

УДК 331.5.024.5

ЗАНЯТОСТЬ В ЕС: ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

© 2022 ГОВОРОВА Наталья Викторовна*

Кандидат экономических наук, доцент

*Отдел экономических исследований, Институт Европы РАН,
125009, Россия, Москва, ул. Моховая, д. 11, стр. 3.*

**E-mail: n_govorova@mail.ru*

Поступила в редакцию 11.03.2022

После доработки 27.04.2022

Принята к публикации 16.05.2022

Аннотация. Трудовая жизнь многих людей повсюду в мире динамично меняется и будет продолжать трансформироваться в ближайшие годы. Предположительно искусственный интеллект и робототехника создадут на глобальном уровне десятки миллионов новых вакансий, в то время как многие рабочие места реформируются или даже исчезнут. Актуальность теме исследования придает динамика трансформаций, наблюдаемых на рынке труда, а именно: скорость и широта распространения многообразных форм занятости, отличных от стандартных, в странах Евросоюза и многих других государствах мира, включая Россию. Причины, масштабы и возможные последствия этого явления требуют проработки теоретических аспектов, понятийного аппарата, мониторинга на постоянной основе в страновом и региональном разрезе. Большинство стран мира испытывают различные трудности социально-экономического характера в силу несбалансированной структуры производства и народонаселения, роста прекаризации занятости, региональных различий уровня и качества жизни, цифрового неравенства, негативного влияния принятия отдельных политических решений, объективно усиленных пандемией COVID-19 и ее последствиями. Отсутствие безопасности в мире труда бросает вызов фундаментальным принципам Европейской социальной модели, касающимся надежности трудовых отношений и достойной социальной защиты, в результате сегментации рынка труда и социальной поляризации. В статье проанализировано состояние и перспективы европейского рынка труда и усилия властей ЕС по адаптации его к постиндустриальной реальности.

Ключевые слова: Евросоюз, Еврокомиссия, Европейская опора социальных прав, рынок труда, нестандартные формы занятости, неравенство, цифровизация.

DOI: 10.31857/S0201708322040118

EDN: gkqleo

В течение последних лет европейский рынок труда подвержен влиянию таких пересекающихся мегатрендов, как глобализация, цифровизация, демографический переход, реструктуризация промышленности и, соответственно, рабочей силы, эрозия социальных стандартов и прекаризация занятости на фоне роста разнообразных форм нестандартной занятости. Процесс нарастания доли работников с «гибкими» (нетипичными) контрактами ускоряется с начала текущего века [Gutiérrez-Barbarrusa, 2016; Kotulovski, Laleta, 2020]. Пандемия COVID-19 изменила мир труда на глобальном и национальных уровнях, с большой долей вероятности, навсегда. Коронакризис привел к потере сотен миллионов рабочих мест, непропорционально сильно затронув уязвимые группы населения, такие как женщины, молодежь, работники нестандартных форм занятости, мигранты. В то же время многим трудовым мигрантам и мобильным гражданам ЕС приходилось учитывать постоянно меняющиеся правила пересечения границ из-за асимметричного во времени и пространстве распространения различных волн пандемии. Пандемия сильно ударила по занятости: в целом за 2020 г. общая занятость в ЕС снизилась на 1,4%, в следующем году наблюдался ее рост лишь на 1,2%¹.

Текущие и будущие изменения мира труда широко обсуждаются в мировом научно-экспертном сообществе, международных организациях и бизнес-среде, порождая множество сценариев и прогнозов, иногда крайне противоречивых: от явно алармистских до вполне прагматично-позитивных. В течение 2020–2021 гг. на сферу занятости оказывали воздействие три основных фактора: ограничения на поездки, как на национальных, так и на международном уровнях; растущее значение виртуального сотрудничества вместо традиционного личного взаимодействия; необходимость приспособления к изменению приоритетов в условиях различных чрезвычайных ситуаций (санитарных, экономических, социальных) и ограниченности ресурсов. Пандемия привела к массовой удаленной или телеработе. Многие государства, включая Россию и страны ЕС, сумели не допустить лавинообразного сокращения занятости и роста безработицы, главным образом благодаря именно ей, а также в силу применения стратегий частичной (неполной) занятости [Говорова, 2020; Капелюшников, 2022; Mandl, 2021].

