

DOI: [10.14515/monitoring.2022.5.2246](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2246)



**И. Л. Сизова, Р. В. Карапетян, Н. С. Орлова**

## **ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДА СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **Правильная ссылка на статью:**

Сизова И. Л., Карапетян Р. В., Орлова Н. С. Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 5. С. 231—256. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2246>.

### **For citation:**

Sizova I. L., Karapetyan R. V., Orlova N. S. (2022) Features of the Digital Work Culture of Modern Russian Workers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 231–256. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2246>. (In Russ.)

Получено: 31.05.2022. Принято к публикации: 03.08.2022.

## ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДА СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ

*СИЗОВА Ирина Леонидовна — доктор социологических наук, профессор факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия*  
E-MAIL: [sizovai@mail.ru](mailto:sizovai@mail.ru)  
<https://orcid.org/0000-0001-5656-0670>

*КАРАПЕТЯН Рубен Варданович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия*  
E-MAIL: [ruben.v.karapetyan@gmail.com](mailto:ruben.v.karapetyan@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-8328-658X>

*ОРЛОВА Наталья Сергеевна — аспирантка кафедры прикладной и отраслевой социологии факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия*  
E-MAIL: [orloka135t@mail.ru](mailto:orloka135t@mail.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-4018-2940>

**Аннотация.** Статья посвящена изучению влияния цифровизации на социально-трудовую сферу. В первом разделе представлен обзор современных концепций «цифрового труда» и направлений его исследования в социальных науках (социологии и экономике). Изменения труда связываются с развитием цифровой экономики, однако общее развитие сильно зависит от социокультурных факторов. Во втором разделе рассматриваются актуальные проблемы цифровой культуры труда, которая выражается через повседневные способы и практики взаимодействия работников с техникой и технологий. Вместе с тем в цифровую

## FEATURES OF THE DIGITAL WORK CULTURE OF MODERN RUSSIAN WORKERS

*Irina L. SIZOVA<sup>1</sup> — Dr. Sci. (Soc.), Professor of the Faculty of Sociology*  
E-MAIL: [sizovai@mail.ru](mailto:sizovai@mail.ru)  
<https://orcid.org/0000-0001-5656-0670>

*Ruben V. KARAPETYAN<sup>1</sup> — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor at the Department of Economic Sociology, Faculty of Sociology*  
E-MAIL: [ruben.v.karapetyan@gmail.com](mailto:ruben.v.karapetyan@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-8328-658X>

*Natalia S. ORLOVA<sup>1</sup> — PhD Student, Faculty of Sociology*  
E-MAIL: [orloka135t@mail.ru](mailto:orloka135t@mail.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-4018-2940>

<sup>1</sup> Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

**Abstract.** The article deals with the impact of digitalization on the social and labour sphere. The theoretical part consists of two sections. The first section provides an overview of modern concepts of «digital labour» and its research directions within the social sciences (sociology and economics). In particular, the digitalization of labour, on the one hand, is associated with the development of the digital economy. On the other, it depends on the state and transformation of socio-cultural factors in society. The second section develops a new idea about the transformation of the work culture, with digitalization becoming one of its essential aspects. The digital

эпоху трансформируются смыслы и значения труда, меняется природа отчуждения, неравенства, характер эмансипации, креативности и эстетики в работе. На основе отмеченных теоретических идей авторы провели социологическое исследование особенностей российской цифровой культуры труда, методология и результаты которого представлены в третьем и четвертом разделах статьи. Авторы пришли к выводу, что существуют множественные и разнообразные направления и последствия цифровизации в труде городских работников. Однако ее воздействие не детерминирует работу, скорее, стимулирует акторов к поиску нового баланса власти и влияния, извлечению преимуществ и поиску компромиссов в трудовых отношениях, профессиональной мотивации и знаниях, а, также в потоке повседневной жизни.

**Ключевые слова:** цифровизация, культура труда, креативность, отчуждение, индивидуализация, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), эстетизация труда

**Благодарность.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-511-00011 «Влияния цифровой трансформации на трудовую активность городского населения (на примере Санкт-Петербурга и Минска)».

work culture of modern urban workers primarily characterizes the everyday means and practices of workers' interaction with equipment and technology. However, the most important consequences are the transformation of modern meanings and values of work. Since the significance of the socio-cultural problems of industrial labour (alienation, separation, inequality, emancipation) is changing radically, new aspects appear associated with a strong demand for new creativity and aesthetics in work. Some modern theoretical ideas about work in the digital age were used to develop a concept and methodology for qualitatively studying the features of the current Russian digital work culture. This part is presented in the third section of the article. The last fourth section is devoted to the results of the study of everyday labour practices of workers in St. Petersburg. The authors conclude that there are multiple manifestations as well as various consequences of the impact of digitalization on the work of urban workers. However, its impact does not determine the work; instead, its technical aspects are present, stimulating actors to find a balance of power and influence to extract advantages and achievements in this still central area of our life.

**Keywords:** digitalization of labor, work culture, new creativity, alienation, individualization of labor, information and communication technologies, aestheticization of labor

**Acknowledgments.** The article was funded by RFBR and BRFR, project number 20-511-00011, on the topic “The Effects of Digital Transformation on the Labor Activity of the Urban Population (on the Example of St. Petersburg and Minsk)”.

## «Цифровой труд» и его исследование

Цифровизация становится органичной частью повседневной жизни людей. Цифровые гаджеты и инструменты используются в разнообразных жизненных сферах и контекстах, практически всеми слоями и категориями населения. Последствия цифровизации в самых разных ее проявлениях составляют ядро теоретических дискуссий в социальных науках. Интенсивно обсуждается формирование нового технологического уклада («экономика/индустрия 4.0») и качественно иное представление о профессиональном труде — «Работа 4.0». Число подразумевает «историческое деление времени» [Hessler, Thorade, 2019: 153], что «приводит предыдущие изменения в порядок и свидетельствует о грядущих потрясениях» [Müske, 2020: 31].

Данный подход основывается на логике промышленного развития западных капиталистических стран, при которой социальные основания труда также переживают фундаментальную трансформацию. На первом этапе работники практически полностью лишены законодательной защиты и подчинены диктату фабрики. На втором этапе возник тейлоризм и появились первые законы о защите трудящихся. На третьем этапе доминировал фордизм. В это время произошло широкое распространение наемной работы и системы социальной защиты труда [Кастель, 2009]. С начала XXI века повсеместная автоматизация, роботизация и компьютеризация поставила новые вопросы в социальной защите труда и поиске его смыслов. Прозападная парадигма критикуется в связи с явным детерминистским уклоном. Во-первых, в концепции промышленной революции социальное измерение труда напрямую зависит от технического (технологического) прогресса. Во-вторых, технико-индустриальная модель труда рассматривается исключительно в контексте развития западных капиталистических стран. Указанные недостатки компенсируются в теории социотехнических систем (STS), в которой акцентируются социокультурные среды и роль общественных субъектов в модернизационных процессах [Eckhardt et al., 2020: 6].

Между тем сам цифровой труд все еще теоретически не определен. На глобальном уровне цифровизация рассматривается наряду с другими явлениями, способствующими трансформации модели труда и занятости индустриального общества [Сизова, Григорьева, 2019]. Во многих случаях подчеркиваются масштабные технические изменения в содержании работы [Hoose, 2018] или речь идет о деятельности, построенной на взаимодействии с цифровыми объектами [Kirchner, Wolf, 2015]. Например, постепенное дробление обычных операций позволяет переводить их со временем в цифровой формат. Также развиваются практики, изначально основанные на цифровых технологиях. Из-за разных возможностей внедрение цифровых технологий в труд часто называют «оцифровкой» (digitization), а новую профессиональную деятельность определяют как «чистую цифровизацию» (digitalization) [Brennen, Kreiss, 2016]. Впрочем, даже неквалифицированную работу (например, уборщика номеров в отеле), которая напрямую не связана с информационно-коммуникативными технологиями (ИКТ), в современном мире уже нельзя отделить от цифровизации [Orlikowski, 2016]. То есть массовое использование ИКТ меняет характер труда (bring your own device) [Schwemmler, Wedde, 2018; Смирнов, 2021]. Возможны разные формы и спо-

собы взаимодействия с ИКТ, но в том, как будет меняться труд, многое зависит от его конфигурации [Латур, 2014], то есть от условий и контекста. Именно они определяют интенсивность использования цифровых технологий, их последствия и тональность [Kirchner, 2015].

