ISSN 2712–7826

Вильямс П.В. (1902–1947). Монтаж цеха (1932)

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

№ 2 (19) / 2025

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Институт научной информации по общественным наукам
Российской академии наук
(ИНИОН РАН)

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

Научный журнал

№ 2 (19) / 2025

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА

Издается с 2020 г.

Выходит 4 раза в год

Составитель номера –

канд. соц. наук П.А. Лобанов

Institute of Scientific Information for Social Sciences
of the Russian Academy of Sciences
(INION RAN)

SOCIAL NOVELTIES AND SOCIAL SCIENCES

Scholarly journal
№ 2 (19) / 2025

TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT: REALITY AND PERSPECTIVE

Published since 2020
Issued quarterly

Issue editor –
P.A. Lobanov (PhD in sociology)

Учредитель:
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт научной информации по общественным наукам
Российской академии наук (ИНИОН РАН)

Редакция

Главный редактор: О.В. Большакова – д-р ист. наук

Заместитель главного редактора: М.А. Положихина – канд. геогр. наук

Ответственный секретарь: И.А. Чувычкина, PhD

***Редакционная коллегия**: Борисоглебская Л.Н.* – д-р экон. наук, канд. техн. наук (Орел, Россия); *Быков А.А.* – д-р экон. наук (Беларусь); *Гребенщикова Е.Г.* – д-р филос. наук (Москва, Россия); *Долгов А.Ю.* – канд. социол. наук (Москва, Россия); *Казакова А.Ю.* – д-р социол. наук (Москва, Россия); *Коровникова Н.А.* – канд. полит. наук (Москва, Россия); *Манучарян М.Г.* – канд. экон. наук (Армения); *Мелешкина Е.Ю.* – д-р полит. наук (Москва, Россия); *Николаева У.Г.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Погосян Г.А.* – д-р социол. наук, академик НАН РА (Армения); *Смирнов С.Н.* – д-р экон. наук (Москва, Россия)

Редакционный совет: *Кузнецов А.В.* – чл.-кор. РАН, д-р экон. наук (Москва, Россия); *Ефременко Д.В.* – д-р полит. наук (Москва, Россия); *Акбердина В.И.* – чл.-кор. РАН, д-р экон. наук (Екатеринбург, Россия); *Алферова Е.В.* – канд. юрид. наук (Москва, Россия); *Батцэнгэл Хуухээ* – д-р экон. наук (Монголия); *Бровко Н.А.* – д-р экон. наук (Кыргызстан); *Додонов В.Ю.* – д-р экон. наук (Казахстан); *Кашепов А.В.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Лоскутова И.М.* – д-р социол. наук (Москва, Россия); *Макашева Н.А.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Мысливец Н.Л.* – канд. социол. наук (Беларусь); *Петров В.Н.* – д-р социол. наук (Краснодар, Россия); *Покровский Н.Е.* – д-р социол. наук, канд. филос. наук (Москва, Россия); *Прокапало О.М.* – д-р экон. наук (Хабаровск, Россия); *Файзуллоев М.К.* – д-р экон. наук (Таджикистан); *Чепель С.В.* – д-р экон. наук (Узбекистан); *Чжан Шухуа* – PhD (Китай)

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).
Входит в перечень ВАК по специальностям 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика и 5.4.4. Социальная структура, социальные процессы и институты.

ISSN 2712–7826

DOI: 10.31249/snsn/2025.02.00

© ИНИОН РАН, 2025

Founder:
Institute of Scientific Information for Social Sciences of
the Russian Academy of Sciences
(INION RAN)

Editorials

Editor-in-Chief:
Olga Bolshakova, DrS. (Hist. Sci.)

Deputy editor-in-chief:
Maria Polozhikhina, PhD (Geogr. Sci.)

Executive secretary:
Inna Chuvychkina, PhD

***Editorial board**: Borisoglebskaya L.N.*, DrS Econ., PhD Tech. Sci. (Orel, Russia); *Bykov A.A.*, DrS Econ. Sci. (Belarus); *Grebenshchikova E.G.*, DrS Philos. Sci. (Moscow, Russia); *Dolgov A.Yu.*, PhD Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Kazakova A.Yu.*, DrS Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Korovnikova N.A.*, PhD Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Manucharyan M.D.*, PhD Econ. Sci. (Armenia); *Meleshkina E.Yu.*, DrS Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Nikolaeva U.G.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Pogosyan G.A.*, Academician of the Armenian National Academy of Sciences, DrS Soc. Sci. (Armenia); *Smirnov S.N.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia)

***Advisory board**: Kuznetsov A.V.*, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Efremenko D.V.*, DrS Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Akberdina V.I.*, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, DrS Econ. Sci. (Yekaterinburg, Russia); *Alferova E.V.*, PhD Law Sci. (Moscow, Russia); *Battsengel Huuhee,* DrS Econ. Sci. (Mongolia); *Brovko N.A.*, DrS Econ. Sci. (Kyrgyzstan); *Dodonov V.Yu.*, DrS Econ. Sci. (Kazakhstan); *Kashepov A.S.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Loskutova I.M.*, DrS Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Makasheva N.A.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Myshlivets N.L.,* PhD Soc. Sci. (Belarus); *Petrov V.N.,* DrS Soc. Sci. (Krasnodar, Russia); *Pokrovsky N.E.*, DrS Soc. Sci., PhD (Moscow, Russia); *Prokapalo O.M.*, DrS Econ. Sci. (Khabarovsk, Russia); *Fayzulloev M.K.*, DrS Econ. Sci. (Tajikistan); *Chepel S.V.,* DrS Econ. Sci. (Uzbekistan); *Zhang Shuhua*, PhD (China)

The journal is included in the Russian Science Citation Index.
It is included in the list of Higher Attestation Commission for specialties 5.2.3. Regional and sectoral economics and 5.4.4. Social structure, social processes and institutions.

ISSN 2712–7826

DOI: 10.31249/snsn/2025.02.00

© INION RAN, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Представляем номер 6

ПРОСТРАНСТВО ДИСКУРСА

Коровникова Наталья Александровна
Влияние распространения ИИ-технологий на сферу занятости: риски, возможности, перспективы 11

Лобанов Павел Александрович
Депрофессионализация рабочей силы: этапы, угрозы и направления преодоления 28

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

Смирнов Сергей Николаевич
Занятость в России: насколько значимы изменения последних лет? 52

Мамлеева Эльвира Рашидовна
Основные тенденции функционирования рынка труда в Республике Башкортостан 68

Бражалович Федор Леонидович
Противоречия современного рынка труда в Турции 82

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Афанасьев Илья Владимирович, Власова Дарья Геннадьевна
Правовые аспекты регулирования прекарной занятости: риски, последствия и механизмы защиты гражданских прав 102

Голенищев Эдуард Павлович, Фатхи Валентина Игоревна
Влияние искусственного интеллекта на рынок юридических услуг: угроза профессии адвоката или новые возможности? 119

Ровбель Светлана Владимировна, Николаев Андрей Игоревич
Трансформация образа трудовых мигрантов в региональных СМИ по материалам сетевого издания NGS.RU 131

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД

Беспалов Сергей Валерьевич
Трансформация отечественного рынка труда в ситуации кризиса мирового порядка. Рецензия на коллективную монографию: Трансформация рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка: риски и перспективы / Г.А. Гончаров [и др.]. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2024. – 224 с. 155

CONTENTS

Introducing the issue 6

THE SPACE OF DISCOURSE

Korovnikova N.A.
The impact of the spread of AI technologies on the employment sector: risks, opportunities, prospects 11

Lobanov P.A.
Deprofessionalization of the labor force: stages, threats and directions for overcoming 28

POINT OF VIEW

Smirnov S.N.
Employment in Russia: How significant are the changes in recent years? 52

Mamleeva E.R.
Main trends in the functioning of the labor market in the Republic of Bashkortostan ..... .68

Brazhalovich F.L.
Contradictions of the modern labor market in Turkey 82

HUMAN FACTOR

Afanasyev I.V. Vlasova D.G.
Legal aspects of regulating precarious employment: risks, consequences and mechanisms for protecting civil rights ……102

Golenishchev E.P., Fathi V.I.
The Impact of Artificial Intelligence on the Legal Services Market: A Threat to the Lawyer's Profession or New Opportunities? 119

Nikolaev A.I., Rovbel S.V.
Transformation of the image of labor migrants in regional media based on materials from the online publication NGS.RU ……131

PROFESSIONAL VIEW

Bespalov S.V.
Transformation of the domestic labor market in the situation of the crisis of the world order. Review of the collective monograph: Transformation of the Russian labor market in the context of the formation of a new world order: risks and prospects / G.A. Goncharov et al. – St. Petersburg: SPbGUP, 2024. – 224 p. 155

ПРЕДСТАВЛЯЕМ НОМЕР

Очередной номер журнала «Социальные новации и социальные науки» продолжает цикл публикаций, посвященных проблематике занятости населения. Эта тема уже поднималась на страницах журнала во втором номере за 2024 г., в котором рассматривались глобальные тенденции рынка труда, вопросы человекосбережения и обеспечение экономики кадрами. В настоящее время российский рынок труда переживает последствия пандемии COVID-19 и, связанную с этим интенсивную цифровую трансформацию, наблюдаются краткосрочные негативные реакции, вызванные обострением отношений России и Запада, одновременно появляется возможность исправления деструктивных эффектов в социально-трудовой сфере, накопленных в предыдущие периоды

Продолжается дискуссия относительно интеграции технологий искусственного интеллекта в различные производственные процессы, их значения для занятости населения и конкретных видов профессиональной деятельности. Меняются ключевые характеристики рынка труда – кадровый дефицит и уровень профессионализма рабочей силы, условия и оплата труда, экономическая активность населения. Многие негативные тенденции – структурные дисбалансы, ресурсные ограничения и разрывы в уровне жизни значимо проявляются на региональном уровне управления. По-прежнему актуальными остаются вопросы миграции населения и восприятия трудовых мигрантов в общественном сознании.

Открывает номер традиционная рубрика **«Пространство дискурса»**, посвященная историческим и теоретико-методологическим вопросам. Н.А. Коровникова фокусируется на возможностях, которые искусственный интеллект открывает для эволюции профессий и появления новых форм трудовой деятельности. При этом автор конкретизирует профессиональные, социально-экономические, технологические, этические риски и ограничения ИИ-технологий для трудового сектора.

В статье П.А. Лобанова делается предположение о том, что распространение неустойчивых форм занятости при изменении условий и интенсивности труда служит одним из факторов размывания профессиональной идентичности и потери профессиональных навыков, проявления дилетантизма и сокращения возможностей потребителей получить товары или услуги надлежащего качества.