Можно с уверенностью утверждать, что на трудовую сферу в постпандемическом экономическом цикле ключевое влияние будут оказывать несколько основных тенденций – дальнейшее всеобъемлющее воздействие искусственного интеллекта (ИИ), Интернета вещей, Больших данных и других технологий, удаленная работа и детерминированный ими лавинообразный рост различных форм атипичной занятости. Не подлежит сомнению и то, что цифровые технологии создадут новые про-

¹ Europe Daily Bulletin N 12930. 12 April. 2022.

фессии и даже отрасли, изменится также спрос на соответствующие профессии и навыки. Во многих отраслях и сферах деятельности цифровизация уже перешла из разряда приоритетов в категорию императивов, в том числе для научно-исследовательской карьеры молодых европейских ученых [Водопьянова, 2022]. В этой связи роль и ответственность государства представляется дихотомной: с одной стороны, инициировать и диверсифицировать обучающее пространство для приобретения требуемых знаний и квалификации, с другой — создать правовую среду, отвечающую структуре и реалиям рынка труда для баланса интересов всех акторов, и особенно защиты вынужденных агентов прекарной занятости, прежде всего молодежи, впервые выходящей на рынок труда, часто задействованной в его неформальном секторе и наименее защищенной с точки зрения стабильности занятости и адекватной оплаты за нее [Стэндинг, 2014], а также внедрить стандарты, соответствующие современным реалиям.

В этой «новой нормальной» ситуации вполне предсказуемо усилится неравенство между работниками в зависимости от сектора их деятельности и уровня квалификации на фоне прогнозируемого многими специалистами К-образного восстановления мировой экономики, при котором возобновление роста и занятости не будет равномерным по времени, масштабам, регионам, секторам и видам хозяйственной деятельности, генерируя все большее расхождение по социально-экономическим, технологическим, экологическим и иным параметрам. Многие эксперты подчеркивают опасность отдачи приоритета в распределении финансирования наиболее пострадавшим секторам, в которых сосредоточена немалая часть рабочей силы, в ущерб инновационным сферам производства¹. Это в свою очередь способно замедлить экономический рост и развитие человеческого капитала в условиях недостатка адекватных действий по переобучению и переквалификации рабочей силы с уделением усиленного внимания образованию в течение всей жизни (*Long Life Learning, LLL*) и продуктивному ученичеству. Дефицит соответствующих постиндустриальной реальности кадров неминуемо замедлит восстановление экономики после шоков коронакризиса; чтобы этого не произошло, образовательным системам и учебным заведениям всех уровней следует максимально быстро и эффективно адаптироваться к новым целям и требованиям [Lanvin, Monteiro (eds.), 2021]. Можно с уверенностью утверждать, что это также послужит возврату на трек относительно успешного искоренения бедности, различных видов неравенства (в том числе между теми, кто может вносить свой вклад в работу онлайн, и теми, кто должен физически присутствовать на рабочем месте); то же самое относится и к возможностям получения профессионального образования и социальной интегра-

¹ См. подробнее: Are we experiencing a K shaped recovery from COVID-19? URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/k-shaped-covid19-coronavirus-recovery/> (дата обращения: 13.02.2022); The Shape of Global Recovery. URL: https://www.project-syndicate.org/commentary/vaccinations-restore-overall-economic-growth-advanced-economies-by-michael-spence-2021-03?a_la=english&a_d=605201d31594a04e903e11fa&a_m=&a_a=click&a_s=&a_p=%2Fcolumnist%2Fmichael-spence&a_li=vaccinations-restore&barrier=accesspaylog (дата обращения: 13.02.2022)

ции, как на национальном уровне (например, между городскими и сельскими районами), так и, в еще большей степени, на международном.

