**УДК 331.5 / ББК 65.240**

**Попов А.В.**

**К ДИСКУССИИ О ВЕКТОРАХ ИЗУЧЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ПРОЦЕССА ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ**

*Работа посвящена обобщению подходов к изучению трансформации занятости. Для достижения поставленной цели использованы традиционные общенаучные методы. Проведенный анализ позволил выделить 6 подходов, каждый из которых по-своему характеризует сущность рассматриваемого явления.*

*Трансформация занятости, трудовые отношения, нестандартная занятость, рынок труда, будущее сферы труда.*

Современный этап развития социально-трудовых отношений характеризуются неопределенностью относительно перспектив сохранения привычной для индустриального периода модели занятости. Хотя выпуск промышленной продукции в абсолютном выражении продолжает увеличиваться, численность и доля занятых во вторичном секторе экономики постепенно сокращается, отдавая тем самым «пальму первенства» сфере услуг [4, с. 79-81]. Разработка и внедрение передовых технологии приводят к тому, что общество становится все более открытым: размываются границы между национальными рынками труда, повышается трудовая мобильность населения, быстрыми темпами распространяются нестандартные формы занятости[[1]](#footnote-1) и т.д.

Происходящие трансформационные сдвиги в сфере занятости поистине многогранны и затрагивают различные стороны человеческой жизнедеятельности. В результате в научной литературе сформировалось большое количество точек зрения на возможность изучения данного процесса. В этой связи мы попытались обобщить основные подходы к изучению феномена трансформации занятости, что в дальнейшем позволит сформировать более четкое представление о векторах его исследования.

В рамках настоящей работы под трансформацией занятости понимается процесс глубоких (радикальных) преобразований социально-экономических отношений, приводящий к качественным изменениям устоявшихся практик участия населения в оплачиваемой трудовой деятельности. Подобные фундаментальные сдвиги могут происходить как на глобальном уровне, затрагивая мировое сообщество в целом, так и на локальном. В этом плане характерным примером является Россия, где на рубеже XX-XXI веков началась трансформация трудовых отношений[[2]](#footnote-2), обусловленная проведением в стране рыночных реформ [1, с. 28]. В этом случае можно говорить о революционном характере изменений, источником которых выступили действия органов власти. Напротив, эволюционный процесс связан с поступательным развитием человечества и переходом от одного типа общества к другому, в результате чего традиционная для этого времени модель занятости претерпевает масштабные последствия.

В ходе анализа научных источников нами были систематизированы подходы к изучению трансформации занятости, получившие следующие условные обозначения: комплексный, отраслевой, институциональный, организационный, компетентностный и мотивационно-ценностный (*таблица*). Далее остановимся на каждом из них более подробно.

*Комплексный подход* к изучению трансформационных процессов в сфере занятости является наиболее многомерным по своей сущности. Он основан на интерпретации изменений с позиции крупных стадий человеческого развития и затрагивает максимально широкий спектр вопросов эволюции трудовых отношений (от базовых принципов взаимодействия между субъектами рынка труда до футурологических прогнозов будущего сферы занятости). В качестве методологической базы ученые используют формационную (К. Маркс, Ф. Энгельс), цивилизационную (А. Тойнби, О. Шпенглер), волновую (Э. Тоффлер) и другие концепции [3, с. 162]. В результате феномен трансформации занятости рассматривается в контексте фундаментальных сдвигов в экономике и обществе, что предполагает учет различных экстерналий во всем их многообразии. Например, если в рамках цивилизационной теории акцент делается, прежде всего, на последствиях социокультурной динамики, то в постиндустриальной – на изменениях социально-экономических условий хозяйствования.

