

# ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ В РАКУРСЕ МЕЖСТРАНОВЫХ СРАВНЕНИЙ

Попов А. В.\*, Соловьева Т. С.

ФГБУН «Вологодский научный центр РАН»  
(160014, Россия, Вологда, Горького, 56А)

\*E-mail: ai.porov@yahoo.com

## Финансирование:

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-01986, <https://rscf.ru/project/22-28-01986/>

*Аннотация.* Переход человечества к постиндустриальному обществу ознаменовал глубокие трансформации в различных областях жизнедеятельности. Предметом нашего внимания стала занятость населения, которая не только претерпела существенные изменения за последнее время, но и подвержена серьезному влиянию глобальных вызовов. Цель статьи заключается в анализе особенностей и закономерностей трансформации занятости в России на основе международных сопоставлений. Выбранный ракурс исследования позволил нам проследить ситуацию в передовых экономиках мира (G7) и выявить характерные тенденции для индустриально развитых стран. Эмпирическую базу работы составили данные Международной организации труда, Организации экономического сотрудничества и развития, Всемирного банка, а также открытых источников из сети Интернет. Проведённый анализ наглядно продемонстрировал многогранность изучаемого феномена, который раскрыт нами в рамках отраслевой структуры и форм занятости, институциональной среды и развития человеческого капитала. В целом, трансформация занятости в России имеет много общего со странами «большой семёрки», что выражается, прежде всего, в перераспределении рабочей силы в сферу услуг, распространении нестандартной занятости, сокращении степени юнионизации работников и адаптацией трудовых практик к выполнению работ, связанных с решением когнитивных и технологических задач, а также межличностным взаимодействием. При этом по ряду направлений наблюдается некоторое «запаздывание», что может быть обусловлено более поздним началом изменений. В заключение подчеркивается важность поиска новых возможностей для анализа различных сторон трансформации занятости, а также

*делается вывод о необходимости обеспечения оптимального баланса между гибкостью занятости и достойным трудом.*

**Ключевые слова:** *занятость, рынок труда, трансформация занятости, глобальные вызовы, межстрановой анализ, нестандартная занятость.*

## **Введение**

В последние десятилетия трансформационные процессы в экономике и обществе приобретают всё более глобальный характер. Масштабность подобных преобразований даёт основание для отнесения ряда из них к категории мегатрендов. В качестве таковых выступают: глобализация, цифровизация, демографические изменения, геоэкономические и геополитические трансформации, экологизация<sup>1</sup> и т.д. Все эти факторы оказывают воздействие на социально-экономическое развитие как на страновом, так и на региональном и локальном уровнях. Сфера труда и занятости также подвержена влиянию обозначенных тенденций, на которые накладываются и другие значимые вызовы современности, не относимые к мегатрендам, но также носящие глобальный характер (например, эпидемиологический).

Занятость выступает одной из основополагающих сторон человеческой жизнедеятельности, которая в ходе мировой истории претерпевала многочисленные изменения. В самом общем виде трансформация занятости представляет собой процесс глубоких преобразований социально-экономических отношений, приводящих к качественным изменениям сложившихся практик участия населения в оплачиваемой общественно полезной деятельности [1, с. 20]. В свою очередь качественные сдвиги являются результатом накопления количественных изменений, касающихся отраслевой структуры, форм, мотивов и стимулов, «правил игры» на рынке труда [2] и т.д. В конечном итоге это приводит к тому, что занятость становится все более гибкой, разнообразной и неопределённой, что актуализирует цель настоящего исследования, которая заключается в анализе особенностей и закономерностей трансформации занятости в России на основе международных сопоставлений.

Одним из наиболее изучаемых аспектов рассматриваемого процесса является анализ структурных сдвигов в занятости. С точки зрения формирования спроса и предложения на рынке труда исследователями обсуждаются проблемы, связанные с удовлетворением потребностей экономики в кадрах [3], а также вопросы изменения трудоемкости качественных характеристик рабочей силы [4]. Еще один достаточно широкий спектр работ посвящен изучению отраслевых перемещений работников в рамках первичного, вторичного и третичного секторов [5]. При этом

---

<sup>1</sup>Global trends 2040. A more contested world. // Office of the Director of National Intelligence: [сайт]. – URL: [https://www.dni.gov/files/ODNI/documents/assessments/GlobalTrends\\_2040.pdf](https://www.dni.gov/files/ODNI/documents/assessments/GlobalTrends_2040.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).

все более значимым направлением становится выделение четвертичного сектора и изучение соответствующих сдвигов в распределении занятого населения [6].

