УДК 316.42:331.5:004.8 DOI: 10.31249/rsoc/2026.02.04

ЧУВЫЧКИНА И.А.* РЕЦЕНЗИЯ НА КН.: THE FUTURE OF LABOUR: HOW AI, TECHNOLOGICAL DISRUPTION AND PRACTICE WILL CHANGE THE WAY WE WORK / ED. BY A. LARSSON, A. HATZIGEORGIOU. – New York: Routledge, 2025. – 306 p. [БУДУЩЕЕ ТРУДА: КАК ИИ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ СДВИГИ И ПРАКТИКА ИЗМЕНЯТ ТО, КАК МЫ РАБОТАЕМ / ПОД РЕД. Э. ЛАРССОН, А. ХАЦИГЕОРГИУ]

Аннотация. Представленная монография описывает трансформацию глобального рынка труда под влиянием искусственного интеллекта и цифровых технологий. Исследуются социально-экономические последствия автоматизации и риски, которые технологические сдвиги создают для устойчивости институтов занятости. Авторы анализируют, как внедрение искусственного интеллекта и развитие платформенной экономики ведут к поляризации рабочих мест, изменению правового статуса сотрудников и усилению неравенства. В книге обсуждаются вызовы для государственной политики и возможности перехода к человекоцентричным моделям организации труда в цифровую эпоху.

Ключевые слова: искусственный интеллект; рынок труда; гибридная занятость; платформенная экономика; технологическая трансформация; регулирование труда.

Для цитирования: Чувычкина И.А. [Рецензия] // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11: Социология. – 2026. – № 2. – С. 51–69. – Рец. на кн.: The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – 306 p. – DOI: 10.31249/rsoc/2026.02.04

* Чувычкина Инна Александровна – PhD in Economics and Social Sciences, научный сотрудник отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН; chuvychkina@yandex.ru

Рецензия поступила: 26.04.2026.
Принята к публикации: 30.04.2026.

CHUVYCHKINA I.A.[**] Book review: The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – 306 p.

Abstract. The presented monograph describes the transformation of the global labour market under the influence of artificial intelligence and digital technologies. It explores the socio-economic consequences of automation and the risks that technological shifts pose to the stability of employment institutions. The authors analyze how the implementation of AI and the development of the platform economy lead to job polarization, changes in the legal status of workers, and increasing inequality. The book discusses challenges for public policy and opportunities for transitioning to human-centric models of labour organisation in the digital age.

Keywords: artificial intelligence; labour market; hybrid employment; platform economy; technological disruption; labour regulation.

For citation: Chuvychkina I.A. [Book review]. Social'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 11: Sociologiya [Social sciences and humanities. Domestic and foreign literature. Series 11: Sociology]. – 2026. – N 2. – P. 51–69. Book review: The Future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – 306 p. DOI: 10.31249/rsoc/2026.02.04

Received: 26.04.2026.
Accepted: 30.04.2026.

Коллективная монография, опубликованная под редакцией Э. Ларссона (A. Larsson) и А. Хацигеоргиу (A. Hatzigeorgiou), представляет собой анализ перспектив того, как искусственный интеллект (ИИ), цифровизация и технологические сдвиги трансформируют и переопределяют глобальный рынок труда [The future of labour … , 2025]. В основу исследования положен анализ меняющегося рынка труда, структурированного по трем направлени-

[**] Chuvychkina Inna Alexandrovna – PhD in Economics and Social Sciences, Researcher of the Department of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences; chuvychkina@yandex.ru

ям: влияние ИИ на общество и экономику, эволюция форм занятости (гибридная работа, платформенная экономика) и практическое внедрение ИИ в корпоративные структуры.

В вводной первой главе Э. Ларссон и А. Хацигеоргиу задают концептуальную рамку для исследования, поднимая следующие вопросы: какие перспективы и опасности несет будущий ландшафт труда, как сделать его инновационным и устойчивым, и действительно ли мы наблюдаем конец привычного нам рынка труда. Авторы ретроспективно анализируют эволюцию технологических укладов, прослеживая историю развития цифровых и телекоммуникационных технологий, ИИ и форм занятости. Особое внимание уделяется проблеме автоматизации; при этом отдельно подчеркивается, что рутинные и среднеквалифицированные задачи наиболее уязвимы перед замещением их труда технологиями. Это в свою очередь ведет к поляризации рынка между высокооплачиваемыми специалистами и низкоквалифицированным персоналом (происходит рост данных категорий рабочих мест при сокращении «среднего слоя»). Однако технологический прогресс одновременно стимулирует создание новых профессий. Так, к примеру, появляются профессии ИИ-тренеров[1] и аудиторов сгенерированного контента [Larsson, Hatzigeorgiou, 2025 b, p. 7]. Ключевым решением сложившейся ситуации является проактивная политика, включающая в себя систему переквалификации и обучение в течение всей жизни.

