

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Попов А.В. Особенности и закономерности трансформации занятости в России и странах мира // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 7. URL: [http://progress-human.com/images/2019/Том5\\_7/Popov.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Том5_7/Popov.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.157.10

УДК 331.5

## ОСОБЕННОСТИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ И СТРАНАХ МИРА



**Попов Андрей Васильевич**

кандидат экономических наук,  
научный сотрудник ФГБУН «Вологодский  
научный центр Российской академии наук»

[ai.popov@yahoo.com](mailto:ai.popov@yahoo.com)

56а, ул. Горького,  
г. Вологда, 160014, Россия  
8 (8172) 59-78-03

**Аннотация.** Статья посвящена современным тенденциям процесса трансформации занятости в России и странах мира. Информационная база исследования представлена отечественной и зарубежной научной литературой, материалами официальной статистики и социологическими данными. Проведенный анализ показал, что процесс трансформации занятости в России имеет как общие для всего мира закономерности, так и специфические особенности. К числу схожих тенденций можно отнести: межсекторальное перераспределение рабочей силы из одних отраслей в другие, когда все больше людей концентрируется в сфере услуг; снижение значимости института профсоюзного движения во взаимоотношениях между работником и работодателем, которые становятся все менее формальными; изменение требований к качественным характеристикам населения, что накладывает отпечаток на конъюнктуру рынка труда. Вместе с тем социально-экономические потрясения конца прошлого века в России способствовали развитию самозанятости и усилению инструментальных ценностей в трудовой деятельности. Наряду с этим, особенности российской модели рынка труда препятствуют активному распространению гибких форм занятости, которые способствуют сокращению продолжительности рабочего времени, наблюдаемому в крупнейших экономиках мира. Данную тенденцию подтверждает и неважность для российских работников в процессе трудоустройства возможности проявлять инициативу, совмещать трудовые и семейные обязанности, проходить обучение.

**Ключевые слова:** трансформация занятости; рынок труда; трудовые отношения; прекаризация; нестандартная занятость.

**JEL коды:** J21, J23

## Введение

На протяжении всей истории человечества наблюдаются масштабные трансформационные сдвиги в занятости населения. Происходит межсекторальное перераспределение рабочей силы, появляются новые формы трудовых отношений, меняется место труда в жизни общества, перестраиваются институты рынка труда и т.д. Каждому периоду свойственны свои особенности и закономерности. В аграрном обществе большинство работников концентрировалось в сельском хозяйстве, где преобладал ручной труд и естественная специализация. При этом занятость в основном носила сезонный характер и осуществлялась в домохозяйствах [1, с. 6-8]. В индустриальную эпоху все больше людей стало работать на промышленных предприятиях, в рамках которых сформировались представления о стандартной модели занятости, подразумевающей трудовые отношения на условиях полного рабочего дня с заключением бессрочного трудового договора [2, с. 3-4]. Применение машинного производства на фоне стремительной урбанизации повлекло за собой рост уровня и качества жизни населения [3, с. 120], что впоследствии отразилось на восприятии трудовой деятельности как самостоятельной ценности.

В настоящее время перспективы сохранения привычной модели занятости во многом характеризуются неопределенностью. Внедрение новых технологий и усиление глобализационных процессов накладывают серьезный отпечаток на будущее сферы труда. Все больше людей трудоустраиваются с помощью услуг онлайн-рекрутмента, работают удаленно или на условиях гибкого графика, выполняют трудовые обязанности только посредством компьютера (а порой и просто смартфона), пользуются электронными платформами для непосредственного взаимодействия с клиентами (uberization) и т.д. В свою очередь компании все чаще используют независимых подрядчиков (contingent workers) в целях снижения затрат и быстрой адаптации персонала к изменяющимся рыночным условиям. По состоянию на 2019 г., каждая третья организация (33%) в России обращалась к услугам удаленных работников, отношение к которым как профессионалам в своей области за последние 7 лет заметно улучшилось [4]. При этом, если в 2018 г. их совокупная доля составляла около 31% (14% – фрилансеры, 17% – штатные сотрудники) [5], то еще в начале 2000-х гг. масштабы дистанционной занятости по некоторым оценкам не превышали 2% [6]. В этой связи актуальным является изучение современных тенденций трансформации занятости в России и странах мира.

На предыдущем этапе исследования нами было установлено, что трансформационные процессы в сфере занятости многогранны в своем проявлении и выражаются, прежде всего, в «перетоке» рабочей силы из одних отраслей в другие, эволюции общественных институтов, преобразовании социально-экономических отношений по поводу организации трудового процесса и характера взаимодействия между работником и работодателем, изменении требований экономики к качественным характеристикам населения, переосмыслении места труда в жизни человека и общества [7]. Данный перечень едва ли можно назвать исчерпывающим с точки зрения возможных воплощений рассматриваемого феномена, однако он позволяет в достаточной мере раскрыть его сущностные стороны.

В настоящей статье мы решили сконцентрировать наше внимание на каждом из обозначенных проявлений трансформационного процесса, что дает возможность сформировать более полное представление об особенностях его протекания в России. Для сравнительного анализа ситуации за рубежом нами брались индикаторы в разрезе стран с высоким уровнем дохода, поскольку фактор общественного благосостояния играет весомую роль в развитии сферы занятости как своеобразного отражения состояния целостной социально-экономической системы. Однако в ряде случаев мы использовали статистику не по отдельным странам, а по доходным группам, чтобы лучше понять динамику изучаемых тенденций. Кроме того, в этих же целях мы ориентировались на максимальную продолжительность временного отрезка, вследствие чего не является одинаковым и период исследования. Обратимся к полученным результатам.

