СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

УДК 141.319.8
DOI: 10.25991/3033-604X.2025.96.57.007

А. К. Щеглов[1]

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ РИСКОВ И ПРОТИВОРЕЧИЙ

Аннотация: *в статье проводится социально-философский анализ трансформации концепции достойного труда в условиях автоматизации и цифровизации экономики. Исследуется влияние технологических изменений на структуру занятости, условия труда и социальное неравенство. Особое внимание уделяется распространению неформальной занятости, платформенной работы и прекаризации труда как вызовов, ставящих под вопрос достижение достойных условий труда для значительной части населения. Анализируется, как цифровые технологии и автоматизация, с одной стороны, несут в себе потенциал для освобождения от рутинного труда, а с другой, усиливают процессы социального расслоения и отчуждения. Рассматриваются взгляды Герберта Маркузе, Пьера Бурдье и других исследователей, анализируются противоречия между экономическими реалиями и ценностями достойного труда. В статье предлагается переосмысление концепции достойного труда в условиях технологических изменений, а также предлагаются рекомендации для государственной и профсоюзной деятельности, направленные на обеспечение достойных условий труда в цифровую эпоху.*

Abstract: *the article provides a socio-philosophical analysis of the transformation of the concept of decent work in the conditions of automation and digitalization of the economy. The impact of technological changes on the structure of employment, working conditions and social inequality is studied. Particular attention is paid to the spread of informal employment, platform work and precarization of work as challenges that call*

[1] **Щеглов Алексей Константинович** — аспирант кафедры философии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова» (Санкт-Петербург); alex.sbt@mail.ru.

Shcheglov Alexey Konstantinovich — post-graduate student, Department of Philosophy of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “D. F. Ustinov Baltic State Technical University VOENMEH” (Saint Petersburg); alex.sbt@mail.ru.

into question the achievement of decent working conditions for a significant part of the population. It analyzes how digital technologies and automation, on the one hand, bring with them the potential for liberation from routine work and, on the other hand, reinforce processes of social stratification and exclusion. The views of Herbert Marcuse, Pierre Bourdieu and other researchers are considered, and the contradictions between economic realities and the values of decent work are analyzed. The article proposes a rethinking of the concept of decent work in the conditions of technological change, and offers recommendations for government and trade union activities aimed at ensuring decent working conditions in the digital age.

Ключевые слова: *достойный труд, автоматизация, цифровизация, неформальная занятость, платформенная работа, прекаризация, технологическая безработица, социальное неравенство, Герберт Маркузе, Пьер Бурдье, социальная справедливость, философия труда.*

Keywords: *decent work, automation, digitalization, informal employment, platform work, precarization, technological unemployment, social inequality, Herbert Marcuse, Pierre Bourdieu, social justice, philosophy of work.*

Цифровизация и автоматизация в последние десятилетия стали ключевыми факторами, определяющими изменения в трудовых отношениях, условиях труда и социальной стратификации. Актуальность исследования концепции достойного труда в условиях автоматизации и цифровизации становится особенно явной в свете глубоких изменений, происходящих в структуре современной занятости. Эпидемия COVID-19 продемонстрировала хрупкость баланса между социальными условиями, экономическими процессами, политическими факторами и макроэкономическими событиями, определяющими контекст труда. Кризис обострил противоречия и поставил под вопрос устойчивость традиционных моделей трудовых отношений. Пандемия способствовала массовому распространению нестандартных форм занятости, таких как самозанятость, фриланс и платформенная работа. Эти формы характеризуются гибкостью, но также увеличивают степень социальной и экономической нестабильности работников.