Первый раздел коллективной монографии, содержащий пять глав, рассматривает масштабные социально-экономические последствия появления новых технологий и их трансформирующее влияние на рынок труда.

Вторая глава, автором которой стал У. Дж. Эшворт, служит фундаментом для всей книги, объясняя, как человечество пришло к современному этапу технологической трансформации. Исследуя технологические изменения эпохи промышленной революции, автор показывает, что именно они подготовили почву для современных дискуссий о труде, ИИ и экологии. Во время промышленной революции машины начали заменять физическую силу человека, что привело к разрушению традиционных ремесленных сообществ. Если в XIX в. под ударом оказались ткачи и кузнецы, то

[1] ИИ-тренер – специалист, который обучает большие языковые модели (LLM) и нейросети для повышения качества работы алгоритмов посредством модерации, разметки данных и корректировки ответов.

сегодня ИИ начинает вытеснять специалистов интеллектуального профиля. У. Дж. Эшворт показывает, что логика «подрывных инноваций» (disruptive innovation) осталась прежней, изменился лишь тип замещаемого труда. Современные споры о замещении интеллектуального труда ИИ являются по смыслу почти дословным повторением дебатов того времени. При этом он подчеркивает трагизм этого перехода, когда в погоне за эффективностью инновации прошлого (механизация) и настоящего (ИИ) дегуманизируют труд. Происходит переход от суждения о компьютере по стандартам человека к суждению о человеке по стандартам компьютера [Ashworth, 2025, p. 31]. От человека ожидают скорости, эффективности, предсказуемости, безошибочности, т.е. тех качеств, которые присущи машине.

В третьей главе Э. Кастронова в качестве центральной темы рассматривает эволюцию денег от их возникновения как стихийного явления до появления «умных» цифровых валют, способных контролировать поведение пользователей, а также сопутствующую этой эволюции трансформацию рынков, общества и роли государства. Появление биткоина и других децентрализованных цифровых валют предоставило возможность капиталу обходить государственный контроль. В свою очередь многие государства в последнее время рассматривают переход к цифровым валютам центральных банков (Central Bank Digital Currencies, CBDC), которые позволили бы им осуществлять бóльший контроль за движением денежных средств. Автор вводит понятие «умных денег» (smart money), способных автономно решать, участвовать ли в той или иной транзакции, основываясь на заложенных в них правилах и ценностях [Castronova, 2025, p. 40]. Вместе с тем Э. Кастронова предупреждает, что внедрение таких «умных денег», запрограммированных на соблюдение определенных этических или политических норм (например отказ от участия в сделках с оружием, поддержка экологических инициатив и пр.), создает новые риски, так как они могут стать инструментом цензуры, слежки и социального контроля, превращаясь в механизм принуждения, а не свободного обмена. В заключение автор отмечает парадоксальную ситуацию, в рамках которой спрос на «глупые» (наличные) деньги будет расти по мере того, как другие платежные возможности становятся все более «умными» и контролируемыми.

Дж. Коткин и М. Топлански в четвертой главе комплексно анализируют влияние искусственного интеллекта на общество, экономику и рынок труда. По их мнению, ИИ не столько создает

новые, сколько усиливает такие уже существующие негативные тренды цифровой эпохи, как концентрация власти, рост неравенства и эрозия демократии. Авторы подчеркивают, что вопреки ожиданиям цифровизация за последние 15 лет не привела к значительному росту производительности, но способствовала беспрецедентной концентрации экономической власти. Формируется новая мега-дзайбацу[1], которая выражается в доминировании горстки технологических гигантов (Google, Amazon, Microsoft, Meta[2]), контролирующих облачную инфраструктуру, рекламные рынки, а теперь и развитие ИИ [Kotkin, Toplansky, 2025, p. 51]. Исследователи, описывая угрозы сокращения рабочих мест и анализируя уязвимость профессий перед автоматизацией, отмечают, что под ударом оказываются не «синие», а «белые воротнички» и творческий класс. Дж. Коткин и М. Топлански показывают, что риски максимальны для рутинных задач (как мануальных, так и когнитивных) и минимальны для работ, требующих высокой степени человеческого взаимодействия и дискреционных решений. Помимо этого отмечается, что концентрация власти в руках технологической олигархии, дополненная возможностями ИИ для социального контроля, создает риски «феодализации» общества [ibid., p. 56]. Введение универсального базового дохода представляет собой в данном случае не панацею, а вынужденную меру адаптации к миру, где значительная часть населения может оказаться экономически «избыточной». Авторы приходят к выводу, что главной угрозой для будущего человечества является не ИИ, а степень осознанности, с которой он интегрируется в жизнь людей, так как от этого выбора зависит, какое место в эпоху машин останется за человеческой креативностью, эмпатией и самовыражением.