Раздел **«Точка зрения»** сфокусирован на протекающих на рынке труда процессах, в том числе региональных, понимание которых является необходимым условием развития и эффектив-

ного функционирования институтов распределения и перераспределения труда. В исследовании С.Н. Смирнова приведены изменения в отраслевой структуре занятости в стране, которые произошли после 2021 г. Рассмотрено изменение годовой продолжительности рабочего времени и его влияние на снижение существующего дефицита предложения на рынке труда России.

В статье Э.Р. Мамлеевой исследованы основные тенденции развития рынка труда в Республике Башкортостан в 2018–2024 гг. Проанализированы основные показатели – уровень участия в рабочей силе, уровень занятости и безработицы и др. Отмечается, что рынок труда региона находится в стадии трансформации, вызванной дефицитом рабочей силы, увеличением конкуренции среди работодателей за молодых специалистов, ростом неформальной занятости.

Ф.Л. Бражалович анализирует противоречия рынка труда в Турции, делая в статье акцент на последствиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, которая привела страну к экономическому спаду и изменениям на рынке труда, связанным с конкуренцией работодателей за высококвалифицированных специалистов.

В разделе **«Человеческий фактор»** проанализированы ключевые риски и социально-экономические последствия нестабильных форм трудовых отношений.

В статье И.В. Афанасьева и Д.Г. Власовой обоснованы правовые механизмы защиты гражданских прав прекарно занятых работников. С учетом международного опыта предложены направления развития отечественного трудового законодательства, социального страхования и коллективных форм представительства интересов работников. Э.П. Голенищев и В.И. Фатхи анализируют трансформацию рынка юридических услуг и конкретно профессии адвоката под влиянием искусственного интеллекта. Авторы приводят примеры юридического искусственного интеллекта (Legal AI), использование которого позволяет передавать генеративным нейросистемам часть функций экспертов-юристов.

В статье С.В. Ровбель и А.И. Николаева исследуется медийный образ трудовых мигрантов в Новосибирском регионе. Выявлены противоречия позитивных оценок вклада трудовых мигрантов в экономику региона и негативных стереотипов, усугубляющих социальную напряженность. Рассмотрены варианты возможной гуманизации медийного дискурса, включая персонификацию историй трудовых мигрантов.

В последнем разделе номера – **«Профессиональный взгляд»**, – представлена рецензия С.В. Беспалова на коллективную монографию (авторы Г.А. Гончаров, А.В. Ладоха, А.П. Марков, В.Б. Морозов, Е.В. Семенова) «Трансформация рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка: риски и перспективы», опубликованную в 2024 г. издательством СПбГУП. В монографии дается периодизация процессов воспроизводства трудовых ресурсов в постсоветской России. Авторы выделяют четыре таких «трансформационных волны»: 1990-е годы, характеризовавшиеся процессом быстрой депопуляции. 2000-е годы, когда стала восстанавливаться рож-

даемость и начался приток неквалифицированной рабочей силы из стран СНГ. 2010-е годы, ставшие временем стабилизации рождаемости и существенного увеличения продолжительности жизни. Период с 2020 г. по настоящее время, когда в условиях пандемии COVID-19, закрытия границ, перехода значительной части занятых на удаленную работу. При этом долгосрочные тенденции авторы считают не вполне очевидными.

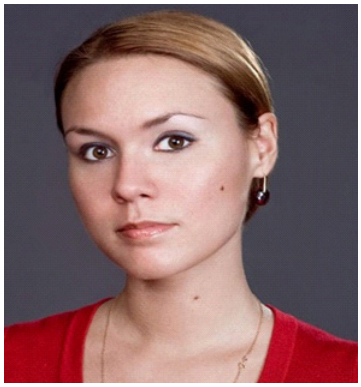
Материалы, собранные в настоящем выпуске, затрагивают малую часть актуальных и острых вопросов, связанных с трансформацией занятости. Тем не менее мы надеемся, что публикации номера помогут развитию междисциплинарного диалога вокруг обсуждения проблем труда и занятости. При этом результаты исследований поспособствуют поиску новых подходов к совершенствованию процессов формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны, сбережению трудовых ресурсов и повышению качества рабочей силы.

П.А. Лобанов

ПРОСТРАНСТВО ДИСКУРСА

УДК 004.8+331.5

ВЛИЯНИЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИИ-ТЕХНОЛОГИЙ НА СФЕРУ ЗАНЯТОСТИ: РИСКИ, ВОЗМОЖНОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ



Коровникова Наталья Александровна

Кандидат политических наук, ведущий научный сотрудник Отдела экономики, Институт научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); natalia.kor@list.ru

Аннотация. Современный этап социально-экономического развития характеризуется стремительным распространением ИИ-технологий и их возрастающим воздействием на состояние сферы занятости и структуру рынков труда. В настоящей работе представлены некоторые концептуальные аспекты использования искусственного интеллекта, позволяющие лучше понять эти процессы. Рассмотрены основные профессиональные, социально-экономические, технологические, этические риски и ограничения ИИ-технологий для трудового сектора. Одновременно показаны возможности, которые искусственный интеллект открывает для эволюции профессий и появления новых форм трудовой деятельности. Описаны особенности внедрения ИИ-технологий и их значение для занятости в Российской Федерации. В заключении приведены некоторые сценарии влияния искусственного интеллекта на сферу труда. Высказан тезис о целесообразности восприятия ИИ-технологий в качестве инструмента дальнейшей автоматизации и прогрессивного развития всех видов человеческой деятельности в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: *искусственный интеллект; занятость; рынок труда; профессии; Россия.*

Для цитирования: Коровникова Н.А. Влияние распространения ИИ-технологий на сферу занятости: риски, возможности, перспективы // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 11–27.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.01

Рукопись поступила 11.04.2025.
Принята к печати 15.05.2025.

Введение

В настоящее время темпы научно-технического прогресса (НТП) резко ускорились. Основную роль при этом играют, прежде всего, современные информационно-коммуникационные или цифровые технологии. «Цифровая экспансия» продолжает расширяться, трансформируя практически все виды человеческой деятельности. Катализатором этих процессов, знаменующих начало новой стадии научно-технологического развития, выступает искусственный интеллект (ИИ), «повсеместное внедрение» которого сегодня «скорее норма, чем исключение» [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45].

В 2016 г. К. Шваб (основатель Всемирного экономического форума в Давосе) назвал ИИ «одной из основных движущих сил четвертой промышленной революции» [Дзялошинский, 2022, с. 9]. По мнению других специалистов, мы являемся свидетелями перехода ко «второй эре машин»[1] (Second Machine Age) [Бриньолфсон, Макафи, 2017], когда новейшие ИИ-технологии[2] начинают выполнять широкий спектр когнитивных функций быстрее и эффективнее человека, «заменяя» людей в ходе решения широкого спектра сложных задач, требующих затрат не только физического, но и интеллектуального капитала. Незатронутой ИИ остаются только область «экономики чувств»[3] и решение нетривиальных социально-экономических проблем, которые пока подвластны только человеку.

Молниеносное (с исторической точки зрения) развитие ИИ-технологий предполагает формирование новой модели разделения труда между людьми и машинами, которая неизбежно будет влиять на экономическое развитие в целом и состояние сферы занятости[4] в частности, на всех уровнях (национальном, региональном и международном)[5] [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 798]. В связи с этим представляется актуальным рассмотреть некоторые концептуальные аспекты распространения ИИ с точки зрения его воздействия на трудовой сектор; показать роль (риски, огра-

[1] Или «перехода от вычислительной эры к эре когнитивной» [Дзялошинский, 2022, с. 10].

[2] В выбранном ракурсе ИИ-технологии охватывают все известные виды ИИ, классификацию которых по уровню развития, задачам и функционалу более подробно см.: [Семинихин, Баталина, 2023, с. 4–9].

[3] В исследовательской среде набирает популярность концепция перехода от экономики мышления к экономике чувств, в которой «люди несут ответственность за чувственную деятельность, а машины – за мыслительную деятельность» [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 796].

[4] В рамках данной статьи понятия «сфера занятости», «трудовой сектор», «сфера труда», «социально-трудовая сфера» используются в качестве синонимов, охватывая все виды трудовой деятельности и форматы трудовых отношений. Хотя при более детальном рассмотрении данные термины имеют свои концептуально-методологические особенности. – *Прим. ред.*

[5] Этот тезис практически единодушно признается экспертами. Так, по оценкам Всемирного экономического форума (ВЭФ), уже в 2025 г. ИИ сможет «заменить» труд около 85 млн человек, а по прогнозам компании PwC, к середине 2030-х годов до 30% вакансий могут быть автоматизированы [Talmage-Rostron, 2025].

ничения и возможности) ИИ-технологий в эволюции профессий; проанализировать особенности внедрения ИИ-технологий и их значение для социально-трудовой сферы России; сформулировать сценарии влияния ИИ на занятость в обозримой перспективе.

Влияние ИИ на сферу труда в концептуальном измерении

Термин «искусственный интеллект» был введен в научный оборот почти 70 лет назад Д. Маккарти (1956)[1]. Однако в академической среде до сих пор не сложилось общепринятого подхода к трактовке его содержания: он продолжает относиться к числу наиболее дискуссионных концептов[2] и использоваться «в самых различных формах и значениях»[3] [Гридина, 2024, с. 2]. Это вполне объяснимо в свете прогрессивных изменений ИИ-технологий, появления их новых все более сложных конфигураций, которые «раскололи» научное сообщество на тех, кто переоценивает способности ИИ, или, напротив, сводит их к стандартизированной обработке больших данных[4], а также «алармистов», которые предупреждают, что ИИ «усилит неравенство в обществе» [Дзялошинский, 2022, с. 14] и создаст «не только много победителей, но и много проигравших, а также … огромные социальные проблемы» (Д. Аутор) [цит. по: Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 788]. Среди последних даже начинает звучать угроза «технологической сингулярности», под которой понимается «гипотетическая ситуация, когда технический прогресс достигает такого уровня, что обгоняет человеческое мышление» [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45].

Такая неоднозначность феномена ИИ все больше стимулирует интерес к данной проблематике в научном сообществе, способствуя появлению и развитию различных исследовательских направлений. В свете констатации того факта, что ИИ осваивает все больше видов человеческой деятельности, к наиболее актуальным из разрабатываемых подходов относится изучение роли ИИ в сфере занятости.

В настоящее время в экспертной среде распространяется точка зрения, согласно которой исследования влияния ИИ на экономику в целом и сектор труда, в частности, относительно «слабы в плане теоретического развития», учитывая фрагментарность и фокус на отдельных (частных) вопросах [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 788]. Тем не менее можно констатировать, что к текущему моменту уже сформировался их концептуальный базис[5]. Причем корпус работ по данной пробле-

[1] Краткую историю генезиса и развития ИИ см.: [История возникновения …, 2023].