Постпандемическая повестка для социально-трудовой сферы

В начале марта 2021 г. Европейская комиссия (ЕК, Комиссия) представила План действий по созданию сильной социальной Европы, ориентированной на рабочие места и навыки для будущего на пути к справедливому, инклюзивному и устойчивому восстановлению после пандемии, который следует расценивать как своеобразную эстафету от не вполне удавшихся в отношении социально-экономических параметров предыдущих планов – Стратегии «Европа 2020» и предшествующей ей Лиссабонской стратегии 2000–2010 гг. Напомним, что показатели уровня занятости (не менее 75 % для лиц в возрасте от 20 до 64 лет) не были достигнуты ЕС-27 к 2020 г. (72,4%), хотя в 15 странах сделать это удалось. Национальные целевые показатели, отражающие ситуацию и возможности каждого государства-члена, значительно различались по странам: от 63% в Хорватии до 80% в Дании, Нидерландах и Швеции. На Мальте и в Венгрии зафиксированы самые высокие темпы роста уровня занятости в 2010–2020 гг. (+17,3 и +15,1% соответственно). 12 стран ЕС продемонстрировали результаты ниже своих национальных целей: Италия (-4,4%), Испания (-8,3%) и Греция (-8,9%) оказались дальше всего от поставленных задач¹. Гораздо в большей степени проиграл Союз в борьбе с бедностью и социальной изоляцией (*At Risk of Poverty or Social Exclusion, AROPE*): в 2020 г. под угрозой *AROPE* в ЕС находились 96,5 млн человек (21,9%). По сравнению с 2008 г. снижение числа неблагополучных европейцев составило 6,5 млн вместо запланированных 20 млн. Наиболее проблематичная ситуация сложилась в Болгарии, Румынии, Латвии, Испании, Литве, Эстонии и Италии, где более пятой части всего населения угрожала многомерная бедность².

В документе определены действия по дальнейшей реализации принципов Европейской опоры социальных прав (*EPSR*), которую можно трактовать как современный этап развития социального измерения ЕС [Борко, Биссон, 2019]. Опора включает 20 ключевых принципов, структурированных по трем направлениям: равные возможности и доступ к рынку труда; справедливые условия труда; социальная защита и включенность. Одним из приоритетов Союза в области занятости по-прежнему выступает создание большего количества и лучшего качества рабочих мест, в том числе в приоритетных для ЕС «зеленом» и цифровых секторах, наряду с обеспечением того, чтобы люди обладали необходимыми навыками для этих рабочих мест и доступом к надлежащему обучению, жили в справедливом и инклюзивном обществе, в котором преодолены бедность и неравенство. Поэтому, в соответствии с планами ЕК, к 2030 г. не менее 78% европейцев должны быть трудоустроенными; не менее 60% всех взрослых – ежегодно проходить профессиональное обуче-

¹ Employment – annual statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics (дата обращения: 24.03.2022)

² Living conditions in Europe. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe (дата обращения: 24.03.2022)

ние; число людей, подверженных риску бедности и/или социальной изоляции, – должно быть сокращено как минимум на 15 млн человек, пять из которых – дети.

Очевидно, что достижение целевого показателя занятости невозможно без сокращения гендерного разрыва, увеличения предоставления дошкольного образования и ухода за детьми младшего возраста и улучшения перспектив трудоустройства за счет существенного снижения доли молодых людей в возрасте 15–29 лет вне занятости, образования или обучения (*Not in Education, Employment, or Training, NEET*). Росту занятости может также способствовать рост участия в трудовой деятельности пожилых людей (поскольку продолжительность трудовой жизни в ЕС увеличивается из-за старения населения и политических реформ), низкоквалифицированных работников, лиц с ограниченными возможностями, а также проживающих в отдаленных сельских и/или неблагополучных районах, представителей меньшинств, мигрантов.

Для улучшения возможностей трудоустройства, стимулирования инноваций и устранения разрыва в цифровых навыках в контексте двойного перехода немаловажное значение имеет повышение квалификации и переквалификация взрослого населения на постоянной основе и в течение всей жизни наравне с увеличением уровня успеваемости на начальных стадиях образования и сокращением числа детей и подростков, покидающих среднюю школу. Эти меры являются предварительным условием для успешного участия в рынке труда и будут способствовать достижению целевых показателей ЕК (не менее 80% лиц в возрасте от 16 до 74 лет должны обладать базовыми цифровыми навыками), соответствующих Европейской программе развития навыков, Рекомендации Совета по профессиональному образованию и обучению и Резолюции Совета о Европейском образовательном пространстве.