*Таблица*

Основные подходы к изучению трансформации занятости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название подхода | Проявление трансформации занятости | Измерение трансформации занятости |
| Комплексный | Масштабные изменения сферы занятости, протекающие в неразрывном единстве со стадиями общественного развития.  | Исследования носят преимущественно общетеоретический характер (в редких случаях – показатели социально-экономического развития территорий).  |
| Отраслевой | Структурные сдвиги в занятости населения, представляющие «переток» рабочей силы из одних отраслей экономики в другие. | Отраслевая структура занятости, в т.ч. по укрупненным секторам экономики: доля занятых в сельском хозяйстве (%), доля занятых в промышленности (%), доля занятых в сфере услуг (%). |
| Институцио-нальный | Эволюция общественных институтов (прежде всего, институтов рынка труда), приводящая к глубинным изменениям в характере трудовых отношений. | Показатели развития общественных институтов. Например, степень юнионизации работников (%). |
| Организаци-онный | Трансформация социально-экономических отношений по поводу организации трудового процесса и характера взаимодействия между работником и работодателем. | Показатели развития различных форм занятости: среднее количество отработанных часов (на 1 работника), неполная занятость (%), временная занятость (%) и т.д. |
| Компетент-ностный | Изменение требований экономики к качественным характеристикам населения. | Экспертные оценки вклада различных навыков в экономику и их востребованности в будущем.  |
| Мотивационно-ценностный | Переосмысление места труда в жизни общества, определяющее стратегии поведения населения на рынке труда. | Показатели развития трудовой мотивации населения. |

Источник: составлено автором.

В силу масштабности комплексного подхода большинство исследований либо носит общетеоретический характер, в которых отражены ретроспективные тенденции трансформации трудовых отношений, либо представляет преимущественно эмпирический анализ современной ситуации и перспектив развития сферы занятости. Для первого случая весьма показательной является работа П. Нолана и Г. Ленски, где отражены сущностные основы занятости в обществах различного типа с позиции социокультурной эволюции человечества [13]. Яркими примерами другой группы исследований могут быть глобальные отчеты Международной организации труда, в которых подробно раскрываются глобальные тренды в сфере занятости и обозначаются новые вызовы[[3]](#footnote-3).

Одним из наиболее популярных направлений изучения процесса трансформации трудовых отношений может считаться *отраслевой подход*. Как следует из названия, акцент делается на структурных сдвигах в занятости населения, т.е. «перетоку» рабочей силы из одних отраслей народного хозяйства в другие. Чаще всего данные вопросы рассматриваются в контексте трехсторонней модели экономики, которая позволяет фиксировать глубинные изменения в сфере занятости посредством отслеживания динамики распределения работников между укрупненными секторами: первичным (добыча сырья и сельское хозяйство), вторичным (промышленное производство и строительство) и третичным (сфера услуг). При этом доминирование той или иной группы отраслей дает основания предполагать о достижении определенной стадии общественного развития.

Иной взгляд на изучение трансформации занятости представлен в рамках *институционального подхода*, в соответствие с которым данный процесс проявляется в эволюции общественных институтов. Несмотря на их относительную устойчивость, изменение устоявшихся норм и правил оказывает заметное воздействие на характер трудовых отношений [15, с. 304]. Как правило, исследовательский фокус направлен на формальные институты рынка труда (минимальная заработная плата, профсоюзное движение, трудовое право, пособия по безработице и т.д.), конфигурация и развитие которых определяют качественные изменения в занятости населения [7]. В частности, в настоящее время активно изучается социальная концепция о безусловном базовом доходе и последствия ее повсеместной реализации для будущего сферы труда [10]. Наряду с этим в научной литературе встречаются отдельные публикации, посвященные роли традиционных институтов в развитии трудовых отношений [2].

*Организационный подход* к изучению фундаментальных сдвигов в занятости населения основан на исследовании трансформации социально-экономических отношений по поводу организации трудового процесса и характера взаимодействия между работником и работодателем, которые получили широкое распространение в контексте различных форм занятости. Как уже было сказано ранее, в настоящее время наблюдается отход от стандартной для индустриальных экономик XX века модели трудовых отношений, причинами которого являются, прежде всего, глобальные экономические (усиление конкуренции) и демографические (увеличение числа работающих женщин и пожилых людей) изменения, технологический прогресс, несовершенство трудового законодательства [11, с. 342]. Отличительной особенностью современности становится гибкость [5, с. 28], что находит отражение в развитии нестандартных форм занятости (неполная, временная, самозанятость, фриланс и т.д.), коренным образом преобразующих типичные трудовые отношения.