[2] Например, И. Дзялошинский даже называет данный термин «неадекватным» в противовес понятиям «цифровой» или «машинный интеллект», которые однако не «прижились» в научном дискурсе [Дзялошинский, 2022, с. 9].

[3] Поскольку ИИ аккумулирует в себе множество гетерогенных по степени сложности и составу программ (систем), то в общем виде его можно определить как систему, «которая имитирует умственную (когнитивную) деятельность человека», «как свойство автоматизированных или автоматических систем брать на себя отдельные функции интеллекта человека» [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45].

[4] «Нет интеллекта, эти данные не имеют смысла», и «нет данных – интеллект не более чем гаджет для разведки или штабной игры» [Дзялошинский, 2022, с. 11].

[5] В качестве «отправных точек» могут рассматриваться работы 1950-х годов Р. Солоу, в которых было обосновано, что технологический прогресс стал драйвером роста «совокупной производительности» [Autor, 2022, p. 2], а

матике продолжает неуклонно расти и пополняться новыми трудами, раскрывающими многогранные проявления и эффекты ИИ-технологий на современных рынках труда.

Остановимся на следующих концептуальных аспектах, которые, по нашему мнению, помогут лучше понять основные риски, возможности и перспективы применения ИИ-технологий с точки зрения их влияния на эволюцию профессий, трансформацию занятости и динамику рынков труда. В их числе:

– «двойственное явление» ИИ-технологий [Назарова, Сулимин, 2023, с. 456], влияние которых на трудовой сектор носит амбивалентный характер. С одной стороны, они могут служить «инновациями[1], улучшающими человека» (human-enhancing innovations, HEI), которые дополняют, расширяют, развивают человеческие способности и возможности, а также преимущественно приносят выгоду в долгосрочной перспективе. С другой стороны, «инновациями, заменяющими человека» (human replacing innovations, HRI), которые «вытесняют» человека, провоцируют сокращение персонала, что приносит «быструю» прибыль в краткосрочном периоде [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 792, 794];

– дифференцированное воздействие ИИ-технологий на различные сегменты рынков труда: а) ИИ «не заменяет» и «не дополняет» нестандартные виды низкоквалифицированного физического труда, автоматизация которого представляется экономически нерентабельной, что «тормозит» профессиональную эволюцию этого сегмента при сохранении низкой оплаты и тяжелых условий профессиональной деятельности; б) ИИ-алгоритмы эффективно «заменяют» рутинный труд персонала начального и среднего уровня, что приводит к уменьшению спроса на сотрудников данной квалификации, снижению уровня оплаты и ухудшению условий их труда; в) ИИ «дополняет» и способствует росту производительности высококвалифицированных кадров, профессиональную деятельность которых не представляется возможным полностью автоматизировать и транслировать даже наиболее совершенным ИИ-технологиям (принимая во внимание нетривиальность задач, значимость коммуникационных навыков, эмоциональные и креативные аспекты деятельности), что, в свою очередь, предполагает увеличение спроса на такой персонал наряду с ростом оплаты и улучшением условий труда [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 793, 798];

– переход в «эпоху неопределенности» ИИ, которому становится подвластным все больший спектр, выполняемых человеком функций: ИИ решает уже не только стандартизированные, заурядные задачи, закодированные в программном обеспечении, согласно четко определенному набору правил и процедур, но и опосредует «неявные знания» (М. Полани)[2], обучается, становится «машиной предсказаний», прогнозирующей будущие процессы и состояния [Autor, 2022, p. 18–19,

также модель «гонки за образованием» Дж. Тинбергена (1974) и концепция технологических изменений, ориентированных на навыки, Л. Каца и К. Мерфи (1992) [Autor, 2022, p. 2–3; Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 788].

[1] В данном случае понятия «ИИ-инновации» и «ИИ-технологии» тождественны. – *Прим. авт.*

[2] Более подробно концепцию «неявного знания» см.: [Губанова, 2010].

21] – такая эволюция ИИ[1] укрепляет его потенциал, но и создает новые угрозы для сферы занятости;

– необходимость поиска сбалансированного подхода к применению ИИ-технологий, которые должны рассматриваться не как «конкурент» человеческого труда, а как его вспомогательный инструмент, способствующий упрощению и повышению эффективности выполнения значительного спектра трудоемких, но однообразных задач при условии соответствующей подготовки и переподготовки персонала, обеспечивающего данные процессы на различных этапах от разработки и внедрения программ до контроля за результатами деятельности ИИ.

Опираясь на приведенные концептуальные положения, проследим, какие профессиональные навыки и специальности подвергаются наибольшей угрозе со стороны активно развивающегося и «обучающегося» ИИ, определим сопутствующие ограничения и проблемы. В то же время покажем, как ИИ влияет на эволюцию профессий, и какие новые возможности для трудового сектора открываются с применением новейших ИИ-технологий.

Профессиональные риски и ограничения ИИ

Очевидно, что «экспансия» ИИ-технологий, которая предполагает переход от их «использования в отдельных бизнес-процессах к технологиям общего назначения» [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 795], неизбежным образом влияет на широкий спектр профессий. Она способствует модификации и компликации требований к компетенциям потенциальных сотрудников, от которых все больше требуются «гибкость, способность быстро обучаться и обучать …, знание сферы машинного обучения, адаптивность, развитие эмоционального интеллекта, критического мышления, творческого мышления, умение работать в команде и принимать стратегические решения» [Гридина, 2024, с. 2].

Ввиду обусловленных ИИ изменений спроса на профессиональные навыки на рынках труда даже среди высококвалифицированного персонала появляются «рискованные» специальности, прежде всего, связанные с «прогнозированием, оптимизацией и аналитической работой». В то время как «наименее подверженные риску профессии … включают навыки межличностного общения» и ручного труда (в основном в сфере услуг), а также способности к анализу нестандартных процессов и явлений [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 796].

Представляется, что набор навыков, необходимых для выполнения определенных производственных функций, обусловливает степень профессионального риска и характер («заменяющий» и / или «дополняющий») ИИ-технологий для различных видов трудовой деятельности (табл. 1).

[1] Д. Аутор описывает эволюцию экономической мысли относительно взаимосвязи между цифровыми технологиями и неравенством за последние четыре десятилетия, на протяжении которых сформировались четыре связанные между собой, но концептуально различающиеся парадигмы: «гонка образования», модель поляризации задач, гонка автоматизации и восстановления, наконец, эпоха неопределенности ИИ [Autor, 2022].

Таблица 1

Профессиональные ИИ-риски*

Уровень риска	**Профессии** *(примеры)*	**Особенности профессиональной деятельности**	**Возможности профессиональной адаптации**
Высокий (50–100%)	Телемаркетологи**,** офисные работники (в основном начального и среднего уровней), операторы колл-центров, копирайтеры, бухгалтеры, аудиторы, кассиры, сотрудники почтовых служб, фармацевты, продавцы, переводчики, рекрутеры, экономисты-технологи, работники курьерской и складской логистики.	Решение «рутинных», повторяющихся задач[1]; относительная легкость и экономическая целесообразность автоматизации производственных процессов; «заменяющий» тип ИИ-технологий.	Акцент на развитии творческих аспектов деятельности, развитие навыков решения нетипичных сложных задач в профессиональной области.
Средний (20–50%)	Специалисты в сфере информационной безопасности, аналитики-данных, юристы, врачи-диагносты, рентгенологи, медицинские лаборанты, инженеры-программисты, архитекторы-проектировщики, журналисты.	Эффективность «заменяющего» ИИ в основном на стадии сбора первичных данных; значимость этических и правовых аспектов, а также «человеческого фактора» на стадии принятия решений («дополняющий» тип ИИ).	«Сотрудничество» с ИИ, повышение квалификации с точки зрения освоения инструментов аналитики и развития гибких навыков (soft skills), позволяющих органично интегрировать продукты автоматизации в рабочие процессы.
Низкий (менее 20%)	Учителя, воспитатели, психологи, ученые-исследователи, дизайнеры, художники, музыканты, профессиональные спортсмены, тренеры, строители, сантехники, электрики, социальные работники, медсестры, сиделки.	Деятельность, которая требует высокого уровня эмоционального интеллекта, неординарных (индивидуальных) подходов, креативности и / или сложных для автоматизации физических затрат. ИИ-технологии «дополняют» отдельные (в основном «рутинные» аспекты).	Применение ИИ в качестве «помощника»; ориентация на непрерывное обучение; совершенствование профессиональных навыков.

* *Составлено по:* [Гридина, 2024, с. 3; Как ИИ изменит рынок труда: …, 2025; Future of Jobs Report, 2025, p. 19; Talmage-Rostron, 2025].

Помимо обозначенных выше профессиональных рисков остается еще целый комплекс сопутствующих технологических, социально-экономических, этико-правовых ограничений и проблем с точки зрения влияния ИИ на занятость, в том числе: трудности и высокие издержки автоматизации ручного неквалифицированного труда (в частности, в наиболее интенсивно растущей сфере услуг) [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 797]; низкий уровень креативности и слабый фактчекинг ИИ (например, в новостных медиа, правовом поле и пр.), который требует постоянного контроля со стороны квалифицированного человеческого персонала [Набиуллина, 2025]; значительный рост расходов на ИИ-разработки, превышающие ожидаемые доходы даже у крупных компаний[2] [Экономист, опасающийся краха …, 2024]; трансляция «черной офисной работы» «на аутсорсинг в

[1] Следует подчеркнуть, что ИИ может эффективно «осилить» только «легкие рутинные задачи вроде обработки типовых запросов», поэтому способен заменить лишь персонал низкой квалификации, «работающий с простыми форматами … и зарабатывающий количеством» [Набиуллина, 2025].

[2] По некоторым данным, во втором квартале 2024 г. только четыре компании – Microsoft, Alphabet, Amazon и Meta Platforms – инвестировали более 50 млрд долл. в капитальные расходы, большая часть которых была направлена на инвестиции в ИИ. Это вызвало значительный рост расходов, превышающий доходы даже таких компаний-гигантов и, по мнению некоторых экспертов, стало свидетельством «масштабов безумия расходов» на ИИ [Экономист, опасающийся краха …, 2024].

страны с низкими издержками»; инерционность развития традиционного рынка труда; [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 797]; ухудшение «атмосферы» продаж и иных видов экономической деятельности; нехватка квалифицированного персонала для работы с ИИ (skills gaps, «разрыв в навыках»); ригидность организационной культуры; устаревшая или негибкая нормативная база; неспособность / неумение работодателей привлекать «таланты» для работы с ИИ в отдельные отрасли и компании (inability to attract talent) [Future of Jobs Report, 2025, p. 49]; наконец, проблемы этического и гуманистического характера, связанные с нарушением трудовой экосистемы [Кодекс …, 2025].