Пятая глава книги, написанная М. Линдом, посвящена комплексному исследованию влияния искусственного интеллекта на рынок труда через призму трех взаимосвязанных факторов: стадии развития новой технологии, значения той или иной страны для

[1] Дзайбацу – крупнейшие финансово-промышленные конгломераты (Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo, Yasuda), контролировавшие экономику Японии с конца XIX в. до окончания Второй мировой войны. Они представляли собой семейные холдинги, управлявшие банками, торговлей и производством. Авторы проводят параллель между историческими дзайбацу и современными технологическими гигантами.

[2] Компания Meta Platforms признана экстремистской организацией, деятельность которой запрещена на территории Российской Федерации.

мировой экономики и ее внутренних политических и экономических институтов (особенно рынка труда) [Lind, 2025, p. 68–69]. ИИ рассматривается как новая «технология общего назначения» (подобно паровому двигателю или электричеству), которая проходит этапы изобретения, инноваций и массового распространения. При этом, по мнению авторов, важно, является ли страна лидером-инноватором или «догоняющей» экономикой, а также каково соотношение ее секторов экспортных и внутренних услуг.

Вместе с тем политические (демократические или авторитарные) институты и сила трудового законодательства (наличие профсоюзов, уровень защиты прав рабочих) определяют, получат ли выгоду от ИИ владельцы компаний или обычные сотрудники. Так, к примеру, в демократиях с сильными профсоюзами выгоды от роста производительности, обеспечиваемого ИИ, с большей вероятностью распределяются среди работников, тогда как в условиях ослабления переговорной силы работников преимущества концентрируются у акционеров и менеджмента. М. Линд завершает главу выводом о том, что будущее труда в эпоху ИИ не предопределено технологией самой по себе, а будет формироваться в результате осознанного выбора обществ в области образования, трудовой политики и политического институционального дизайна. ИИ не приведет к автоматическому процветанию или массовой безработице во всем мире. Конечный результат зависит от того, будет ли это «цифровая демократия» с высокими зарплатами или «цифровая диктатура» с жестким контролем и низким уровнем жизни для большинства.

Б. Греве, описывая в шестой главе влияние ИИ на государство всеобщего благосостояния[1], полагает, что ИИ одновременно является источником возможностей и источником рисков [Greve, 2025]. С одной стороны, ИИ обещает рост производительности и новые возможности в сфере услуг, с другой – создает структурные риски для занятости, социальной защиты и финансирования общественных институтов. Опираясь на данные ОЭСР, автор показывает, что автоматизации подвержены не только рутинные, но и когнитивные задачи, что затрагивает работников разного уровня квали-

[1] Государство всеобщего благосостояния (welfare state) – модель государственного управления, в рамках которой государство берет на себя основную ответственность за социальную и экономическую защищенность своих граждан и гарантии обеспечения достойного уровня жизни, равенства возможностей и справедливого распределения благ. – *Прим. ред.*

фикации. Особую тревогу вызывает рост платформенной занятости, которая размывает традиционные механизмы социальной защиты и увеличивает риски бедности. В сфере государственного администрирования алгоритмическое профилирование безработных может повысить эффективность программ занятости, но одновременно несет риск системной предвзятости и дискриминации уязвимых групп. В области здравоохранения технологии обещают более точную диагностику и персонализированную медицину, однако могут усилить давление на бюджеты и, парадоксальным образом, усугубить социальную изоляцию пожилых людей за счет замещения человеческого контакта техническими решениями. Помимо этого Б. Греве поднимает вопрос устойчивости бюджетных систем в свете глобализации и разрушения привычной системы налогообложения. Крупные корпорации уводят прибыль в юрисдикции с низкими налогами, а доходы цифровых платформ сложно отслеживать и облагать налогом. Вместе с тем в случае, если ИИ заменит работников, исчезнут и налоговые поступления с заработной платы. Автор не дает простых ответов, но указывает на несколько направлений, которые могут смягчить кризис финансирования. Так, сам ИИ может помочь в выявлении схем уклонения от налогов, обнаруживая закономерности в поведении налогоплательщиков. Решение также видится в глобальной реформе налоговой системы. К примеру, в рамках ЕС предлагается внедрение общей консолидированной базы налога на прибыль (Common Consolidated Corporate Tax Base, CCCTB) для единообразного налогообложения международных компаний. Автор также указывает на необходимость сокращения или ликвидации «налоговых гаваней» (офшоров) и юридических лазеек, которые крупные корпорации используют для вывода прибыли. При этом в условиях роста платформенной занятости необходимо определить, является ли человек наемным работником или самозанятым. Это поможет лучше контролировать доходы, которые сейчас могут уходить в теневую экономику, и обеспечивать поступление социальных взносов. В целом, по мнению Б. Греве, для стабильного развития государствам необходимо адаптировать системы социальной защиты и международного налогообложения, чтобы смягчить негативные последствия структурных изменений на рынке труда.

Второй раздел, содержащий три главы, исследует, как цифровые инструменты и ИИ меняют условия труда, включая рост гибридной работы и платформенной гиг-экономики[1].