В это статье мы поднимаем вопрос о будущем достойного труда в условиях широкомасштабной автоматизации и распространении цифровых технологий, таких как искусственный интеллект, роботы и производственные системы, а также оцениваем их влияние на концепцию достойного труда, рассматривая как теоретические основы, так и практические последствия. В связи с появлением цифровых рабочих платформ и новых форм трудовых отношений, работа на которых часто не обеспечивает достаточный доход и условия труда, мы исследуем, как трансформируется концепция достойного труда с учетом указанных тенденций. Несмотря на риторику о технологическом прогрессе, автоматизация и цифровизация, будучи встроенными в логику капитала, несут в себе потенциал для усиления социального неравенства и отчуждения от труда.

Что мы наблюдаем?

Важным явлением современного рынка труда является расширение неформальной занятости, которая остается одной из самых острых социальных проблем последних десятилетий, поскольку приводит к существенному сокращению социальных гарантий для работников и ослаблении налоговой базы государства. Неформальная занятость порождает низкую производительность труда, социальную дискриминацию и изоляцию, усиливая нестабильность и уязвимость трудовых субъектов. В России доля занятых в неформальной экономике достигает 30% [8], и, хотя такие отношения были неотъемлемой частью трудовой структуры на протяжении десятилетий, ее экспансия в разных секторах вызывает серьезные философские и социальные вопросы о будущем труда. В условиях стремительной технологической трансформации эти процессы усугубляются, ставя под вопрос достижимость достойных условий труда для значительной части общества.

Помимо неформальной занятости стоит отметить растущую роль работы на цифровых платформах (например, водители такси, рабочие складов). Такая занятость, не обладающая многими из основных атрибутов достойного труда, например, стабильность, безопасность, адекватную оплату, льготы, социальную и правовую защиту, стала значительной частью рынка труда. Нестабильная (прекарная) работа включает в себя неопределенные условия труда и непредсказуемую продолжительность работы в сочетании с ограниченными правами, не позволяющими работникам выступать за организационные и социальные изменения. Неолиберальная политика, с ее дискурсом об индивидуальной ответственности, имплицитно легитимирует эрозию трудовых гарантий и усиление прекарности как неизбежные следствия влияния рыночных сил.

Международная Организация Труда (МОТ) активно пропагандирует концепцию достойного труда как важный элемент стратегии преодоления кризиса, противопоставляя его феномену прекарности. Согласно определению, приведенному в отчете трудового подразделения МОТ, прекаризация охватывает работников, находящихся в условиях нестабильной занятости, которые страдают от недостатков во всех аспектах трудовой деятельности: от безопасности и предсказуемости до здоровья, оплаты труда, льгот и доступа к социальному обеспечению [7]. Эта концепция прекарности подчеркивает разрыв между стабильным трудом и условиями, в которых труд становится непостоянным, низкокачественным и опасным. Иными словами, «прекарный труд является противоположностью достойного труда» [8], поскольку подвергает работников опасным условиям труда, обеспечивает низкую заработную плату и ограничивает возможности работников отстаивать и получать гарантии на рабочем месте.

Несмотря на растущий интерес к этой теме, рынок труда продолжает оставаться в фокусе внимания преимущественно экономистов и социологов, однако философские, психологические, этические и другие аспекты,

касающиеся проблем форм занятости и качества труда, остаются в значительной степени недооцененными и недостаточно проработанными. В действительности «проблема неформальной занятости является не столько экономической, сколько морально-нравственной, социальной, психологической, политической» [2], что обусловливает необходимость комплексного и многогранного анализа данного феномена в контексте его воздействия на социальную структуру и культурные основания труда в условиях современной эпохи автоматизации и цифровизации.

В условиях современных социально-экономических изменений новой концептуальной рамкой для осмысления трудовых отношений должна стать концепция *достойного* труда. Именно она отражает широкие и разнообразные аспекты, связанные с работой. В совместной публикации МОТ и Международного института трудовых исследований «Философские и духовные перспективы достойного труда» утверждается, что достойный труд может стать основой для формирования транснациональной этики. Это, по мнению авторов, представляет собой «глобальную этику», которая связывает различные религиозные, духовные и этические традиции, предлагая «герменевтические ключи», позволяющие осуществлять переход между различными системами этических дискурсов и ценностей. Важно подчеркнуть, что труд должен приносить не только материальное удовлетворение, но и быть источником личного достоинства работника, при этом люди не должны становиться «подчиненными работе или капиталу» [5].