Бедность и социальная изоляция в ЕС за последнее десятилетие снизились, но темпы этого процесса были ниже намеченных Стратегией «Европа 2020», серьезно ухудшила ситуацию пандемия COVID-19 и ее последствия. Стоит отметить, что включение в качестве показателя пяти миллионов детей, которых необходимо вывести из *AROPE*, может в будущем дать долгосрочный синергетический эффект. Насколько достижимы три основные цели на 2030 г. предсказать нелегко из-за высокого уровня неопределенности, связанной с коронакризисом и неравномерным выходом из него стран ЕС и их регионов. С большой долей вероятности можно утверждать, что государства-члены, как и в предшествующие периоды, будут ставить разные национальные цели и демонстрировать сильно различающиеся результаты. Это затруднит выполнение целей ЕС-27, особенно по параметрам NEET, LLL и AROPE.

В качестве действий в рамках Принципа 4 *EPSR* (Активная поддержка занятости), Комиссия обнародовала Рекомендацию по его обеспечению в посткризисный период (*EASE*)¹, в которой изложены предложения для постепенного перехода от чрезвычайных мер, принятых для сохранения рабочих мест, к мероприятиям, необходимым для постковидного восстановления. *EASE* предоставляет странам руко-

¹ EUROPEAN COMMISSION. Brussels, 4.3.2021. C(2021) 1372 final. COMMISSION RECOMMENDATION of 4.3.2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE).

водство по активной политике на рынке труда и инструкцию по использованию средств ЕС, включая возможности, доступные в рамках программы *Next Generation EU* (посредством Фонда восстановления и устойчивости, *RRF*, и Европейского социального фонда плюс, *ESF+*). Странам предложено разработать инициативы, сочетающие временные и постоянные меры для решения проблем рынка труда, вызванных пандемией, преодоления нехватки квалифицированных кадров, сдерживающей экономический рост. Они должны включать стимулы для найма и поддержки предпринимательства, меры по усилению служб занятости с особым акцентом на молодежь и работников всех возрастов в секторах, наиболее пострадавших от пандемии.

До конца 2021 г. Комиссия в пределах своих компетенций инициировала ряд шагов, основываясь на действиях, уже предпринятых после провозглашения *EPSR* в 2017 г.: реновацию Новой промышленной стратегии для Европы, принятие Новой стратегии по охране труда и здоровья, Европейской платформы по борьбе с бездомностью, Плана действий для социальной экономики, Законодательной инициативы по работе на цифровых платформах и др. На период 2022–2024 гг., то есть в течение текущего мандата ЕК, намечен широкий спектр действий в отношении директив о рабочем времени и минимальной заработной плате, качества стажировок, доступа к адекватной и устойчивой социальной защите, в том числе самозанятых, здравоохранению и долгосрочному уходу, основным услугам и многое другое.

Реализация Европейской опоры социальных прав – совместное политическое обязательство и ответственность институтов ЕС, национальных, региональных и местных органов власти, социальных партнеров и гражданского общества. Государствам-членам, в компетенции которых находится большинство инструментов для достижения целей 2030 г. предоставлена возможность в полной мере задействовать фонды и бюджет ЕС, максимально эффективно используя Европейский семестр для координации экономических, трудовых и социальных реформ и инвестиций.

Организация труда

Проблемы организации труда в постиндустриальную эпоху активно обсуждаются в мировом и отечественном научном сообществе, генерируя острую полемику и рождая множество понятий и определений. Термин «нетрадиционная занятость» имеет немало зачастую не тождественных прочтений [Колесникова и др., 2021; Егоров и др., 2021]. Традиционный подход к тому, когда, где и как работает большинство людей, в значительной степени определялся реалиями индустриального мира, в котором доминировало посменное производство, основанное на жестких моделях управления, и не было цифровых (коммуникационных) платформ. Подчеркнем, что само понятие «традиция» (от лат. *traditio* – передача, предание) является дискуссионным в силу своей смысловой широты и в некотором смысле может быть противопоставлено понятиям «новое», «инновационное».