В свете обозначенных рисков и проблем вполне ожидаемо растет число ИИ-скептиков, в числе которых оказался и такой авторитетный исследователь как Д. Аджемоглу, по подсчетам которого в течение ближайшего десятилетия лишь около 5% всех рабочих мест могут быть замещены полностью или в значительной мере ИИ-технологиями. Аджемоглу предупреждает, что «много денег будет потрачено впустую», поскольку от такого мизерного процента не стоит ожидать «революционного» роста прибыли и производительности труда [Экономист, опасающийся краха …, 2024].

В свою очередь, российские эксперты предостерегают еще об одном существенном риске – того, что ИИ «впитывает не только наши знания, но и ошибки и заблуждения» (А. Белевцев). Так как его использование относится «к области, основанной на вероятностях», в которой высока возможность «ошибки» (В. Тарнавский) [Эксперты: ИИ не способен …, 2025], то ИИ зависит от человека и нуждается в нем. Для последнего в связи с этим открываются новые профессиональные возможности.

ИИ-возможности для эволюции профессий и трудового сектора

Несмотря на объективные недостатки и ограничения ИИ, которые чреваты определенными рисками для сферы занятости, не следует забывать, что «автоматизация не сводится к полной ликвидации человеческого труда: многие сферы приобретают новый облик, где людям приходится взаимодействовать с машинами и дополнять их возможности своими навыками» [Как ИИ изменит рынок труда …, 2025]. Оглядываясь на исторический опыт, можно с определенной долей уверенности утверждать, что гибкость и креативность, присущие только человеку, нередко выигрывали от шоков автоматизации: каждая промышленная революция в истории в итоге открывала новые возможности. Более того, по прогнозам А. Аузана, в нынешней фазе генеративного ИИ не следует ожидать «обрушения рынка труда». Напротив, «люди стали дефицитным ресурсом» в результате «переворота на рынке труда и возникновения рынка работника» [Эксперты: ИИ не способен …, 2025]. С такими оптимистичными суждениями солидарны и другие специалисты. Согласно прогнозу ВЭФ, несмотря на структурные трансформации рынков труда и сокращение на 22% текущих вакансий (в основном «устаревших» профессий), ИИ-технологии могут способствовать созданию 170 млн новых рабочих мест за период 2025–2030 гг. [Future of Jobs Report, 2025, p. 5].

Отталкиваясь от этих выводов, можно предположить, что на современной стадии НТП ИИ вряд ли способен полностью упразднить все человеческие профессии, скорее он их трансформирует [Как ИИ изменит рынок труда …, 2025], т.е. послужит своего рода стимулом для их эволюции[1] (табл. 2). В свою очередь основной тренд будет определяться неуклонным ростом спроса на специалистов, профессионально подготовленных для взаимодействия с ИИ-технологиями в различных сферах (аналитика, финансы, безопасность и пр.) и плоскостях (от автоматизации процессов и разработки алгоритмов до углубления коммуникации между людьми и машинами) [Гридина, 2024, с. 3], обладающих наиболее востребованным набором соответствующих навыков (в том числе межличностной коммуникации, эмоционального интеллекта, непрерывного обучения и пр. [Future of Jobs Report, 2025, p. 35]).

Таблица 2

Эволюция профессий[2]*

«Новые» профессии[3]	**Задачи / Функции**	**«Старые» профессии, адаптивные к решению «новых» задач**
ИИ-тренер	«Обучение» нейросетей давать корректные ответы на запросы пользователей, формулировка инстрактов (обучающих запросов к нейросети), проверка и корректировка ИИ-текстов, устранение «галлюцинаций» и пр.	Редакторы, журналисты, филологи, переводчики.
Промпт-инженер	Программирование, владение технологиями big data, разработка точных и корректных инструкций для больших языковых моделей (промптов), ведение баз промптов с целью получения релевантных ИИ-ответов и оптимизации ИИ-моделей.	Копирайтеры, менеджеры с навыками четкой формулировки технического задания.
Нейроиллюстратор	Работа с графическими редакторами и нейросетями, создание баннеров, иллюстраций, «креативов» для социальных сетей с применением ИИ.	Дизайнеры, художники, иллюстраторы.
Специалист по этике искусственного интеллекта	Анализ и решение этических вопросов, связанных с разработкой и применением ИИ, рекомендации по ответственному использованию ИИ.	Инженеры по информационной безопасности, юристы.
Специалист по правовому регулированию ИИ	Правовое регулирование и сопровождение работ с применением ИИ-технологий	Юристы, госслужащие.
Специалист в сфере кибербезопасности	Разработка стратегий защиты, выявление киберугроз и предотвращение потенциальных атак.	Инженеры информационной безопасности.

* *Составлено по:* [Ильина, 2025; 5 профессий, которые …, 2023].

[1] Определенный интерес с точки зрения изучения эволюции профессий также представляют результаты проекта «Атлас новых профессий» (адрес официального сайта https://new.atlas100.ru/). В частности, дополнительного осмысления в свете растущего влияния ИИ-технологий заслуживают «новые» профессии, представленные в одноименном издании 2021 г. Более подробно см.: [Атлас новых профессий 3.0., 2021].

[2] В данной таблице приведены лишь некоторые примеры эволюции «старых» профессий и их «новых» воплощений, связанных с ИИ-технологиями.

[3] Отдельного внимания в ходе дальнейших исследований заслуживает динамика спроса на сами «новые» профессии под воздействием последнего поколения ИИ-технологий. Например, результаты исследования специалистов из **Имперского колледжа Лондона (Imperial College London) и Немецкого института экономических исследований (DIW) в Берлине** (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) наглядно продемонстрировали ощутимые последствия внедрения ChatGPT и инструментов для генерации изображений для снижения спроса на такие услуги онлайн фрилансеров, как написание текстов, разработка программного обеспечения, приложений и веб-сайтов (на 21% по сравнению с работами, требующими ручного труда), а также графический дизайн и 3 D-моделирование [Demirci, Hannane, Zhu, 2025].

Помимо профессиональных возможностей для целого ряда «старых» специальностей ИИ-технологии также помогают создавать новые удаленные форматы трудовой деятельности с гибким графиком, которые обеспечивает доступность работы «для людей, находящихся в дистанционном доступе или с ограниченными возможностями» [Назарова, Сулимин, 2023, с. 454].

Согласно экспертным выводам Международной организации работодателей (МОР или International Organisation of Employers), благоприятное влияние ИИ на трудовой сектор обусловлено еще и такими факторами, как: а) положительный экономический эффект вследствие прогрессивного развития способностей генеративного ИИ по обработке и использованию информации, а также по созданию разного рода контента (ИИ могут ежегодно приносить в мировую экономику от 2,6 до 4,4 трлн долл.); б) признание необходимости развития навыков для эффективного использования ИИ-технологий у сотрудников со стороны большинства работодателей (по некоторым данным, почти 70%)[1]; в) предполагаемый ежегодный прирост производительности труда, обусловленный применением ИИ, который в голобальном масштабе может составлять от 0,2 до 3,3%; г) возможности улучшения условий труда с помощью ИИ-технологий, в том числе за счет снижения утомляемости, большей вовлеченности, разрешения конфликтов, повышения безопасности (например, использование ИИ для прогнозирования несчастных случаев на производстве) и персонализации обучения с помощью виртуальных ИИ-инструментов [The Impact of AI …, 2024, p. 4–5].

В то же время очевидно, что реализация потенциала ИИ с точки зрения его позитивного воздействия на состояние сферы занятости и динамику рынков труда представляется возможной только при условии выработки скоординированной политики, соответствующей нормативно-правовой базы, а также этических правил регулирования и контроля в этой области не только на международном (например, принципы и рекомендации ЮНЕСКО по ИИ [Рекомендации …, 2021]), но и на страновом уровне в формате соответствующих национальных стратегий, ориентированных на конкурентоспособность и справедливость применения ИИ-технологий. Так в России регулирование и поддержка ИИ-сферы включены в число приоритетных целей государственного развития. На сегодняшний день в данном направлении уже проделана значительная работа, некоторые результаты которой освещены ниже.

Особенности развития ИИ и его значение для занятости в РФ

Все перечисленные выше концептуальные положения, риски и проблемы, возможности и перспективы, обусловливающие влияние ИИ-технологий на занятость и рынки труда, неизбежным

[1] Эксперты сходятся во мнении, что темпы распространения ИИ различаются и напрямую зависят от размеров и возможностей компаний («крупные компании лидируют, а мелкие все еще находятся на стадии изучения»). Тем не менее некоторые прогнозы МОР выглядят весьма оптимистично, в том числе предполагается, что к 2027 г. во всем мире 74,9% компаний внедрят искусственный интеллект [The Impact of AI …, 2024, p. 4].

образом находят свое отражение в российской действительности. Хотя и приобретают свою специфику, обусловленную такими факторами, как: восприятие ИИ со стороны населения; особенности правового и этического регулирования; возможности российского образования; активная роль государства в развитии ИИ-сферы.

Восприятие ИИ населением. По данным ВЦИОМ за 2024 г., несмотря на то, что распространение ИИ-технологий в стране постепенно «набирает обороты», значительная часть российских граждан продолжает относиться к ним в целом с осторожностью. Так, наибольшую поддержку получили наиболее понятные россиянам виртуальные помощники (44%) и робототехника (40%). Средний уровень доверия россияне продемонстрировали по отношению к ИИ в промышленности (32%), здравоохранении и транспортном секторе (по 28%), образовании (24%); наконец, с наименьшим доверием в российском обществе воспринимаются ИИ-технологии в социальной, экономической, военной сферах (менее 20%) и государственном управлении (13%) [Пределы доверия: …, 2024]. Представленные данные свидетельствуют о том, что уровень доверия варьирует по различным секторам в обратной зависимости от степени их значимости для жизнедеятельности с точки зрения россиян.

В то же время была зафиксирована гетерогенность суждений относительно ИИ среди различных социальных групп под влиянием следующих «эффектов»: «молодости и цифровизации» (чем моложе россияне, тем больше они доверяют ИИ[1]); «гендерного разрыва в технологической грамотности» (мужчины продемонстрировали более высокий уровень доверия); уровня «образования» (россияне с высшим образованием высказали большую поддержку ИИ-технологиям[2]); степени знакомства с Интернетом (активные пользователи сети чаще доверяют применению ИИ в различных сферах[3]) [Пределы доверия …, 2024].

