

# Стратификация труда в цифровую эпоху: теория Куна как модель анализа парадигмальных трансформаций

## Labour stratification in the digital age: Kuhn's theory as a model for analyzing paradigmatic transformations

**Щеглов А.К.**

Аспирант кафедры философии, ФГБОУ ВО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова», г. Санкт-Петербург  
e-mail: kaf\_r10@voenmeh.ru

**Shcheglov A.K.**

Postgraduate student in the Department of Philosophy, Baltic State Technical University "VOENMEKH" named after D.F. Ustinov, St. Petersburg  
e-mail: kaf\_r10@voenmeh.ru

### Аннотация

Теория научных революций Томаса Куна, изначально разработанная для анализа смены парадигм в науке, предоставляет мощный инструмент для понимания динамики стратификации труда в условиях технологических и социальных трансформаций. Современная цифровая революция, аналогично промышленной революции XVIII–XIX вв., вызывает кризис легитимности традиционных трудовых иерархий, переопределяя категории «достойного» и «стигматизированного» труда. Инновации в области искусственного интеллекта, автоматизации и платформенной экономики не только меняют структуру занятости, но и трансформируют аксиологические основания оценки труда, возвышая цифровые профессии и маргинализируя рутинные формы работы. Этот процесс сопровождается глубокими социальными последствиями, включая рост неравенства, переоценку человеческого достоинства и необходимость пересмотра политик в сфере образования и социальной защиты.

**Ключевые слова:** стратификация труда, цифровая революция, теория парадигм Куна.

### Abstract

Thomas Kuhn's theory of scientific revolutions, originally developed to analyze paradigm shifts in science, provides a powerful tool for understanding the dynamics of labour stratification amid technological and social transformations. The contemporary digital revolution, like the Industrial Revolution of the 18th–19th centuries, triggers a crisis of legitimacy in traditional labour hierarchies, redefining the categories of “respectable” and “stigmatized” work. Innovations in artificial intelligence, automation, and the platform economy not only change the structure of employment but also transform the axiological foundations of how labour is valued, elevating digital professions and marginalizing routine forms of work. This process is accompanied by profound social consequences, including rising inequality, a reassessment of human dignity, and the need to revise education and social protection policies.

**Keywords:** labour stratification, digital revolution, Kuhn's paradigm theory.

Теория Томаса Куна, изложенная в «Структуре научных революций» (1962), постулирует, что научный прогресс происходит не через постепенное накопление знаний, а через радикальные смены парадигм — систем базовых предположений, методов и ценностей. Именно парадигма определяет, какие вопросы считаются достойными, и какие решения — допустимыми. Кризисы возникают, когда аномалии — явления, необъяснимые

в рамках текущей парадигмы — накапливаются, приводя к революционным преобразованиям [1].

Теория научных революций стала поворотным моментом в философии науки, радикально изменив представления о процессе научного познания. Кун отвергал представление о науке как о линейном и кумулятивном процессе, настаивая на том, что развитие научного знания происходит через периодические радикальные изменения, сопровождаемые кризисами легитимности. Исторический контекст, в котором была сформулирована эта теория, обусловлен наблюдениями за тем, как научные сообщества, столкнувшись с аномальными данными, вынуждены переосмысливать свои базовые представления и переходить к новым парадигмам, способным объяснить ранее неучтённые явления.

Перенос этой модели на социально-трудовые отношения позволяет интерпретировать технологические и культурные сдвиги как «аномалии», дестабилизирующие устоявшиеся представления о ценности труда, а также рассматривать процессы переоценки профессий как аналог научных революций. Исторический переход от ремесленного к фабричному труду, а затем к цифровой экономике демонстрирует, что изменения в организации труда неразрывно связаны с технологическими прорывами и изменениями в общественном сознании. Каждый из этих этапов сопровождается кризисами легитимности, когда устоявшиеся представления о том, что представляет собой «настоящая работа», подвергаются сомнению и заменяются новыми идеологическими конструкциями, способными адекватно отразить современные экономические и культурные реалии.

Томас Кун подчеркивает, что смена парадигм — это не только интеллектуальный, но и социальный процесс, требующий коллективного принятия новых норм. В контексте труда это проявляется в изменении общественных ценностей, определяющих, что считается «достойной» работой. Например, промышленная революция, заменившая ремесленный труд механизированным производством, стала аналогом научной революции, переопределившей критерии производительности и социального статуса [1]. Если в доиндустриальную эпоху ремесленники ассоциировались с мастерством и автономией, то индустриализация сместила акцент восприятия ценности труда на стандартизацию и эффективность [2].