Фокус исследования Х.А. Макридиса, представленного в седьмой главе, направлен на трансформацию коммуникации, координации и производительности в командах в рамках гибридного формата работы (сочетание удаленной и офисной работы). Опираясь на данные экспериментальных исследований, Х.А. Макридис показывает, что эффективность гибридной работы зависит не столько от количества дней, проведенных дома или в офисе, сколько от степени сложности координации задач, качества коммуникации и организационной культуры. Полностью удаленная работа демонстрирует снижение производительности и удовлетворенности, в то время как гибридный формат (2–3 дня в офисе) дает наилучшие результаты при условии правильной организации [Makridis, 2025, p. 102]. Вместе с тем развитие инструментов видеосвязи, облачных сервисов и особенно генеративного ИИ помогает снизить барьеры в координации сложных задач. ИИ может взять на себя рутину, позволяя людям сосредоточиться на высокоуровневой творческой работе. В то же время автоматизация может как создавать, так и ликвидировать рабочие места. Ключевым фактором при этом является направленность применяемых инноваций. Гибридный режим работы и новые форматы занятости выигрывают, когда инновации носят трудодополняющий (labour-augmenting) характер, но ведут к усилению поляризации, если технологии замещают человеческий труд [ibid., p. 114]. Х.А. Макридис приходит к заключению, что гибридный формат работы является новой реальностью, а не временным явлением. Организации, инвестирующие в трудодополняющие технологии, могут получить конкурентное преимущество, в то время как модели удаленной работы без четкой стратегии способны привести к падению продуктивности и текучке кадров.

В восьмой главе Й. Графстрём анализирует возрастные предпочтения в отношении удаленного и офисного формата труда. Опираясь на данные веб-опроса 1769 шведских работников (про-

[1] Гиг-экономика (gig economy) – модель рынка труда, основанная на временной, проектной работе или разовых услугах, а не на долгосрочном найме. Основными участниками являются самозанятые и фрилансеры, взаимодействующие с заказчиками через цифровые платформы (агрегаторы), что обеспечивает гибкий график, но при этом часто лишает социальных гарантий.

веденного в апреле 2022 г. компанией SIFO), автор сравнивает предпочтения разных возрастных групп (18–25, 26–35, 36–49 и 50–64 года) и опровергает широко распространенный стереотип о том, что молодежь, будучи «цифровым поколением», однозначно предпочитает работу из дома [Grafström, 2025, p. 121–122]. Напротив, исследование демонстрирует, что молодые специалисты (18–35 лет) проявляют значительно большую готовность трудиться в корпоративном офисе и соглашаться на вакансии без опции удаленной работы, тогда как среди сотрудников 50–64 лет доля отказывающихся от работы без возможности удаленного режима существенно выше. Й. Графстрём выявляет нелинейную зависимость между возрастом и предпочтениями. Так, наибольшую потребность в гибком графике и удаленном формате испытывают работники среднего возраста (35–55 лет), для которых дистанционная работа выступает инструментом совмещения карьерных задач с семейными обязательствами. Молодые сотрудники, напротив, ценят офис за возможность «живого» нетворкинга, более быстрой коммуникации и, что для них особенно важно, за профессиональную «видимость», которая способствует обучению, наставничеству и карьерному росту [ibid., p. 128–129, 131]. Автор также отмечает, что доступ к удаленной работе у молодежи объективно ограничен, что обусловлено характером стартовых позиций, требующих более плотного контроля и передачи корпоративных практик. Автор особо подчеркивает, что для работодателей не существует универсального решения для всех работников. Им важно понимать, что молодые сотрудники нуждаются в офисе для профессионального становления и нетворкинга, в то время как более опытные сотрудники ценят удаленный режим, дающий им лучший баланс работы и личной жизни. В качестве рекомендации автор предлагает создавать гибкие модели, учитывающие возрастные особенности и потребности конкретных людей.

В девятой главе внимание М.А. Черри акцентируется на правовой неопределенности платформенной (гиг)экономики. Исследователь констатирует юридический конфликт, который заключается в определении статуса работников в рамках гиг-экономики: являются ли они независимыми подрядчиками или наемными сотрудниками. Платформы настаивают на статусе подрядчиков, чтобы избежать расходов на социальные гарантии, в то время как работники через суды пытаются добиться признания их сотрудниками для получения прав на минимальную оплату труда, больничные и ведение коллективных переговоров. В Калифорнии

(США) принятие в 2020 г. избирательной инициативы[1] «Предложение 22» (Proposition 22) создало гибридную категорию «независимый подрядчик плюс» (independent contractor plus), который получил, например, гарантию минимальной заработной платы и доступ к медицинскому страхованию, но не имеет права ведения коллективных переговоров с работодателем [Cherry, 2025, p. 140]. В ЕС в 2024 г. была принята Директива о платформенном труде (Directive on Platform Work 2024/2831), которая вводит «презумпцию занятости» (изначально работник считается сотрудником, пока платформа не докажет обратное) [ibid., p. 141].