Структурные сдвиги в экономике наряду с ростом глобальной конкуренции и другими факторами способствуют распространению гибких форм занятости, среди которых временная, неполная, случайная, самозанятость [7] и др. Данный процесс наиболее характерно прослеживается в индустриально развитых странах, где еще в прошлом веке был сформирован определённый стандарт, регламентирующий трудовые отношения между работником и работодателем. Этому способствует возникновение принципиально новых форм занятости (удаленная, платформенная, коллективная и т.д.), где особая роль отводится цифровым возможностям. В этом плане технологические изменения зачастую рассматриваются как важнейший триггер трансформации, результатом которой может стать отмирание ряда профессий и замещение человеческого труда машинным [8; 9]. Согласно другим исследованиям, вероятность полной автоматизации труда весьма мала, поскольку масштабы появления новых рабочих мест будут перекрывать их потерю<sup>2</sup>. В частности, расчеты по России свидетельствуют об отсутствии реальных предпосылок для наступления масштабной технологической безработицы в обозримой перспективе [10].

Повышение гибкости занятости, с одной стороны, способствует формированию условий для вовлечения в трудовую деятельность социально уязвимых категорий населения и установлению более благоприятного баланса между работой и личной жизнью, с другой же – повышаются риски ослабления социальной защищённости работников и прекаризации занятости [11]. Дистанционная работа, к примеру, способствует размыванию границ между трудом и свободным временем [12, с. 109]. В этом плане законодательное регулирование не всегда успевает за трансформационными процессами в сфере занятости, что также приводит к росту нестабильности. Наряду с правовым обеспечением на изменения в занятости оказывают воздействие и другие институциональные факторы. К ним относятся формальные институты: профсоюзы, минимальная заработная плата, пособия по безработице и т.д., а также неформальные правила и ограничения со стороны субъектов рынка труда [13, с. 26-27].

Трансформируется и отношение населения к труду, меняются мотивы и ценностные ориентации. Особенно это касается молодого поколения, которое предпочитает работу в творческой и инновационной среде, в профессиональном отношении ориентировано на ближайшее будущее, а не на длительную перспективу<sup>3</sup>. В современном обществе фокус внимания все более смещается с труда в сторону досуга, ценность которого по сравнению с первым повышается. И,

---

<sup>2</sup> The Future of Jobs Report 2020 // WEF [сайт]. – URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).

<sup>3</sup> What's next: future global trends affecting your organization. Evolution of Work and the Worker // SHRM [сайт]. – URL: <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/preparing-for-future-hr-trends/publishingimages/pages/evolution-of-work/2-14%20theme%201%20paper-final%20for%20web.pdf> (дата обращения: 10.09.2022).

несмотря на то, что работа и семья остаются приоритетными сторонами человеческой жизни [14, с. 105-107], восприятие труда как самоценности постепенно складывается в представление его как средства получения материального благополучия [15, с. 64].

### Материалы и методы

При проведении анализа мы ориентировались на подходы к изучению процесса трансформации занятости, которые были выделены нами ранее, что позволяет рассмотреть его особенности в разных ракурсах (табл. 1). В силу ограниченности информационной базы были использованы показатели, характеризующие только четыре из них: отраслевой (*структура занятости*), организационно-правовой (*формы занятости*), институциональный (*институциональная среда*) и компетентностный (*человеческий капитал*). В качестве объекта исследования послужили страны «большой семёрки» (также G7 или «группа семи»), которые стали основой для сравнения с Россией. Такой выбор обусловлен необходимостью учета тенденций, происходящих в передовых экономиках мира, поскольку фактор общественного благосостояния непосредственно сказывается на занятости населения. Временные границы исследования заданы периодом с 2000 года, при этом верхняя граница интервала не была установлена для отображения наиболее актуальных сведений, что особенно важно в случаях, когда данные по отдельным странам за определённые года отсутствовали.

Таблица 1

#### Основные подходы к изучению трансформации занятости

Table 1

#### The main approaches to the study of employment transformation

Название подхода	Проявление трансформации занятости	Измерение трансформации занятости
Системный	Комплексные изменения в занятости населения, протекающие в неразрывном единстве со стадиями общественного развития.	Исследования носят преимущественно общетеоретический характер (в редких случаях используются показатели социально-экономического развития территорий).
Отраслевой	Структурные сдвиги в занятости населения, представляющие «переток» рабочей силы из одних отраслей в другие.	Показатели секторального распределения рабочей силы: доля занятых в первичном, вторичном и третичном секторах экономики.
Институциональный	Эволюция общественных институтов, приводящая к глубинным изменениям в характере трудовых отношений.	Показатели развития общественных институтов (например, степень юнионизации работников).
Организационно-правовой	Трансформация социально-экономических отношений по поводу организации трудового процесса и характера взаимодействия между работником и работодателем.	Показатели распространения различных форм занятости (неполная, временная и т.д.).
Компетентностный	Изменение требований экономики к качественным характеристикам населения, что способствует преобразованию сложившихся практик участия в трудовой деятельности.	Оценка вклада различных навыков в экономику и их востребованности в будущем.
Мотивационно-ценностный	Переосмысление места труда в обществе, что приводит к изменению поведения людей на рынке труда.	Показатели развития трудовой мотивации населения.

Составлено по: [1].