## **Результаты исследования**

### *Межсекторальное перераспределение рабочей силы*

Одним из самых наглядных показателей, характеризующих фундаментальные сдвиги в сфере занятости, может считаться секторальное распределение работников, выраженное в процентах. В научной литературе доминирование той или иной группы отраслей принято связывать с определенным этапом человеческого развития. Так, в аграрном обществе население преимущественно концентрировалось в сельском хозяйстве, в индустриальном – в промышленности, а в информационную эпоху на первый план вышла сфера услуг. Подобные различия небезосновательно могут свидетельствовать о качественных изменениях в сложившихся практиках участия в трудовой деятельности. Однако некоторые ученые склонны считать, что трехсекторальная модель экономики слабо отвечает требованиям постиндустриального общества и требует детализации сферы услуг в силу ее неоднородности [8].

Хотя масштабы межсекторального перераспределения рабочей силы в постсоветской России не столь существенны, как в прошлых столетиях [9], наблюдаемые в последние десятилетия тенденции являются весьма красноречивыми. Как показывают данные таблицы 1, в период 1991-2018 гг. удельный вес работников сельского хозяйства сократился с 10 до 4%, что в полной мере соответствует глобальным трендам (с 43 до 26%) и, в частности, ситуации в странах с высоким уровнем дохода, где занятость в первичном секторе экономики не только незначительна (3%), но и продолжает снижаться.

**Табл.1: Доля работников сельского хозяйства в общей численности занятого населения, в %<sup>1</sup>**

Страна	Год				Отношение 2018 г. к 1991 г. (+/-), п.п.
	1991	2000	2010	2018	
<b>Российская Федерация</b>	<b>9,8</b>	<b>7,9</b>	<b>5,2</b>	<b>4,1</b>	<b>-5,7</b>
<i>Страны по уровню дохода</i>					
- с высоким уровнем дохода	6,6	4,6	3,5	3,0	-3,6
- с доходом выше среднего	45,7	37,1	23,2	15,9	-29,8
- со средним уровнем дохода	51,0	44,8	33,4	26,5	-24,5
- с доходом ниже среднего	58,4	54,9	45,5	38,0	-20,4
- с низким уровнем дохода	75,3	74,2	70,0	67,3	-8,0
Мир в целом	43,2	39,0	30,8	26,0	-17,2

Примечательно, что занятость в отраслях сельского хозяйства находится в тесной взаимосвязи с экономическим развитием территорий. Как правило, чем ниже уровень благосостояния населения, тем больше работников трудится в первичном секторе экономики. В результате в самых бедных странах доля таковых достигает 67%, хотя даже здесь наблюдается устойчивая отрицательная динамика показателя.

Большие изменения произошли и в отношении доли работников промышленности в общей численности занятого населения. За рассматриваемый период значения показателя в России сократились с 34 до 27% (табл. 2). Аналогичным образом обстоят дела и в странах с высоким и выше среднего уровнем дохода (хотя в последнем случае отклонения и не столь существенны), где удельный вес работников вторичного сектора экономики после некоторого снижения стабилизировался на отметке 23-25%. Иная ситуация характерна для менее благополучных государств, в которых был зафиксирован рост значений индикатора до указанного выше уровня.

В глобальной же перспективе доля трудящихся во вторичном секторе экономики практически не меняется: почти каждый четвертый работник в мире занят на предприятиях промышленности. Из этого следует, что в современных условиях хозяйствования данное

<sup>1</sup> Составлено по данным World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org>

**Табл. 2: Доля работников промышленности в общей численности занятого населения, в %<sup>2</sup>**

Страна	Год				Отношение 2018 г. к 1991 г. (+/-), п.п.
	1991	2000	2010	2018	
<b>Российская Федерация</b>	<b>34,3</b>	<b>28,4</b>	<b>27,7</b>	<b>26,8</b>	<b>-7,5</b>
<i>Страны по уровню дохода</i>					
- с высоким уровнем дохода	31,1	27,1	23,2	22,6	-8,5
- с доходом выше среднего	26,6	26,6	27,9	25,4	-1,2
- со средним уровнем дохода	22,0	21,9	24,3	23,8	1,8
- с доходом ниже среднего	15,7	15,9	20,1	21,9	6,2
- с низким уровнем дохода	8,2	8,7	9,5	10,4	2,2
Мир в целом	23,1	22,0	23,0	22,3	-0,8

соотношение может являться равновесным с точки зрения потребностей рынка. Впрочем, как показывают исследования, тенденция на сокращение работников промышленности, прежде всего, в наиболее развитых странах, продолжится [10]. Это подтверждают сведения Всемирного банка, согласно которым в 2018 г. в странах Северной Америки значения показателя опустились до 19%. Можно предположить, что дальнейшее высвобождение кадров промышленности в полной мере затронет и Россию.