Различные исследования показывают, что более вероятным ответом на вызовы «новой» реальности является не рост безработицы, а распространение нестандартных форм занятости [Капелюшников, 2017; Ляшок и др., 2020]. «Нестандартная занятость не ошибка, не случайность и не симптом несостоятельности экономиче-

ских моделей развитых стран, равно как и развивающихся. Неформальная занятость — это локомотив постиндустриальной трансформации экономики и труда, закономерный итог развития науки и техники» [Егоров и др., 2021: 93]. Очень лаконичное и при этом емкое выражение, которое разделяют многие исследователи. Необходимость научного анализа атипичных форм занятости как явления обозначилась в середине XX в., когда к этой сфере приписывались малый бизнес и просто отношения (обмена) между домохозяйствами. Дуальная экономика, то есть имеющая формальную и неформальную часть, впервые была описана в середине XX в. в рамках изучения развивающихся стран, где неформальная составляющая играла основную роль в хозяйственных процессах тех лет; в дальнейшем исследования в этом направлении распространились на развитые государства и страны социалистического блока.

За последние два года произошли существенные изменения в сфере организации труда и структуре занятости, в спросе на профессионалов определенной квалификации и специализации, обусловленные пандемией и воплотившиеся в жизнь благодаря предшествующим ей трендам, прежде всего динамичному развитию новых технологий. Значительная часть рабочей силы покинула офисы и начала работать дома, продолжая делать это до сих пор. Сегодня порядка трети рабочей силы в развитых странах имеют возможность трудиться в гибридной среде, то есть в смешанном формате – офис/дом. Гибридная работа сочетает преимущества трудовой деятельности на рабочем месте с «плюсами» удаленной работы; многие быстрорастущие компании уже успешно перешли к данному типу взаимодействия с персоналом (*Microsoft, Apple, Twitter* и др.)¹.

В Евросоюзе за последние 15 лет доля занятых, работающих иногда или обычно дома, неуклонно росла: с 10,1% до 14,4% в 2006–2019 гг., причем удаленно трудились пропорционально больше мужчин, чем женщин. Этот тип занятости продемонстрировал стремительный рост на фоне пандемии – до 21%, при этом женщины, работающие надомно, стали преобладать: 21,8% женщин против 20,4% мужчин. Ситуация существенно различается по странам: в западной, более богатой части Евросоюза доля таких работников находится в пределах от трети до почти половины, в разы меньше она на востоке Европы (Табл.).

Во многих сферах деятельности гибридную модель следует расценивать как наиболее подходящую с точки зрения продуктивности, эмоционального равновесия и возможностей коммуникации трудящихся. Среди ее достоинств можно выделить также улучшение баланса между личной жизнью и профессиональной деятельностью, снижение различных издержек как для работодателя, так и для работника, включая их экологическую составляющую. При этом для того, чтобы труд был высокопродуктивным, определенных усилий требует обеспечение доступа к организационным ресурсам и постоянной обратной связи; к возможностям для развития навыков с помощью онлайн-курсов, наставничества и стажировок; необходима также высокая степень владения цифровыми технологиями и значительный уровень доверия между социальными партнерами.

¹ Accenture Future of Work Study 2021. URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-155/Accenture-Future-Of-Work-Global-Report.pdf#zoom=40 (дата обращения: 25.12.2021)

Таблица

Удаленная занятость, % от общей занятости (20–64 лет), 2020 г.

ЕС-27	8,7/12,2* (20,9)		
Максимум		Минимум	
Люксембург	24,6/23,2 (47,8)	Болгария	1,8/1,2 (3,0)
Нидерланды	23,8/18,9 (42,7)	Румыния	0,6/2,6 (3,2)
Финляндия	25,9/14,5 (40,4)	Латвия	1,6/4,5 (6,1)
Дания	19,2/17,7 (36,9)	Кипр	2,9/4,5 (7,4)
Ирландия	21,9/10,7 (32,6)	Литва	5,4 /5,4 (10,8)

* Иногда/Обычно

Источник: составлено автором по данным Eurostat. URL:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ENOMP__custom_2354416/default/table?lang=en

Становится все более очевидным, что производительность, эффективность и снижение производственных затрат связаны новой динамикой, призывающей к созданию соответствующей структуры для управления и баланса потребностей всех участников рынка труда. В этих условиях высококвалифицированную рабочую силу в области цифровой и экологической трансформации ждет повышенный спрос. В ее рядах много «цифровых кочевников» и то, что многим сотрудникам многонациональных корпораций больше не нужно переезжать, работая над международными проектами, оказывает существенное влияние на глобальные стратегии привлечения талантов. Более того многие исследователи считают, что компании, исповедующие принципы гибкости в вопросах трудоустройства, способны привлечь самых лучших и талантливых [например, Younger, 2020]; все это окажет долгосрочное влияние на профессиональные отношения в будущем.