В изучении социальных последствий цифровизации наиболее обсуждаемым является вопрос о формировании (пост)индустриального труда, связанного с большей автономией, индивидуализацией, гибкостью и мобильностью. К его недостаткам относят прежде всего утрату коллективных ценностей и установок [Boes et al., 2014]. Успех цифровизации только усиливает описанные тенденции: чем выше становится ее уровень в экономике, тем больше усиливаются процессы индивидуализации не только в плане получения работником большей свободы, но в плане предпочтения личных целей коллективным и организационным [Schwemmler, Wedde, 2018].

Все большее внимание ученых привлекают экономические последствия цифровизации. К ним относят изменения в производительности, в динамике рабочих мест, появлении новых профессий и нового разделения труда (между человеком и машиной) [Arnz, Gregory, Zierahn, 2020]. Рынок труда и система образования эволюционируют под давлением пересмотра квалификаций. Как считают исследователи, именно этим духом проникнута идея создания Болонского процесса [Klammer, Steffes, Maier, 2017; Расторгуев, Тянь, 2019]. Обобщающим итогом исследований можно считать появление идей о трансформации самой модели капиталистической экономики [Brynjolfsson, McAfee, 2014]. В прямой взаимосвязи с трудом сформировалась концепция экономики знаний, или «когнитивный капитализм» [Boutang, 2011]. В ней анализируется режим власти, основанный на асимметрии информатизации [Groth, Müske, 2019]. В практическом смысле это означает, что востребованными становятся специалисты с глубокими ИТ-знаниями и с навыками профессионального взаимодействия со средой Интернет [Stettes, 2016]. В варианте «капитализма платформ» [Срничек, 2019; Смирнов, 2021] цифровые фирмы (Google, Apple и др.) фундаментально преобразуют трудовые процессы, институциональные структуры рынков труда и значение рабочей силы в форме товара. Они не заинтересованы в постоянном персонале и развивают стратегии найма «контингентного характера». Подчеркивается, что размер заработной платы зависит не от компетенций трудящихся, а от «резервной армии труда», концентрируемой на специализированных платформах [Nachtwey, Staab, 2015]. Во всех указанных случаях необходимым признается изменение правовых основ труда, поскольку работники либо стремятся, либо принуждаются к независимости, и им требуется новая институциональная защита. В целом, в процессе цифровизации не только бизнес перестраивает свои процессы, но и работники переоценивают профессиональный и социальный капитал [Briken, Chillias, 2017].

В дискуссиях о цифровизации мало внимания уделяется роли технической базы. Устойчивая цифровизация напрямую связана с созданием и развитием критической инфраструктуры (сервера и дата-центры, системное программное обеспечение и оборудование). В этой связи триггером цифровизации помимо государства выступает крупная промышленность и цифровые корпорации, а сам проект цифровизации продвигается во многом на политическом уровне и выступает прототипом

для развития экономики и общества в целом. В промышленности внедряются наиболее сложные цифровые системы: автоматизированные производственные процессы, синхронизированные с сетевыми данными и управляемыми алгоритмами [Holtgrewe, Riesenecker-Caba, Flecker, 2015]. Создаваемая крупными корпорациями техническая инфраструктура используется для технического оснащения и перевооружения любых экономических субъектов [Добринская, Мартыненко, 2019], но востребована она в первую очередь в промышленном секторе. Цифровой труд здесь призван в первую очередь повысить производительность, однако даже в этом случае по данным высокопроизводительных стран (например, Германии [Hoose, 2018]), во внедрении цифровых технологий полностью отсутствует технический детерминизм, а предприятия ориентируются на стратегии рационализации.

В целом, складывается весьма противоречивая картина цифровизации труда, в том числе и в России [Смирнов, 2021; Сизова, Карапетян, Титаренко, 2021]. Значительную роль в продвижении цифровизации сыграла пандемия COVID-19, которая, с одной стороны, увеличила цифровые интеракции и коммуникации, но, с другой — обозначила ее пределы, поскольку оказалось, что принимаемые решения находятся в зависимости от состояния материально-технической базы. [Latniak, Bendel, 2021].

### **Основные черты цифровизации и цифровой культуры труда**

Авторская концепция эмпирического исследования цифровой культуры труда в России предполагает обращение к социокультурному анализу современности во взаимосвязи с техническим и технологическим прогрессом, выражением которого является цифровая эра. Ее главные компоненты применяются для оценки сферы трудовой и профессиональной деятельности общества и обобщаются на базе актуальных научных исследований. Поскольку дальше в статье речь пойдет о реализации качественной стратегии социологического исследования, то наши интерпретации основаны на системе теоретических высказываний-предположений, отмеченных курсивом в данном разделе. Они позволили масштабировать эмпирический материал, то есть отыскивать схожие эпизоды в российской социальной реальности.

Когда прибегают к объяснению культуры деятельности, то имеют в виду широкое и динамичное поле, в котором сфокусированы акторы, их практики и ценностные порядки [Groth, Müske, 2019]. Следовательно, цифровая культура труда выступает частью социокультурной области, где происходит и нормализуется взаимодействие человека и цифровой техники (технологии). Техническая привязка к культуре означает, что техника (любая) представляет устойчивую и повсеместную часть нашей повседневности. Это касается не только ее конкретного использования, но и воздействия на символические миры: техника обуславливает не только действия, но мышление и эмоции так, что практики и представления тесно объединяются [Müske, 2020].

В современных европейских исследованиях выделяют три последовательные стадии исследования социокультурной составляющей труда в цифровую эпоху. Вначале изучались роли субъектов цифрового труда, все условия, мотивация и предъявляемые к ним требования. Во второй фазе фокус внимания сместился

на сами цифровые трансформации и то, как работники включались в эти процессы. *Одной из ключевых тем до сих пор является «отчуждение» труда и его формы:* отчуждение работника от производимого продукта, от собственной деятельности, от других людей и от своей родовой сущности [Hardering, 2021]. Одновременно *новые цифровые технологии производят эффект социальной изоляции работающих* [Vašek, 2017], что особенно ярко проявилось в период пандемии. Прямо противоположным образом акцентируется *рост креативности деятельности* [Stein et al., 2019] и *исключение рутинизации* [Badura et al., 2018], что, однако, снова усиливает значение подготовки трудящихся, поскольку творческий труд является не только более интересным, эмансипирующим для человека, но и одновременно намного более сложным, требующим высокой квалификации и глубоких (цифровых) навыков. Третья фаза исследований направлена на изучение форм цифрового труда [Eckhardt et al., 2020: 8—9].

На наш взгляд, более важно, что формирование нового социотехнического уклада в итоге меняет смыслы и субъективные переживания работы. Не в последнюю очередь это обусловлено изменением отношения к труду современных молодых поколений, которые стремятся к так называемой *meaningful work* (осмысленной работе) [Bailey et al., 2019]. Кроме того, у работников выявляются существенные отличия в переживании цифровизации, и то, что *сама по себе роль техники/технологии в структуре переживаний занимает меньшее место, чем властные и управленческие эффекты*, сопровождающие внедрение и распространение цифровых технологий [Hardering, 2021: 30]. В данном случае на первый план выдвигаются *вопросы цифрового контроля*, которые вызывают противоположные чувства у трудящихся: если у одних фиксирование результатов и регулирование задач способствует успеху, принятию ИКТ, то у других такие системы вызывают отторжение. Стейн и соавторы [2019] делают вывод о том, что *появление тех или иных чувств и оценок у работников во многом зависит не от цифровых систем, а от способа организации и управления трудом*.