Что касается работников сферы услуг, то с 1991 по 2018 г. их удельный вес в российской экономике существенно возрос (табл. 3). Значения показателя увеличились на 11,1 п.п. и на конец периода составили 67%. Таким образом, в настоящее время около двух третей занятого населения страны сконцентрировано в третичном секторе, что является отражением фундаментальных сдвигов в сложившихся практиках участия граждан в общественно полезной деятельности. Как и в случае с сельским хозяйством, масштабы сферы услуг во многом соотносятся с уровнем экономического развития территорий. Так, в наиболее богатых странах занятость в третичном секторе экономики достигает 70%, в то время как в беднейших государствах – едва превышает 20%. При этом рост значений индикатора отмечается во всех группах без исключений, в результате чего во всем мире он увеличился с 34 до 52%.

**Табл. 3: Доля работников сферы услуг в общей численности занятого населения, в %<sup>3</sup>**

Страна	Год				Отношение 2018 г. к 1991 г. (+/-), п.п.
	1991	2000	2010	2018	
<b>Российская Федерация</b>	<b>55,5</b>	<b>57,1</b>	<b>64,5</b>	<b>66,6</b>	<b>11,1</b>
<i>Страны по уровню дохода</i>					
- с высоким уровнем дохода	62,3	68,2	73,4	74,4	12,1
- с доходом выше среднего	27,7	36,4	48,9	58,7	31,0
- со средним уровнем дохода	27,0	33,2	42,3	49,8	22,8
- с доходом ниже среднего	25,9	29,2	34,4	40,1	14,2
- с низким уровнем дохода	16,5	17,1	20,5	22,3	5,8
Мир в целом	33,7	38,9	46,2	51,7	18,0

<sup>2</sup> Составлено по данным World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org>

<sup>3</sup> Составлено по данным World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org>

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что с конца прошлого века структура занятости населения претерпела серьезные изменения. В мире в целом основные перемещения происходили из отраслей сельского хозяйства в сферу услуг. Доля работников вторичного сектора экономики осталась прежней. В России тенденции межсекторального перераспределения во многом соотносятся с показателями стран с высоким и выше среднего уровнем дохода. В этой связи в среднесрочной перспективе можно ожидать рост занятости в сфере услуг и снижение – в промышленности.

#### *Эволюция общественных институтов*

Институциональная среда имеет одно из ключевых значений в формировании практик участия населения в общественно полезной деятельности. Как правило, в данном случае речь идет об институтах рынка труда (минимальная заработная плата, трудовое право, пособия по безработице, профсоюзное движение и т.д.), непосредственно влияющих на профессиональные траектории людей. Немаловажная роль также отводится устоявшимся нормам и правилам (формальным и неформальным) в более широком понимании, к числу которых можно отнести самые разнообразные социальные институты (экономические, политические, духовные и т.д.) [11]. Однако их влияние на изменение занятости населения является куда менее очевидным, нежели в ситуации с институтами рынка труда.

С точки зрения описательных возможностей статистики достаточно сложно проследить эволюцию общественных институтов в России применительно к трансформационным процессам в сфере занятости, поскольку данные вопросы находятся за рамками общепринятых показателей. В результате одним из наиболее информативных индикаторов остается охват работников профсоюзным членством. Это обусловлено тем, что профсоюзное движение лежит в основе социального партнерства, и изменение степени юнионизации может свидетельствовать о серьезных деформациях трудовых отношений. При этом в силу особенностей национальных моделей взаимодействия между субъектами рынка труда само по себе абсолютное значение показателя может не нести большой смысловой нагрузки. В этом случае определяющая роль отводится именно динамике его изменений.

Как показывают данные Международной организации труда, снижение охвата работников профсоюзным членством является одним из трендов современности (табл. 4). Данная особенность в полной мере характерна и для России: в период 2006-2015 гг. произошло сокращение значений индикатора с 44 до 30%. Весьма наглядным является пример Скандинавских стран, где, несмотря на традиционно высокую степень юнионизации занятого населения (67% в Швеции и 53% в Норвегии), наблюдается снижение популярности профсоюзного членства. Подобные изменения прослеживаются и в государствах с иными моделями соци-

ального партнерства. В частности, на территории Западной Европы можно выделить ряд стран (Германия, Испания, Франция и т.д.), где профсоюзное движение практически не представлено среди населения. Однако даже в этом случае динамика значений показателя имеет отрицательный тренд.

**Табл. 4: Динамика охвата работников профсоюзным членством, %<sup>4</sup>**

Страна	Год			Отношение 2016 г. к 2000 г. (+/-), п.п.
	2000	2010	2016	
Швеция	79,0	68,2	67,0**	-12,0
Норвегия	54,1	53,6	52,5**	-1,6
Италия	34,4	35,5	34,4	0,0
<b>Российская Федерация</b>	<b>43,7*</b>	<b>37,1</b>	<b>30,5**</b>	<b>-13,2</b>
Канада	30,1	29,3	28,4	-1,7
Ирландия	38,0	32,5	24,4	-13,6
Великобритания	29,8	26,6	23,5	-6,3
Япония	21,5	18,3	17,3	-4,2
Нидерланды	22,6	19,3	17,3	-5,3
Германия	24,6	18,9	17,0	-7,6
Австралия	24,7	18,3	14,5	-10,2
Испания	16,5	17,2	13,9**	-2,6
США	12,9	11,9	10,3	-2,6
Франция	8,0	8,0	7,9**	-0,1
Эстония	14,0	8,2	4,5**	-9,5

\* Данные за 2006 год.