М.А. Черри в своем анализе сравнивает гиг-экономику с морскими перевозками. Раньше моряки тоже находились в «серой зоне» из-за работы в разных юрисдикциях, пока не была принята международная Конвенция о труде в морском судоходстве (MLC)[2]. Также проводится аналогия с GDPR[3] как примером успешного трансграничного регулирования цифровой среды. По мнению автора, поскольку платформенная работа часто не имеет границ, то применения того или иного национального законодательства недостаточно. Регулирование труда на платформах должно иметь экстерриториальное действие, и ключевую роль здесь обязана сыграть Международная организация труда (МОТ), которая в данное время разрабатывает глобальные стандарты для этой сферы занятости.

Третий раздел, состоящий из пяти глав и заключения, посвящен анализу новых способов применения ИИ и конкретных инновационных приложений, которые активно меняют рабочие роли и отраслевые стандарты.

---

[1] Избирательная инициатива представляет собой механизм прямой демократии на уровне штатов, который позволяет обычным гражданам предлагать новые законы или поправки к конституции без участия законодательного собрания.

[2] До принятия конвенции MLC моряки часто лишались защиты прав, так как их работа охватывала множество стран с разными законами, что позволяло компаниям избегать ответственности. Создание единого международного стандарта решило эту проблему, установив общие для всех правила оплаты труда и условий жизни на борту.

[3] Общий регламент защиты персональных данных (General Data Protection Regulation, GDPR) закрепил за человеком право собственности на его личные данные и обязал компании собирать информацию только с явного согласия пользователя и для конкретных целей. Этот регламент ввел единые строгие стандарты защиты приватности, которые обязаны соблюдать организации по всему миру, если они работают с жителями ЕС.

В десятой главе Ш. Маттфолк и С. Викандер подробно рассматривают трансформацию общества и организаций под влиянием искусственного интеллекта. Авторы справедливо указывают на фундаментальный разрыв между устаревшими иерархическими моделями управления, оптимизированными под индустриальную эпоху, и новыми возможностями, которые открывают генеративный ИИ и цифровая инфраструктура. ИИ выступает не просто как инструмент автоматизации, а как катализатор перехода к «человекоцентричным», «текучим» организациям с децентрализованной и демократизованной структурой (fluid organisations with decentralised and democratised structures) [Mattfolk, Wikander, 2025, p. 156]. Ш. Маттфолк и С. Викандер отмечают, что ИИ не является нейтральным инструментом. Он может как концентрировать власть в руках немногих технологических гигантов, так и служить механизмом демократизации ресурсов, если его внедрение будет осознанно направляться на распределение возможностей. Помимо этого, замещение ИИ административных и рутинных задач способствует усилению значимости уникальных человеческих качеств – эмпатии, критического мышления, креативности и сложного решения проблем в условиях неопределенности.

Особое внимание авторы уделяют эволюции труда, где вместо должностей и контроля новые структуры должны фокусироваться на создании ценности, связанной с фактически выполненной задачей. В этой парадигме возникают новые роли, такие как «садовники сообщества» (community gardeners) [ibid., p. 170], которые, выступая в качестве формальных лидеров, не отдают приказы сверху вниз, а создают благоприятную среду для самоорганизации команды. Вместо контроля такой лидер занимается «выращиванием» талантов и сопоставлением навыков сотрудников с подходящими задачами для достижения общей цели организации. Авторы также подчеркивают необходимость непрерывного обучения (lifelong learning), которое должно стать частью ежедневного рабочего процесса. ИИ может помочь, создавая персонализированные учебные программы для каждого сотрудника. В заключении Ш. Маттфолк и С. Викандер подчеркивают, что ИИ дает человечеству шанс переосмыслить ценность труда. Вместо конкуренции и выживания в жестких структурах существует возможность перехода к обществу, где технологии не заменяют людей, а освобождают их для творчества, эмпатии и стратегического мышления.

