number 20-110-50402.

FOR CITATION

Popov A. V., Soloveva T. S. The Present and Future of the Employment Paradigm in the Context of Global Changes. *Journal of Applied Economic Research*, 2021, Vol. 20, No. 2, 327–355. DOI: 10.15826/vestnik.2021.20.2.014.

ARTICLE INFO

Received May 7, 2021; Revised June 1, 2021; Accepted June 10, 2021.