\*\* Данные за 2015 год.

Примечание: ранжировано по 2016 году.

В результате можно сделать вывод о сокращении спектра возможностей для социального диалога, что является отражением изменений в занятости населения. Трудовые отношения в современном обществе становятся все более гибкими и зачастую имеют непродолжительный, неформальный характер. Это, в свою очередь, снижает востребованность общественных институтов [12], которые накладывают определенные ограничения, закрепленные законом и внутриорганизационными нормами, на возможности взаимодействия между работодателем и работником.

*Изменение организации трудового процесса и характера взаимодействия между работником и работодателем*

Вопросы организации трудового процесса и взаимодействия между субъектами рынка труда играют ключевую роль в формировании моделей и форм занятости населения. Данные аспекты являются в достаточной мере регламентированными, поэтому их измерению отводится особое внимание в деятельности органов национальной и международной статистики. Для этого используется широкий набор показателей, позволяющих оценить продолжитель-

<sup>4</sup> Составлено по данным ILOSTAT. URL: <https://ilostat.ilo.org/>

ность рабочего времени, распространение нестандартных форм и устойчивость занятости, формальность закрепления трудовых отношений и т.д., которые в совокупности дают возможность выявить глубинные изменения в занятости населения. В этой связи обратимся к некоторым из обозначенных индикаторов.

Как видно из таблицы 5, с начала 2000-х гг. продолжительность рабочего времени в России не претерпела изменений.

**Табл. 5: Динамика среднего количества отработанных часов (в год), на одного работника<sup>5</sup>**

Страна	Год			Отношение 2017 г. к 2000 г. (+/-), час
	2000	2010	2017	
<b>Российская Федерация</b>	<b>1982,0</b>	<b>1976,0</b>	<b>1980,0</b>	<b>-2,0</b>
Турция	1937,0	1877,0	1832,0*	-105,0
Эстония	1932,0	1831,0	1813,0	-119,0
Польша	1860,0	1831,0	1812,0	-48,0
Соединенные Штаты Америки	1832,0	1773,0	1780,0	-52,0
Венгрия	1845,0	1777,0	1740,4	-104,6
Италия	1850,8	1777,3	1722,6	-128,2
Словакия	1816,0	1805,0	1714,0	-102,0
Япония	1821,0	1733,0	1710,0	-111,0
Испания	1752,8	1710,4	1686,5	-66,3
Франция	1550,0	1528,0	1514,0	-36,0
Великобритания	1539,0	1476,0	1514,0	-25,0
Швеция	1483,0	1476,0	1453,0	-30,0
Норвегия	1455,0	1415,3	1419,1	-35,9
Германия	1452,0	1389,9	1356,0	-96,0
<i>Справочно:</i>				
В среднем по странам ОЭСР	1822,0	1756,0	1744,0	-78,0

\* Данные за 2015 год.

Примечание: ранжировано по 2017 году.

В 2017 г. среднее количество отработанных часов в российской экономике составило 1980 часов на одного работника (против 1982 часа в 2000 г.). Это заметно превышает уровень большинства государств-членов Организации экономического сотрудничества и развития (1744 часа), хотя еще на начало рассматриваемого периода данные различия были не столь существенны (1822 часа). За это время в большинстве развитых стран произошло снижение продолжительности рабочего времени. Так, количество отработанных часов на одного работника в США сократилось с 1832 до 1780, Японии – с 1821 до 1710, Испании – с 1753 до 1710 и т.д. Примечательно, что аналогичные тенденции характерны не только для стран с относительно высокими значениями показателя, но и относительно низкими (хотя в последнем случае изменения выражены в основном не так сильно).

<sup>5</sup> Составлено по данным OECD.Stat. URL: <https://stats.oecd.org/>



К числу важнейших причин снижения продолжительности рабочего времени во многих регионах мира можно отнести развитие гибких форм трудовых отношений, одной из которых выступает неполная занятость. В соответствии с методическими пояснениями ОЭСР данный показатель включает в себя людей, которые обычно работают не более 30 часов в неделю по основному месту работы. Обращаясь к материалам статистики, мы можем увидеть, что Россия входит в группу аутсайдеров по распространенности неполной занятости (табл. 6). В период 2000-2017 гг. значения показателя сократились на 3,9 п.п. и составили 3%. На территории ОЭСР, напротив, наблюдаются умеренно положительная динамика индикатора (на 2,6 п.п.). При этом трудоустроены на условиях неполного рабочего времени в среднем 16% работников, а в таких странах, как Великобритания, Япония, Германия и т.д., их доля превышает 20%. Относительно низкие значения показателя, как правило, отмечаются в странах Восточной Европы (Венгрия, Словакия, Польша и т.д.).