Достоинство, которое тесно связано с личной идентичностью и социальным статусом, представляет собой фундаментальный аспект, утраченный многими работниками в условиях нынешней нестабильности. В мире, где труд утратил свою стабильность и предсказуемость, работники оказываются вынуждены существовать в состоянии постоянной неопределенности. И в этих условиях труд перестает быть выражением личной ценности и социальной признанности, превращаясь в ежедневную борьбу за выживание, где само достоинство личности становится под угрозой.

Индивидуальный опыт работника, будучи предметом пристального внимания психологических изысканий, оказывается лишь фрагментом более обширной социальной реальности, исследуемой социологией труда. Критическая психология, стремясь преодолеть эту фрагментарность, предлагает рассмотреть феномен «достойного труда» в рамках сложной социо-экономической диалектики, определяя «социально обусловленное стремление к достойной работе <...> как противоядие от нестабильной работы» [9]. Однако существующие подходы, несмотря на их инновационность, пока не в полной мере раскрывают коллективную сущность достойного труда, оставляя в тени такие фундаментальные аспекты, как свобода объединений и социальный диалог [13].

Современный субъект социальной реальности, будучи продуктом глубоко интегрированного информационного воздействия со стороны различных

социальных институтов (в первую очередь — работодателей, а также других структур, формирующих общественные отношения), нередко редуцирует понятие «достойного труда» лишь к его экономическим характеристикам. В условиях преобладания экономической логики самоидентификации, когда личная ценность человека определяется через его трудовой доход и рыночную продуктивность, происходит нивелирование иных, не менее значимых форм труда. Это, в свою очередь, приводит к утрате многогранности восприятия труда как социального и культурного феномена, а также сокращает возможности для полноценной реализации личности в различных сферах трудовой деятельности. Не углубляясь в дискуссии о природе трудовых категорий, в настоящей статье целесообразно обратиться к определению Д. Н. Ядранского, который утверждает, что «"достойным" в социально-философском смысле» может считаться «труд, независимо от его формы и размеров вознаграждения, который не только обеспечивает возможность человеку к иным (кроме единственного) формам трудовой активности, при этом позволяя ему объективно соотносить уровень своих достижений в каждом из видов трудовой деятельности[1]» [6].

РОЛЬ АВТОМАТИЗАЦИИ

Автоматизация, а позднее — цифровизация труда представляют собой сложный и многогранный процесс, который в значительной степени изменяет структуру занятости и условия труда. Немецко-американский философ Герберт Маркузе (1898–1979), исследуя проблемы отчуждения и угнетения в контексте технологической модернизации и развития индустриального общества, подчеркивал двойственную роль автоматизации в трудовой сфере. С одной стороны, эти процессы могут порождать угрозы, связанные с эксплуатацией и отчуждением труда. Несмотря на то что автоматизация облегчает труд в физическом смысле, увеличение скорости и несвязанности трудовых операций усиливает «изматывающее, отупляющее, нечеловеческое порабощение рабочего, который теперь расходует не столько свою физическую, сколько психическую и умственную энергию» [4]. Технологическая рациональность укрепляет иерархическую систему доминирования и эксплуатации в капиталистическом обществе. Однако, с другой стороны, Маркузе указывал, что автоматизация создает предпосылки для освобождения человека от порабощающего труда. Полная автоматизация производства разрывает цепи, привязывающие человека к машине как механизму его подавления. Она высвобождает свободное

[1] Автор выделяет выделяет три ключевые формы активностей современного труда:
1) труд производственный (созидательный) — деятельность, выполняемая, как правило в рамках трудового договора за соответствующее вознаграждение;
2) труд воспроизводственный — деятельность, связанная с развитием личностного потенциала и рождением и воспитанием замещающего поколения;
3) труд творческий — деятельность, не имеющая прямого вознаграждения и выполняемая в инициативном порядке.