## Результаты исследования

**Структура занятости.** Обращение к трехсекторной модели экономики служит одним из самых наглядных способов, позволяющих проследить трансформационные сдвиги в занятости населения, которые по своей сути являются отражением перехода общества к очередной стадии развития. Так, постиндустриальный мир ознаменовал ярко выраженное перераспределение рабочей силы в пользу сферы услуг (табл. 2). В странах «большой семёрки» ее доля в структуре занятого населения превышает 70% и продолжает расти. С начала 2000-х гг. значения показателя в России увеличились на 11,1 п.п., достигнув отметки в 67%, что свидетельствует о наиболее сильной динамике среди рассматриваемых территорий. Этому способствовал эффект низкой базы, в результате чего тенденция приобрела более масштабный характер.

Таблица 2  
Структура занятости населения по секторам экономики в России и странах G7, %  
Table 2  
The employment structure by sectors of the economy in Russia and the G7 countries, %

Страна	Первичный сектор			Вторичный сектор			Третичный сектор		
	2000 г.	2019 г.	+/-, п.п.	2000 г.	2019 г.	+/-, п.п.	2000 г.	2019 г.	+/-, п.п.
Великобритания	1,5	1,0	-0,5	25,2	18,1	-7,0	73,3	80,8	+7,5
Канада	2,5	1,5	-1,0	23,3	19,3	-4,0	74,2	79,2	+5,0
США	1,6	1,4	-0,3	24,4	19,9	-4,5	73,9	78,7	+4,8
Франция	4,1	2,5	-1,6	26,3	20,4	-5,8	69,6	77,0	+7,5
Япония	5,1	3,4	-1,7	31,4	24,2	-7,2	63,5	72,4	+8,9
Германия	2,6	1,2	-1,4	33,5	27,2	-6,3	63,8	71,6	+7,8
Италия	5,2	3,9	-1,3	31,8	25,9	-5,9	63,0	70,2	+7,3
<b>Россия</b>	<b>14,5</b>	<b>5,8</b>	<b>-8,7</b>	<b>29,2</b>	<b>26,8</b>	<b>-2,4</b>	<b>56,3</b>	<b>67,4</b>	<b>11,1</b>

Примечание: страны ранжированы по предпоследнему столбцу.

Источник: World Bank Open Data // World Bank [сайт]. – URL: <https://data.worldbank.org> (дата обращения: 10.09.2022).

Относительная стабильность наблюдается в первичном секторе экономики, где преобладают отрасли, связанные с добычей сырья (сельское и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых и т.д.). В «группе семи» на их долю приходится всего несколько процентов занятого населения (от 1% в Великобритании до 4% в Италии), а потенциал к дальнейшему сокращению практически исчерпан. Россия проходит аналогичный путь, хоть и с некоторым запозданием: в период 2000-2019 гг. занятость в первичном секторе снизилась с 15 до 6%, что, по всей видимости, означает приближение к предельным значениям показателя, в т.ч. в силу весьма ограниченного роста добавленной стоимости в сельском хозяйстве<sup>4</sup>.

В свою очередь перспективы занятости в промышленности носят противоречивый характер. С одной стороны, мы видим повсеместное сокращение удельного веса работников, что может

<sup>4</sup> Устойчивая трансформация сельского хозяйства в Северной и Центральной Азии // ESCAP [сайт]. – URL: [https://www.unescap.org/sites/default/d8files/0.%20Sustainable%20agriculture%20transformation%20in%20NCA\\_RUS.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/d8files/0.%20Sustainable%20agriculture%20transformation%20in%20NCA_RUS.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).

быть следствием как деиндустриализации экономики, так и внедрения технологических инноваций, позволяющих оптимизировать трудовые издержки. С другой стороны, масштабы самого сектора остаются внушительными (в пределах 18-27% от числа занятых), впрочем, как и его вклад в создание национального дохода. Принимая во внимание главенствующую роль промышленности в сфере материального производства, достаточно сложно спрогнозировать последующие изменения в структуре занятости. В этом плане куда больше ясности может внести выделение четвертичного сектора, в основе которого лежат знания, поскольку в текущем виде сфера услуг является слишком неоднородной и не отражает актуальные для современной экономики направления деятельности. Однако на сегодняшний день в международной статистике отсутствует информация на этот счет.

**Формы занятости.** Распространение различных форм трудовых отношений также часто рассматривается как проявление глобального процесса трансформации занятости. В этом случае ключевое значение отводится изменению привычных практик участия населения в труде, что выражается в постепенном отходе индустриально развитых стран от стандартной занятости, на место которой приходят как хорошо известные, так и новые её формы. Поскольку данная тенденция имеет весьма продолжительную историю, в ходе анализа нами сделан акцент не на динамике, а на абсолютных значениях показателей, доступных для проведения межстрановых сопоставлений, а именно – на уровне неполной, временной и самозанятости.