**Табл. 6: Неполная занятость в России и странах ОЭСР, %<sup>6</sup>**

Страна	Год			Отношение 2017 г. к 2000 г. (+/-), час
	2000	2010	2017	
Великобритания	23,3	24,6	23,5	0,2
Япония	16,0	20,2	22,4	6,4
Германия	17,6	21,8	22,2	4,6
Норвегия	20,2	20,1	18,8	-1,4
Италия	11,7	16,4	18,5	6,8
Франция	14,3	13,7	14,3	0,0
Швеция	14,0	14,5	13,8	-0,2
Испания	7,5	12,2	13,4	5,9
Турция	9,4	11,5	9,6	0,2
Эстония	7,3	8,8	8,1	0,8
Польша	12,8	8,7	6,1	-6,7
Словакия	1,9	3,7	5,8	3,9
Венгрия	3,2	4,0	3,6	0,4
<b>Российская Федерация</b>	<b>7,4</b>	<b>4,3</b>	<b>3,5</b>	<b>-3,9</b>
<i>Справочно:</i>				
В среднем по странам ОЭСР	13,9	16,6	16,5	2,6

Примечание: ранжировано по 2017 году, данные по США отсутствуют.

Справедливости ради стоит уточнить, что в отношении неполной занятости отсутствует какая-либо единая устойчивая тенденция. С одной стороны, на многих территориях за последние десятилетия ситуация практически не изменилась, и значения показателя находятся на относительно высоком / низком уровне, а с другой – в отдельных странах происходит существенный рост / снижение данного индикатора. Подобная специфика, по всей видимости, связана с особенностями национальных рынков труда и трудового законодательства, вследствие чего провести параллели становится крайне проблематично. Если опираться на опыт

<sup>6</sup> Составлено по данным OECD.Stat. Available at: <https://stats.oecd.org/>

крупнейших экономик мира, можно предположить, что перспектива широкого распространения неполной занятости является наиболее вероятной, в том числе и в России. Однако здесь возникает вопрос: какими будут эти рабочие места? Исследования показывают, что увеличение доли работающих неполный рабочий день произошло во второй половине XX века и было связано с изменением демографической структуры населения, что потребовало большей гибкости в отношении рабочего времени [13, с. 16-17]. В последствие же основной рост произошел благодаря низкооплачиваемым работникам с низкой квалификацией. В этой связи вопрос будущего качества неполной занятости в России остается открытым.

Другим показателем, характеризующим трансформационные процессы в сфере социально-трудовых отношений, выступает временная занятость, которая подразумевает заключение трудового договора на ограниченный период времени. Такая форма организации труда (впрочем, как и неполная занятость) идет в разрез с традиционными представлениями о трудовом распорядке, где отношения, возникающие между работодателем и работником, являются бессрочными. Как показывают данные статистики, временная занятость не получила широкого распространения в России (табл. 7).

**Табл. 7: Временная занятость в России и странах ОЭСР, %<sup>7</sup>**

Страна	Год			Отношение 2017 г. к 2000 г. (+/-), п.п.
	2000	2010	2017	
Испания	32,2	24,7	26,7	-5,5
Польша	11,7*	27,3	26,2	14,5
Франция	15,4	15,1	16,9	1,5
Швеция	15,2	16,4	16,9	1,7
Италия	10,1	12,7	15,4	5,3
Турция	20,3	11,4	13,3	-7,0
Германия	12,7	14,5	12,9	0,2
Словакия	4,8	5,8	9,6	4,8
Венгрия	7,1	9,8	8,8	1,7
Норвегия	9,3	8,3	8,4	-0,9
<b>Российская Федерация</b>	<b>5,5</b>	<b>9,1</b>	<b>8,3</b>	<b>2,8</b>
Япония	14,5	13,8	7,0	-7,5
Великобритания	7,0	6,1	5,7	-1,3
Эстония	3,0	3,7	3,0	0,0
<b>Справочно:</b>				
В среднем по странам ОЭСР	11,7	11,8	11,2	-0,5

\* Данные за 2001 год.

Примечание: ранжировано по 2017 году, данные по США отсутствуют.

По состоянию на 2017 г. в условиях временной занятости находилось порядка 8% работников, что, хотя и выше уровня 2000 г. (на 2,8 п.п.), но ниже, чем в среднем по странам ОЭСР (11%). Важно подчеркнуть, что, как и в случае с неполным рабочим временем, значе-

<sup>7</sup> Составлено по данным OECD.Stat. URL: <https://stats.oecd.org/>

ния и динамика показателя заметно варьируются в зависимости от территории. Различие заключается в том, что в наиболее развитых странах мы можем наблюдать как рост временной занятости и относительно высокий ее уровень (например, во Франции, Италии и Швеции), так и абсолютно противоположную ситуацию (например, в Великобритании, Японии и Норвегии).

Характерной чертой современности также является развитие самозанятости как проявления предпринимательского духа и желания быть собственным начальником. Однако это не единственная мотивация участвовать в трудовой деятельности подобным образом. Как правило, в бедных странах самозанятость выступает едва ли не единственным способом выживания, когда не остается других возможностей для получения дохода [14]. В этой связи достаточно сложно выявить природу изменений в динамике данного показателя. Согласно статистике за 2018 г., по мере ухудшения экономического положения территории происходит нарастание масштабов самозанятости: в наименее развитых странах значения индикатора достигают 77% (против 14% в наиболее развитых; табл. 8). Это позволяет заключить, что в глобальной перспективе рассматриваемый феномен является преимущественно следствием неблагоприятной социально-экономической обстановки. Более того, с конца прошлого века наблюдается устойчивая тенденция к сокращению данного показателя во всех без исключения группах стран с различным уровнем дохода.