Трансформационные процессы в сфере занятости активно изучаются и с позиции *компетентностного подхода*. Это проявляется в большом количестве работ, посвященных исследованию изменений требований экономики к качественным характеристикам населения. Данные вопросы становятся все более актуальными в связи с ускорением общественного развития, когда одни новшества незамедлительно приходят на смену другим, нарушая привычный ритм жизни [14, с. 71-74]. В современных условиях хозяйствования наблюдается растущий спрос в отношении уровня цифровой грамотности, творческих способностей и некогнитивных навыков (самоконтроль, умение работать с людьми, настойчивость, открытость новым идеям и т.д.), а сам процесс обучения стал носить непрерывный характер[[4]](#footnote-4). В этой связи динамика человеческого капитала выступает отражением фундаментальных сдвигов в занятости населения.

Большой интерес к изучению процесса трансформации занятости представляет *мотивационно-ценностный подход*, в основе которого лежит тезис об изменении отношения общества к труду, определяющем не только образовательные и профессиональные траектории, но и стратегии поведения населения в целом. В данном случае речь идет о переосмыслении места труда в жизни человека и общества. На сегодняшний день мы можем с уверенностью говорить об изменении восприятия работы как способа удовлетворения базовых потребностей в форму самовыражения. Более того, сама трудовая деятельность становится более требовательной к креативным способностям населения [6, с. 48]. Все это приводит к падению интереса к традиционным для индустриальных экономик формам занятости и нетворческим профессиям в целом [8, с. 1302].

Предложенный перечень подходов к изучению трансформации занятости сложно назвать исчерпывающим. С одной стороны, в научной литературе существуют исследования, в которых тематика трудовых отношений рассматриваются с позиции совсем иных концепций. Например, можно выделить работы, посвященные тенденциям демографического развития, которые определяют перспективы занятости населения [9]. Подобная логика безусловно могла бы использоваться для анализа трансформационных процессов, однако, по нашему мнению, она характеризует скорее отдельные изменения, а не фундаментальные сдвиги в целом. С другой стороны, нередкими являются случаи комбинирования различных научных течений с целью получения максимально полного представления об изучаемом вопросе [12]. В настоящей же работе были затронуты только самостоятельные теории.

Таким образом, полученные результаты вносят вклад в развитие дискуссии о векторах исследования процесса трансформации занятости. Неопределенность будущего сферы труда диктует необходимость широкого обсуждения особенностей проявления рассматриваемого процесса, что позволит сформировать целостное представление о методах его изучения, возможных негативных последствиях и направлениях по их преодолению.

**Список литературы**

1. Богдановский В.А. Российская модель трансформации занятости в переходной экономике // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2012. № 3 (12). С. 27-33.

2. Мраморнова О.В. Трансформация российских социально-трудовых институтов в процессе исторического развития // Труд и социальные отношения. 2014. № 8. С. 55-61.

3. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160-166.

4. Родионова И.А. Трансформация труда и занятости в постиндустриальном обществе // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2007. № 2. С. 73-86.

5. Тощенко Ж.Т. Новое явление в социальной структуре общества: прекариат // Общество и экономика. 2018. № 11. С. 25-45.

6. Хромов Н.И. Генезис концепции человеческого капитала // Управленец. 2015. № 3. С. 46-51.

7. Arrowsmith J., Pulignano V. The Transformation of Employment Relations in Europe Institutions and Outcomes in the Age of Globalization. London: Routledge, 2013. 248 p.

8. Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. Quarterly Journal of Economic, 2003, vol. 118, pp. 1279-1333.

9. Buck H., Kistler E., Mendius H.G. Demographic change in the world of work. Opportunities for an innovative approach to work – a German point of view. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2002. 134 p.

10. Harrop A., Tait C. Universal Basic Income and the Future of Work. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UBI.pdf>

11. Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 2000, vol. 26, pp. 341-365.

12. Lowe G.S. Employment Relationships as the Centrepiece of a New Labour Policy Paradigm. Canadian Public Policy, 2002, vol. 28, pp. 93-104.