Когда мы говорим о формах занятости важно понимать, что масштабы их распространения заметно отличаются в территориальном разрезе (табл. 3). Так, по состоянию на 2021 г., уровень неполной занятости в «большой семёрке» варьировался от 14 (Франция) до 26% (Япония). При этом за прошедшие 20 лет значения показателя претерпели существенные изменения только в Японии (+9,6 п.п.), Италии (+5,8 п.п.) и Германии (+4,6 п.п.). В оставшихся странах картина осталась прежней. В этой связи можно констатировать, что работа неполное время не только активно используется в кризисные периоды<sup>5</sup>, но и является неотъемлемой чертой современности. Вместе с тем опыт России свидетельствует об обратном: подобного рода практики не получили широкого распространения, к ним прибегают порядка 4% занятого населения, что на 3,3 п.п. ниже уровня 2000 года. Отсюда и сильные различия в продолжительности рабочего времени, которые при сравнении максимума (1965 часов в год на одного работника в РФ) и минимума (1382 часа – в Германии) превышают 40%<sup>6</sup>.

Таблица 3

---

<sup>5</sup> Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // ILO [сайт]. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).

<sup>6</sup> Мы использовали данные за 2019 г., поскольку последствия пандемии COVID-19 повлекли за собой стремительное сокращение рабочих часов. Уровень неполной занятости при этом не изменился. Источник: Hours worked // OECD [сайт]. – URL: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (дата обращения: 10.09.2022).

## Распространение отдельных форм занятости в России и странах G7, %

Table 3

Distribution of certain forms of employment in Russia and the G7 countries, %

Страна	Неполная занятость			Временная занятость			Самозанятость		
	2000 г.	2021 г.	+/-, п.п.	2000 г.	2021 г.	+/-, п.п.	2000 г.	2019 г.	+/-, п.п.
Италия	11,2	17,0	+5,8	10,1	16,4	+6,3	28,7	22,7	-6,0
Великобритания	23,3	21,7	-1,6	7,0	5,6	-1,4	12,3	15,6	+3,3
Канада	18,1	18,4	+0,3	12,5	12,1	-0,4	16,1	15,2	-0,9
Франция	14,3	13,8	-0,5	15,4	15,1	-0,3	11,4	12,1	+0,7
Япония	16,0	25,6	+9,6	14,5	15,0	+0,5	16,9	10,1	-6,8
Германия	17,6	22,2	+4,6	12,7	11,4	-1,3	10,9	9,6	-1,3
<b>Россия</b>	<b>7,4</b>	<b>4,1*</b>	<b>-3,3</b>	<b>5,5</b>	<b>7,5*</b>	<b>+2,0</b>	<b>11,0</b>	<b>8,1</b>	<b>-2,9</b>
США	25,9	25,3	-0,6	4,0	4,0	0,0	7,6	6,1	-1,5

\* 2020 г.

Примечание: страны ранжированы по предпоследнему столбцу.

Источник: OECD.Stat // OECD [сайт]. – URL: <http://stats.oecd.org>; World Bank Open Data // World Bank [сайт]. – URL: <https://data.worldbank.org> (дата обращения: 10.09.2022).

Схожим образом обстоят дела и с временной занятостью, которая отмечается более чем у каждого десятого работника стран «большой семёрки». Исключение составляют Великобритания и США, где значения показателя значительно ниже (6 и 4% соответственно) и в большей мере напоминают ситуацию в России (7%). За рассматриваемый период частота заключения срочных трудовых договоров в основном сохранилась на прежнем уровне во всех странах, кроме Италии (увеличение на 6,3 п.п.). Такая динамика может объясняться тем, что временная занятость заняла свою нишу в системе трудовых отношений и отвечает интересам определенного сегмента субъектов рынка труда. Стимулы к дальнейшему росту/падению в настоящий момент отсутствуют.

Гораздо менее однозначным видится развитие самозанятости, масштабы распространения которой сопоставимы с предыдущими формами, однако имеют тенденцию к снижению. Обозначенный тренд характерен для всех стран «группы семи», кроме Великобритании (+3,3 п.п.) и Франции (+0,7 п.п.). Стремительный рост самозанятости в России произошел в конце прошлого века, когда реализация рыночных реформ в стране сопровождалась серьёзными социально-экономическими потрясениями [16]. В результате к 2000 г. значения показателя достигли 11%, после чего стабилизировались на уровне 8%. С введением специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» можно ожидать дальнейшее увеличение числа самозанятых граждан, чему могут также способствовать цифровые технологии, расширяющие возможности для занятости. Вместе с тем в глобальной перспективе существует немало сдерживающих факторов, обусловленных преимущественно качеством таких рабочих мест.

**Институциональная среда.** Вопросы трансформации занятости нередко раскрываются посредством анализа динамики институтов рынка труда, поскольку они не только оказывают влияние на трудовые стратегии населения, но и могут служить маркером общественного

развития. Для первого случая характерным примером является минимальная заработная плата, которая может рассматриваться в качестве инструмента регулирования занятости. Сами по себе абсолютные значения этого показателя не играют определяющей роли при межстрановом сравнении, поэтому для этих целей используют индекс Кейтца как отношение минимальной заработной платы к медианной. Как правило, в развитых странах данное отношение устанавливается на уровне 50-65%<sup>7</sup>. В то же время, обращаясь к опыту «группы семи», можно увидеть ещё большую вариативность: от 29% в США до 61% во Франции (табл. 4). Благодаря заметному увеличению минимального размера оплаты труда в России в последние годы, индекс Кейтца возрос до 37% (с 9% в 2000 г.).