Представляется, что такое расхождение по секторам и социальным группам влияет и на сферу занятости. К новым требованиям, обусловленным развитием ИИ-технологий, более подготовлены представители молодого поколения, высококвалифицированные и способные к обучению россияне, активно пользующиеся и разбирающиеся в Сети. В то же время приведенные данные позволяют понять относительно невысокие темпы роста применения ИИ в организациях РФ, который, по некоторым данным, составил в 2024 г. всего 0,3% (с 5,4 до 5,7%), а также гетерогенность их распространения по секторам экономики. Закономерно, что основная доля пришлась на торговую и финансовую сферу, а также сектор информации и связи [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45].

[1] В этой группе вполне ожидаемо «лидируют» зумеры: 49% против 24% среди всех опрошенных россиян [Пределы доверия: …, 2024].

[2] Только 6% из них затруднились с ответом на вопрос о доверии ИИ (по сравнению с 25% в группе с неполным средним образованием) [там же].

[3] Их уровень доверия достиг 52% против 42% среди остальных респондентов [там же].

Нормативно-правовые и этические аспекты. Существенным с точки зрения прогрессивного развития ИИ и его влияния на социально-трудовую сферу представляется тот факт, что в РФ разрабатывается «система комплексного регулирования общественных отношений, возникающих в связи с … использованием технологий ИИ», которая включает в себя нормативно-правовое; нормативно-техническое и этическое направления [Регуляторика, 2025]. Знаковыми в этом отношении стали разработка Национальной стратегии развития ИИ на период до 2030 г. (далее Стратегия, утверждена Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490), принятие которой, в частности, было обусловлено высокой степенью влияния ИИ-технологий на результативность различных видов человеческой деятельности [Национальная стратегия, 2025]. Для реализации Стратегии утвержден соответствующий Федеральный проект «Искусственный интеллект», на который выделено финансирование в размере 24,1 млрд руб. бюджетных и 5,1 млрд руб. внебюджетных средств [там же].

Отдельного внимания с точки зрения предотвращения рисков не только социально-экономического, но и гуманистического характера заслуживает тот факт, что в Стратегии затронуты этические аспекты «доверенного ИИ», а также поставлена задача по решению обозначенной выше проблемы – укрепления доверия российских граждан к ИИ-технологиям (до не менее 80% к 2030 г.) [Бояркин, 2025]. Еще одним заметным событием в русле этического регулирования ИИ стало создание Альянса в сфере ИИ, объединяющего более 800 российских компаний (причем их число продолжает расти) [там же]. Все его участники приняли единый Кодекс этики в сфере ИИ, в котором обосновываются человеко-ориентированный, гуманистический и риск-ориентированный подходы [Кодекс …, 2025], необходимые для оптимального регулирования и контроля за ИИ в социально-трудовой сфере.

Более того, Россия предпринимает заметные усилия для укрепления международного сотрудничества в сфере ИИ. Так в декабре 2024 г. на конференции «Путешествие в мир искусственного интеллекта» Президент РФ В.В. Путин пригласил «к совместной работе ученых со всего мира» и высказал предложение провести в России «международный форсайт, своего рода стратегическую сессию о будущем искусственного интеллекта», а также выступил с инициативой создания Альянса национальных ассоциаций и институтов развития в сфере ИИ стран БРИКС, который может стать отправной точкой для координации и гармонизации регулирования влияния ИИ в том числе и на рынки труда потенциальных стран-участниц [Конференция …, 2024].

Образование. Как уже отмечалось ранее, внедрение ИИ-технологий неизбежно ведет как к профессиональным рискам, так и к созданию новых возможностей для трудовой деятельности. Преодоление первых и реализация вторых представляются возможными только при условии подготовки квалифицированных кадров, «обладающих как твердыми …, так и мягкими навыками» [Лукичев, Чекмарев, 2023, с. 797–798]. В свою очередь, это требует разработки и адаптации соответствующих образовательных программ, которые получают ощутимую государственную под-

держку. В частности, в рамках Стратегии планируется увеличить число выпускников вузов по специальностям, связанным с ИИ, в 5 раз (с 3 до 15,5 тыс. человек) [Бояркин, 2025].

Востребованность технических специалистов на рынке труда доказывают цифры Росстата, согласно которым количество выпускников российских вузов по направлению «Информатика и вычислительная техника» уже за период 2010–2021 гг. возросло в 4 раза [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45]. Помимо указанной специальности за последние несколько лет самыми востребованными направлениями подготовки в вузах, связанными с ИИ-технологиями, стали «Программная инженерия», «Мехатроника и робототехника», «Информационная безопасность»[1] [Гридина, 2024, с. 6]. В целом, по данным Национального портала в сфере ИИ, на текущий момент в российских вузах реализуется 36 бакалаврских и 86 магистерских программ, обучающих различным видам работ с ИИ [Образование, 2025]. Кроме того, продолжает расти число образовательных онлайн-программ (см. например: [ТОП-54 курсов …, 2024]), которые в удобном формате и в относительно короткие сроки позволяют освоить широкий спектр «новых» профессий.

Роль государства. Несмотря на относительно низкое доверие россиян к применению ИИ в области государственного управления (см. выше), темпы его цифровизации постоянно возрастают. Согласно данным Росстата, доля населения РФ, получившего государственные и муниципальные услуги в электронной форме, только за период 2016–2021 гг. возросла в 2,4 раза [Влияние искусственного интеллекта …, 2023, с. 45].

В экспертной среде возникают опасения относительно того, что распространение ИИ в государственном секторе может привести к увеличению структурной безработицы и возникновению противоречий внутри государственной системы [там же]. Однако ИИ-технологии продолжают все больше проникать в сферу госуправления ввиду их объективно широких возможностей (управления на основе данных, автоматизации бюрократических процедур, оптимизации контроля и принятия решений) и перспектив «фундаментального технологического перехода во всей системе управления»[2] [Конференция …, 2024].

Приведенные выше факты (в том числе нормативно-правовое обеспечение, международные инициативы, финансирование, поддержка соответствующих образовательных программ) свидетельствуют о том, что развитие ИИ-сферы в РФ протекает в значительной степени под патронажем государства, которое активно взаимодействует в этом вопросе не только с госкорпорациями, но и с крупными бизнес-структурами. Так, высокой поддержки удостоились сервис GigaChat MAX «Сбера», четвертое поколение Yandex GPT «Яндекса», нейронные модели Т-Банка, МТС, компа-

[1] Согласно некоторым экспертным суждениям, наиболее профессиональные навыки демонстрируют выпускники НИУ ВШЭ, МГУ, Сколтех и МФТИ [Гридина, 2024, с. 6].

[2] В числе ярким примеров применения ИИ в госсекторе можно назвать использование нейросети Сбера GigaChat при подготовке к «Прямой линии» и годовой пресс-конференции Президента РФ В.В. Путина (19 декабря 2024 г.) [Песков назвал …, 2024], а также экскримент Минцифры РФ по созданию рекрутинговой платформы «Государственные кадры» [Минцифры намерено …, 2023].

нии ВК, а также результаты деятельности Альянса в сфере ИИ [Конференция …, 2024]. Заметных успехов в применении ИИ-сервисов, в частности, в HR[1] также удалось достичь таким компаниям, как Ростелеком, РЖД, ДОМ РФ, а также АВИТО, Северсталь [Семинихин, Баталина, 2023, с. 28–41; Кейсы российского рынка, 2024, с. 36–49].

ИИ-перспективы для российского рынка труда. В ходе исследования, проведенного специалистами Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ с целью оценить влияние генеративного ИИ на российский рынок труда в отраслевом разрезе, удалось выявить следующие тенденции и представить соответствующие перспективы, в их числе: качественные структурные изменения рынка труда и баланса рабочих мест, в первую очередь, в отраслях с высоким уровнем «проникновения технологии и роста эффективности труда»[2] (по оценкам авторов на этот сегмент придется более 25% ВВП); экономия до 15–25% времени персонала на выполнение рутинных задач, связанных, прежде всего с обработкой и анализом текстовой информации[3]; возможность компенсировать до 80% текущей нехватки рабочих мест и обеспечить общий рост ВВП на 2,5% за счет своевременной переподготовки персонала, отраслевой и профессиональной «миграции» кадров и внедрения ИИ во всех секторах отечественной экономики [Сценарии развития рынка труда России …, 2025, с. 186].

В целом, учитывая рассмотренные особенности, тенденции и перспективы развития ИИ-сферы и ее значение для трудового сектора, с определенной долей оптимизма можно предположить, что российский рынок труда способен справиться с основными проблемами («кадрового голода»[4] и межотраслевых дисбалансов) и адаптироваться к прогнозируемым в 2025 г. высоким темпам роста ИТ-сектора [Бевза, 2025]. Главным условием является последовательная реализация намеченной Стратегии через вовлечение в данный процесс все большего числа россиян из разных социальных групп (посредством освоения «новых» востребованных на рынке труда профессий и навыков) при соответствующей поддержке государственных и бизнес-структур.

Вместо заключения: сценарии влияния ИИ на занятость

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что, несмотря на стремительное развитие ИИ, растущее внимание к нему как в исследовательской, так и в практической плоскостях, его феномен все еще остается неполностью изученным. В частности, это касается и влияния ИИ-

[1] Управление персоналом (от англ. human resources – «человеческие ресурсы»). – *Прим. ред.*

[2] К таким отраслям были отнесены: оптовая и розничная торговля; ремонт и обслуживание транспортных средств; занятость в области информации и связи; финансовая, страховая, научно-исследовательская и образовательная деятельность, а также работа в сфере культуры, спорта, организации досуга и развлечений [Сценарии развития рынка труда России …, 2025, с. 186].

[3] Доля персонала, занятого в подобного рода работах, в различных отраслях российской экономики в зависимости от их специфики достигает 10, 30 и 50%, что может расцениваться как основание для применения в них генеративного ИИ [там же].

[4] Данные Росстата демонстрируют низкий уровень безработицы в России, который в январе 2025 г. составил 2,4%, что, в свою очередь, свидетельствует о дефиците рабочей силы [Бевза, 2025].

технологий на сферу занятости. Поэтому предлагаемые сценарии развития событий на текущий момент выглядят неоднозначными и даже противоречивыми.

Так, обобщение результатов зарубежного научного дискурса позволяет выстроить следующие прогнозы [Сценарии развития рынка труда России …, 2025, с. 175]: 1) сокращение продолжительности рабочего времени вследствие роста производительности труда; 2) сокращение рабочих мест и рост безработицы в краткосрочном периоде ввиду увеличивающегося потенциала ИИ для «замещения» ряда профессиональных функций; 3) благоприятное влияние ИИ-технологий («возможные негативные эффекты» которого «будут перекрываться положительными») на рост занятости, динамику рынков труда и экономический рост в целом в долгосрочной перспективе.