**Табл. 8: Уровень самозанятости, %<sup>8</sup>**

Страна	Год				Отношение 2018 г. к 1991 г. (+/-), п.п.
	1991	2000	2010	2018	
<b>Российская Федерация</b>	<b>1,2</b>	<b>8,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7,7</b>	<b>6,5</b>
<i>Страны по уровню дохода</i>					
- с высоким уровнем дохода	18,9	16,9	15,4	14,2	-4,7
- с доходом выше среднего	56,7	47,9	37,3	34,7	-22,0
- со средним уровнем дохода	64,5	59,2	52,3	49,6	-14,9
- с доходом ниже среднего	75,3	73,8	70,2	65,8	-9,5
- с низким уровнем дохода	79,1	79,4	77,6	77,1	-2,0
Мир в целом	55,9	52,4	47,6	45,7	-10,2

Что касается самозанятости в России, то здесь все не так однозначно. С одной стороны, переход страны к рыночной экономике и снятие законодательных ограничений на ведение индивидуальной трудовой деятельности способствовали стремительному развитию предпринимательства. С другой стороны, конец XX-начало XXI века считается временем восстановления после масштабных потрясений переходного периода, что обернулось резким ухудшением уровня и качества жизни, буквально вынудив многих людей искать дополнительные

<sup>8</sup> Составлено по данным World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org>

источники заработка. В итоге в 1991-2000 гг. мы видим быстрый рост самозанятости в постсоветской России (с 1 до 9%). В дальнейшем значения показателя стабилизировались, достигнув в 2018 г. отметки 8%. Однако важно понимать, что в силу масштабности неформального сектора российской экономики оценить при помощи данных официальной статистики реальное положение дел [15], как и перспективы последующих изменений, не представляется возможным.

Как показал проведенный нами анализ преобразований в вопросах организации трудового процесса и взаимодействия между субъектами рынка труда, во многих регионах мира бурное развитие получают гибкие формы занятости, что характерно проявляется в сокращении продолжительности рабочего времени, распространении неполных и временных трудовых отношений, самозанятости. Последние два направления также находят свое отражение и в российской действительности. Однако по динамике изменений большинства обозначенных позиций можно сделать вывод об устойчивости сложившейся модели рынка труда перед вызовами современности.

*Изменение требований экономики к качественным характеристикам населения и переосмысление места труда в жизни человека*

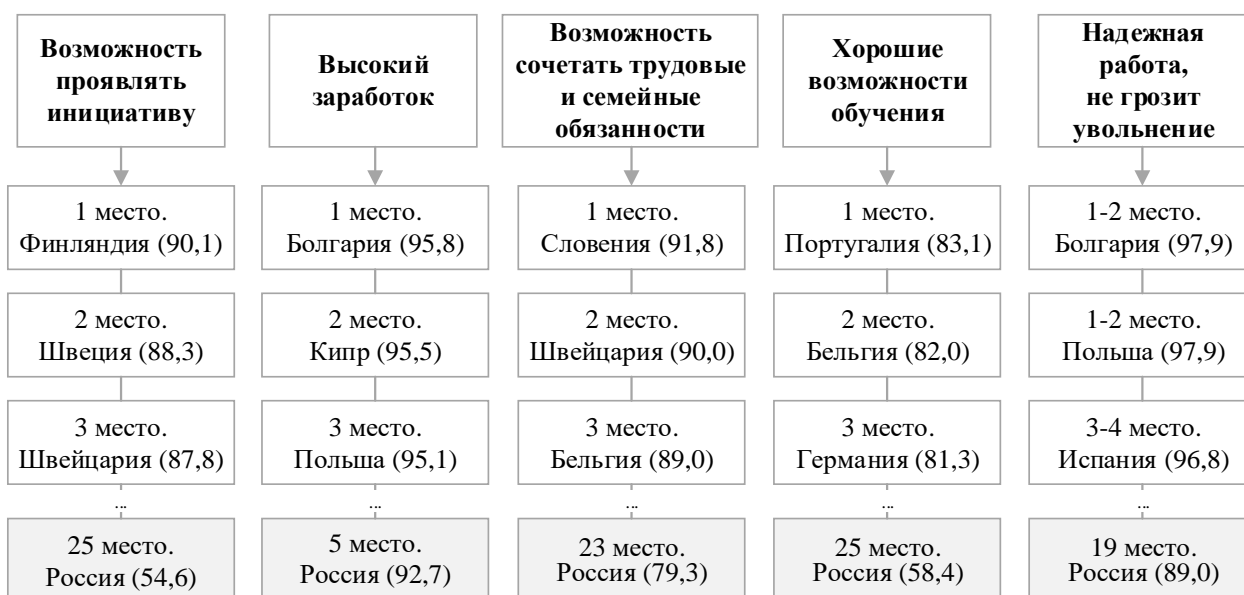
Последнее место по списку, но не по значимости, отводится аспектам, связанным с преобразованиями человеческого капитала и трудовой мотивации. Причины такого расположения кроются в ограниченности возможностей официальной статистики по наблюдению за данными изменениями. Как правило, в качестве информационной базы выступают масштабные социологические исследования, где особая роль отводится экспертному сообществу. К сожалению, подобная работа в России ведется относительно недавно, что является объективным барьером для формирования длинных динамических рядов и фиксации трансформационных сдвигов.

