

DOI 10.35775/PSI.2025.118.6.059

УДК 32.327

И.В. ЯРЕМЧУК

аспирант факультета мировой политики  
Московского государственного университета  
имени М.В. Ломоносова, Россия, г. Москва

## БУДУЩЕЕ ЗАНЯТОСТИ: ВЫЗОВЫ И ОТВЕТЫ ЕС НА АВТОМАТИЗАЦИЮ В ЭПОХУ ИИ

*Процесс технологической трансформации, характеризующийся экспоненциальным развитием искусственного интеллекта (ИИ) и роботизации, определяет фундаментальную реконфигурацию структуры занятости в глобальном масштабе всех национальных правительств. Объект исследования – цифровая среда. Предмет исследования – занятость в эпоху искусственного интеллекта. В результате исследования объективно установлено, что будущее занятости в ЕС в эпоху ИИ – это не предопределенный технологией сценарий, а поле интенсивной политической борьбы и институционального выбора. Успешная адаптация потребует не только инвестиций в навыки и инновации, но и серьезной демократизации управления технологической трансформацией, укрепления социального диалога, переосмысления социального контракта в сторону универсальных гарантий (возможно, включая идеи базового дохода или общественных услуг нового типа), и постоянного совершенствования этико-правовых механизмов, обеспечивающих приоритет человеческого достоинства и фундаментальных прав перед логикой алгоритмической оптимизации. Способность ЕС найти баланс между технологическим прогрессом, экономической эффективностью и социальной справедливостью станет решающим тестом на жизнеспособность европейского политического ландшафта в XXI веке.*

**Ключевые слова:** политологический анализ, политическая трансформация, этико-регуляторные дилеммы, социальный контракт, прекариат.

**Введение.** Для Европейского Союза (ЕС), чья политико-экономическая модель базируется на балансе между конкурентоспособностью и социальной сплоченностью, данный вызов приобретает особую остроту. Проблематика будущего труда выходит далеко за пределы сугубо экономической или технологической плоскости, трансформируясь в ключевую проблему политического управления, легитимности наднациональных институтов, перераспределения власти и устойчивости социального контракта. Целью настоящего исследования является политологический анализ структурных угроз занятости, порождаемых автоматизацией, и комплексной системы политических ответов, разрабатываемых институтами ЕС и акторами политического процесса, включая стратегии переквалификации, позиции социальных партнеров (с акцентом на профсоюзы), инициативы в рамках общеевропейской повестки (European Skills Agenda, Digital Education Action Plan), а также этико-регуляторные дилеммы, связанные

с внедрением алгоритмических систем в управление человеческими ресурсами (HR Tech) и необходимостью правового регулирования ИИ (AI Act). Гипотеза исследования состоит в том, что адаптация ЕС к новой реальности труда требует не только технологической модернизации и инвестиций в человеческий капитал, но и глубинной политической трансформации, включающей реконфигурацию систем социальной защиты, выработку новых механизмов политического участия, формирование инклюзивных моделей принятия решений и установление строгих эτικο-правовых рамок, гарантирующих защиту фундаментальных прав и достоинства личности в цифровую эпоху.

**Основная часть.** Феномен технологической безработицы, теоретически осмысленный еще Дж.М. Кейнсом, обретает новую актуальность в контексте развития ИИ, способного замещать не только рутинный физический, но и когнитивный труд. Эмпирические исследования, например, «Будущее занятости: насколько рабочие места подвержены компьютеризации?» [9. С. 254-280] объективно указывают на значительный потенциал автоматизации широкого спектра профессий в ЕС. Однако политологический анализ концентрируется не столько на количественных показателях потенциально уязвимых рабочих мест, сколько на политических импликациях и рисках системной дестабилизации, порождаемых этим процессом.