Таблица 4

**Отдельные показатели развития институтов рынка труда в России и странах G7**

Table 4

Selected indicators of the development of labor market institutions in Russia and the G7 countries

Страна	Индекс Кейтца, %			Степень юнионизации работников, %		
	2000 г.	2020 г.	+/-, п.п.	2000 г.	2019 г.	+/-, п.п.
Италия	-	-	-	35,0	32,5	-2,5
Канада	41,4	49,0	+7,6	30,1	28,3	-1,8
<b>Россия</b>	<b>8,8</b>	<b>37,4</b>	<b>+28,6</b>	<b>43,5*</b>	<b>27,4**</b>	<b>-16,1</b>
Великобритания	40,9	57,6	+16,7	29,8	23,4	-6,4
Япония	32,2	45,2	+13,0	21,5	16,8	-4,7
Германия	-	44,9	-	24,5	16,2	-8,3
США	35,8	29,5	-6,3	12,9	9,8	-3,1
Франция	61,7	61,2	-0,5	12,6	8,9***	-3,7

\* 2006 г. \*\* 2017 г. \*\*\* 2018 г.

Примечание: страны ранжированы по предпоследнему столбцу.

Источник: ILOSTAT // ILO [сайт]. – URL: <https://www.ilo.or0067/ilostat/>; OECD.stat // OECD [сайт]. – URL: <https://stats.oecd.org> (дата обращения: 10.09.2022); данные Росстата.

С точки зрения трансформационных преобразований в занятости населения гораздо более показательным является второй случай, который, по нашему мнению, нагляднее всего может быть представлен через охват работников профсоюзным членством. Согласно статистике, он имеет устойчивую тенденцию к сокращению как в странах «большой семёрки» (от -1,8 п.п. в Канаде до -8,3 п.п. в Германии), так и в России, демонстрирующей самое сильное падение (-16,1 п.п.). В результате на конец рассматриваемого периода степень юнионизации составила всего 27%, хотя еще в СССР профсоюзное движение носило достаточно массовый характер. В связи с этим можно сделать вывод о сужении возможностей для социального диалога и трипартизма, что вероятнее всего является следствием индивидуализации труда, когда вопросы организации трудового процесса все чаще решаются работниками самостоятельно. Например, на российском

<sup>7</sup> Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 // ILO [сайт]. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).



рынке труда не только активно развивается занятость в неформальном секторе<sup>8</sup>, но и широко распространены ее теневые практики (неофициальное трудоустройство, получение зарплаты «в конверте» и т.д.) [17].

**Человеческий капитал.** Изменение требований экономики к качественным характеристикам работников косвенным образом может свидетельствовать о глубоких сдвигах в занятости. Такой ракурс имеет много общего с изучением межсекторального перераспределения рабочей силы, однако в данном случае акцент делается на значимости (трудоёмкости) навыков или качеств, используемых в труде. К сожалению, оценить их динамику достаточно сложно, в особенности, когда речь идет о необходимости проведения анализа на страновом уровне. В этом отношении особая роль отводится инициативным социологическим опросам, которые позволяют сделать соответствующие замеры. Для подтверждения этого обратимся к результатам исследования, проведённого специалистами глобального института McKinsey. Как видно из рисунка 1, в ближайшее десятилетие ожидается увеличение спроса на технологические (+55%), высокие когнитивные (+8%), социальные и эмоциональные (+24%) навыки, которые активно применяются и сейчас, хотя и уступают навыкам физической и ручной работы по количеству отработанных часов.



**Рис. 1. Прогноз изменения трудоёмкости навыков в экономике**

Fig. 1. Forecast of changes in the importance of skills in the economy

Примечание: агрегированные данные по странам G7 (без Японии и Канады), а также Австрии, Бельгии, Дании, Финляндии, Греции, Нидерландов, Норвегии, Испании, Швеции и Швейцарии.

Источник: Skill shift: Automation and the future of the workforce // McKinsey [сайт]. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce> (дата обращения: 10.09.2022).

Что касается России, то провести прямые параллели с обозначенным выше примером не представляется возможным. Это, в частности, касается и вопросов трудовой мотивации,

<sup>8</sup> Индикаторы достойного труда // Росстат [сайт]. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind\\_dtr\\_07-2022.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind_dtr_07-2022.xlsx) (дата обращения: 10.09.2022).