Одним из наглядных примеров изменения требований работодателей к качественным характеристикам населения может выступить исследование Д. Деминга [16], который с помощью базы данных O\*Net, оценил вклад различных навыков в экономику США. Расчеты показали, что в период 1980-2010 гг. произошло заметное увеличение значимости социальных и нестандартных аналитических навыков (на 5 и 10 п.п. соответственно), в то время как привычные, рутинные качества становятся все менее востребованными (снижение значимости примерно на 13 п.п.). С точки зрения будущего сферы труда интересным представляется доклад глобального института McKinsey [17], согласно которому в мире к 2030 г. еще более важными станут технологические (проведение научных исследований, продвинутое ИТ, продвинутый анализ данных и т.д.), социальные и эмоциональные (лидерство, коммуникации и

переводы, предпринимательство и т.д.), развитые когнитивные (критическое мышление, креативность, проектное управление и т.д.) навыки. Схожими являются результаты, полученные в ходе реализации исследовательского проекта «Атлас новых профессий» [18], созданного при поддержке Московской школы управления «Сколково» и Агентства стратегических инициатив. Так, в ближайшей перспективе особое внимание будет уделяться надпрофессиональным навыкам: мультиязычность и мультикультурность, межотраслевая коммуникация, клиентоориентированность, способность к художественному творчеству, системное мышление и т.д. Подобные изменения красноречиво свидетельствуют об изменении требований рабочих мест к качественным характеристикам работников, что накладывает отпечаток на всю сферу занятости [19].

Для анализа процесса переосмысления места труда в жизни человека зачастую используются межстрановые сравнения, которые позволяют выявить особенности трудовой мотивации населения. Предполагается, что со всеми допущениями различия в достигнутом уровне развития могут нивелировать отсутствие длинных динамических рядов за счет прохождения обществом определенной стадии зрелости. В качестве примера можно привести данные Европейского социального исследования, согласно которым большинство россиян при трудоустройстве ориентируется, в первую очередь, на размер оплаты труда (рис. 1).

**Рис. 1: Значимость различных характеристик рабочего места при трудоустройстве (2010 г.), в %<sup>9</sup>**



Примечание. В последующие годы данный вопрос не задавался.

<sup>9</sup> Данные сравнительного исследования изменения установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы ЕСИ, 2010 г.

Напротив, в развитых странах Европы фактор заработка играет куда менее заметную роль, а гораздо большее внимание уделяется возможностям проявлять инициативу, совмещать трудовые и семейные обязанности, проходить обучение. В свою очередь Россия по данным показателям занимает аутсайдерские позиции (23-25 место из 26).

В результате мы видим, что различия в трудовой мотивации населения также служат подтверждением трансформационных процессов в сфере занятости. Если в наиболее развитых странах ключевая роль отводится терминальным ценностям, то в развивающихся, к числу которых можно отнести и Россию – инструментальным. С ростом всеобщего благосостояния происходит увеличение самозначимости трудовой деятельности, что отражается на профессиональных траекториях людей и выражается, например, в снижении интереса к традиционным формам занятости и рутинному труду.

## **Заключение**

Таким образом, проведенный нами анализ показал, что процесс трансформации занятости в России имеет как общие для всего мира закономерности, так и специфические особенности. С одной стороны, данные статистики красноречиво свидетельствуют о глобальной тенденции перераспределения рабочей силы из одних отраслей в другие, когда все больше людей концентрируется в сфере услуг. Также отчетливо прослеживается снижение значимости института профсоюзного движения во взаимоотношениях между работником и работодателем, которые становятся все менее формальными. Масштабные социологические исследования демонстрируют изменение требований отечественной и мировой экономики к качественным характеристикам работников, накладывая отпечаток на конъюнктуру рынка труда. Вместе с тем становление рыночных отношений в стране и адаптация населения к новым условиям хозяйствования способствовали бурному развитию самозанятости и формированию инструментального отношения к труду. При этом гибкие формы занятости так и не получили большого распространения.

## **Литература**

1. Edgell, S. *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: SAGE Publications Ltd, 2012. 264 p.
2. Гимпельсон, В.Е.; Капелюшников, Р.И. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.

3. Дорохова, Н.В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 4. С. 119–122.
4. Работодатели считают, что качество работы удаленных сотрудников стало выше // Super-Job. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112180/rabotodateli-schitayut/> (дата обращения: 10.10.2019).
5. Плюсы и минусы удалённой работы: опрос соискателей // Headhunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16708276.pdf> (дата обращения: 10.10.2019).
6. Чернов, А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд // Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2003/05/14/besprizorniki> (дата обращения: 10.10.2019).
7. Попов, А.В. Концептуальные основы изучения процесса трансформации занятости // Теоретическая экономика. 2019. № 6. С. 18–26.
8. Castells, M. The Rise of the Network Society. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1996. 556 p.
9. Haig, B.D. An Analysis of Changes in the Distribution of Employment Between the Manufacturing and Service Industries 1960-1970 // The Review of Economics and Statistics. 1975. Vol. 57(1). P. 35–42.
10. Schroeder, D. Work Incentives and Welfare Provision: The 'Pathological' Theory of Unemployment. London: Routledge, 2017. 230 p.
11. Мраморнова, О.В. Трансформация российских социально-трудовых институтов в процессе исторического развития // Труд и социальные отношения. 2014. № 8. С. 55–61.
12. Bryson, A.; Gomez, R.; Willman, P. The end of the affair? The decline in employers' propensity to unionize. In: Kelly J., Willman P. (eds.) Union Organization and Activity in Britain. The future of trades unions in Britain. Routledge, London, 2004. P. 129–149.
13. Tilly, C. Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment // Monthly Labor Review. 1991. Vol. 114(3). P. 10-18.
14. Smeaton, D. Self-Employed Workers: Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends // Work, Employment and Society. 2003. Vol. 17(2). P. 379-391.
15. Покида, А.Н. «Теневой» рынок труда: состояние, особенности формирования и перспективы // Государственная служба. 2016. № 5(103). С. 12–17.
16. Deming, D. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market // The Quarterly Journal of Economics. 2017. Vol. 132(4). P. 1593–1640.