В зависимости от степени комплементарности (взаимодополнения) ИИ и человеческого труда также представляется возможным наметить три сценария [Как ИИ изменит рынок труда …, 2025]: 1) пессимистичный (низкий уровень), предполагающий «прямую замену» человека машиной (переквалификация кадров «не успевает» за быстрым прогрессом ИИ), сокращение доходов и потребительского спроса на фоне роста безработицы, социальной напряженности и неравенства; 2) нейтральный (при среднем уровне комплементарности), при котором ИИ «дополнит» человеческую деятельность посредством автоматизации «рутинных» задач, будет упразднен ряд «старых» профессий наряду с возникновением «новых» специальностей по управлению и обучению ИИ-алгоритмов, возрастут возможности и доходы в основном только высококвалифицированного персонала, выполняющего сложные, творческие задачи; 3) наиболее оптимистичный (высокий уровень взаимодополняемости при общем росте производительности труда), реализация которого позволит достичь высоких темпов экономического роста при условии масштабной поддержки со стороны государства и бизнеса массовой «переквалификации» кадров для эффективного использования и взаимодействия с новейшими ИИ-технологиями.

Какой из сценариев осуществится, будет ли влияние ИИ на рынки труда позитивным или же, напротив, приобретет негативный оттенок, во многом зависит от того, какое направление ему зададут сами люди, смогут ли они контролировать развитие ИИ-сферы и своевременно адаптироваться к ее новым требованиям и вызовам. Не следует забывать, что «роботы не столько заменяют людей, сколько помогают им» [Эксперты: ИИ не способен …, 2025]. Поэтому наиболее конструктивным для реализации оптимистичных прогнозов представляется восприятие и применение ИИ-технологий как инструмента, «помощника» для автоматизации и прогрессивного развития всех видов человеческой деятельности в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. 5 профессий, которые появились в 2023 году благодаря искусственному интеллекту // Skillbox Media. – 2023. – 09.08. – URL: https://skillbox.ru/media/code/5-professiy-kotorye-poyavilis-v-2023-godu-blagodarya-iskusstvennomu-intellektu/ (дата обращения: 06.03.2025).

2. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – Москва: Альпина ПРО, 2021. – 472 с. – URL: https://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas_30.pdf (дата обращения: 06.03.2025).
3. Бевза Д. Эксперты: российский IT-сектор сохранит высокие темпы роста в 2025 году // RG.RU. – 2025. – 03.04. – URL: https://rg.ru/2025/04/03/eksperty-rossijskij-it-sektor-sohranit-vysokie-tempy-rosta-v-2025-godu.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.ru (дата обращения: 03.04.2025).
4. Бояркин А. Искусственный интеллект: достижения 2024 года, планы на 2025 год // Росконгресс. – 2025. – 12.02. – URL: https://roscongress.org/materials/iskusstvennyy-intellekt-dostizheniya-2024-goda-plany-na-2025-god/ (дата обращения: 06.03.2025).
5. Бриньолфсон Э., Макафи Э., Вторая эра машин. Работа, прогресс и процветание в эпоху новейших технологий. – Москва: АСТ, 2017. – 384 с.
6. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда Российской Федерации / Колмакова И.Д., Бурлаков М.Е., Колмакова Е.М., Бутаков Н.А. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2023. – № 11 (481). – С. 44–52. – DOI: 10.47475/1994–2796–2023–481-11-44–52.
7. Гридина, В.В. Искусственный интеллект и современный рынок труда в сфере информационных технологий // Мир науки. Социология, филология, культурология. – 2024. – Т. 15, № 2. – URL: https://sfk-mn.ru/PDF/20SCSK224.pdf (дата обращения: 06.03.2025).
8. Губанова Е.О. Неявное знание: сущность и виды // Научный потенциал: работы молодых ученых. – 2010. – № 4. – С. 253–256. – URL: file:///Users/MacBookAir/Downloads/neyavnoe-znanie-suschnost-i-vidy.pdf (дата обращения: 06.03.2025).
9. Дзялошинский И.М. Когнитивные процессы человека и искусственный интеллект в контексте цифровой цивилизации: монография – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. – 583 с.
10. Ильина В. Как нейросети меняют рынок труда: вакансии будущего и необходимые навыки // vc.ru. – 2025. – 25.02. – URL: https://vc.ru/future/1809679-kak-neiroseti-menyayut-rynok-truda-vakansii-budushego-i-neobhodimye-navyki (дата обращения: 06.03.2025).
11. История возникновения искусственного интеллекта и великие ученые // aisimple.ru. – 2023. – 19.06. – URL: https://aisimple.ru/23-istoriya-iskusstvennogo-intellekta.html (дата обращения: 06.03.2025).
12. Как ИИ изменит рынок труда: какие профессии исчезнут, а какие останутся // SecurityLab.ru. – 2025. – 02.20. – URL: https://www.securitylab.ru/analytics/556050.php?lang=ru (дата обращения: 06.03.2025).
13. Кейсы российского рынка / Семинихин А., Баталина Е., Кузнецов Н., Прянишников Н. // Искусственный интеллект в HR. Технология доверия. Knomary. – 2024. – URL: https://data.tedo.ru/publications/ai-hr-2024.pdf (дата обращения: 06.03.2025).
14. Кодекс этики в сфере ИИ // Альянс в сфере ИИ. – URL: https://ethics.a-ai.ru/ (дата обращения: 06.03.2025).
15. Конференция «Путешествие в мир искусственного интеллекта» // Президент России. События. – 2024. – 11.12. – URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/75830 (дата обращения: 06.03.2025).
16. Лукичев П.М., Чекмарев О.П. Вызовы экономики искусственного интеллекта традиционному рынку труда // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 785–802. – DOI: 10.18334/vinec. 13.2.118137
17. Минцифры намерено провести эксперимент по использованию ИИ при найме на госслужбу // ТАСС. – 2023. – 23.08. – URL: https://tass.ru/ekonomika/18566639 (дата обращения: 06.03.2025).
18. Набиуллина Л. Нейросети меняют рынок труда в России. Кто уже теряет работу из-за прихода новых технологий, а кому такая конкуренция не страшна? // Lenta.ru. – 2025. – 15.01. – URL: https://lenta.ru/articles/2025/01/15/ii/ (дата обращения: 06.03.2025).
19. Назарова А.Д., Сулимин В.В. Изменения на рынке труда под влиянием искусственного интеллекта: перспективы будущего // Международный журнал прикладных наук и технологий “Integral”. – 2023. – № 2. – С. 450–457. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-na-rynke-truda-pod-vliyaniem-iskusstvennogo-intellekta-perspektivy-budu schego (дата обращения: 06.03.2025).
20. Национальная стратегия развития ИИ на период до 2030 года утверждена Указом президента РФ от 10.10.2019 № 490 // Искусственный интеллект Российской Федерации. – URL: https://ai.gov.ru/national-strategy/ (дата обращения: 06.03.2025).
21. Образование // Искусственный интеллект Российской Федерации. – URL: https://ai.gov.ru/ai/education/ (дата обращения: 22.03.2025).
22. Песков назвал GigaChat великолепным помощником в подготовке прямой линии Путина // ТАСС. – 2024. – 18.12. – URL: https://tass.ru/politika/22707199 (дата обращения: 22.03.2025).
23. Пределы доверия: естественный интеллект об искусственном // ВЦИОМ Новости. – 2024. – 09.10. – URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/predely-doverija-estestvennyi-intellekt-ob-iskusstvennom (дата обращения: 20.03.2025).
24. Приоритетные решения 2024 с использованием искусственного интеллекта в ключевых отраслях экономики и госуправлении // Альянс в сфере искусственного интеллекта. AI Russia. – 2024. – 106 с. – URL: https://storage. yandex cloud.net/prod-a-ai-ru-central-1-ai-russia-user-data/media/images/AI_Alliance_Casebook2024.pdf (дата обращения: 06.03.2025).
25. Регуляторика // Искусственный интеллект Российской Федерации. – URL: https://ai.gov.ru/ai/regulatory/ (дата обращения: 06.03.2025).
26. Рекомендации об этических аспектах искусственного интеллекта // UNESDOC. Цифровая библиотека. – 2021. – URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380455_rus (дата обращения: 20.03.2025).

27. Семинихин А., Баталина Е. Искусственный интеллект в HR. Кейсы российского рынка // Технология доверия. Knomary. – 2023. – URL: https://ai.gov.ru/knowledgebase/v-otraslyakh/2023_iskusstvennyy_intellekt_v_hr_keysy_rossiyskogo_rynka_tehnologii_doveriya_knomary/ (дата обращения: 06.03.2025).
28. Сценарии развития рынка труда России с учетом оценки влияния искусственного интеллекта: отраслевой разрез / Файзуллин Р.В., Отоцкий П.Л., Горлачева Е.Н., Поспелова Е.А., Харитонова Е.С. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2025. – Т. 18, № 1. – С. 170–189. – DOI: 10.15838/esc. 2025.1.97.10
29. ТОП-54 курсов по нейронным сетям: онлайн-обучение нейросетям бесплатно и платно // ТаймВэб. – 2024. – 27.04. – URL: https://timeweb.com/ru/community/articles/top-54-kursov-po-neyronnym-setyam-onlayn-obuchenie-neyrosetyam-besplatno-i-platno (дата обращения: 30.03.2025).
30. Экономист, опасающийся краха, утверждает, что ИИ может выполнять лишь 5% задач // Shunlongwei Co. Ltd. – 2024. – 05.10. – URL: https://www.shunlongwei.com/ru/ai-can-only-do-5-of-jobs-says-economist-who-fears-crash/ (дата обращения: 06.03.2025).
31. Эксперты: ИИ не способен полноценно заменить человека и не угрожает рынку труда // ТАСС. – 2025. – 16.01. – URL: https://tass.ru/obschestvo/22900525 (дата обращения: 06.03.2025).
32. Autor D. The labor market impacts of technological change: from unbridled enthusiasm to qualified optimism to vast uncertainty / National Bureau of Economic Research. – Cambridge, 2022. – 34 p. – (Bureau for employers' activities (ACT / EMP), working paper; N 30074).
33. Demirci O., Hannane J., Zhu X. Research: How Gen AI Is Already Impacting the Labor Market // Harvard Business Review. – 2025. – 27.02. – URL: https://hbr.org/2024/11/research-how-gen-ai-is-already-impacting-the-labor-market (accessed: 06.03.2025).
34. Future of Jobs Report. Insight Report // World Economic Forum. – 2025. – January. – 289 p. – URL: https://reports.Weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (accessed: 20.03.2025).
35. Talmage-Rostron M. How Will Artificial Intelligence Affect Jobs 2024–2030 // Nexford University. – 2025. – 27.02. – URL: https://www.nexford.edu/insights/how-will-ai-affect-jobs (accessed: 20.03.2025).
36. The Impact of AI on Work and Employment. Policy Review // International Organisation of Employers. – 2024. – June. – 24 p. – URL: file:///Users/MacBookAir/Downloads/20240624_EN_FINAL_The_impact_of_AI_on_Work_and_Employment.pdf (accessed: 20.03.2025).