Первостепенным политическим риском выступает углубление социально-экономического неравенства и пространственной поляризации, так как сама уязвимость сообществ и различных социальных групп к автоматизации распределена крайне неравномерно. Наиболее подвержены риску вытеснения работники с низким уровнем формального образования, занятые рутинными операциями в сферах администрации, производства, транспорта и розничной торговли, а также жители экономически депрессивных регионов, часто характеризующихся моноотраслевой структурой экономики («угольные бассейны», старопромышленные зоны). Эта избирательная уязвимость создает основу для формирования новой социальной страты – «прекариата» [11. С. 208], для которого характерны нестабильная занятость, отсутствие долгосрочных социальных гарантий и ощущение политического отчуждения. Возникновение и рост данного социального класса несут в себе потенциал серьезной политической фрагментации через усиление популистских и евроскептических настроений, рост социальной напряженности, протестной активности и электоральной нестабильности, что напрямую угрожает легитимности как национальных правительств, так и наднациональных институтов ЕС, особенно это важно в контексте сохраняющихся последствий долгового кризиса и миграционных вызовов.

Массовое вытеснение работников без их оперативной реинтеграции в рынок труда создаст беспрецедентное давление на системы социального обеспечения континентальной Европы, построенные по модели «социального государства» [8]. Устойчивость систем пенсионного обеспечения, страхования по безработице, здравоохранения и социальной помощи окажется под угрозой, что неизбежно спровоцирует острые политические дебаты о реформировании социальной

модели, источниках финансирования, перераспределении ресурсов между поколениями и социальными группами. Конфликт интересов между активными участниками рынка труда, безработными, пенсионерами и бизнесом по вопросам налоговой нагрузки и объема социальных гарантий потенциально станет ключевым полем политической борьбы. Центры технологического развития (столичные агломерации, «технологические хабы» [3. С. 56-61] на подобии Берлина, Мюнхена, Стокгольма, Хельсинки) будут аккумулировать новые высококвалифицированные рабочие места, в то время как периферийные регионы рискуют столкнуться с новой волной экономического упадка и депопуляции. Это ставит под сомнение эффективность политики сплочения ЕС – одного из краеугольных камней европейской интеграции, нацеленной на сокращение разрывов в развитии между регионами, так как неспособность смягчить региональное неравенство от автоматизации может привести к усилению центробежных сил внутри ЕС и эрозии солидарности между государствами-членами.

Автоматизация и алгоритмизация управления трудом потенциально ведут к изменению баланса сил на рынке труда в пользу работодателей. Инструменты мониторинга производительности, алгоритмического управления задачами и даже прогнозирования поведения работников могут усилить контроль менеджмента, ослабив позиции работников, особенно в секторах с высокой долей стандартизированного труда: «...наличие высококачественных и достаточных данных, высококачественной ИТ-инфраструктуры и коммуникационной инфраструктуры, которая является эффективной и результативной, имеет решающее значение для эффективной команды аналитики персонала». Это создает угрозу эрозии социального диалога – исторически сложившейся и институционализированной практики переговоров между профсоюзами, ассоциациями работодателей и государством, являющейся стержнем «европейской социальной модели» [1. С. 64-70].

Оценивая системные и несистемные риски институты ЕС разработали комплекс стратегий, направленных на смягчение негативных последствий автоматизации и подготовку рабочей силы к новой цифровой реальности. Стратегии представляют собой инструменты политического управления масштабной социально-экономической трансформацией, отражающие попытку ЕС сохранить свою конкурентоспособность, не отказываясь от социальных приоритетов, ключевым элементом ответа стала в 2020 году European Skills Agenda (2), которая позиционирует инвестиции в навыки как основу устойчивого роста, социальной справедливости и устойчивости. Политическая значимость данной инициативы заключается в нескольких аспектах: 1) устанавливает амбициозные количественные целевые показатели (к 2025 году порядка 120 миллионов взрослых должны участвовать в обучении ежегодно, доля взрослого населения с базовыми цифровыми навыками должна достичь 80%), создавая тем самым четкие ориентиры для политики на уровне как Союза, так и государств-членов и формируя основу для мониторинга и отчетности; 2) Agenda активно продвигает концепцию индивидуальных учебных счетов и микрокредитов на обучение, что представляет

собой попытку институционализации права на непрерывное образование и переподготовку на протяжении всей трудовой жизни – мера направлена на преодоление структурных барьеров для доступа к обучению, особенно для работников малых и средних предприятий и находящихся в уязвимом положении; 3) значительный акцент делается на развитии национальных и общеевропейских систем прогнозирования потребностей в навыках. Эффективное прогнозирование требует создания сложных механизмов координации и обмена данными между государственными органами (на национальном и субнациональном уровне), бизнес-ассоциациями, образовательными учреждениями и исследовательскими центрами, что само по себе является нетривиальной задачей политического управления и налаживания межведомственного взаимодействия.