Изучение субъективного опыта переживаний цифровизации показывает, что она вызывает у работников ощущения роста объемов труда [Holler, 2017: 50, 62]. Частично это следствие необходимости гибко выстраивать работу во времени и пространстве. Это, в свою очередь, требует от работников больших способностей к самоорганизации и самодисциплине, а также выбора приоритетов при решении профессиональных задач. Как следствие, у трудящихся *возникает сложность в разделении рабочего и частного пространств жизни, включая не только физическое пространство, но и переживаемые чувства* [Wendsche, Lohmann-Haislah, 2017].

Оживленные научные дискуссии ведутся вокруг способов обхождения работников с цифровыми средствами труда. Обозначение *technology appropriation* (присвоение технологий) характеризует процесс интеграции цифровых технических средств в индивидуальные трудовые практики и контексты [Hardering, 2021], например, как обосновывается полезность ИКТ для осуществления работы. В свою очередь доминирующие смыслы заставляют меняться саму технику. Как принятие, так и противостояние внедрению ИКТ приводит к появлению новых практик, изначально возможно не предусмотренных. Однако для всех случаев действительно общее правило: *пока техника не стала важным элементом трудового процесса,*

нет возможности оценить ее влияние на субъективные ощущения трудящихся [Menz et al., 2019].

Цифровая коммуникация занимает значительное место в изучении культуры труда [Bauer et al., 2019]. Этому способствует внедрение довольно сложных системных цифровых продуктов (например, Business Intelligence System), позволяющих организовывать и регулировать потоки информации и коммуникации внутри фирмы, со стейкхолдерами, клиентами и т. д. Подобные не самые простые цифровые системы, настроенные для регулирования человеческих отношений, с одной стороны, позволяют развивать цифровые знания и умения работников, а, с другой стороны, влияют на эффективность организации и ее деятельности в целом.

Наконец, исследователи приходят к выводу, что *цифровые технологии вызывают эффекты эстетизации труда* [Sutter, Flor, 2017]. Они связаны с ростом креативности деятельности, которая поменяла свое содержание. Если в классическом смысле этим термином обозначалось исключительно творчество, отделяемое от повседневно мучительного труда [Аренд, 2017], то сейчас креативность выражает «стремление к чувственному восприятию материального мира» [Maase, 2008: 10]. В свою очередь, она связывается с надеждами на эмансипацию — идеей, в начале захватившей западное общество [Болтански, Кьяпелло, 2011], но постепенно оказавшей влияние на всех. Здесь еще возможно упомянуть «двойной диспозитив креативности» М. Фуко: некое скоординированное сосуществование разнообразных практик, дискурсов, артефактов, не особенно намерено создаваемых конкретными субъектами [Фуко, 1996: 52].

В целом, эстетическое в труде может быть представлено как творчество в форме искусства, или как «смысловое и чувственное возбуждение при производстве нового» [Reckwitz, 2012: 10]. Эстетизация выступает еще как встречное движение привычным практикам рационализации, стандартизации и рутинизации. Одновременно она разворачивается через обновление организационных структур и требований, компетенций самих индивидов. Тем самым современной формации открывается путь развития так называемого «эстетического капитализма» [Böhme, 2016], в котором не столько формы «новой» работы противопоставляются индустриальному труду, сколько происходят сдвиги в самопонимании работающих. Так, в контексте постматериальной этики работа воспринимается как сложная, креативная и экспрессивная задача [Sutter, Flor, 2017: 13]. Однако эстетизация означает одновременно погоню за соответствием, например, в постоянно обновляемых требованиях к работникам, что вызывает внутриличностные конфликты, напряжения и новые социальные неравенства.

По мере развертывания нашего исследования и нахождения эмпирических фактов, подтверждающих сделанные обобщения, мы пытались их дальше максимально развить. Полученные итоговые результаты и интерпретации о современной цифровой культуре труда приводятся в четвертом разделе и в заключении данной статьи.

## **Методология изучения российских особенностей цифровизации труда**

Основным замыслом эмпирического исследования являлось глубинное зондирование повседневных практик труда современных городских работников в условиях цифровизации экономики и общества, усиленной в период панде-



мии. На базе корпуса текстов полуструктурированных интервью изучалось, как в повседневной трудовой деятельности современных городских работников манифестируется цифровая культура труда, каким образом работники вовлекаются в цифровые процессы, рефлексиируют использование ИКТ и приспосабливаются к цифровизации.

С целью изучения максимально широкого спектра мнений мы набирали информантов (работников и руководителей), занятых в разных отраслях (в культуре и образовании, производстве и медицине, ЖКХ и торговле, финансах и страховании, бытовых услугах населению) и сферах экономики (государственной и частной). Респонденты отбирались с учетом уровня образования (от общего среднего до степени доктора наук), специальности (от инновационных и глубоко оцифрованных до классических, требующих максимальной степени человеческого участия), квалификации (низкая, средняя и высокая)<sup>1</sup>, формы занятости (наемные работники, бизнесмены и самозанятые) и трудового опыта (начало карьеры, пик и завершение карьеры). Социодемографические характеристики (пол, возраст, семейное положение участников) участников учитывались таким образом, чтобы включить в исследование наиболее контрастных представителей (например, молодежь, взрослых и пожилых лиц и т. д.)<sup>2</sup>. Отметим, что поскольку пол и семейное положение практически не повлияли на полученные результаты, они не указывались при цитировании мнений.

В интервью участвовали 31 человек (18 работников и 13 руководителей). В момент исследования (ноябрь–декабрь 2021 г.) все они проживали и работали в Санкт-Петербурге. Общее время интервью составило 21 час, данные записывались на аудионосители и расшифровывались дословно. Способы проведения интервью — личная встреча, онлайн-интервью, беседа по телефону. Качественный анализ текстовых материалов осуществлен в программном пакете Atlas.ti, элементы контент-анализа для выделения количественно значимых категорий путем подсчета частотности — в программе Nvivo. Методами анализа корпуса текстов были открытое и осевое кодирование, тематический и дискурс-анализ. В данной статье мы представляем результаты, полученные из интервью с работниками. Все имена респондентов скрыты, используемые цитаты приведены в соответствии с правилами русского языка, паузы и пропуски в цитатах помечены многоточием.

Материалы интервью разделены на шесть ключевых тем: *внедрение и использование цифровых технологий (ЦТ, ИКТ) в работе; последствия цифровизация труда; цифровые коммуникации; ИКТ в трудовых отношениях и цифровой капитал; отношение к цифровым средствам труда; субъекты цифрового труда* (они представлены в следующем разделе статьи). Если вести речь о способах интерпретации интервью, то они базировались на следующих теоретических подходах. Прежде всего, мы предполагали, что культурные представления, ценностные ориентации и практические действия раскрываются в дискурсах. Дискурсы не возникают слу-

<sup>1</sup> Низкая квалификация — отсутствие профессионального образования, но любой уровень школьного образования (начальное, основное общее среднее, полное среднее). Средняя квалификация — среднее специальное образование, профессиональный колледж, техникум и пр. Высокая квалификация — высшее образование.

<sup>2</sup> Разделение групп по возрасту: молодежь — до 30 лет; взрослые — 30+, пожилые люди — достижения пенсионного возраста.

чайно, они контролируемы и отражают часть миропорядка. «Разговоры» — это тема власти и подчинения, то, чем пытаются управлять: «Дискурс [...] — это не просто то, через что являют себя миру битвы и системы подчинения, но и то, ради чего сражаются, то, чем сражаются, власть, которой стремятся завладеть» [Фуко, 1996: 52].