THE IMPACT OF THE SPREAD OF AI TECHNOLOGIES ON THE EMPLOYMENT SECTOR: RISKS, OPPORTUNITIES, PROSPECTS

Korovnikova N.A.

PhD (Polit.Sci.), Leading Researcher at the Economics Department, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia);
natalia.kor@list.ru

Abstract. The current stage of socio-economic development is characterized by the rapid spread of AI technologies and their increasing impact on the state of the employment sector and the structure of labor markets. This paper presents some conceptual aspects of the use of artificial intelligence, allowing a better understanding of these processes. The main professional, socio-economic, technological, ethical risks and limitations of AI technologies for the labor sector are considered. At the same time, the opportunities that artificial intelligence opens up for the evolution of professions and the emergence of new forms of labor activity are shown. The features of the implementation of AI technologies and their significance for employment in the Russian Federation are described. In conclusion, some scenarios of the impact of artificial intelligence on the labor sphere are presented. A thesis is put forward about the advisability of perceiving AI technologies as a tool for further automation and progressive development of all types of human activity in the long term.

Keywords: *artificial intelligence; employment; labor market; professions; Russia.*

For citation: Korovnikova N.A. The Impact of the Spread of AI Technologies on the Employment sector: Risks, Opportunities, Prospects // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 11–27.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.01

УДК 331.5 +331.443

ДЕПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ЭТАПЫ, УГРОЗЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Лобанов Павел Александрович

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); ggs_01@mail.ru

Аннотация. Особенностью современного этапа трансформации социально-трудовой сферы является распространение гибких и неустойчивых форм занятости, которые сопровождаются изменением условий, интенсивности и качества труда. Одним из следствий этого процесса становится размывание профессиональной идентичности и утрата работниками ряда профессиональных компетенций. На основе ретроспективного анализа в статье выделяются этапы депрофессионализации трудовых ресурсов в России и ее негативные эффекты. Подчеркивается необходимость дополнительной балансировки рынка труда, повышения статуса и престижа квалифицированных специалистов различного профиля. В связи с этим предлагается совершенствовать институты солидарности работников, интегрировать независимые профсоюзы в решение задач формирования, профессионального развития и рационального использования рабочей силы.

Ключевые слова: *занятость; депрофессионализация; условия труда; производительность труда; заработная плата; прекариат; кадровый потенциал; кадровый дефицит, профессиональная идентичность; социальная солидарностть.*

Для цитирования: Лобанов П.А. Депрофессионализация рабочей силы: этапы, угрозы и направления преодоления // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 28–51.

URL:https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2025.02.02

Рукопись поступила 15.04.2025.
Принята к печати 15.05.2025.

Введение

В начале XX в. Дж.М. Кейнс размышляя о слишком быстрых, даже болезненных изменениях в темпах роста и эффективности производства, пришел к выводу, что скорость открытия трудосберегающих технологий превосходит нашу способность находить применение высвобожденному труду и порождает технологическую безработицу (цит. по: [Кейнс, 2009]). Появившиеся столетие спустя технологии Индустрии 4.0, телекоммуникативные и киберфизические системы внесли еще большие изменения во все отрасли экономики и структуры публичного управления. Активно стали осваиваться новые формы хозяйственной деятельности, основанные на альтернативных моделях платформенной и неформальной занятости, шеринг- и гиг- экономики[1], которые существенно флексибилизировали рынок труда и обострили существующие противоречия.

Пандемия COVID-19 «перевернула сферу труда с ног на голову» – в 2020 г. меры полной или частичной самоизоляции затронули почти 2,7 млрд работников, или около 81% мировой рабочей силы [Вестник Международной организации ..., 2020a, с. 1]. Миллионы занятых в гостинично-ресторанном бизнесе, розничной торговле, сфере туризма и других секторах фактически потеряли средства к существованию. Почти все мировые образовательные организации были полностью или частично закрыты и перешли на дистанционное обучение [там же ..., 2020b, с. 3]. По мнению экспертов ООН «после этого кризиса сфера труда не будет и не должна быть такой, как прежде» [Аналитическая записка ..., 2020, с. 28].

Трансформация занятости в России производна от глобальных тенденций развития мирового рынка труда. Однако в российских условиях общемировые процессы нередко искажаются или принимают гипертрофированные формы. Это касается, в частности, нестандартной прекаризованной[2] занятости, сопровождающейся ростом правовой, экономической и социальной незащищенности работников и связанным с этим снижением ответственности за результаты труда. Одновременно все чаще проявляются специфические проблемы отечественного рынка труда, вызванные нетипичным кадровым дефицитом, депрофессионализацией кадрового состава, низкой производительностью труда при непрерывном повышении его интенсивности и ненормированном рабочем дне. С одной стороны, принятие социально-ориентированных решений рассматривается в качестве политических рисков, что сдерживает структурные преобразования. Последние, в свою очередь,

[1] Шеринг-экономика – это экономическая модель, основанная на коллективном использовании товаров и услуг, аренде или бартере вместо единоличного владения этими товарами. Гиг-экономика – это распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. – *Прим. ред.*

[2] Неустойчивой (от англ. «precarious»).

требуют притока управленческого и производственного персонала, адаптированного к новым реалиям. С другой стороны, реструктуризация и модернизация «неизбежно приведет к сокращению занятых в промышленности и связанному с этим возникновению социальной напряженности в отдельных регионах» [Стратегия цифровой трансформации ..., 2021].

Последний тезис свидетельствует о наличии структурного кризиса отечественного рынка труда и о серьезных деструктивных явлениях в процессах формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны. В связи с этим возникает необходимость нового взгляда на проблемы кадрового обеспечения экономики. Их решение должно обеспечить сбережение трудовых ресурсов, повышение культуры безопасности в сфере труда и трудовой этики, а также содействовать созданию «правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию гибкого, эффективно функционирующего рынка труда и повышению качества рабочей силы» [Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 ..., 2014].

Неустойчивая занятость и утрата профессиональной идентичности

Гипотезой исследования выступает предположение, что современное распространение неустойчивых форм занятости при изменении условий и интенсивности труда служит одним из факторов размывания профессиональной идентичности и потери профессиональных навыков, массового проявления дилетантизма и сокращения возможностей потребителей получить товары или услуги надлежащего качества.

С одной стороны, в настоящее время на российском рынке труда представлено большое количество вариантов трудоустройства и получения дохода. Специалисты различной квалификации могут найти работу в дистанционном формате, взаимодействуя одновременно с несколькими работодателями. Широкие возможности для поиска основной работы, постоянной или разовой подработки предлагают соответствующие агрегаторы (HeadHunter, Профи, ПроДокторов, Repitit, Мастера рядом и др.). Маркетплейсы (Wildberries, Avito, Озон и др.) становятся основой для открытия собственного дела и самозанятости. При этом в стране ощущается дефицит квалифицированных рабочих, водителей грузовых автомобилей, машинистов спецтехники, линейных сотрудников в ритейле, складского персонала и курьеров [Зарплаты строителей ..., 2024]. И это несмотря на то обстоятельство, что их зарплаты выше, чем у работников с более высокой квалификацией, труд которых предполагает длительный вклад в собственное профессиональное развитие и знания. Например, медианная заработная плата курьеров за январь–ноябрь 2024 г. в России выросла на 15%, до 115,6 тыс. руб. в месяц [Курьеры превзошли ..., 2024]. Величина их заработной платы была больше средней зарплаты врачей (88,4 тыс. руб.), рабочих на производстве (83,4 тыс. руб.), государственных служащих и работников некоммерческих организаций (63,0 тыс. руб.), работников

коммунальных служб (52,5 тыс. руб.), научных сотрудников (52,8 тыс. руб.), учителей (37,0 тыс. руб.) [Статистика рынка труда ..., 2025].

С другой стороны, многие ученые с тревогой указывают на стремительное распространение прекаризованной занятости. При этом оценки ее масштабов расходятся. Ж.Т. Тощенко считает, что неустойчивая занятость охватывает около 45–55% трудоспособного населения России [От прекарной занятости ..., 2022, с. 21]. В.Н. Бобков к прекаризованным работникам относит 87,2% от численности всех наемных работников организаций в стране [Мониторинг доходов ..., 2022, с. 27]. Солидарны эксперты в одном – в том, что прекариат включает представителей всех классов и слоев общества, работников всех отраслей народного хозяйства.

Термин «прекариат» описывает относительно новый тип работников, характерный для экономики рыночного типа, основанной на индивидуализме и личной конкурентоспособности, которые работают «ненадежно, обычно на нескольких краткосрочных работах, без обращения к стабильной профессиональной идентичности или карьере, стабильной социальной защите или защитным правилам, относящимся к ним» [Standing ..., 2011, p. 4]. В результате имеет место та или иная форма снижения качества занятости, в том числе вынужденная, утрата работниками части или всех трудовых и социальных прав, что, в свою очередь, приводит к снижению уровня жизни [Мониторинг доходов ..., 2022, с. 25] и уровня компетентности. К признакам прекаризованной занятости относятся следующие характеристики.

Низкая заработная плата, не позволяющая обеспечить удовлетворение основных потребностей работника и предполагающая необходимость совместительства или иных подработок[1], в том числе незаконных. О недостаточно благополучном материальном положении россиян свидетельствуют данные Банка России об их чрезмерной задолженности по кредитам. Так на 01.07.2024 г. число заемщиков банков и МФО превысило 50 млн человек (28 млн по кредитным картам и 22,2 млн по кредитам наличными) при этом 13 млн человек имеет три и более кредита [Анализ тенденций..., 2024].

Отклоняющееся от стандартного рабочее время либо работа в режиме неполной занятости (например, 0,75 или 0,5 ставки), либо больше 40 часов в неделю и более 8 часов в день (регулярно), а также в режиме ненормированного рабочего дня, которое не позволяет работнику должным образом восстанавливать рабочую силу, профессионально и культурно развиваться. По данным SuperJob, в 2024 г. 60% россиян тратили на подработки менее 10 часов в неделю, каждый четвертый уделял дополнительной работе от 10 до 20 часов (25%), еще 15% подрабатывали более 20 часов в неделю [Подработку имеет ..., 2024]. Подработки весьма существенно увеличивают об-

[1] Отметим, что совместительство в сфере науки, образования или производства в определенной степени необходимо для профессионализации ряда категорий работников (врачей, инженеров, педагогических кадров, научных сотрудников). Если, конечно, такое совместительство не является вынужденным и укладывается в нормальный режим труда и отдыха.