В одиннадцатой главе Л. Коай освещает тему трансформации маркетинговых профессий в эпоху ИИ и появления нового типа специалистов – «киборг-маркетологов». Автор вводит данный термин, поясняя, что это специалист, который не просто использует инструменты, а глубоко интегрирует ИИ в свою работу, делегируя ему рутинную деятельность, чтобы освободить пространство для применения истинно человеческих навыков [Koay, 2025, p. 195]. На основе личного двадцатилетнего опыта и вторичного анализа ряда исследований автор демонстрирует, как генеративный ИИ радикально меняет ландшафт контент-маркетинга. По ее мнению, ИИ не заменит людей полностью, но изменит требования к ним, создав симбиоз человека и машины. Л. Коай подчеркивает, что ИИ является мощным инструментом в распознавании паттернов, но при этом лишен эмпатии, оригинального стратегического мышления и критического взгляда. Креативность в данном случае становится главным конкурентным преимуществом человека. Л. Коай формулирует направления и принципы взаимодействия человеческой и искусственной когнитивных систем: 1) валидация результатов ИИ (человек проверяет их на точность и релевантность); 2) контекстуальная интерпретация данных (интерпретация человеком результатов работы ИИ в соответствующем контексте); 3) этическая ответственность (человек учитывает конфиденциальность данных и выявляет возможную предвзятость); 4) непрерывное обучение (ИИ выполняет повторяющиеся задачи, а человек вносит творческий и стратегический вклад); 5) достижение баланса между автоматизированным и человеческим суждением (люди должны быть адаптивными и готовыми к изучению новых навыков, чтобы эффективно интегрировать ИИ в свои рабочие процессы) [ibid., p. 188]. В целом, по мнению автора, быть «киборгом» в маркетинге означает использовать возможности всеобъемлющих данных и скорость алгоритмов, сохраняя при этом человеческую эмпатию, этику и творческую искру.

М.А. Анвар в двенадцатой главе исследует человеческий труд, который делает возможным машинное обучение. Автор анализирует ИИ как продукт сложной глобальной цепочки создания стоимости. Основное внимание уделяется «обогащению данных» – процессам аннотирования изображений, проверки текстов, модерации контента. Хотя ИИ часто ассоциируется с автоматизацией, он критически зависит от миллионов людей, которые вручную обучают алгоритмы. М.А. Анвар показывает, что тренировочные данные преимущественно обрабатываются в Кении, Уганде, Ин-

дии и на Филиппинах через субподрядчиков и платформы, что делает конечного потребителя неосведомленным об условиях труда обработчиков данных. Спрос на эту работу исходит преимущественно из стран глобального Севера, а предложение сосредоточено в глобальном Юге [Anwar, 2025, p. 205]. Участие стран глобального Юга в цепочках создания ИИ пока не ведет к их экономическому прорыву. Основная прибыль и интеллектуальная собственность остаются у корпораций [ibid., p. 207]. Автор призывает сделать цепочки поставок ИИ более прозрачными, чтобы общество могло контролировать условия труда «цифровых уборщиков» (data janitors) и требовать от корпораций адекватного уровня социальной ответственности.

П.П. Камугиша в тринадцатой главе книги рассматривает проблему автоматизации сельского хозяйства в Африке на примере Танзании, а также ее влияние на рынок труда и возможности инклюзивного экономического роста. В условиях стремительного роста населения Танзании и снижения продуктивности сельского хозяйства из-за изменения климата автоматизация необходима для обеспечения продовольственной безопасности. Однако в Танзании, где более 2/3 рабочей силы занято в сельском хозяйстве (преимущественно ручным трудом), роботизация создает серьезную угрозу роста безработицы. При этом наиболее уязвимы малоквалифицированные фермеры, большинство из которых имеет лишь начальное или среднее образование и не обладает необходимыми в новых условиях профессиональными навыками. П.П. Камугиша особо указывает, что текущая образовательная система не готовит выпускников школ к реалиям цифрового сельского хозяйства. В завершение автор формулирует комплекс стратегических рекомендаций, среди которых: реформа начального и среднего образования (расширение практической профессиональной подготовки); введение обязательного года обучения после школы, с фокусом на профессиональные навыки, востребованные в сфере услуг, туризме, здравоохранении, образовании, секторе переработки сельскохозяйственной продукции; государственное субсидирование переквалификации взрослых, занятых в сельском хозяйстве; поддержка кооперативов и мелких фермеров с целью приобретения и коллективного использования ими робототехники; мониторинг влияния автоматизации на занятость и корректировка политики в реальном времени [Kamugisha, 2025, p. 225]. В целом автор отмечает, что без целенаправленной политики переквалификации технологический прогресс в аграрном секторе может привести к усилению социаль-

ного неравенства и срыву плана по достижению национальных целей устойчивого развития.

Четырнадцатая глава за авторством Р. Тейгланда и коллег посвящена проблеме загрязнения океана пластиком и тому, как переход к «синей циркулярной экономике» (blue circular economy) может помочь одновременно решить экологические задачи и придать импульс развития прибрежным сообществам [Circular material …, 2025]. В центре исследования находится инициатива «Peniche Ocean Watch», реализуемая в Португалии. Авторы рассматривают то, как города, исторически связанные с отраслью рыболовства, страдающие от ее упадка и безработицы, могут трансформироваться в процессе цифрового и экологического переходов[1]. На примере данной инициативы они предлагают переосмыслить линейную модель «взять – произвести – использовать – выбросить» – (take – make – use – waste) и использовать вместо нее концепцию «микрофабрики», согласно которой местные отходы (отработанные рыболовные сети) собираются, сортируются, очищаются и перерабатываются во вторичное сырье, используемое затем для аддитивного производства[2] продукции. При этом создание глобальной сети таких «микрофабрик», связанных через Интернет, позволяет производить товары по запросу рядом с потребителем, минимизируя логистические операции. Авторы отмечают, что это способствует сокращению выбросов углекислого газа и делает цепочки поставок устойчивыми к глобальным кризисам. Помимо этого, создаются рабочие места, предусматривающие как ручной (сбор и чистка сетей), так и высокотехнологичный труд (дизайн, ИИ-моделирование печати, управление цифровыми платформами). Вместе с тем работа в таких проектах дает людям чувство смысла, ценности их труда и причастности к делу защиты окружающей среды на местном и глобальном уровне, что особенно важно в условиях депрессивных прибрежных регионов.