В процессе анализа было выявлено, что в многоголосом дискурсе цифровизация труда представлена как внешнее влияние (наряду с глобализацией, пандемией и др.), тогда как имманентными для работников оказались вопросы управления и организации труда, трудовых отношений. Дискурс о цифровизации занял в итоге 1/3 поднимаемых в интервью вопросов, хотя изначально структура гайда была направлена на беседу в этой области. Дискурс о цифровизации оказался наполнен противоречиями, но одновременно связан со сквозной для работников мыслью о том, что хотя цифровизация (производства, экономики, труда и жизни) приносит много опасностей, она создает значительные преимущества и шансы для тех, кто включен в эти процессы/прикладывает в данном направлении усилия.

Таким образом, цифровизация последовательно воспроизводит социальное неравенство, поэтому ее исследование возможно на базе теории капиталов П. Бурдьё [Бурдьё, 2002]. Цифровой капитал должен обмениваться на другие формы капиталов (вознаграждение, продвижение, признание) и приводить к доминированию в трудовой иерархии. В исследовании мы попытались проследить, какие правила обмена цифрового капитала существуют в трудовой сфере, насколько легко он конвертируется, и какие преимущества он способен приносить современным городским работникам.

Наконец, мы предполагали, что процесс оповседневничивания технического происходит через «этапы освоения» [Müske, 2020: 36]. Для нашего исследования особенным этапом стала работа респондентов во время пандемии, которая внесла множество инноваций в трудовые будни. В интервью «работа во время пандемии» оказалась тесно взаимосвязана со следующими темами: локдаун и дистанционной работой, цифровыми коммуникациями, квалификацией и компетенциями, гибким рабочим временем и автономией. Основываясь на изложенных взглядах, представим результаты, полученные по вышеназванным шести ключевым темам.

## Результаты исследования

### *Внедрение и использование цифровых технологий (ЦТ, ИКТ) в работе*

Российские работники придерживаются мнения, что использование ИКТ напрямую зависит от трудовых задач:

*Я владею этими программами в той мере, в которой мне необходимо. (Сотрудник юридической фирмы, 22 года)*

В сложной, высококвалифицированной работе ИКТ применяются в большей степени, чем в простых деятельности или в тех, которые все еще требуют физического контакта:

*Поэтому массаж и цифровизация [...] совершенно параллельно... (Сотрудник центра помощи инвалидам, 59 лет)*

Особая ситуация сформировалась в госучреждениях. Государство, с одной стороны, выступает триггером цифровизации. В период пандемии активно внедрялись новые цифровые сервисы (например, электронный документооборот), что в существенной степени упрощало и заодно изменяло деятельность. Вместе с тем от недостатка технического оснащения страдают в первую очередь именно работники госучреждений.

Отсутствие технического детерминизма, несмотря на громкие призывы и политические программы, характерно и для крупных российских предприятий. Они в большей степени ориентируются при внедрении ИКТ на рациональные стратегии. Если до последнего времени цифровизация местами носила символический характер (в большей степени декларировалось, чем реально существовала), то пандемия во многом эту ситуацию изменила:

*Такая была легкая профанация... А теперь...просто зашел на сайт, там — хоп! — и все в порядке. (Самозанятый, страхование, 41 год)*

Одновременно вскрылась существенная проблема — высокая стоимость ИКТ. В период пандемии государство сократило расходы на техническое оснащение своих организаций, больше стал экономить и бизнес. Из-за дороговизны ИКТ государство часто создает «витринные технологии», что приводит к напряженности в отношениях как с работниками, так и с клиентами, которые желают увидеть реальную пользу.

### *Последствия цифровизация труда*

Цифровые технологии принесли значительные изменения в трудовые процессы и характер работы, которые, правда, происходят с разной скоростью и итогами. Однако отчасти их можно обобщить. Так, например, заметны этапы «оцифровки» профессиональной деятельности. Происходит это следующим образом: вначале развивается многозадачность в работе, затем возникает новое разделение труда, в итоге появляются новые профессии. Это очень характерно для кейсов из области программирования. В других ситуациях пока еще речь идет только о многозадачности:

*В современном мире журналист и петь, и на дудке играть... Они должны все уметь: и монтировать, и снимать, и писать... (Сотрудник СМИ, 22 года)*

Задействованные в «старой экономике»<sup>3</sup> работники свидетельствуют, что использование ИКТ требует больше подготовительной работы, но при этом сама работа становится намного легче, выполняется быстрее и качественнее. В новых сферах сами цифровые технологии представляют собой уже готовую продукцию, которую можно и нужно использовать:

<sup>3</sup> Сферы экономики обособляются в соответствии с классификацией цифрового труда, приведенной в первом разделе. Изначально оцифрованная деятельность (например, ИТ) образует область «новой экономики», тогда как труд в давно существующих сферах, подвергающийся цифровизации, относят к «старой экономике» [Buss et al., 2021].

*Сейчас ... 99 % — это готовые решения, которые добываются из интернета...*  
(Программист, ИП, 49 лет)

В целом, вне зависимости от сферы деятельности многие трудовые процессы дробятся на составные части, для каждой из которых используется специализированное ПО. В продвинутых фирмах даже общеупотребимые цифровые инструменты преобразуются для корпоративного использования. В некоторых случаях бывшие разовые действия при помощи ИКТ приобретают регулярный характер:

*Мы стали проводить онлайн-концерты, чего раньше на регулярной основе не наблюдалось.* (Руководитель хора, 38 лет)

Масштабное распространение цифровых технологий в период пандемии вначале принесло существенные проблемы. Отсутствовали строгие технологии, работники получили ненужную им свободу действий в использовании ИКТ, руководители не проявили должного внимания к техническому оснащению и организации работы, подчас на этом основании возникла формальная, ни к чему не приводящая деятельность. Этот (негативный) опыт в «постковидное» время приводит к тому, что создаются выделенные отделы или ИТ-специалисты на более или менее крупных предприятиях и фирмах. Они занимаются не только самой техникой или установкой ПО, но и исправлением ошибок, допущенных работниками, а также, их обучением:

*Если сломается компьютер, мы звоним в IT-отдел, который сам все решает.* (Администратор магазина, 22 года)

Предприятия создают такие отделы с целью лучшей управляемости трудом, то есть, для повышения производительности. Между тем, в реальности подобные инновации зачастую осуществляются для удобства руководителей, самим же работникам приходится справляться самостоятельно:

*Она просто решила делегировать это, вот наняла себе помощницу.* (Бухгалтер, 25 лет)

С развитием ИКТ становятся менее определенными рабочее время и объемы труда:

*У меня очень часто получается перерабатывать, даже не часто, а постоянно... Начал работать, смотрю на часы, а уже 24.00.* (Программист, тимлид, 42 года)

Работники пока не считают это проблемой, скорее, воспринимают как «благо» — сделать побольше работы. Иногда переработки напрямую связаны с переходом на дистанционный режим, поскольку работа на дому сама по себе плохо регулируема:

*Получается, я работаю столько же, сколько работает сам магазин.* (Администратор магазина, 22 года)

Наиболее глубокие контрасты отмечены в изменении режима труда. Дистанционная работа, даже при наличии удаленных технологий, принимается не всеми. Людям не нравятся непродуманные управленческие решения и нерациональная организация удаленного труда. В других случаях, наоборот, раздражение вызывает отрицание явных возможностей удаленного труда со стороны работодателей:

*Моя работа заточена на работу с компьютером... я пытался продвинуть эту идею, но нет, «ты же можешь понадобиться», хотя по факту, всегда все можно решить по телефону.*  
(Бухгалтер, 25 лет)

Кроме противодействия со стороны руководителей, еще и нехватка цифровых технологий затрудняла перевод работников на удаленный режим:

*Мы приезжали каждую неделю в школу, пока нам не настроили удаленный доступ к журналам.* (Учитель, 24 года)