время и открывает возможности для развития нового, свободного человеческого существования, где частное и социальное будут самоопределяться. Таким образом, технологии обладают потенциалом стать основой для исторического перехода к новой, более гуманной цивилизации.

Следуя идеям Маркузе, можно заключить, что автоматизация и цифровые технологии обладают двояким потенциалом в отношении достойного труда. Они одновременно порождают угрозы стигматизации и прекаризации труда, но также несут в себе освободительные возможности для более творческой, разносторонней и гуманной трудовой деятельности. Какая из этих тенденций возобладает, зависит от того, как общество сможет использовать достижения научно-технического прогресса — для дальнейшей эксплуатации и отчуждения или же для раскрытия творческого потенциала личности.

Рассматривая процесс в историческом контексте, мы видим, что промышленная революция, являясь важным этапом в историческом развитии общества, значительно изменила структуру труда и социальные отношения в сфере производства. Эволюция трудовых отношений является следствием развития технологий, и «точно так же, как изучение британской текстильной фабрики начала XIX века необходимо для понимания последствий промышленной революции, как изучение работы американских автозаводов начала XX века обязательно для понимания последствий фордистской производственной системы, так и анализ работы в Кремниевой долине на рубеже столетий позволяет понять то, как информационная революция глобально меняет характер труда и рабочего места» [9]. Промышленная революция разрушила эгалитарный идеал самоуправления, который был характерен для доиндустриальных форм труда, где существовала прямая связь между производителем и продуктом труда. Экономия на масштабе, ставшая возможной благодаря механизации, привела к упадку экономики мелких собственников и сокращению возможностей для самозанятости, что постепенно продолжало усиливаться в XIX веке. В доиндустриальных мастерских труд мастеров и подмастерьев был интегрирован и иерархичен, но в то же время характеризовался тесным сотрудничеством, обучением и взаимной поддержкой. Однако с приходом промышленного производства появилась глубокая пропасть между работодателями и наемными рабочими, труд которых стал все более специализированным и разделенным. Умственный труд был отделен от физического, что не только усилило социальное расслоение, но и ухудшило условия труда: рабочий день удлинялся, заработная плата становилась минимальной, а перспективы карьерного роста — ограниченными. Этот процесс отражал собой не только экономическую трансформацию, но и изменение социальных и моральных основ труда. Мы сможем наглядно увидеть неуклонную «атомизацию» работника, которая достигла своего зенита в таких компаниях, как Uber и многих других [13, с. 176].

Информационная революция усилила процессы разделения труда. Современные формы работы ставят под сомнение традиционные трудовые

отношения и коренным образом трансформируют природу самого трудового процесса. Фрагментация рабочего пространства на отдельные задачи, которые могут быть проданы на аукционе тому, кто предложит наименьшую цену, как это происходит в случае с микроработой, является ярким проявлением «радикального углубления» разделения труда, присущего тейлоризму и фордизму. «Экономика по требованию» кардинально меняет наши взаимоотношения с работой и общественной структурой, в которую она встроена [5]. Вместо того чтобы труд выступал как целостный процесс, он распадается на множество фрагментов, каждый из которых можно приобретать и продавать на аукционе. Профессиональная деятельность рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые затем выносятся в виртуальное облако готовых исполнителей, расположенных в любой стране мира. Этот процесс не только размывает границы трудовых рынков, расширяя их до глобальных масштабов, но и превращает труд в объект жестокой конкуренции, где работники вынуждены соревноваться друг с другом за мизерные ставки. Такая глобальная конкуренция за трудовые ресурсы приводит к «гонке на понижение» в сфере заработной платы и качества условий труда, что «прямо подрывает принципы достойного труда» [12, с. 117].