которые мы оставили за рамками настоящей статьи в силу отсутствия длинных рядов показателей в межстрановом разрезе и сложности интерпретации самого предмета исследования для получения прогнозных оценок. В случае же с изучением динамики требований рабочих мест к качественным характеристикам населения мы можем воспользоваться материалами отечественных исследований, которые хотя и построены на иной методологии, могут помочь сформировать общее представление об изменении трудоёмкости навыков. Так, в период 2000-2019 гг. индексы<sup>9</sup> нерутинных физических и рутинных физических задач сократились на 16 и 10% соответственно [10, с. 80-81]. В свою очередь позитивный тренд продемонстрировали индексы интерактивных (+20%) и аналитических (+10%) задач. О росте востребованности интеллектуального потенциала также свидетельствуют и данные региональных опросов [7, с. 14-15]. В конечном итоге это приводит к тому, что занятость населения адаптируется под выполнение работ, связанных с решением когнитивных и технологических задач, а также межличностным взаимодействием. Одним из проявлений такой трансформации может служить развитие удалённой занятости, потенциал которой был особенно сильно проявил себя в период пандемии COVID-19.

### **Заключение**

Таким образом, проведённый анализ показал многогранность глобального процесса трансформации занятости, который может быть представлен в самых разных контекстах: от межсекторального перераспределения рабочей силы до особенностей взаимодействия работников с институциональной средой. При этом если в одном случае изменения могут практически отсутствовать, то в другом – приобретать ярко выраженный характер. В этой связи важно не только принимать во внимание вариативность проявлений изучаемого феномена, но и продолжить поиск новых возможностей для его исследования.

Как показали межстрановые сопоставления, трансформация занятости в РФ имеет много общего с западным миром и, кажется, несколько «запаздывает» по ряду направлений. Так, доля сферы услуг в структуре занятого населения ниже, чем в странах «большой семёрки», хотя и демонстрирует наибольший рост как в абсолютном, так и в относительном выражении. Схожая ситуация наблюдается и в первичном секторе экономики, который со временем аккумулирует все меньшее число работников. В этой связи в ближайшей перспективе можно ожидать сохранение паритета между отраслями, либо последующее сокращение занятых в промышленности. Нестандартные формы занятости (временная, неполная и самозанятость) также получили свое развитие, как и за рубежом, однако масштабы их распространения весьма

---

<sup>9</sup> Показывают, какую долю в общем числе задач, выполняемых в рамках той или иной профессии, составляют задачи данного типа.

скромны и варьируются от 4 до 8%, в результате чего средняя продолжительность отработанного времени в стране находится на относительно высоком уровне. Иным образом обстоят дела со степенью юнионизации работников, а также изменением значимости тех или иных навыков в трудовой деятельности (несмотря на методологические сложности), где Россия мало чем отличается от «группы семи». С одной стороны, занятость населения, стремясь к индивидуализации, предоставляет всё меньше возможностей для социального диалога, с другой – адаптируется под выполнение новых задач, которые могут быть реализованы, например, посредством цифровых платформ.

Учитывая нестабильность геополитической обстановки, процесс трансформации занятости в России может принимать более специфический характер, реагируя на вызовы внешней среды. Однако едва ли это будет препятствовать дальнейшему становлению постиндустриальной парадигмы занятости, которая уже сейчас находит свое широкое отражение в условиях российской действительности. В этом плане открытым остается вопрос относительно действий органов власти, чья позиция по данному вопросу может вносить существенные коррективы в развитие системы социально-трудовых отношений в стране. Представляется, что основное внимание должно быть направлено на обеспечение оптимального баланса между гибкостью занятости и достойным трудом, что потребует усилий не только государства как гаранта социальной стабильности, но и других субъектов рынка труда (прежде всего, профсоюзов). В противном случае реакция на возможные негативные проявления трансформационного процесса, среди которых прекаризация занятости, поляризация рабочих мест и т.д., может быть слишком запоздалой.

#### *Литература и интернет-источники*

1. **Попов, А. В.** Концептуальные основы изучения процесса трансформации занятости / А. В. Попов // Теоретическая экономика. – 2019. – № 6 (54). – С. 18-26. EDN: ROGV DV
2. **Одегов, Ю. Г.** Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – №4 (206). – С. 19-25. EDN: YTIJLF
3. **Узякова, Е. С.** Ограничения по трудовым ресурсам и возможности роста в экономике / Е. С. Узякова // Народонаселение. – 2017. – Т. 20. – № 1. – С. 22-34. EDN: YRJHHZ
4. **Sigelman, M.** Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce / M. Sigelman, B. Taska, L. O’Kane, J. Nitschke, R. Strack, J. Baier, F. Breitling, Á. Kotsis. – Boston: BCG, 2022. – 44 p.
5. **Edgell, S.** The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work / S. Edgell. – London: SAGE Publications Ltd, 2012. – 264 p.