Дополнением к Skills Agenda выступает Digital Education Action Plan (1) (2021-2027), сфокусированный на цифровой трансформации систем образования и обучения. План полагает развитие цифровых компетенций в качестве нового фундаментального права гражданина ЕС, тем самым поднимая их на уровень базовых политических гарантий и предусматривает масштабные инвестиции в цифровую инфраструктуру образовательных учреждений (широкополосный интернет, оборудование) и поддержку педагогических инноваций, основанных на использовании цифровых технологий, что влечет за собой необходимость перераспределения значительных бюджетных ресурсов и реформы образовательных стандартов и программ подготовки педагогов – процессы, неизбежно сталкивающиеся с институциональной инерцией и лоббированием различных заинтересованных групп. Критически важным является акцент Плана на стремлении обеспечить равный доступ к цифровому образованию для всех социально-демографических групп, особенно уязвимых (малообеспеченные, лица с ограниченными возможностями здоровья, жители отдаленных районов).

Политологический анализ выявляет существенные вызовы реализации этих амбициозных стратегий, так финансирование масштабных программ переподготовки и цифровизации образования требует сложных политических договоренностей на уровне ЕС (многолетний финансовый фреймворк, Фонд восстановления и устойчивости) и что не менее важно, на уровне национальных бюджетов, где конкуренция за ресурсы крайне высока. Координация действий множества разнородных акторов (Европейская Комиссия, национальные правительства, региональные власти, муниципалитеты, бизнес-структуры, образовательные учреждения разных типов, профсоюзы) с за частую расходящимися интересами и приоритетами представляет собой постоянную управленческую проблему. Особую сложность представляет задача обеспечения обучаемости наиболее уязвимых групп (низкоквалифицированные работники, пожилые люди, длительно безработные), для которых барьеры для входа в программы переподготовки (мотивационные, когнитивные, финансовые, инфраструктурные) особенно высоки. Достижение целевых показателей по их охвату требует разработки специфических политических инструментов и адресных мер, что увеличивает административную сложность и стоимость программ, так как скорость

технологических изменений, особенно в сфере ИИ, может опережать способность образовательных систем и институтов рынка труда оперативно адаптировать содержание обучения и прогнозировать потребности в новых, еще не существующих профессиях.

Профсоюзы, как традиционные представители интересов наемных работников и ключевые акторы европейской модели социального партнерства, оказались перед необходимостью кардинально пересмотреть свои стратегии в условиях технологического сдвига. Их политическая позиция по вопросу автоматизации и ИИ характеризуется двойственностью: с одной стороны, признанием неизбежности технологического прогресса и его потенциальных выгод (рост производительности, улучшение условий труда, создание новых рабочих мест), с другой – озабоченностью социальными издержками и угрозой дегуманизации труда. Основные политические требования и направления деятельности профсоюзов на общеевропейском (через Европейскую конфедерацию профсоюзов – ETUC) и национальном уровнях включают «Человекоцентричный подход к автоматизации» [7. С. 1-20], в котором профсоюзы настаивают на том, что внедрение новых технологий должно происходить не по диктату исключительно экономической эффективности, а с учетом социальных последствий и при активном участии работников и их представителей в оценке рисков и принятии решений о внедрении («технологическая оценка воздействия» с участием профсоюзов). Требуется законодательное закрепление права работников на информацию и консультации на ранних стадиях планирования автоматизации, так называемая борьба за «справедливый переход». Концепция справедливого перехода, ранее применявшаяся в контексте экологической политики, адаптируется к вызовам автоматизации, профсоюзы требуют гарантий для работников, чьи рабочие места находятся под угрозой: право на приоритетное трудоустройство на новые позиции внутри компании, доступ к качественной и релевантной переподготовке за счет работодателя или государственных программ, адекватные компенсации при неизбежном увольнении. Ключевым является требование связи автоматизации с соглашениями о сохранении/создании рабочих мест – профсоюзы активно выступают против непрозрачных алгоритмов, используемых для оценки производительности, распределения заданий, мониторинга поведения работников и даже прогнозирования их увольнения. Требуется законодательный запрет на полностью автоматизированное принятие решений, затрагивающих трудовые права (увольнение, продвижение, распределение смен), обеспечение «права на объяснение» алгоритмических решений и установление строгих границ цифрового наблюдения на рабочем месте. Эта борьба напрямую связана с защитой приватности и достоинства работника.