[1] Цифровой и экологический переходы – взаимосвязанные процессы трансформации экономики и общества, когда цифровые технологии используются для достижения целей устойчивого развития и снижения нагрузки на окружающую среду. – *Прим. ред.*

[2] Аддитивное производство (3D-печать) представляет собой процесс создания реальных объектов путем последовательного нанесения слоев материала на основе цифровой 3D-модели. В отличие от традиционных методов, где лишнее отсекается от заготовки, здесь деталь производится с нуля, что позволяет создавать сложные формы с минимальным количеством отходов.

Пятнадцатая глава, подготовленная редакторами издания Э. Ларссоном и А. Хатцигеоргиу, является заключением к рецензируемой коллективной монографии и подводит итог многоаспектному исследованию влияния ИИ, цифровой трансформации и новых организационных практик на рынок труда [Larsson, Hatzigeorgiou, 2025a]. Авторы синтезируют выводы тринадцати экспертных исследований, сгруппированных вокруг трех обозначенных ключевых тем: будущее общества и экономики, трансформация способов организации труда и новые формы применения ИИ в профессиональной деятельности. Центральный тезис их заключения состоит в двойственной природе технологического прогресса. С одной стороны, ИИ способен обеспечить рост производительности, создание новых отраслей и повышение эффективности рабочих процессов как в частном, так и в государственном секторах. С другой стороны, он несет риски массовой автоматизации рутинных задач, углубления экономического неравенства и концентрации власти в руках технологических корпораций или авторитарных режимов. Воздействие ИИ, как отмечается, не универсально, так как оно варьируется в зависимости от стадии экономического развития страны, ее роли в глобальном разделении труда и устойчивости политических институтов и институтов в сфере труда.

В разделе о будущих способах работы авторы констатируют устойчивый сдвиг в сторону гибридных и удаленных форматов, ускоренный пандемией, и подчеркивают необходимость реализации мер адаптивной политики, учитывающих демографические различия в предпочтениях работников. Рост гиг-экономики, по мнению авторов, требует скоординированных международных усилий по созданию регуляторных рамок, обеспечивающих баланс между инновациями и защитой прав платформенных работников.

Говоря об особенностях применения ИИ, авторы делают акцент на переход от иерархических структур к гибким, ориентированным на компетенции сетям, а также на этические вызовы, связанные с «невидимым» трудом по обработке данных в странах глобального Юга. Авторы призывают к повышению прозрачности цепочек создания стоимости ИИ и более справедливому распределению экономических выгод.

В целом Э. Ларссон и А. Хатцигеоргиу отмечают, что основной вызов использования ИИ заключается в том, чтобы сочетать технологическую эффективность с человекоцентричным подходом. С точки зрения развития рабочей силы актуальным становит-

ся непрерывное обучение и рост значения таких навыков, как эмпатия, лидерство и креативность, которые ИИ пока заменить не может.

Представленное в коллективной монографии комплексное исследование сочетает в себе междисциплинарность, исторический экскурс для понимания контекста, широкий географический и практический охват рассмотренных кейсов, а также правовой и институциональный анализ (сравнение роли профсоюзов, государств и глобальных цепочек), что выгодно выделяет ее в ряду книг об ИИ и, в частности, дополняет предыдущие исследования нескольких авторов рецензируемого издания, представленные в монографии, посвященной данной теме, вышедшей также в издательстве Routledge в 2020 г. [The digital …, 2020]. Коллективная монография убедительно демонстрирует, что влияние ИИ зависит не столько от алгоритмов, сколько от институционального контекста, демографических особенностей той или иной страны и специфики ее участия в глобальных цепочках создания стоимости. В книге предлагается взвешенная оценка гибридного режима работы с опорой на эмпирические данные о возрастных предпочтениях сотрудников и трансформации корпоративной коммуникации.