Работая на «удаленке», практически никто из респондентов не пожаловался на усиление контроля — таких цифровых средств либо нет вообще, либо они допускают большую свободу в действиях. Наиболее очевидно проявилось диаметрально противоположное переживание надомного режима — от полного расслабления до чрезмерной концентрации и невозможности проконтролировать границы рабочего времени:

*Дом, я понял, расслабляет сильно, потому что рядом кровать..., можно прилечь, это мешает.* (Сотрудник аналитического отдела, 32 года)

Работники ощущали снижение трудовой энергии, нехватку «живой» коммуникации, одиночество, которое психологические тяжело переживается:

*Не хватает просто какого-то человеческого тепла...* (Преподаватель, 69 лет)

В условиях, когда технологии вносят «отчуждающее» воздействие, работники, как могут, стремятся переключиться, отдохнуть, разгрузиться:

*Чтобы совсем не закипеть, я стараюсь раз в день либо гулять, либо бегать.* (Программист, ИП, 49 лет)

Но отдых также подчинен работе:

*Иногда... какая-то задача, которую, пока она идет, лучше сделать. На половине задачи плохо прерываться, поэтому переключение может в течение дня куда-то там скакать.*  
(Программист, тимлидер, 42 года)

Работающие «на дому» люди стремятся к общим, коллективным действиям:

*Мне бы хотелось бы прочувствовать корпоративную политику, поближе познакомиться с коллегами, завести друзей. (Сотрудник СМИ, 22 года)*

Необходимо отметить, что контрастные оценки «удаленки» зависят от иных, сопутствующих факторов труда. Например, интенсивная работа с клиентами может способствовать желанию удалиться, спрятаться от всех, хотя бы на время:

*От своих друзей я стала слышать, что это круто, что я работаю на удаленке, потому что им надоели их коллеги, которые постоянно заводят с ними разговоры. Это их раздражает. Они к концу дня ненавидят все человечество. Особенно это говорят люди, которые работают в сфере обслуживания. Они считают, что у меня хорошая работа. (Сотрудник СМИ, 22 года)*

Распространение работы за пределы фирмы приводят к любопытным явлениям, связанным с отношениями власти в семье. Если работник и его труд признаются важным, то семья подстраивается под график и стиль работы на дому:

*Во время работы я прошу, чтобы меня не беспокоили, не шумели, не отвлекали, громкую музыку не слушали, потому что мне это неудобно. (Сотрудник СМИ, 22 года)*

Если же доминирует семья, то работник становится ее «заложником»:

*Я, конечно, работаю, после 11 часов, часов до двух ночи, либо, наоборот, с утра. А люди одинокие, либо кому никто не мешает — дети, животные, семья, те отлично работают из дома. (Самозанятый, страхование, 42 года)*

Скорее всего, с накоплением опыта удаленной работы, подобные опасности будут учитываться в планах по покупке жилья или застройщиками.

В целом, быстрый и масштабный перевод на удаленную работу послужил нарастанию потенциально опасной конфликтности в социальных отношениях. Помимо семейных проблем, работники отмечали обязанность работодателей предоставить рабочее место, необходимую технику, соблюдать трудовое законодательство:

*Хотелось бы, чтобы работодатель думал о том, как его работник должен выполнять работу для организации, не находясь в этой организации. Хотелось бы, чтобы работодатель предоставлял технику для выполнения работы дома, потому что если оборудован кабинет техникой, интернетом и так далее, то логично предположить, что такие же условия должны быть дома для выполнения той же работы. (Врач, исследователь, 50 лет)*

Движение в направлении развития независимого труда (в физическом, социальном, организационном и иных отношениях) показывает необходимость создания новых правовых форм и средств социальной защиты трудящихся.

## Цифровые коммуникации

Респонденты описывают цифровые коммуникации как быстрые, удобные и привычные. В то же время в рабочем процессе они подразумевают наличие высокого уровня доверия, поскольку замещают собой функцию контроля:

*Раз в месяц мы можем созвониться или встретиться. Я просто рассказываю все, что происходило за это время.* (Администратор магазина, 22 года)

Такой коммуникативный стиль пока больше подходит высококвалифицированным работникам, привыкшим к автономии, самостоятельности и независимости в своих действиях:

*У меня своя зона ответственности, а у тех, кто руководит мною, у них своя зона ответственности.* (Программист, тимлид, 42 года)

Они также принимают партнерский стиль коммуникации, отвергают давление и чрезмерный контроль:

*У меня нет по жизни потребности слушаться руководство. Мы можем обсуждать наши несогласия и разойтись.* (Преподаватель, 69 лет)

Понятно, что подобная коммуникация осуществляется редко, иногда она в принципе не нужна:

*Когда компания работает в обычном режиме... по факту коммуникации не нужна особо, ты и так знаешь, что делать.* (Финансовый менеджер, 25 лет)

Именно в этом случае работники безболезненно принимают цифровые средства контроля:

*Есть специальная программа... я делаю постановку задачи в ней... Если человек работает, списывает свое время... то этого достаточно, чтобы понимать, чем он занимается.* (Программист, тимлид, 42 года)

Однако если по каким-то причинам правила нарушаются, автоматизированный контроль оказывается бесполезным. В этом случае происходит откат к обычным разговорам, внушениям и уговорам:

*Если он не делает, тогда происходит разговор с напоминанием... обычно после двух разговоров все начинают делать.* (Программист, тимлид, 42 года)

В труде используется еще один способ общения, реализация которого напрямую зависит от цифровых технологий. Это отложенная коммуникация, которая осуществляется в цифровых мессенджерах. Она предполагает, что на сообщение или запрос можно ответить с временным лагом. Фактически, такой «сильный» способ

коммуникации подходит далеко не всем, поскольку сообщения содержательно нагружаются, а ответы глубоко продумываются:

*Я люблю коммуникацию отложенную... если от меня чего-то хотят, то написали сообщение по e-мейлу или в мессенджере, и я, соответственно, увидел... но при этом поставил логическую точку, доделал какой-то кусок и дальше разгреб эти сообщения. (Программист, ИП, 49 лет)*

Если это обстоятельство не принимать во внимание, то большая часть информации теряется. В принципе, любые формы деформации цифровой коммуникации (потеря, искажение, сокращение) в интервью переживались как формы отчуждения от коллектива:

*Я живу не знакома со своими коллегами. Я с ними практически не общаюсь. Я не знаю, как они выглядят. Мы можем обсуждать какие-то рабочие моменты, но, в целом, у нас нет никаких отношений. Ни дружбы, ни вражды, ничего не чувствуется. (Сотрудник СМИ, 22 года)*

Для менее самостоятельных работников коммуникации все еще очень регулярны и включают эмоциональную поддержку. Ввиду распространения дистанционной работы сформировался тип «поддерживающей коммуникации». Во время пандемии в ряде фирм удаленно проводились игры или праздники, беседы с коллективом:

*Собрания проводились, чтобы поддержать свой настрой. Были игры, общение, помощь. Ощущалось, что есть живой человек, которому ты небезразличен. (Администратор магазина, 22 года)*

В некоторых случаях коммуникация с удаленными работниками попросту прерывалась. Это однозначно трактовалось работниками как позиция руководства, а не как проблемы технического характера:

*Те, кто выводился домой, мы с ними не контактировали. (Сотрудник социального центра, 25 лет)*

Исключением во всей этой истории остается деятельность, связанная с длительным и регулярным общением, которое само по себе выступает продуктом труда (как в образовании). Именно в подобных случаях удаленная коммуникация определяется как недостаточная.