6. **Ковалева, Т. Ю.** Статистическое изучение взаимосвязи динамики ВРП и сдвигов в распределении занятого населения по секторам экономики субъектов РФ / Т. Ю. Ковалева // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. – №2-1 (10). – С. 98-103. EDN: TXMYGP
7. **Попов, А. В.** Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России / А. В. Попов, Т. С. Соловьева. – Вологда : ВолНЦ РАН, 2021. – 131 с. EDN: XHJUV
8. **Frey, C. B.** The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne // Technological Forecasting & Social Change. – 2017. – Vol. 114. – P. 254-280. – DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019
9. **Susskind, D.** A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond / D. Susskind. – NY: Metropolitan Books, 2020. – 305 p.
10. **Гимпельсон, В. Е.** Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2022. – №(8). – С. 68-94. – DOI: 10.32609/0042-8736-2022-8-68-94; EDN: HSIVVK
11. **Бобков, В. Н.** Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков, Н. Л. Лютов, Н. В. Локтюхина, И. В. Новикова, Ю. Г. Одегов, Е. В. Одинцова, В. В. Павлова, И. А. Шичкин. – М. : КНОРУС, 2019. – 342 с. EDN: VVFWIO
12. **Логинов, Д. М.** Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения / Д. М. Логинов, М. В. Лопатина // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 4. – С. 107-121. – DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9; EDN: IIRGXC
13. **Беляев, В. И.** Занятость, безработица, рынок труда в институциональной структуре социально-трудовых отношений / В. И. Беляев, О. В. Кузнецова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 1. – С. 21-29. – DOI: 10.14258/epb202103; EDN: JJZRTT
14. **Лашук, И. В.** Трансформация ценностей белорусского общества // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2022. – № 1 (150). – С. 103-112. EDN: DDOABU
15. **Шипилов, А. В.** Труд и отношение к нему: до и после модерна / А. В. Шипилов // Общественные науки и современность. – 2021. – №6. – С. 61-72. – DOI: 10.31857/S086904990017880-0; EDN: XVMJIE
16. **Попов, А. В.** Особенности и закономерности трансформации занятости в России и странах мира / А. В. Попов // Human Progress. – 2019. – Т. 5. – № 7. – URL:

[http://progresshuman.com/images/2019/Том5\\_7/Popov.pdf](http://progresshuman.com/images/2019/Том5_7/Popov.pdf) (дата обращения: 10.09.2022). DOI: 10.34709/IM.157.10; EDN: EJAHQС

17. **Покида, А.** Динамика теневой занятости российского населения / А. Покида, Н. Зыбуновская // Экономическая политика. – 2021. – Т. 16. – № 2. – С. 60-87. – DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-60-87; EDN: RIGILL

#### **Информация об авторах:**

*Попов Андрей Васильевич*, к.э.н., старший научный сотрудник, ФГБУН «Вологодский научный центр РАН», Вологда, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: ai.popov@yahoo.com; ORCID: 0000-0002-4803-1354; РИНЦ Author ID: 633023.

*Соловьева Татьяна Сергеевна*, научный сотрудник, ФГБУН «Вологодский научный центр РАН», Вологда, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: solo\_86@list.ru; ORCID: 0000-0003-1770-7566; РИНЦ Author ID: 621475.

## **EMPLOYMENT TRANSFORMATION IN RUSSIA FROM THE PERSPECTIVE OF CROSS-COUNTRY COMPARISONS**

**Andrei V. Popov\*, Tatiana S. Soloveva**

*Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences  
(56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia)*

*\*E-mail: ai.popov@yahoo.com*

#### **Funding:**

The reported study was funded by RSF within the scientific project no. 22-28-01986, <https://rscf.ru/project/22-28-01986/>

**Abstract.** *The transition of mankind to a post-industrial society marked a profound transformation in various areas of activity. The subject of our attention is employment, which not only has undergone significant changes recently, but is also seriously affected by global challenges. The purpose of the article is to analyze the features and patterns of the employment transformation in Russia on the basis of cross-country comparisons. The chosen research perspective allowed us to observe the situation in*

*the world's leading economies (G7 countries) and identify typical trends for industrialized countries. The paper is based on the data of the International Labor Organization, the Organization for Economic Cooperation and Development, the World Bank, as well as public Internet sources. The analysis clearly demonstrated the versatility of the studied phenomenon, that we revealed within the framework of the sectoral structure and forms of employment, the institutional environment and the development of human capital. In general, the employment transformation in Russia has much in common with the G7 countries, which is expressed primarily in the redistribution of the labor force in services, the spread of non-standard employment, the reduction of trade union density rate and the adaptation of labor practices to the performance of work related to the solution of cognitive and technological tasks, as well as interpersonal interaction. At the same time, some “delay” is observed in a number of areas, this may be due to the later onset of changes. In conclusion, we emphasize the importance of finding new opportunities to analyze the various facets of employment transformation and the need to achieve an optimal balance between employment flexibility and decent work.*

**Keywords:** *employment, labor market, employment transformation, global challenges, cross-country analysis, non-standard employment.*