Аналогичным образом цифровая революция, с ее акцентом на когнитивные и креативные навыки, формирует новую парадигму восприятия профессий. Цифровая парадигма, в частности, фетишизирует креативность и адаптивность, что отражается в росте престижа IT-специалистов и маргинализации работников физического труда [3]. Этот процесс сопровождается кризисом легитимности, аналогичным научным революциям: общество сталкивается с необходимостью пересмотреть базовые принципы оценки труда, что вызывает конфликты между защитниками традиционных ценностей и адептами новых парадигм.

Промышленная революция XVIII–XIX вв. стала классическим примером смены трудовой парадигмы. Ремесленные гильдии, доминировавшие в доиндустриальную эпоху, основывались на принципах мастерства и индивидуального творчества. Однако внедрение паровых машин и конвейерных систем превратило труд в стандартизированный процесс, где ценность работника определялась его способностью выполнять повторяющиеся операции [4].

Этот сдвиг привел к стигматизации ремесленников как «устаревших» и возвышению фабричных рабочих, чей труд, несмотря на низкий статус, стал основой экономического роста. Как отмечает Э.П. Томпсон, индустриализация не только изменила организацию труда, но и переопределила социальную идентичность работников, связав ее с новой формой дисциплины и подчинения [2].

Современная цифровая трансформация, начавшаяся в конце XX в., повторяет логику промышленной революции, но в качественно новых условиях. Если индустриализация обесценила физическое мастерство, то автоматизация и искусственный интеллект угрожают рутинным когнитивным задачам, таким как анализ данных или юридическое документирование [5].

Профессии, связанные с программированием, цифровым маркетингом и управлением алгоритмами, занимают место новой «трудовой аристократии». Их статус подкрепляется нарративами о «прогессе» и «инновационности», тогда как работники сферы логистики или розничной торговли сталкиваются с обесцениванием своих навыков [6]. Этот дисбаланс иллюстрирует куновский тезис о том, что новые парадигмы не просто заменяют старые, но переписывают критерии легитимности.

Цифровая революция создала новую иерархию труда, где ценность работы определяется ее близостью к технологическим инновациям. Профессии, связанные с добычей полезных ископаемых или сельским хозяйством, стигматизируются как «архаичные», несмотря на их критическую важность для экономики [7]. Парадоксально, но даже в технологическом секторе наблюдается расслоение: разработчики ПО получают высокие зарплаты, тогда как модераторы контента или курьеры платформ остаются в зоне прекариата [8]. Отметим, что маргинализация целых профессиональных групп приводит к экзистенциальным кризисам, когда работники теряют не только доход, но и чувство социальной значимости.

Инновационные технологии создают условия для появления новых форм занятости, где ценится не столько физическая выработка, сколько способность генерировать знания, принимать сложные решения и адаптироваться к быстро меняющимся условиям. В результате наблюдается явление, когда цифровые профессии получают высокую оценку, а традиционные формы труда оказываются в статусе менее престижных. Этот сдвиг демонстрирует, что технологический прогресс не только повышает производительность, но и влияет на социокультурные представления о труде, формируя новые критерии его оценки.

Таким образом, роль технологических инноваций в переоценке статуса труда заключается в том, что они являются катализатором смены парадигм, способствуя возникновению кризисов легитимности, которые затем приводят к созданию новых социальных иерархий. Данный процесс требует от общества переосмысления традиционных норм и стандартов, что является важной предпосылкой для перехода к более гибким и адаптивным моделям организации труда [6].

Технологические инновации играют центральную роль в формировании новых парадигм, изменяя как общественное восприятие различных форм труда, так и сами трудовые процессы. Автоматизация, основанная на ИИ, не просто заменяет человеческий труд — она трансформирует саму онтологию работы. Например, алгоритмы рекомендаций в ритейле или юриспруденции перераспределяют ответственность: решения, ранее принимаемые людьми, теперь делегируются машинам [9]. Это создает новые профессиональные ниши (например, специалисты по этике ИИ), но одновременно стирает границы между «творческим» и «рутинным» трудом.

Развитие информационных технологий, автоматизация и внедрение искусственного интеллекта приводят к тому, что ранее стабильные и предсказуемые модели труда подвергаются радикальной реконфигурации. Традиционные профессии, связанные с физическим трудом и рутинными операциями, постепенно заменяются новыми, требующими интеллектуальных и креативных усилий. Этот процесс сопровождается сменой культурных и идеологических ориентаций, что отражается в переосмыслении понятий «достойного» и «стигматизированного» труда.