### *ИКТ в трудовых отношениях и цифровой капитал*

Цифровые технологии отчасти могут выступать маркером трудовых отношений. Например, если руководитель не в полной мере владеет ИКТ, то для (молодых) работников его авторитет снижается:



*Нашему главному бухгалтеру 56 лет, я должен у нее что-то перенимать, а она стандартную у всех «Альфа шесть» вообще не знала. (Финансовый менеджер, 25 лет)*

*Есть в руководстве те, кому еще тяжело в этом разобраться, это очень тормозит процесс, потому что людям надо приехать и собраться из разных концов города только из-за того, что председатель комиссии не может всех собрать в зуме. (Работника хора, 38 лет, подрабатывает на выборах)*

Наоборот, взрослые и опытные работники, руководители могут унижать эти-ми же средствами молодых или начинающих:

*Не хочу, чтобы она резко реагировала... Чтобы она поняла, что я вообще не понимаю еще ничего. Она работает в этой сфере 18 лет... Поменять взрослого человека невозможно... Вот в понедельник ни здравствуйте, ни до свидания, просто с диким наездом. Я потом ухажу и просто рыдаю. Не знаю, что с этим делать. Молюсь, чтобы никто не увидел. (Оператор в Ресурсном центре, 21 год)*

В условиях нехватки техники и знаний, работники склонны оказывать друг другу помощь. Они, по приказу работодателя или по своему желанию, занимаются наладкой и ремонтом техники, цифровых сервисов, и делают это вне своих должностных обязанностей:

*У нас уволился системный администратор. По факту... просили меня сделать. Ничего мне это не принесло, только я тратил на это время. (Финансовый менеджер, 25 лет)*

За отсутствием лучшего, работники обмениваются техникой, занимаются обучением коллег, исправлением их ошибок и т. д.:

*Было такое пару раз, что у нас проектор просто ломался и мы просили у другого центра. (Работник социального центра, 25 лет)*

*У нас на работе Настя, когда у нее было время, она мне помогала, подсказывала. (Работник центра помощи инвалидам, 59 лет)*

Более знакомое по литературе действие — когда помощь работнику приходит из семьи. Во-первых, на рабочие места приносят технику из дома (ноутбуки и пр.). Во-вторых, родственники могут помогать выполнять трудовые задачи:

*С них требуют, но не посылают на курсы обучения компьютерной грамотности. Дают задания и вот самостоятельно это делайте. Мы ей [матери] помогаем. (Оператор Ресурсного центра, 21 год)*

Примерно так повседневная цифровизация направляется на пользу фирме, ее широкое распространение компенсирует недостаточное техническое обеспечение и отсутствие компетенций у трудящихся.

Тема цифрового капитала и его капитализации очень важна для понимания современной цифровой культуры труда. Поскольку его объем чаще всего зависит от текущей работы, только в очень редких случаях работники стараются овладеть новыми знаниями:

*Сейчас я учусь программированию... я надеюсь, что в будущем это будет моей «козырной картой». (Финансовый менеджер, 25 лет)*

Однако постепенно как у работодателей, так и у самих работников, складывается твердое убеждение, что цифровые знания очень нужны. Лучшее владение ИКТ становится явным конкурентным преимуществом. И, если нет прямой взаимосвязи между владением компетенциями и уровнем зарплаты, то опосредованно цифровой капитал значительно стабилизирует положение работника в организации и может позитивно повлиять на его карьеру и доход:

*С Excel я очень хорошо работаю, мне казалось, что все так работают, а оказывается, что нет, и это очень помогает. (Работник социального центра, 25 лет)*

Впрочем, лиц, действительно владеющих технологиями на самом современном уровне, в организациях не так уж много. В труде в основном используются универсальные цифровые знания и умения. Респонденты называют такие компетенции «обычными», обучение им не является серьезной проблемой и особенно не ценится:

*Основной функционал, который необходим для работы, в равной мере используется всеми, проблем не возникает. (Работник юридической фирмы, 22 года)*

Если речь не идет о высокотехнологических сферах труда, то за незнание ИКТ не увольняют, работников стремятся обучать, либо переводят на другие рабочие места:

*Была аттестация... и выяснилось, что два человека вообще не умеют пользоваться компьютером. Для них хотят сделать курсы. За 60 лет мужчина и женщина. (Работник социального центра, 25 лет)*

Обучение ИКТ может происходить самопроизвольно и постепенно, во время работы, но может требовать серьезных затрат. Очень многие учатся самостоятельно, особенно уже профессиональные и опытные работники, они умеют это делать. Для молодых и начинающих больше подходят всевозможные курсы, их туда часто отправляют работодатели. Если человек работает в частном бизнесе, от него требуется большей сознательности в плане навыков и знаний, в том числе и в области ИКТ.

Неравенство в капитализации цифрового капитала проявляется и в том, что современному работнику в принципе становится сложнее сбалансировать трудовую деятельность и профессиональные знания, включая цифровые. Сложно развивать требуемые знания и навыки без отрыва от трудовой деятельности (еще и потому, что сами знания становятся все более нетривиальными):

*Если было бы время, конечно, хотелось бы во все углубиться. Но я понимаю, что нужно углубляться в определенной степени, в той, в которой мне это будет полезно. А так я не охвачу необъятное. (Автослесарь, самозанятый, 50 лет)*

Единственным выходом из бесконечной гонки за призраком высокого профессионализма («...этот процесс бесконечный, потому что новые продукты выходят регулярно») становится организация групповой, проектной работы. Одновременно она способна разрядить социальную напряженность, сгладить разницу в капиталах и остроту конкуренции за знания.

### *Отношение к цифровым средствам труда*

Работники часто дифференцируют цифровую технику и ПО, активно обсуждают ее плюсы или минусы, могут выделять какие-то современные, новые средства и указывать на устаревшие, на более или менее удобные для работы. Общим для всех информантов является оценка ИКТ не по техническим характеристикам, а с точки зрения влияния на трудовой процесс. Не любое цифровое средство однозначно воспринимается таковым: в глазах работников «цифровые технологии» — это что-то сверхсовременное, то, что работает помимо человека, тогда как распространенные средства являются чем-то само собой разумеющимся:

*Я вам открою по секрету, что «1С» есть у любой ИП либо ООО... В этой программе нет ничего такого, я бы не относил это к сфере цифровых программ, потому что это, по сути, калькулятор. (Финансовый менеджер, 25 лет)*

Нет единства и в том, насколько они вообще нужны в работе. С одной стороны, утверждается, что цифровизация плотно вошла в жизнь, без нее невозможен прогресс в экономике, в жизни и в работе. С другой стороны, указывается, что без участия человека все это бесполезно:

*Та же судебная деятельность, в которой вопросы решаются в зависимости от мелких нюансов... Возможно, я плохо себе представляю искусственный интеллект, но... мне кажется, что... нельзя вбить аргументацию. (Работник юридической фирмы, 22 года)*

В некоторых случаях работники желают дистанцироваться от избыточного использования ИКТ или прямо связать себя с такой деятельностью, в которой их влияние минимально:

*У меня есть товарищ, он все делает по старинке... Когда я пытаюсь его затянуть в цифровой мир, он ругает его открыто и всячески отнекивается. (Самозанятый, страхование, 42 года)*

### *Субъекты цифрового труда*

В оценках ИКТ отмечаются существенные межпоколенческие различия. Повсеместно считается, что основным субъектом цифрового труда является молодой

работник. Это так только отчасти. С одной стороны, наиболее «продвинутыми» пользователями ИКТ оказались молодые люди:

*У моего поколения сильная направленность на цифровизацию. Мое поколение более ориентировано на компьютерные программы, и эти навыки формируются в достаточно раннем возрасте. (Финансовый менеджер, 25 лет)*

С другой стороны, у молодых ярко выражены диаметральные переживания цифровизации труда:

*Если я когда-нибудь окажусь в офисе, работая с Excel, то я пойму, что моя жизнь прошла зря. (Работник Ресурсного центра, 22 года)*

Скорее, молодежь указывает на одну, по всей видимости, наиболее важную для них «ценность» современного труда — возможность выполнять осмысленную работу:

*Я могу работать сейчас, если это реально будет что-то для меня новое и крутое, где я смогу чему-то научиться и вырасти. (Финансовый менеджер, 25 лет)*

Отставание возрастных работников в освоении цифровых компетенций неоднократно обсуждалось. Они либо используют уже выходящее из обихода оборудование и ПО, либо они очень далеки от этого:

*Все, что связано с компьютерными технологиями, мы намного отстали. (Работник центра помощи инвалидам, 59 лет)*

Возрастные работники или стесняются об этом говорить, или демонстративно не стремятся что-либо изучать:

*Мне совершенно неинтересно что-то там осваивать и входить в глубины этого. (Преподаватель, 69 лет)*

В любом случае они не остаются в стороне от прогресса цифровизации, скорее, следуют по общему пути, хотя и не всегда охотно и успешно. Интересно, что эта группа была в числе первых переведена на удаленную работу. В итоге многие «подтянулись».