Автор книги «Смерть Homo Economicus: Работа, долги и миф о бесконечном накоплении» Питер Флеминг противопоставляет стабильную занятость, где платили за «доступность» на работе в течение определенного периода времени, современным формам труда, где преобладает оплата только за точно измеренное микро-количество работы — называя это просто новейшим способом обмануть рабочего. Например, водители-экспедиторы получают оплату только за каждую доставленную посылку, без больничных или других льгот. Автор безжалостно расширяет эту логику: зачем платить бармену за какое-либо время, кроме тех точных секунд, когда она наливает напиток?..

> *«Некоторые превозносят эти платформенные предприятия как передовые технологические инновации со всеми сопутствующими приложениями. Но в основном они представляют собой форму социального регресса, особенно в плане экономической эксплуатации и повсеместного бесправия рабочей силы» [13, с. 32].*

Трудовые отношения в развитых постиндустриальных демократиях становятся все более нестабильными и неопределенными, поскольку «риски, связанные с трудовой деятельностью, все чаще возлагаются не на работодателей и государственные институты, а на самих работников» [15]. Флеминг утверждает, что нормализация феномена массовой самозанятости, бизнес-моделей по требованию, фриланса и «атомизации» рабочей силы, основанная на идее о том, что люди в конечном итоге сами ответственны за свою экономическую судьбу, может привести к совершенно противоположному результату.

«Вместо того чтобы стать свободнее и богаче, люди с человеческим капиталом с такой же вероятностью погрязнут в долгах, будут чувствовать себя незащищенными и окажутся под властью авторитарных систем управления» [13, с. 207].

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

Действительно, в современных условиях мы наблюдаем две тенденции. Интеграция технологий на рабочем месте представляет как возможности, так и проблемы для поддержания стандартов достойного труда. С одной стороны, несмотря на угрозу социальной защищенности многих работников, мы вынуждены признать, что рыночные производственные отношения, являясь всеобщей, закономерной и оптимальной формой саморазвития общественного производства, обеспечивают наиболее благоприятные условия для развития и реализации экономической инициативы и предпринимательской активности личности; стимулируют возникновение новых видов труда, форм трудовых отношений, формирующее воздействуют на диалектику формального и неформального в трудовых отношениях, на соотношение позитивных и негативных сторон в структуре неформальных трудовых отношений в трансформирующемся обществе. Устраняя, выбраковывая экономически неэффективные и утверждая наиболее жизнеспособные формы трудовых отношений, конкурентная среда обеспечивает эффективное развитие производства, максимально полное удовлетворение возрастающих потребностей [3].

С другой стороны, автоматизация и цифровизация упрощают и даже исключают рутинный труд в некоторых секторах, что ведет к технологической безработице и нестабильной занятости (фриланс, краткосрочные контракты, работа на цифровых платформах), что увеличивает стратификацию и поляризацию рынка труда. Сегодня сложные технологии «прокладывают путь для процветания миллионов паршивых работ, и миллионы людей низводятся до недостойного статуса суб-автоматов» [13, с. 126]. Социальное неравенство усиливается, так как появляется разделение между работниками с высокой квалификацией, работающими с новыми технологиями, и низкоквалифицированными, которые теряют свои рабочие места. Анализируя зарплаты россиян по профессиям и возрасту, заметна «пропасть между молодыми и богатыми IT и основной группой работающих. Расстояние между ними примерно такое же, как между основной группой — и уборщиками» [14]. Возникает явное разделение между работниками, обладающими «цифровым капиталом» (владение знаниями и навыками работы с цифровыми технологиями), и теми, кто лишен доступа к обучению и необходимым ресурсам для работы в технологическом секторе.