13. Nolan P., Lenski G. Human Societies: An Introduction to Macrosociology. New York: Oxford University Press, 2014. 480 p.

14. Rosa H. Social Acceleration: A New Theory of Modernity. New York: Columbia University Press, 2015. 512 p.

15. Schalk R. Changes in the Employment Relationship Across Time. In: Coyle-Shapiro J.A-M., Shore L.M., Taylor M.S., Tetrick L.E. (eds.). The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford, UK: Oxford University Press, 2005. pp. 284-344.

**Информация об авторе**

Попов Андрей Васильевич – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а), e-mail: ai.popov@yahoo.com

**Popov A.V.**

**TO THE DISCUSSION ON VECTORS OF STUDYING THE GLOBAL PROCESS OF EMPLOYMENT TRANSFORMATION**

*The purpose of the paper is to summarize approaches to studying employment transformation. The work is based on traditional general scientific methods. The results obtained made it possible to identified 6 approaches, each of which characterizes the essence of the phenomenon in its own way.*

*Employment transformation, labor relations, nonstandard employment, labor market, future of work.*

**Information about the author**

Popov Andrey Vasilevich – Candidate of Economics, Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences” (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia), e-mail: ai.popov@yahoo.com

**Bibliography**

1. Bogdanovsky V.A. The Russian model of transformation of employment in transitive economy. *Economics, labor, management in agriculture*, 2012, vol. 3 (12), pp. 27-33. (in Russian)

2. Mramornova O.V. Transformation of Russian social-labour institutions in their historical development. *Labour and social relations*, 2014, vol. 8, pp. 55-61. (in Russian)

3. Nehoda E.V. Transformation of labor and social-labour relations in the transition to a post-industrial society. *Tomsk State University Journal*, 2007, vol. 302, pp. 160-166. (in Russian)

4. Rodionova I.A. The transformation of labor and employment in post-industrial society. *RUDN Journal of Economics*, 2007, vol. 2, pp. 73-86. (in Russian)

5. Toshhenko Zh.T. On the formation of a new social stratum, termed "precariat", as a totally new phenomenon. *Society and economy*, 2018, vol. 11, pp. 25-45. (in Russian)

6. Khromov N.I. The genesis of the human capital concept. *Upravlenets*, 2015, vol. 3, pp. 46-51. (in Russian)

7. Arrowsmith J., Pulignano V. *The Transformation of Employment Relations in Europe Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*. London: Routledge, 2013. 248 p.

8. Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economic*, 2003, vol. 118, pp. 1279-1333.

9. Buck H., Kistler E., Mendius H.G. *Demographic change in the world of work. Opportunities for an innovative approach to work – a German point of view*. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2002. 134 p.

10. Harrop A., Tait C. Universal Basic Income and the Future of Work. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UBI.pdf>

11. Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, pp. 341-365.

12. Lowe G.S. Employment Relationships as the Centrepiece of a New Labour Policy Paradigm. *Canadian Public Policy*, 2002, vol. 28, pp. 93-104.

13. Nolan P., Lenski G. *Human Societies: An Introduction to Macrosociology*. New York: Oxford University Press, 2014. 480 p.

14. Rosa H. *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. New York: Columbia University Press, 2015. 512 p.

15. Schalk R. *Changes in the Employment Relationship Across Time*. In: Coyle-Shapiro J.A-M., Shore L.M., Taylor M.S., Tetrick L.E. (eds.). The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford, UK: Oxford University Press, 2005. pp. 284-344.

1. Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects // ILO. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\_534326~2.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_534326~2.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. В настоящем исследовании «трудовые отношения» и «занятость» используются нами в качестве синонимов, поскольку занятость населения так или иначе подразумевает возникновение трудовых отношений. [↑](#footnote-ref-2)
3. The World Employment and Social Outlook: Trends 2018 // ILO. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/
public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_615594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
4. Образование в интересах людей и планеты: построение устойчивого будущего для всех 2016 г. // UNESCO Digital Library. URL: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245752\_rus](https://unesdoc.unesco.org/ark%3A/48223/pf0000245752_rus) [↑](#footnote-ref-4)