Недостаточность государственного регулирования телеработы в эпоху, предшествующую COVID-19, приводит к неясности в отношении того, какие категории трудящихся имеют право на нее, как осуществлять контроль рабочего времени и возмещать операционные расходы. Совершенно очевидно также, что сокращение социального взаимодействия между работниками имеет и негативные последствия (прежде всего психологические), а что касается производительности, то пока еще слишком рано оценивать все последствия расширения гибридной занятости.

Цифровые платформы

Одной из тенденций растущего неравенства в сфере занятости выступает нивелирование традиционных границ между наемным работником и самозанятым лицом на фоне растущей неоднородности самозанятых, включая работающих через цифровые платформы (ЦП) и иные виды атипичной занятости. Их уязвимость ярко проявилась в период пандемии, прежде всего в отношении доступа к социальной защите, а также рисков для здоровья и безопасности. Ускоренная цифровизация

рабочих мест также привлекает внимание к вопросам, связанным с использованием данных и применением алгоритмических инструментов управления. Системы искусственного интеллекта часто применяются при наборе персонала, контроле рабочей нагрузки, определении ставок вознаграждения, управлении карьерой.

В течение 2021 г. Комиссия предпринимала различные усилия по определению возможного направления действий ЕС и в конце года предложила пакет законодательных и незаконодательных инициатив по усилению защиты работников цифровых платформ с целью гарантировать справедливую конкуренцию между ЦП, а также между ними и традиционными игроками на европейском рынке труда. Он включал директиву о презумпции наличия трудовых отношений, обеспечении адекватной категоризации работника, прозрачности алгоритмического управления. Для определения факта трудовых отношений Комиссией установлены критерии, касающиеся уровня вознаграждения, внешнего вида и поведения работников, проверки качества результатов работы, организации рабочего времени, а также ограничений сторонней деятельности. При наличии не менее двух из перечисленных признаков суверенные органы власти станут рассматривать платформы как работодателей со всеми вытекающими обязательствами в соответствии с национальным законодательством по выплате минимальной заработной платы, соблюдении рабочего времени, отпуска. В разрезе алгоритмического управления для ЕК важно повысить прозрачность мониторинга и автоматизированного принятия решений, исключить создание баз персональных данных, не имеющих прямого отношения к трудовой деятельности, а также обеспечить связь работников с контактными лицами при спорных ситуациях и предоставить возможность опротестовать автоматизированное решение. Подавляющее большинство работников ЦП являются самозанятыми, поэтому ЕК разработала также проект руководящих принципов по созданию коллективных ассоциаций. Можно предположить, что решение проблем алгоритмического управления, в частности рисков необъективных решений и отсутствия прозрачности, послужит росту лояльности к внедрению ИИ в цифровые экосистемы и уровня защиты основных прав работников.

* * *

На рынках труда в европейских странах происходит динамичная трансформация стандартных форм занятости в направлении различных видов атипичной трудовой деятельности. Люди (у которых есть такая возможность) переосмысливают свою карьеру, выбор места и способов работы. Удаленная работа стала нормой для многих из-за пандемии и, вероятно, останется обычной в долгосрочной перспективе. Изменения в мире труда повлекут за собой необходимые для цифровой эпохи подвижки в структуре занятости с неминуемой «флексбилизацией» прав и условий труда многих миллионов работников при проявлении новых видов неравенства, прежде всего цифрового. Возможность работать из любого места в любое время требует регулирования границ договорного рабочего времени для баланса между работой и личной жизнью. Возникла также значительная потребность в ин-