Политическое влияние профсоюзов на формирование повестки ЕС в сфере будущего труда остается значительным, хотя и сталкивается с конкуренцией со стороны мощного бизнес-лобби, продвигающего менее регламентированный подход. Их роль особенно заметна в продвижении социального измерения цифровой трансформации в документах ЕС и лоббировании конкретных

регуляторных мер, таких как предлагаемая Директива об улучшении условий труда на платформах или положения AI Act, касающиеся HR Tech.

Внедрение алгоритмических систем в процессы найма, оценки, продвижения и увольнения сотрудников (HR Tech) порождает комплекс сложных этических-политических проблем, требующих срочного регуляторного ответа. Системы, позиционируемые как объективные и эффективные, на практике могут воспроизводить и даже усиливать существующие социальные предубеждения, приводя к дискриминации по признакам пола, возраста, расы, этнического происхождения или социального статуса. Источниками смещения могут быть нерепрезентативные тренировочные данные, некорректно выбранные алгоритмические метрики успешности кандидата или работника, или скрытые предубеждения разработчиков: «Проектное знание может создавать иллюзию понимания, но без накопленных знаний, создающих прочный фундамент основания мышления, быстро забываются» [6. С. 18]. Политический риск заключается не только в нарушении принципов равноправия и недискриминации, но и в эрозии общественного доверия к технологиям и институтам, их использующим [2. С. 260-263; 4; 5. С. 27-32].

Регуляторный ответ ЕС на эти вызовы фокусируется в первую очередь на «Законе об искусственном интеллекте» (AI Act) – первом в мире комплексном правовом акте, регулирующем ИИ исходя из уровня риска его применения. Системы ИИ, используемые для рекрутинга, управления персоналом и ранжирования кандидатов, классифицируются в AI Act как системы высокого риска, что налагает на их разработчиков и поставщиков цифровых продуктов строгие обязательства до вывода продукта на рынок. Политическая борьба вокруг принятия и реализации AI Act ярко проявилась именно в разделе о HR Tech, когда бизнес-ассоциации (например, BusinessEurope) лоббировали смягчение требований, ссылаясь на высокие затраты на соответствие и риск замедления инноваций, а профсоюзы и организации по защите прав человека, напротив, настаивали на максимально строгих гарантиях и расширении списка запрещенных практик (например, использование ИИ для распознавания эмоций кандидатов). Итоговый текст AI Act представляет собой политический компромисс, однако его реальная эффективность в предотвращении дискриминации и защиты прав работников будет зависеть от качества имплементации на национальном уровне и практики надзора.

**Заключение.** Анализ будущего занятости в ЕС в контексте автоматизации и ИИ с позиций политической науки позволяет сделать несколько принципиальных выводов: 1) технологический сдвиг представляет собой не просто экономический, но глубокий политический вызов, затрагивающий основы социальной сплоченности, территориальной целостности, легитимности институтов и баланса сил на рынке труда; 2) ответ ЕС в виде масштабных стратегий переподготовки (Skills Agenda, Digital Education Action Plan) демонстрирует осознание серьезности проблемы и стремление к превентивному управлению трансформацией, но эффективность этих стратегий зависит от решения сложных