Но даже те, кому повезло сохранить свое рабочее место, не могут чувствовать себя в безопасности, поскольку «резервная армия труда» создает угрозу для рабочих мест отдельных людей, если они не достигают уровня производительности или сопротивляются требованиям структуры (экономики,

работодателя и т. —д.) Французский философ Пьер Бурдье (1930–2002), будучи одним из первых, кто ввел термин Прекариат в научный оборот, показывает на индивидуальном уровне, что в рамках постоянного давления автоматизации «люди могут не осознавать, что их достоинство или благополучие подвергается сомнению или ущемляется», и принимают худшие условия труда. Информационные технологии, требующие от всех наемных работников переподготовки и сохраняющие эквивалент школьных тестов на предприятии, усиливают чувство незащищенности и недостойности, намеренно поощряемое иерархией. Как резюмирует Бурдье, конечной основой этого экономического порядка, выставляемого под знаменем индивидуальной свободы, является структурное насилие безработицы, небезопасной занятости и страха, вызванного угрозой потери работы [11].

Концепция достойного труда, разработанная Международной организацией труда (МОТ), традиционно фокусировалась на таких аспектах, как:

- Свобода выбора занятости: отсутствие принудительного труда.
- Справедливая оплата: заработная плата, обеспечивающая достойный уровень жизни.
- Безопасные условия труда: защита от производственных травм и заболеваний.
- Социальная защита: доступ к медицинскому страхованию, пенсиям и т. д.
- Социальный диалог: возможность для работников участвовать в принятии решений, затрагивающих их интересы [7].

Однако, автоматизация и цифровизация вносят значительные коррективы в эти традиционные представления, порождая новые вызовы и, как следствие, трансформируя саму концепцию достойного труда:

1. Трансформация понятия «работа»

Смещение фокуса с «работы» на «деятельность»: в условиях автоматизации и цифровизации все больше внимания уделяется «деятельности» как таковой, а не конкретному рабочему месту. Это означает, что необходимо пересмотреть подходы к переподготовке и развитию навыков, чтобы люди могли адаптироваться к меняющимся условиям [5, с. 125].

2. Появляются новые формы занятости

Появление «экономики по требованию» и платформенной занятости изменило представление о стабильной работе. Цифровые платформы приводят к распространению временной, проектной и удаленной работы, что ставит под сомнение такие аспекты достойного труда, как стабильность занятости, социальные гарантии и коллективные права.

3. Расширение критериев достойного труда

В условиях автоматизации и цифровизации критерии достойной работы перестали ограничиваться только вопросами заработной платы и условий труда. Гораздо более важными становятся такие аспекты, как гибкость

рабочего времени, возможность удаленной работы, доступ к обучению и повышению квалификации, а также баланс между работой и личной жизнью. Эти изменения связаны с тем, что цифровизация создает новые формы труда, такие как фриланс и платформенная занятость, которые требуют иных подходов к определению достойного труда. Автоматизация привела к изменению условий труда, где важным становится не просто наличие работы, но и ее качество. Цифровизация может улучшить или ухудшить эти аспекты.

4. Поляризация рынка труда

С ростом спроса на высококвалифицированных специалистов и сокращением рабочих мест для низкоквалифицированных работников происходит усиление неравенства доходов и возможностей. Это порождает вопрос, как обеспечить достойный труд для тех, кто не обладает необходимыми навыками для работы в цифровой экономике.

Таким образом, концепция достойного труда в условиях автоматизации и цифровизации претерпевает значительные изменения. Рассмотренные выше процессы отражают более широкий социальный и экономический контекст, в котором технологические инновации влияют на рынок труда, требуя переосмысления того, что мы считаем «достойной работой» в XXI веке.

В контексте научной и государственной деятельности, направленной на развитие достойного труда в России, это требует:

- Пересмотра существующих трудовых отношений и нормативно-правовой базы. Профсоюзная деятельность и развитие социального партнерства становятся краеугольным камнем социальной структуры нового общества. В условиях цифровизации и автоматизации важно, чтобы профсоюзы не только защищали традиционные трудовые права, но и выступали активными участниками процесса формирования новых форм взаимодействия между трудом и капиталом. Это можно интерпретировать через призму социальной философии, где труд является не только экономической деятельностью, но и социальной категорией, ориентированной на развитие коллективного блага.
- Разработки новых форм социальной защиты и поддержки для работников, столкнувшихся с изменениями на рынке труда. Гибкость государственной политики по отношению к неформальным трудовым отношениям должна основываться на понимании сложности и многогранности этих отношений. Важно не только применять санкции за нарушение трудовых прав, но и стимулировать создание новых форм трудовой организации, которые соответствуют вызовам цифровой и автоматизированной экономики.
- Инвестиций в образование и переподготовку, чтобы обеспечить соответствие навыков требованиям цифровой экономики. Инвестиции в образование и переподготовку, требуемые для адаптации к цифровой экономике, выступают не только экономическим императивом,

но и условием формирования достойного труда, расширяя горизонты самореализации и снижая риск отчуждения в условиях технологических изменений.

- Этического обсуждения вопросов, связанных с использованием алгоритмов в управлении персоналом и сбором данных о работниках. Преодоление социального неравенства и бедности необходимо рассматривать не только как экономическую, но и как этическую задачу. Для философии достойного труда это представляет собой утверждение прав каждого человека на равные условия и возможности для полноценного участия в социальной и экономической жизни. Формирование сильного среднего класса как социалистической в своей сути идеи воплощает в себе стремление к социальной гармонии и балансу интересов разных слоев населения, что неизменно ведет к укреплению социальной солидарности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В контексте современных вызовов, вызванных автоматизацией и цифровизацией, концепция достойного труда требует тщательного осмысления и пересмотра в свете философских принципов социальной справедливости, человеческого достоинства и общественного прогресса. Будущие исследования должны продолжать изучать, как достойная работа может быть переопределена и реализована в различных контекстах для повышения индивидуального и общественного благосостояния. Признание того факта, что «дискурс достойного труда представляет собой противоречивый ансамбль конкурирующих экономических представлений» [12, с. 39], никоим образом не означает его отрицания. Напротив, это вызов к дальнейшим исследованиям, направленным на более глубокое понимание онтологических основ достойного труда и разработку новых методологических инструментов для его измерения и распространения среди трудящихся во всем мире. Задача состоит в том, чтобы достичь более адекватного осмысления этой фундаментальной ценности в современном обществе.

Таким образом, вызовы, стоящие перед концепцией достойного труда в условиях автоматизации и цифровизации, требуют нового философского подхода, в котором социальные и экономические преобразования будут взаимно поддерживать друг друга. Эти преобразования должны быть направлены на создание общества, где труд каждого индивида оценивается не только с точки зрения производительности, но и через призму человеческого достоинства, социальной справедливости и солидарности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Белов Е. А.* Неформальная занятость населения в социально-философском измерении // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2020. № 6. С. 111–119.

2. *Кубишин Е. С.* Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Т. 18. № 4. С. 521–534.
3. *Латыпова Г. С.* Неформальные трудовые отношения: социально-философский анализ: дис. ... канд. филос. наук. Уфа: Башкир. гос. ун-т, 2011. 189 с.
4. *Патырбаева К. В.* Особенности современной формы труда и работник нового типа: дис. ... канд. филос. наук. Пермь: Перм. гос. ун-т, 2009. 251 с.
5. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2020. 208 с.
6. *Ядранский Д. Н.* Концепт «достойный труд» в парадигме социально-философского анализа // Достойный труд — основа стабильного общества: Сб. материалов XIII Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 26–30 окт. 2021 г. / Урал. гос. экон. ун-т. Екатеринбург, 2021. С. 42–45.
7. ACTRAV. From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Organisation, 2012.
8. Allan B. A., Autin K. L., Wilkins-Yel K. G. *Precarious work in the 21st century: A psychological perspective* // Journal of Vocational Behavior. 2021. Vol. 126. P. 103491.
9. Benner C. *Labor in the Network Society: Lessons from Silicon Valley* // The Network Society: A Cross-cultural Perspective / Ed. by M. Castells. Cheltenham: Edward Elgar, 2004. Pp. 174–197.
10. Blustein D. L., Olle C., Connors-Kellgren A., Diamonti A. J. *Decent Work: A Psychological Perspective* // Frontiers in Psychology. 2016. Vol. 7. P. 407. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00407.
11. Bourdieu P. *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press, 1998. 128 p.
12. Decent work: Opportunities and challenges / Ed. by F. Christie, M. Antoniadou, K. Albertson, M. Crowder. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2021. 168 p.
13. Fleming P. *The Death of Homo Economicus: Work, Debt and the Myth of Endless Accumulation*. London: Pluto Press, 2017. 240 p.
14. Gig-платформа «Jobs.gizh.ru» [Электронный ресурс]. URL: https://jobs.gizh.ru/ (дата обращения: 17.12.2024).
15. Kalleberg A. L. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. New York: Wiley, 2018. 256 p.
16. Raise K. *Conflicting Values: Dialogue of Cultures on Decent Work* // Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work / Ed. by D. Peccoud. Geneva: International Labour Organisation, 2004. P. 3–18.