#### ***References and Internet sources***

1. Popov A. V. Conceptual framework of studying the process of employment transformation. *Teoreticheskaya ekonomika [Theoretical economy]*. 2019. Vol. 6. No. 54. P. 18-26. (in Russ.)
2. Odegov Yu. G., Pavlova V. V. Transformatsiya truda: 6-oi tekhnologicheskii uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti [The transformation of work: sixth technological way, digital economy and trends in changing employment]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia»]*. 2017. Vol. 4. No. 206. P. 19-25. (in Russ.)
3. Uzyakova E. S. Ogranicheniya po trudovym resursam i vozmozhnosti rosta v ekonomike [Labour resource constraints and growth opportunities in economy]. *Narodonaselenie [Population]*. 2017. Vol. 20. No. 1. P. 22-34. (in Russ.)
4. Sigelman M. et al. *Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce*. Boston: BCG, 2022. 44 p.
5. Edgell, S. *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: SAGE Publications Ltd, 2012. 264 p.
6. Kovaleva T. Yu. Statisticheskoe izuchenie vzaimosvyazi dinamiki VRP i sdvigo v raspredelenii zanyatogo naseleniya po sektoram ekonomiki sub"ektov RF [A statistical study of the interaction dynamics of grp and shifts in the distribution of employed population by sectors of economy of

- the Russian Federation]. *Natsional'naya bezopasnost' i strategicheskoe planirovanie [National Security and Strategic Planning]*. 2015. Vol. 2-1. No. 10. P. 98-103. (in Russ.)
7. Popov A. V., Soloveva T. S. Prekarizatsiya zanyatosti: ugrozy destabilizatsii polozheniya rabotnikov dlya razvitiya Rossii [*Employment precarization: threats to destabilize the position of workers for the development of Russia*]. Vologda: VolRC RAS, 2021. 131 p. (in Russ.)
  8. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*. 2017. Vol. 114. P. 254-280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.
  9. Susskind D. *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. NY: Metropolitan Books, 2020. 305 p.
  10. Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. I. [Work routines and risks of automation in the Russian labor market]. *Voprosy Ekonomiki [Voprosy Ekonomiki]*. 2022. Vol. 8. P. 68-94. DOI: 10.32609/0042-8736-2022-8-68-94 (In Russ.)
  11. Bobkov V. N. et al. Neustojchivaja zanjatost' v Rossijskoj Federacii: teorija i metodologija vyjavlenija, ocenivanie i vektor sokrashhenija [*Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, assessment and vector of reduction*]. M. : KNORUS, 2019. 342 p. (in Russ.)
  12. Loginov D. M., Lopatina M. V. Dstantsionnaya zanyatost' v period koronakrizisa: masshtaby rasprostraneniya i rezul'tativnost' vnedreniya [Remote employment in the corona-crisis period: the extent of spread and effectiveness of introduction]. *Narodonaselenie [Population]*. 2021. Vol. 24. No. 4. P. 107-121. – DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9 (in Russ.)
  13. Beljaev V. I., Kuznecova O. V. Zanjatost', bezrobotica, rynek truda v institucional'noj strukture social'no-trudovyh otnoshenij [Employment, unemployment, labor market in the institutional structure of social and labor relations]. *Jekonomika. Professija. Biznes [Economics Profession Business]*. 2021. Vol. 1. P. 21-29. DOI: 10.14258/epb202103 (in Russ.)
  14. Lashuk I. V. Transformatsiya tsennostei belorusskogo obshchestva [Transformation of the values of the Belarusian society]. *Vestnik Belorusskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta [Belarusian State Economic University Bulletin]*. 2022. Vol. № 1 (150). P. 103-112. (in Russ.)
  15. Shipilov A. V. Zhizn' bez truda? Eto estestvenno [Life without Labor? It's Natural]. *Sotsiologicheskii zhurnal [Sociological Journal]* 2021. Vol. 6. P. 61-72. DOI: 10.31857/S086904990017880-0 (in Russ.)
  16. Popov A. V. Osobennosti i zakonomernosti transformatsii zanyatosti v Rossii i stranakh mira [Features and patterns of employment transformation in Russia and countries worldwide]. *Human*

Progress. 2019. Vol. 5(7). Available at: [http://progresshuman.com/images/2019/Tom5\\_7/Popov.pdf](http://progresshuman.com/images/2019/Tom5_7/Popov.pdf)  
(Accessed: 10 September 2022). (in Russ.)

17. Pokida A., Zybunovskaya N. Dinamika tenevoi zanyatosti rossiiskogo naseleniya [Dynamics of Shadow Employment of the Russian Population]. *Ekonomicheskaya Politika [Economic Policy]*. 2021. Vol. 16. No. 2. P. 60-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-60-87 (in Russ.)

**Information about the authors:**

*Popov Andrei Vasilevich*, candidate of economics, senior researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia.

*Contact information:* e-mail: ai.popov@yahoo.com; ORCID: 0000-0002-4803-1354; ElibraryAuthor ID: 633023.

*Soloveva Tatiana Sergeevna*, researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia.

*Contact information:* e-mail: solo\_86@list.ru; ORCID: 0000-0003-1770-7566; ElibraryAuthor ID: 621475.