Ситуация у работников средних поколений несколько иная. Если стандартные программы или технику они неплохо освоили, то уже новые, более сложные варианты используются с трудом:

*Если позвонили по скайпу, подключить камеру, предоставить какой-то отчет, они [родители], конечно, это уже освоили, но с какими-то новыми программами немного сложнее, потому что они не всегда понимают алгоритм, и им нужно время. (Администратор магазина, 22 года)*

Рост креативности труда — общая тенденция современности. Наши работники имеют существенный интерес к творческой работе, могут работать практически без остановки, если они ею увлечены:

*Если задача для меня интересная, я полностью в нее погружаюсь, я могу работать сутками и вот это мне интересно. Это драйв, это заводит. То, чем я занимаюсь, мне нравится. Как хобби, наверное... Как часть моей жизни. (Программист, тимлид, 42 года)*

В сфере программирования, где велика доля творчества и существует значительное разнообразие цифровых средств и инструментов, можно выявить охарактеризованные в теоретической части признаки эстетизации труда:

*Программирование — это такая штука... как картину рисовать. (Программист, тимлид, 42 года)*

Однако «новая креативность» в интервью наших работников большая редкость. Чаще работники высказывают более традиционные взгляды на творческий труд:

*Меня, видимо, устраивает мое призвание... В общем, я иду на работу с удовольствием. (Работник центра помощи инвалидам, 59 лет)*

## **Заключение**

Цифровизация труда — дифференцированный процесс. Она охватывает множество сфер и везде имеет свои особенности. Изученные кейсы показали, что работники воспринимают влияние цифровых технологий на труд как внешнее воздействие, тогда как он сильнее проблематизируется через управленческие решения и организационные иерархии.

Если резюмировать особенности цифровой культуры труда (на примере Санкт-Петербурга), то они повторяют конфигурацию бизнеса и трудовые процессы. На крупных предприятиях цифровизация представляет собой значимый фактор повышения производительности труда, и для работников наиболее частыми последствиями являются переработки, повышение объемов и скорости труда. Повсеместно цифровизация связана с капитальными вложениями, и ее эффекты различны в зависимости от размера этих вложений: если последние незначительны, переживаний меньше, а если траты серьезные, цифровизация приносит много изменений и иных переживаний.

В исследовании были выявлены факты принуждения к самостоятельности, обычно в форме выталкивания работников на дистанционный режим или перевод их в статус самозанятых. Респонденты выражали крайнюю озабоченность относительно стабильности своей работы, отмечали ухудшение условий труда, невнимание работодателей к соблюдению норм трудового законодательства. В свою очередь наиболее самостоятельные работники оказались склонны к проявлению негативного индивидуализма, например, в форме полной отстраненности от организационных или коллективных целей деятельности, педалирования исключительно личных целей и интересов.

На пересечении треков индивидуализации и развития инновационной деятельности информантами демонстрировались символы новой креативности и эстетизации труда. В эту группу вошли прежде всего ИТ-специалисты как наиболее передовые кадры, основа будущей цифровой экономики. Их «смыслы» креативности выражались через желание решать сложные задачи и стремление к осмысленному труду. Использование техники несомненно стимулирует таких работников и проявляется в совершенно разных рабочих ситуациях: от организации труда до отношений с коллегами.

Менее ясной оказалась тема отчуждения труда. По итогам интервью можно заключить, что техника и технологии не являются абсолютным триггером этой проблемы. Скорее, сказалось негативное влияние пандемии, во время которой возникали разрывы в рабочей коммуникации, появлялись факты социальной изоляции работников и произошло разбалансирование трудовой и домашней сфер жизни. Только в единичных случаях респонденты критиковали ИКТ, приводящие к снижению темпов труда или угрожающие трудовым отношениям.

Цифровой капитал действительно стремится занять важное место в системе знаний и умений российских работников. Явные преимущества, отмечаемые респондентами, стимулируют его накопление. Однако иногда он выступает средством селекции и подавления, выражения неуважения и потери доверия. ИКТ применяются также в целях разметки социальных границ между сотрудниками, например, когда руководители их используют для демонстрации своей власти и престижа внутри организации. В условиях неравенства возможностей, работники «затыкают дыры», задействуют практики взаимопомощи и семейную поддержку.

## Список литературы (References)

- Арендт Х. *Vita activa, или О деятельной жизни* / пер. с нем. и англ. В.В Библихина. М.: Ад Маргинем Пресс, 2017.
- Arendt H. (2017) *The Human Condition*. Transl. from English and Germ. by V. Bibikhin. Moscow: Ad Marginem Press. (In Russ.)
- Болтански Л., Кьяпелло Э. *Новый дух капитализма* / пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
- Boltanski L., Chiapello E. (2011) *Le Nouvel Esprit Du Capitalizm*. Transl. from French by S. Fokin. Moscow: New Literary Observer. (In Russ.)
- Бурдые П. *Формы капитала* // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 5. С. 60—74. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc\\_t3\\_n5.pdf#page=60](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60) (дата обращения: 29.10.2022).
- Bourdieu P. (2002) *The Forms of Capital*. *Economic Sociology*. Vol. 3. No. 5. P. 60—74. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc\\_t3\\_n5.pdf#page=60](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60) (accessed: 29.10.2022). (In Russ.)
- Добринская Д. Е., Мартыненко Т. С. *Цифровой разрыв в России: особенности и тенденции* // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2019. № 5. С. 100—119. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.06>.

Dobrinskaya D. E., Martynenko T. S. (2019) Defining the Digital Divide in Russia: Key Features and Trends. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 100—119. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.06>. (In Russ.)

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / пер. с фр. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009.

Castel R. (2009) *Métamorphoses De La Question Sociale: Une Chronique Du Salarariat*. Transl. from French by N. Shmatko. Saint Petersburg: Alethea. (In Russ.)

Латур Б. Пересборка социального. Введение в акторно-сетевую теорию / пер. с англ. И. Полонской. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2014.

Latour B. (2014) *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory*. Transl. from English by I. Polonskaia. Moscow: HSE University Publishing House. (In Russ.)

Расторгуев С. В., Тян Ю. С. Цифровизация экономики России: тенденции, кадры, платформы, вызовы государству // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 5. С. 136—161. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.08>.

Rastorguev S. V., Tyan Y. S. (2019) Digitalization of the Russian Economy: Trends, Personnel, Platforms, and Challenges to the State. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 136—161. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.08>. (In Russ.)

Сизова И. Л., Карапетян Р. В., Титаренко Л. Г. Эффекты цифровизации в период пандемии в России и Беларуси // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. № 3. С. 190—207. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.301>.

Sizova I. L., Karapetyan R. V., Titarenko L. G. (2021) Effects of digitalization during the pandemic in Russia and Belarus. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. Vol. 14. No. 3. P. 190—207. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.301>. (In Russ.)

Сизова И. Л., Григорьева И. А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 48—71. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.25.1.6279>.