струментах для видеоконференций, приложениях для обмена сообщениями, и платформах для онлайн-сотрудничества. Это диктует необходимость для властей всех уровней пересмотреть существующие законы, правила и политику или разработать новые для баланса интересов работодателей и работников. При этом следует отметить, что наличие у государства ресурсов (обеспечение правовых рамок, институционализация постиндустриального труда, сглаживание противоречий и рисков переходного периода и др.) для встраивания новых типов занятости в современные и будущие социально-трудовые и экономические отношения – необходимое, но недостаточное условие для ее успешной интеграции. Параллельно необходима модернизация и широкое применение инноваций в сферах образования для всех возрастов и групп населения, для того чтобы занятость в новых секторах экономики смогла компенсировать потерянные рабочие места в традиционных.

Все вышесказанное имеет прямое отношение и к ситуации в трудовой сфере нашей страны. В современной геоэкономической реальности представляется особенно актуальным анализировать возможности и угрозы повышения гибкости рынка труда и развития нестандартных форм занятости для государства и общества, а также особенности развития институтов рынка труда и регулирования социально-трудовых отношений для разработки и оптимизации государственной политики в области занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Борко Ю.А., Биссон Л.С. (2019) Европейская интеграция: перезапуск идеи «социальной Европы», *Современная Европа*, № 6(92). С. 5–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620190517>

Водопьянова Е.В. (2022) Карьера молодого ученого в Европе: постиндустриальная перспектива, *Современная Европа*, № 1. С. 196–207. DOI: 10.31857/S0201708322010156

Говорова Н.В. (2020) Европейский рынок труда в условиях пандемической реальности, *Современная Европа*, № 7(100). С. 67–78. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope720206778>

Егоров П.А., Ефимова Т.В., Ильинская Е.А. и др. (2021) *Конфликтогенный потенциал нетрадиционной занятости и пути его снижения*. Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. Санкт-Петербург. 200 с.

Капелюшников Р.И. (2017) Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? Вопросы экономики, № 11. С. 111–140.

Капелюшников Р.И. (2022) Анатомия коронакризиса через призму рынка труда, Вопросы экономики, № 2. С. 33–68.

Колесникова О.А., Маслова Е.В., Зенкова О.А. (2021) Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы, интерпретации, изучения, регулирования, *Регион: системы, экономика, управление*, № 1 (52). С. 74–81.

Ляшок В. Ю., Малева Т.М., Лопатина М.В. (2020) Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы, *Экономическая политика*, Т. 15, № 4. С. 62–87.

Стэндинг Г. (2014) *Прекариат: новый опасный класс*. Ад Маргинем Пресс. Москва. 328 с.

Gutiérrez-Barbarrusa T. (2016) The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, Vol. 155, International Labour Organization.

Kotulovski K., Laleta S. (2020). Atypical forms of employment – a hint of precariousness? Struggling with the segmentation and precarisation of the labour market. *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, 4, 701–732.

Lanvin B., Monteiro F. (eds.) (2021) *The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID*. Fontainebleau: INSEAD. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> (дата обращения: 2.03.2022)

Mandl I. (2021) *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*. Challenges and prospects in the EU series. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Younger J. (2020). The coronavirus pandemic is driving huge growth in remote freelance work, *Forbes*, 29 March 2020. URL: <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/03/29/this-pandemic-is-driving-huge-growth-in-remote-freelance-work/?sh=52d325d07747> (дата обращения: 24.01.2022)

Employment in the EU: post-industrial challenges and prospects

N.V. Govorova*

Candidate of Science (Economics), Assistant Professor

Leading Researcher at the Department of Economic Studies, Institute of Europe RAS.

11-3, Mokhovaya street, Moscow, Russia, 125009.