17. Skill shift: Automation and the future of the workforce // McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce> (дата обращения: 10.10.2019).
18. Атлас новых профессий. Вторая редакция. URL: [http://atlas100.ru/upload/pdf\\_files/atlas.pdf](http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf) (дата обращения: 10.10.2019).
19. The World Development Report 2019: The Changing Nature of Work // The World Bank. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf> (дата обращения: 10.10.2019).

## FEATURES AND PATTERNS OF EMPLOYMENT TRANSFORMATION IN RUSSIA AND COUNTRIES WORLDWIDE

**Andrei Popov**

Researcher in Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences  
Vologda, Russia

**Abstract.** The article is devoted to modern trends of employment transformation in Russia and countries around the world. The study is based on domestic and foreign scientific literature, official statistics and sociological surveys. The analysis showed that employment transformation in Russia has both general patterns throughout the world and specific features. The similar trends include intersectoral reallocation of labor force from one industry to another, when more and more people are concentrated in the service sector; declining importance of the trade union movement in the relations between employee and employer, which are becoming less formal; changing requirements for qualitative characteristics of the population, which has an impact on the labor market conditions. On the other hand, social and economic upheavals of the end of the last century in Russia contributed to the development of self-employment and the strengthening of instrumental values in working life. Furthermore, the features of the Russian labor market model impede the effective spread of flexible forms of employment observed in the world's major economies.

**Key words:** transformation of employment; labor market; labor relations; precarization; non-standard employment.

**JEL Code:** J21, J23.



## References

1. Edgell, S. *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: SAGE Publications Ltd, 2012. 264 p.
2. Gimpelson, V.; Kapeliushnikov, R. *Nestandartnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda [Non-standard Employment and the Russian Labor Market]*. Moscow: HSE, 2005. 36 p.
3. Dorokhova, N.V. Social and economic aspects of transformation of the relations in the sphere of work and employment // *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2015. Vol. 4. P. 119–122. (in Russian).
4. Employers believe that the quality of work of remote employees has become higher // *SuperJob*. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112180/rabotodateli-schitayut/> (in Russian).
5. Pros and cons of remote work: a survey of applicants // *Headhunter*. URL: <https://hhcdn.ru/file/16708276.pdf> (in Russian).
6. Chernov, A. Homeless children: why companies use homework // *Vedomosti*. URL: <https://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2003/05/14/besprizorniki> (in Russian).
7. Popov, A.V. Conceptual framework of studying the process of employment transformation // *The theoretical economy*. 2019. Vol. 6. P. 18–26. (in Russian).
8. Castells, M. *The Rise of the Network Society*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1996. 556 p.
9. Haig, B.D. An Analysis of Changes in the Distribution of Employment Between the Manufacturing and Service Industries 1960-1970 // *The Review of Economics and Statistics*. 1975. Vol. 57(1). P. 35–42.
10. Schroeder, D. *Work Incentives and Welfare Provision: The 'Pathological' Theory of Unemployment*. London: Routledge, 2017. 230 p.
11. Mramornova, O.V. Transformation of Russian social-labour institutions in their historical development // *Labour and social relations*. 2014. Vol. 8. P. 55–61.
12. Bryson, A.; Gomez, R.; Willman, P. The end of the affair? The decline in employers' propensity to unionize. In: Kelly J., Willman P. (eds.) *Union Organization and Activity in Britain. The future of trades unions in Britain*. Routledge, London, 2004. P. 129–149.
13. Tilly, C. Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment // *Monthly Labor Review*. 1991. Vol. 114(3). P. 10-18.
14. Smeaton, D. Self-Employed Workers: Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends // *Work, Employment and Society*. 2003. Vol. 17(2). P. 379-391.
15. Pokida, A.N. "Shadow" labor market: condition, formation features and prospects // *Public Administration*. 2016. Vol. 5(103). P. 12–17. (in Russian).

16. Deming, D. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market // The Quarterly Journal of Economics. 2017. Vol. 132(4). P. 1593–1640.
17. Skill shift: Automation and the future of the workforce // McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
18. Atlas of new professions. Second edition. URL: [http://atlas100.ru/upload/pdf\\_files/atlas.pdf](http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf) (in Russian).
19. The World Development Report 2019: The Changing Nature of Work // The World Bank. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>

### **Contact**

Andrei Popov

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia.

[ai.popov@yahoo.com](mailto:ai.popov@yahoo.com)