Sizova I. L., Grigoryeva I. A. Fragility of Labor and Employment in the Modern World. *Sociological Journal*. Vol. 25. No. 1. P. 48—71. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.25.1.6279>. (In Russ.)

Смирнов А. В. Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 1. С. 129—153. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.1.1790>.

Smirnov A. V. (2021) Digital Society: Theoretical Model and Russian Reality. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 129—153. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.1.1790>. (In Russ.)

Срничек Н. Капитализм платформ / пер. с англ. и науч. ред. М. Добряковой. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019.

Srnicek N. (2019) Platform Capitalism. Transl. from English by M. Dobryakova. Moscow: HSE University Publishing House. (In Russ.)

Фуко М. Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности. Работы разных лет / пер. с франц. С. Табачниковой. М.: Касталь, 1996.

Foucault M. (1996) *La volonté de savoir*. Transl. from French by S. Tabachnikova. Moscow: Kastal. (In Russ.)

Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2020) Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. *Wirtschaftsdienst*. H. 100 (Suppl. 1). P. 41—47. <https://doi.org/10.1007/s1027302026146>.

Badura B., Ducki A., Schröder H., Klose J., Meyer M. (2018) Sinn erleben — Arbeit und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft Fehlzeiten-Report 2018. Berlin: Springer Berlin, Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/9783662573884>.

Bailey C., Yeoman R., Madden A., Thompson M., Kerridge G. (2019) A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*. Vol. 18. No. 1. P. 83—113 <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>.

Bauer W., Stowasser S., Mütze-Niewöhner S., Zanker C. (2019) Arbeit in der digitalisierten Welt. Stand der Forschung und Anwendung im BMBF-Förderschwerpunkt. Stuttgart: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

Boes A., Kämpf T., Lühr T., Marrs K. (2014) Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer “Industrialisierung neuen Typs“. In: Sydow J. Sadowski D., Conrad P. (Hg.) *Arbeit eine Neubestimmung. Managementforschung*. Wiesbaden: Springer. S. 33—62.

Böhme G. (2016) *Ästhetischer Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.

Boutang Y. M. (2011) *Cognitive Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Brennen S. J., Kreiss D., (2016) Digitalization. In: Jensen R. K., Craig R. T., Pooley J. D., Rothenbuhler E. W. *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy*. Chichester: Wiley. P. 556—566.

Briken K., Chillias S. (2017) *The New Digital Workplace: How New Technologies Revolutionise Work. (Critical Perspectives on Work and Employment)*. London: Macmillan International Higher Education.

Brynjolfsson E., McAfee A. (2014) *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York, NY: W. W. Norton & Company. URL: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod\\_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf) (accessed: 30.10.2022).

Buss K.-P., Kuhlmann M., Weissmann M., Wolf H., Apitzsch B. (2021) *Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte — Arbeitsfolgen — Regulierung*. Frankfurt; New York, NY: Campus Verlag.



Eckhardt D., May S., Röthl M., Tischberger R. (2020) Digitale Arbeitskulturen. Transformationen erforschen. *Berliner Blätter*. H. 82. S. 3—15. <https://doi.org/10.18452/22134>.

Groth S., Müske J. (2019) Arbeit 4.0. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel. *Augenblick*. H. 73. S 11—20.

Hardering F. (2021) Von der Arbeit 4.0 zum Sinn 4.0? Über das Sinnerleben in der Arbeit in Zeiten der Digitalisierung. *Österreich Z Soziol.* H. 46. S. 27—44 <https://doi.org/10.1007/s11614020004394>.

Hessler M., Thorade N. (2019) Die Vierteilung der Vergangenheit. Eine Kritik des Begriffs Industrie 4.0. *Technikgeschichte*. Bd. 86. H. 2. S. 153—170. <https://doi.org/10.5771/0040117X-20192153>.

Holler M. (2017) Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Berlin: institut DGB-Index Gute Arbeit.

Holtgrewe U., Riesenecker-Caba T., Flecker J. (2015) «Industrie 4.0» — eine arbeitssoziologische Einschätzung. Wien: Endbericht für die AK Wien.

Hoose F. (2018) Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. *IAQ-Forschung: Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation*. H. 3. S. 1—44. <https://doi.org/10.17185/dupublico/46733>.

Kirchner S. (2015) Konturen der digitalen Arbeitswelt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. H. 67. S. 763—791. <https://doi.org/10.1007/s1157701503443>.

Kirchner S., Wolf M. (2015) Digitale Arbeitswelten im europäischen Vergleich. *WSI—Mitteilungen*. Bd. 68. H. 4. S. 253—262. <https://doi.org/10.5771/0342300X-20154253>.

Klammer U., Steffes S., Maier M.F., Arhold D., Stettens O., Bellmann L., Hirsch-Kreisen H. (2017) Arbeiten 4.0 — Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. *Wirtschaftsdienst*. H. 7. S. 459—463. <https://doi.org/10.1007/s1027301721639>.

Latniak E., Bendel A. (2021) Digitalisierungsprozesse erfolgreich umsetzen: Sozio-technische Gestaltungsansätze. Werkzeuge und Nutzungserfahrungen aus dem APRO-DI-Projekt. Vol. 2021. No. 8. <https://doi.org/10.17185/dupublico/74907>.

Maase K. (2008) Einleitung: Zur ästhetischen Erfahrung der Gegenwart. In: Kaspar Maase (Hg.) *Die Schönheiten des Populären. Ästhetische Erfahrung der Gegenwart*. Frankfurt; New York, NY: Ästhetische Erfahrung der Gegenwart. S. 9—26.

Menz W., Nies S., Sauer D. (2019). Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. *PROKLA*. Bd. 49. S. 181—200. <https://doi.org/10.32387/prokla.v49i195.1808>.

Müske J. (2020) Disziplinierende Zukunftsdiskurse. Gesellschaftliche Verhandlungen über Arbeit «4.0» am Beispiel der Logistik. *Berliner Blätter*. H. 82. S. 29—42. <https://doi.org/10.18452/22131>.

Nachtwey O., Staab P. (2015) Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. *Mittelweg* 36. Jg. 24. H. 6. S. 59—84.

Orlikowski W. J. (2016) “Digital Work: A Research Agenda”. A Research Agenda for Management and Organization Studies. Ed. by Barbara Czarniawska. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing. P. 88—96.

Reckwitz A. (2012) Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Berlin: Suhrkamp. H. 3. S. 282—289. <https://doi.org/10.1515/arb-2013-0069>.

Schwemmler M., Wedde P. (2018) Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten. *WISO Diskurs*. H. 2. Bonn. <https://doi.org/10.17185/duerpublico/74975>.

Stein M.-K., Wagner E.L., Tierney P., Newell S., Galliers R. D. (2019) Datification and the Pursuit of Meaningfulness in Work. *Journal of Management Studies*. Vol. 56. No. 3. P. 685—717. <https://doi.org/10.1111/joms.12409>.

Stettes O. (2016) Arbeitswelt und Arbeitsmarktordnung der Zukunft. Welche Schlüsse können aus der vorliegenden empirischen Evidenz bereits geschlossen werden? Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Sutter O., Flor V. (2017) Ästhetisierung der Arbeit Empirische Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus. Bonner Beiträge zur Alltagskulturforschung. New York, NY: Waxmann Verlag GmbH. URL: [https://waxmann.ciando.com/img/books/extract/3830986718\\_lp.pdf](https://waxmann.ciando.com/img/books/extract/3830986718_lp.pdf) (accessed: 30.10.2022).

Vašek T. (2017) Im Arbeitskreis der Algorithmen. Hohe Luft Businessclass. URL: <https://www.hoheluft-businessclass.com/im-arbeitskreis-der-algorithmen> (accessed: 30.11.2021).

Wendsche J., Lohmann-Haislah A. (2017) A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology*. Vol. 7. P. 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>.