**E-mail: n_govorova@mail.ru*

Abstract. The work lives of many people everywhere are changing dynamically and will continue to be transformed in the coming years. Artificial intelligence and robotics are expected to create tens of millions of new jobs globally, while many jobs will reform or even disappear. The dynamics of transformations observed in the labor market, namely the speed and breadth of the spread of diverse forms of employment, different from the standard one, in the European Union and many other countries around the world, including Russia, make the topic of this study especially relevant. The causes, scale and possible consequences of this phenomenon require the elaboration of theoretical aspects, conceptual apparatus, and monitoring on a permanent basis in the country and regional context. Most countries of the world are experiencing various socio-economic difficulties due to unbalanced structure of production and population, growing precarization of employment, regional differences in living standards and quality of life, digital inequality, the negative impact of certain political decisions, objectively reinforced by the COVID-19 pandemic and its consequences. Insecurity in the world of work challenges the fundamental principles of the European Social Model concerning job security and decent social protection through labor market segmentation and social polarization. The article analyzes the state and prospects of the European labor market and the efforts of EU authorities to adapt it to the postindustrial reality.

Keywords: European Union, European Commission, European Pillar of Social Rights, labor market, non-standard forms of employment, inequality, digitalization.

DOI: 10.31857/S0201708322040118

EDN: gkqleo

REFERENCES

Borko Yu.A., Bisson L.S. (2019) Evropejskaya integraciya: perezapusk idei – “social’noj Evropy” [European Integration: Relaunching the idea of a – “social Europe?”], *Sovremennaya Evropa*, No 6, pp. 5–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620190517> (in Russian).

Egorov P. A., Efimova T. V., Il'inskaya E. A. et al. (2021) *Konfliktogennyj potencial netradsionnoj zanyatosti i puti ego snizheniya* [Conflictogenic potential of non-traditional employment and ways to reduce it], Sankt-Peterburgskij gumanitarnyj universitet profsoyuzov. Sankt-Petersburg. 200 p.

Govorova N.V. (2020) Evropejskij rynek truda v usloviyah pandemicheskoy real'nosti [European Labour Market in Pandemic Reality]. *Sovremennaya Evropa*, No 7, pp. 67–78. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope720206778> (in Russian).

Gutiérrez-Barbarrusa T. (2016) The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, Vol. 155, International Labour Organization.

Kapeliushnikov R.I. (2017) Tekhnologicheskij progress – pozhiratel' rabochih mest? [Is technological change a devourer of jobs?], *Voprosy ekonomiki*, No 11, pp. 111–140. (in Russian).

Kapelyushnikov R. I. (2022) Anatomiya koronakrizisa cherez prizmu rynka truda [The anatomy of the corona crisis through the lens of the labor market adjustment], *Voprosy ekonomiki*, No 2, pp. 33–68. (in Russian).

Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Zenkova O.A. (2021) Nestandartnaya zanyatost' i prekarizaciya naseleniya: problemy, interpretacii, izucheniya, regulirovaniya [Non-standard employment and precarization of the population: problems of interpretation, study, regulation], *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie*, No1 (52), pp. 74–81. (in Russian).

Kotulovski K., Laleta S. (2020). Atypical forms of employment – a hint of precariousness? Struggling with the segmentation and precarisation of the labour market. *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, No 4, pp. 701–732.

Lanvin B., Monteiro F. (eds.) (2021) *The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID*. Fontainebleau: INSEAD. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> (accessed: 2.03.2022)

Lyashok V. YU., Maleva T.M., Lopatina M.V. (2020) Vliyanie novyh tekhnologij na rynek truda: proshlye uroki i novye vyzovy [The Impact of New Technologies on the Labor Market: Past Lessons and New Challenges], *Ekonomicheskaya politika*, Vol. 15, No 4, pp. 62–87. (in Russian).

Mandl I. (2021) *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*. Challenges and prospects in the EU series. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Standing G. (2014) *Prekariat: novyy opasnyj klass* [The Precarious: The New Dangerous Class], Ad Marginem Press, Moscow, 328 p. (in Russian).

Vodopianova E.V. (2022) Kar'era molodogo uchenogo v Evrope: postindustrial'naya perspektiva [Career of a Young Scientist in Europe: Post-Industrial Perspective], *Sovremennaya Evropa*, No 1, pp. 196–207. DOI: 10.31857/S0201708322010156 (in Russian).

Younger J. (2020). The coronavirus pandemic is driving huge growth in remote freelance work, Forbes, 29 March 2020. URL: <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/03/29/this-pandemic-is-driving-huge-growth-in-remote-freelance-work/?sh=52d325d07747> (accessed: 24.10.2021)