политико-управленческих задач: обеспечения адекватного финансирования, налаживания эффективной многоуровневой координации, преодоления барьеров для доступа к обучению уязвимых групп и скорости реакции систем образования на стремительно меняющиеся требования рынка труда; 3) позиции профсоюзов, выступающих за человекоцентричную автоматизацию, справедливый переход, защиту от алгоритмической дискриминации и сохранение коллективных договоров, остаются важным противовесом интересам бизнеса в процессе формирования политики. Этико-регуляторные дилеммы, особенно в сфере алгоритмического управления персоналом, требуют постоянного политического внимания. AI Act является важным шагом в установлении правовых рамок для высокорисковых HR-систем, но его успех будет зависеть от строгости имплементации, эффективности надзора и готовности корректировать нормы по мере развития технологий и выявления новых рисков.

### ПРИМЕЧАНИЯ:

- (1) About Digital Education Action Plan // <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/plan>.
- (2) European Skills Agenda // [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en).

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. **Биссон Л.С.** Европейская социальная модель: содержание и ограничения // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2020. № 1 (13). DOI 10.15211/vestnikieran120206470. EDN PFUFUC.
2. **Корнев А.С.** Проблемы использования терминологии в сфере искусственного интеллекта // Евразийский юридический журнал. 2024. № 10 (197). EDN JACAMD.
3. **Королева А.Н.** Правовая природа инновационных хабов // Актуальные проблемы правоведения. 2020. № 2 (66). EDN GTRNJX.
4. **Пуртова А.В.** Проблемы применения искусственного интеллекта в системе государственного и муниципального управления // Human Progress. 2024. Т. 10. № 12. EDN RRIAQM.
5. **Фархиева С.А.** Искусственный интеллект как фактор неопределённости и риска функционирования современных экономических систем / С.А. Фархиева, Г.Р. Гузаирова, М.Ю. Федотова // Дискуссия. 2024. № 12 (133). EDN HDDSHQ.
6. **Хайруллин В.А.** Экономика и социология современного образования / В.А. Хайруллин, И.С. Бакланов, Э.Н. Ямалова // Дискуссия. 2025. № 1 (134). EDN WQIGQC.
7. **Boy G.A.** A human-centered design approach // The handbook of human-machine interaction. CRC Press, 2017 // <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781315557380-1/human-centered-design-approach-guy-boy>.

8. **Esping-Andersen G.** The three worlds of welfare capitalism // Polity. 1990.
9. **Frey C.B., Osborne M.A.** The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological forecasting and social change. 2017. Т. 114. DOI 10.1016/j.techfore.2016.08.019.
10. **Peeters T., Paauwe J., Van De Voorde K.** People analytics effectiveness: developing a framework // Journal of organizational effectiveness: people and performance. 2020. Т. 7. № 2. DOI 10.1108/JOEPP-04-2020-0071.
11. **Standing G.** The precariat: The new dangerous class. Bloomsbury academic, 2011. DOI 10.5040/9781849664554.

### I.V. IAREMCHUK

Postgraduate student at the Faculty  
of World Politics at Lomonosov Moscow State  
University, Moscow, Russia

## THE FUTURE OF EMPLOYMENT: CHALLENGES AND EU RESPONSES TO AUTOMATION IN THE AGE OF AI

*The process of technological transformation, characterized by the exponential development of artificial intelligence (AI) and robotics, determines a fundamental reconfiguration of the employment structure on a global scale of all national governments. The object of the study is the digital environment. The subject of the study is employment in the age of artificial intelligence. The study objectively established that the future of employment in the EU in the age of AI is not a scenario predetermined by technology, but a field of intense political struggle and institutional choice. Successful adaptation will require not only investment in skills and innovation, but also a serious democratization of the management of technological transformation, strengthening of social dialogue, rethinking the social contract towards universal guarantees (possibly including the idea of a basic income or a new type of public services), and continuous improvement of ethical and legal mechanisms that ensure the priority of human dignity and fundamental rights over the logic of algorithmic optimization. The EU's ability to find a balance between technological progress, economic efficiency and social justice will be a decisive test of the viability of the European political landscape in the 21st century.*

**Key words:** political science analysis, political transformation, ethical-regulatory dilemmas, social contract, precariat.