Однако ряд глав носит преимущественно обзорный характер, а рекомендации по регулированию гиг-экономики и «умных денег» остаются на уровне концептуальных призывов без проработанных механизмов внедрения. Отдельные разделы повторяют уже известные тезисы о поляризации рынка труда и необходимости переквалификации, что снижает аналитическую новизну для экспертов, глубоко погруженных в проблематику. Кроме того, несмотря на заявленную глобальную перспективу, большинство политических выводов ориентировано на институциональные модели ЕС и США, оставляя за кадром специфику управления рисками в развивающихся экономиках. Открытым для дальнейшего исследования также остается вопрос относительно механизмов институционального (а не декларативного) перехода власти от технокорпораций к сообществам, а также финансирования массовой переквалификации в странах глобального Юга и условий претворения в жизнь реформ корпоративного налогообложения и фискального регулирования платформенной занятости. Книга выносит данные вопросы на обсуждение, но часто останавливается на уровне благих пожеланий. Тем не менее коллективная монография представляет собой ценный систематический обзор и анализ вызовов цифровой эпохи и призывает к гуманистической и контексту-

ально-адаптивной политике, где технологии служат не замещению человека на рабочем месте, а раскрытию его потенциала.

Список литературы

Anwar M.A. Value chains of AI: data training firms, platforms, and workers // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 198–213.

Ashworth W.J. Innovation and destruction: technology, ecology, and the future of social labour // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 17–34.

Castronova E. Smart money // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – Oxon; New York: Routledge, 2025. – P. 35–46.

Cherry M.A. The possible futures for gig work: digital platform labour and its regulation // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 136–151.

Circular material flows, the twin transition of manufacturing, and the future of labour: insights from a case study of the Peniche ocean watch initiative / Teigland R., Wiberg M., Borgen J.E., de Freitas M., Landberg J., Rouhi M., Teigland K., Wiest W. // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 234–251.

Grafström J. Young workers want to be in the office: an investigation based on Swedish survey data // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 119–135.

Greve B. AI and welfare states: curse, solutions or both? // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 82–97.

Kamugisha P.P. Re-skilling human capital for inclusive economic growth in the face of emerging agricultural automation in Africa: the Tanzania perspective // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 214–233.

Koay L. The rise of cyborg marketers: a marketer's guide to survive and thrive in the era of AI // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 183–197.

Kotkin J., Toplansky M. AI and the future of society and economy // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 47–67.

Larsson A., Hatzigeorgiou A. Conclusion: understanding the labour landscape of tomorrow // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025a. – P. 252–266.

Larsson A., Hatzigeorgiou A. Introduction: The Way Disruption, Technology and Practice Will Change the Way We Work in the Future // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025b. – P. 1–14.

Lind M. Work and workers in the age of ai: the influence of technology, trade, and institutions // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 68–81.

Makridis Ch.A. Interactions reimagined: the impact of hybrid work on team communication and coordination // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 101–118.

Mattfolk Ch., Wikander S. AI and the future of work: how organisational structures and the role of humans transform in the age of AI // The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 155–182.

The digital transformation of labor automation, the gig economy and welfare / ed. by A. Larsson, R. Teigland. – New York: Routledge, 2020. – 349 p.

The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work / ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – 306 p.

References

Anwar M.A. Value chains of AI: data training firms, platforms, and workers. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 198–213.

Ashworth W.J. Innovation and destruction: technology, ecology, and the future of social labour. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 17–34.

Castronova E. Smart money. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 35–46.

Cherry M.A. The possible futures for gig work: digital platform labour and its regulation. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 136–151.

Circular material flows, the twin transition of manufacturing, and the future of labour: insights from a case study of the Peniche ocean watch initiative. Teigland R., Wiberg M., Borgen J.E., de Freitas M., Landberg J., Rouhi M., Teigland K., Wiest W. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the*

way we work. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 234–251.

Grafström J. Young workers want to be in the office: an investigation based on Swedish survey data. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 119–135.

Greve B. AI and welfare states: curse, solutions or both? *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 82–97.

Kamugisha P.P. Re-skilling Human capital for inclusive economic growth in the face of emerging agricultural automation in Africa: the Tanzania perspective. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 214–233.

Koay L. The rise of cyborg marketers: a marketer's guide to survive and thrive in the era of AI. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 183–197.

Kotkin J., Toplansky M. AI and the future of society and economy. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 47–67.

Larsson A., Hatzigeorgiou A. Conclusion: understanding the labour landscape of tomorrow. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025a. – P. 252–266.

Larsson A., Hatzigeorgiou A. Introduction: the way disruption, technology and practice will change the way we work in the future. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025b. – P. 1–14.

Lind M. Work and Workers in the age of AI: the influence of technology, trade, and institutions. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 68–81.

Makridis Ch.A. Interactions reimagined: the impact of hybrid work on team communication and coordination. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 101–118.

Mattfolk Ch., Wikander S. AI and the future of work: how organisational structures and the role of humans transform in the age of AI. *The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work*. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025. – P. 155–182.

The Digital transformation of labor automation, the gig economy and welfare. Ed. by A. Larsson, R. Teigland. – New York: Routledge, 2020.–349 p.

The future of labour: how AI, technological disruption and practice will change the way we work. Ed. by A. Larsson, A. Hatzigeorgiou. – New York: Routledge, 2025.–306 p.