BIBLIOGRAPHY

1. Belov E. A. *Neformal'naja zanjatost' naselenija v social'no-filosofskom izmerenii* // Intellekt. Innovacii. Investicii. 2020. № 6. S. 111–119.

2. Kubishin E. S. *Neformal'naja zanjatost' v sovremennoj Rossii: prezhnie problemy i novye realii* // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2022. T. 18. № 4. S. 521–534.
3. Latypova G. S. *Neformal'nye trudovye otnoshenija: social'no-filosofskij analiz:* dis. ... kand. filos. nauk. Ufa: Bashkir. gos. un-t, 2011. 189 **s.**
4. Patyrbaeva K. V. *Osobennosti sovremennoj formy truda i rabotnik novogo tipa*: dis. ... kand. filos. nauk. Perm': Perm. gos. un-t, 2009. 251 **s.**
5. Shvab K. *Chetvertaja promyshlennaja revoljucija*. M.: Jeksmo, 2020. 208 **s.**
6. Jadranskij D. N. *Koncept «dostojnyj trud» v paradigme social'no-filosofskogo analiza* // Dostojnyj trud — osnova stabil'nogo obshhestva: Sb. materialov XIII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Ekaterinburg, 26–30 okt. 2021 **g.** / Ural. gos. jekon. un-t. Ekaterinburg, 2021. S. 42–45.
7. ACTRAV. From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Organisation, 2012.
8. Allan B. A., Autin K. L., Wilkins-Yel K. G. *Precarious work in the 21st century: A psychological perspective* // Journal of Vocational Behavior. 2021. Vol. 126. P. 103491.
9. Benner C. *Labor in the Network Society: Lessons from Silicon Valley* // The Network Society: A Cross-cultural Perspective / Ed. by M. Castells. Cheltenham: Edward Elgar, 2004. Pp. 174–197.
10. Blustein D. L., Olle C., Connors-Kellgren A., Diamonti A. J. *Decent Work: A Psychological Perspective* // Frontiers in Psychology. 2016. Vol. 7. P. 407. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00407.
11. Bourdieu P. *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press, 1998. 128 p.
12. Decent work: Opportunities and challenges / Ed. by F. Christie, M. Antoniadou, K. Albertson, M. Crowder. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2021. 168 p.
13. Fleming P. *The Death of Homo Economicus: Work, Debt and the Myth of Endless Accumulation*. London: Pluto Press, 2017. 240 p.
14. Gig-platforma «Jobs.gizh.ru» [Jelektronnyj resurs]. URL: https://jobs.gizh.ru/ (data obrashhenija: 17.12.2024).
15. Kalleberg A. L. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. New York: Wiley, 2018. 256 p.
16. Raise K. *Conflicting Values: Dialogue of Cultures on Decent Work* // Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work / Ed. by D. Peccoud. Geneva: International Labour Organisation, 2004. P. 3–18.