Прогнозы показывают, что к 2030 г. до 30% рабочих мест в развитых странах могут быть автоматизированы, причем наибольшему риску подвержены низкоквалифицированные профессии [10]. Однако, как отмечает нобелевский лауреат по экономике 2024 г. Дарон Асемоглу, исход этой трансформации зависит не от технологий самих по себе, а от политических решений, регулирующих их внедрение [11].

Ответом на этот кризис становятся движения за универсальный базовый доход, признание труда по уходу и расширение трудовых прав в гиг-экономике. Эти инициативы, однако, сталкиваются с сопротивлением со стороны сторонников неолиберальной парадигмы, видящих в гибкости и дерегуляции залог экономического роста [12].

Переход к цифровой экономике требует радикальной перестройки систем образования. Традиционные модели, ориентированные на передачу фиксированных знаний, уступают место подходам, развивающим критическое мышление и адаптивность. Компании вроде IBM и Microsoft уже инвестируют в программы переквалификации, сочетающие технические навыки с soft skills [13]. Однако доступ к таким программам остается неравномерным. Работники из уязвимых групп (например, жители деиндустриализированных регионов) часто лишены возможности освоить цифровые навыки, что усугубляет социальное расслоение. Решение этой проблемы требует сотрудничества государства, бизнеса и гражданского общества.

### Заключение

Теория Куна, примененная к анализу стратификации труда, демонстрирует, что технологические инновации — не нейтральные инструменты, а агенты социальных изменений, переопределяющие ценности и иерархии. Цифровая революция, подобно научным революциям, ставит под вопрос устоявшиеся представления о «достойном» труде, требуя пересмотра этических и политических оснований трудовых отношений.

Для смягчения аксиологических кризисов необходимы:

1. Разработка инклюзивных образовательных программ, обеспечивающих доступ к цифровым навыкам.
2. Расширение социальной защиты для работников «стигматизированных» секторов.
3. Продвижение этических стандартов в области ИИ, предотвращающих дегуманизацию труда.

Переосмысление труда в цифровую эпоху открывает путь к более справедливому обществу, где ценность работы определяется не ее близостью к технологиям, а вкладом в человеческое благополучие.

### Литература

1. Антимонопольное законодательство само по себе не решит проблему инноваций [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sciencehunter.net/Blog/story/antimonopolnoe-zakonodatelstvo-samo-po-sebe-ne-reshit-problemu-innovatsiy> (дата обращения: 15.02.2025).
2. Бриньолфсон Э., Макафи А. «Вторая эра машин: работа, прогресс и процветание в эпоху новейших технологий» [The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies] / пер. с англ. П. Миронов. — М.: АСТ, 2017. — 381 с.
3. Бек У. «Общество риска: на пути к другому модерну» [Risikogesellschaft] / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. — М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 383 с.
4. Кун Т.С. «Структура научных революций» [The Structure of Scientific Revolutions] / пер. с англ. И.З. Налётова. — М.: АСТ, 2009. — 320 с.
5. Наделла С. «Обновить страницу: о трансформации Microsoft и технологиях будущего от первого лица» [Hit Refresh: The Quest to Rediscover Microsoft's Soul and Imagine a Better Future for Everyone] / при участии Грега Шоу и Джилл Трейси Николс; пер. с англ. О. Поборцевой; [науч. ред. А. Хоренко]. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 306 с.
6. Срничек Н. «Капитализм платформ» [Platform Capitalism] / перевод с англ. под науч. ред. Марии Добряковой; НИУ «ВШЭ». — 2-е изд. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. — 125 с.
7. Сеннет Р. «Мастер» [The Craftsman] / пер. с англ. — М.: Strelka Press, 2018. — 328 с.
8. Стэндинг Г. «Прекариат: новый опасный класс» [The Precariat: The New Dangerous Class] / пер. с англ. Н. Шадрина. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
9. Thompson E.P. The Making of the English Working Class [The Making of the English Working Class]. — Toronto: Penguin Books, 1991 [1963]. — 958 с.
10. Zuboff S. The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. — Нью-Йорк: ПабликАфферс, 2019. — 704 с.

11. Braverman H. Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. – N. Y., 1974.
12. Frey C.B., & Osborne M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254–280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.
13. World Economic Forum. Future of Jobs Report 2023. – 2023.