щую интенсивность труда и нагрузку на работника. В то же время совмещение работы и обучения оценивается неоднозначно. По данным РБК, большинство (61,2%) опрошенных студентов совмещают работу и учебу, две трети из них (40,7%) подрабатывают. Это преимущественно негативно сказывается на качестве получаемого образования и, соответственно, компетентности будущих работников. В то же время почти 60% респондентов положительно относятся к любым подработкам во время обучения в вузе или колледже, хотя почти треть считают, что есть смысл только в подработках по специальности [Более 60% студентов ..., 2024].

Несоответствие между образованием работника и квалификацией выполняемой им работы. Согласно опросам, проведенным учеными РГГУ, об этом заявили 30,3% респондентов, работающих на транспорте, и 24% – в сфере услуг. В целом по российской экономике на несоответствие указал практически каждый третий-четвертый опрошенный – от 24,7 до 36% в зависимости от отрасли [Прекарная занятость ..., 2021, с. 43]. При этом почти каждый пятый студент (17,8% опрошенных) скорее не готов к выстраиванию карьеры по специальности, а еще 8,9% точно не будут этого делать [Более 60% студентов ..., 2024]. Проблема состоит в том, что смена профессии ставит работника на более низкую социальную ступень – он вынужден проходить переквалификацию для того, чтобы освоить новые для себя трудовые практики. Кроме того, по мнению экспертов РГГУ, за последние годы произошли массовые потери прежней профессии. Особенно это коснулось промышленности (26% опрошенных), транспорта (23%) и сельского хозяйства (29%) [От прекарной занятости ..., 2022, с. 32]. В результате снизился совокупный кадровый потенциал страны, а полученное образование и приобретенная квалификация используется неэффективно. В обоих случаях имеет место та или иная форма депрофессионализации, предполагающая уход человека из профессии, окончательную или временную утрату навыков работы в рамках официально полученной профессии или специальности.

Смена работы более одного раза в три года. Почти каждый второй опрошенный из занятых в строительстве и сельском хозяйстве (47% и 45% соответственно) заявили, что для смены места работы были причины, не зависящие от работника, – реорганизация, закрытие или ликвидация предприятия, увольнение или сокращение по инициативе работодателя [Прекарная занятость ..., 2021, с. 42]. В то же время работодатели опасаются (нередко обоснованно) трудоустраивать человека, который часто менял место работы, заведомо считая его слабым профессионалом с авантюрным складом характера и пониженной ответственностью.

Распространение срочных договоров, которые не обеспечивают достаточной уверенности работников в перспективах своего будущего в целом и карьеры в частности, и предполагают существенное сокращение социальных выплат. Следует подчеркнуть, что заключение срочных трудовых договоров с работниками – достаточно широко распространенная в России практика. Как показывают опросы, в целом по экономике таким образом были оформлены трудовые отношения

у 32,2% опрошенных (по данным 2020 г.) – таблица 1. В последние годы срочный трудовой договор рассматривается в качестве одного из эффективных способов предотвращения рисков работодателей, связанных с персоналом, в том числе в рамках прекращения трудовых отношений.

Таблица 1

Оформление трудовых отношений респондентами, занятыми прекарным трудом, в % от числа опрошенных*

Отрасль / срок трудового договора	Бессрочный	более 1 года	менее 1 года	без договора	иное
Транспорт	23,7	29,5	11,1	34,7	1,0
Торговля	32,9	11,4	8,9	45,5	1,3
Строительство	27,4	20,1	11,6	40,3	0,6
Промышленность	26,1	24,6	10,4	38,2	0,7
Сельское хозяйство	32,3	17,3	13,4	37,0	0,0
В целом по экономике	30,5	20,8	11,4	34,8	2,5

* Составлено по: [Прекарная занятость..., 2021, с. 268].

1. Рост неформальной занятости (работа без оформления трудовых отношений) и самозанятости. В 2013 г. заместитель Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец отмечала, что в различных секторах отечественной экономики заняты 86 млн человек, но только в отношении 48 млн из них (55,8%) понятно, где они задействованы. Остальные 38 млн человек трудоспособного возраста работают в непрозрачных условиях, что представляет серьезную проблему для всего общества [Ольга Голодец ..., 2013]. Неформальная занятость (по разным оценкам, к ней относятся от 10% до трети занятых в России) означает, что работник не уплачивает положенные налоги и сборы (пенсионные, социальные, медицинские), лишается государственной защиты в сфере труда и, отчасти, необходимого социального обеспечения. После формализации правового статуса самозанятого в России в 2018 г., значительную часть трудоустроенных в неформальном секторе экономики удалось «вывести из тени». По данным ФНС на 31.03.2025 г., граждан, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» насчитывалось в стране 13,021 млн человек [Единый реестр ..., 2025]. С одной стороны самозанятые рассматриваются в качестве «независимых профессионалов» – основных субъектов гиг-экономики, предполагающей разовое или кратковременное взаимодействие работника с клиентом, при котором репутационные характеристики специалиста вряд ли могут быть верифицированы. С другой стороны, недобросовестные работодатели, стараясь сэкономить на налогах, сборах, соблюдении режима труда и отдыха, все чаще отказываются от оформления трудовых отношений с наемными работниками в пользу заключения гражданско-правовых сделок с самозанятыми. В этом случае на работника перекладывается не только администрирование налоговой нагрузки, но и ответственность в виде возмещения убытков или взыскания неустойки в случае возникновения соответствующей ситуации.

Отметим, что расширение прекаризованной занятости находится в зависимости от способности работодателей снижать издержки производства за счет затрат на рабочую силу. Наиболее точно этот процесс описал в 1998 г. П. Бурдье термином «flexploitation» или «гибкая эксплуатация» –

«рациональное управление отсутствием безопасности, которое посредством согласованных манипуляций с производством создает конкуренцию между рабочими» [Bourdieu ..., 2000, p. 85].

Следует подчеркнуть, что неустойчивая занятость не обязательно связана с отсутствием материального достатка. Среди прекариев достаточное количество высокооплачиваемых работников – политические и общественные деятели, журналисты и эксперты в СМИ, независимые консультанты, блоггеры и даже криминальные элементы. Поэтому прекаризованную занятость определяет совокупность признаков, главный из которых – ее неустойчивость.

Распространение неустойчивой занятости приводит к появлению новых видов социальной дифференциации и расслоения общества – по гарантиям трудовой занятости, по оплате труда и его интенсивности, степени ответственности и лояльности работодателю, по устойчивости в повседневной жизни и готовности к недобросовестному поведению. Отчасти можно согласиться с мнением Ж.Т. Тощенко о том, что постоянной характеристикой жизненного мира прекариев становится изоляционистская позиция, проявляющаяся в аномии и потере ориентиров как в собственном будущем, так и будущем страны. Работник рассматривает свою занятость как временный, переходный этап, с которым надо смириться, подчиниться для приемлемого существования на определенном отрезке времени [От прекарной занятости ..., 2022, с. 36–37]. Последнее обстоятельство формирует специфический тип компромиссного, а где-то даже саботажного поведения. Это выражается в безразличном, индифферентном отношении к своим обязанностям, к принятым в профессии нормам и правилам, вплоть до вытеснения профессиональной этики иными ценностями и целями [Растегаева ..., 2017, с. 90].

Ретроспектива депрофессионализации кадров в России

Депрофессионализация кадров и ее производная – профессионально-деструктивная деятельность – явления довольно трудно поддающиеся формализации, но в целом означающие ту или иную форму утраты профессиональных качеств индивидуальным или коллективным субъектом труда. В научной литературе проблематика деструктивных проявлений в профессиональной деятельности рассматривается в широком диапазоне разнонаправленных исследований – психологических, юридических, экономических, этических, попытка объединить которые представляет непростую задачу, требующую краткого ретроспективного анализа.

Стало традиционным понимать профессионализм не только как условие достижения человеком высоких результатов, но и как особенности его мотивации в трудовой сфере, системы устремлений и смыслов труда, что в совокупности составляет профессиональное самосознание и стратегию индивида в системе «человек–профессия–общество». Профессионализм – это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно решать профессиональные задачи с заданными показателями качества [Дружилов, 2017, с. 51].

В идеальном плане, да и в обыденном сознании, каждой профессии предписывается определенная миссия, предполагающая служение – Родине, народу, закону, науке и прочим непреходящим ценностям. В силу различных обстоятельств, на индивидуальном уровне работники не всегда выполняют, предписываемые профессией социальные роли. Они также могут допускать дисфункциональное, эгоистично-целевое, имитационное и даже противоправное поведение. Однако это не является существенной проблемой, поскольку имеются отработанные практикой правовые и организационные инструменты воздействия как на уровне организации, так и на уровне государства. Совсем другой характер данная проблема приобретает, когда утрата общественно-значимого содержания профессии превращается в социальный процесс, а работники в массовом порядке реализуют скрытые от социума (латентные) и не свойственные конкретной профессии цели и задачи, нередко используя неправомерные средства. Очевидно, что такие глубокие деформации не происходят одномоментно и являются результатом длительной трансформации социально-трудовых отношений.

Л.В. Черемошкина, исследуя процессы деформации профессиональной мотивации работников, выделяет этапы (волны) депрофессионализации трудовых ресурсов в России [Черемошкина, 2010], которые в рамках настоящей статьи уточнены и расширены. Среди них:

а) период радикальной экономической реформы 1987–1991 гг. в СССР, в ходе которой были изменены основы трудового права и расширена свобода работодателя в регулировании трудовых отношений. В Основы законодательства о труде 1970 г. [Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII ..., 1970] было внесено новое основание прекращения трудового договора – «изменение существенных условий труда», включающее в себя изменение системы и размера оплаты труда, режима работы. Кратно, до трех месяцев, а в отдельных случаях до полугода, был увеличен испытательный срок; появились первые срочные контракты; нормирование заработной платы стало осуществляться работодателем без привлечения профсоюзов [Указ Президиума ВС СССР от 04.02.1988 № 8430-XI ..., 1988]. Последующий отказ от директивного планирования, переход предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование [Закон СССР от 30.06.1987 № 3 7284-XI ..., 1987], последовательное снижение объема государственного заказа привели к структурному кризису в экономике и нарушению хозяйственных связей, в результате чего началась оптимизация персонала предприятий, его сокращение и высвобождение значительного числа занятых [Лукашевич ..., 2020, с. 83]. В этот период граждане Советского Союза и новой России столкнулись с невозможностью удовлетворения жизненных потребностей привычными способами, и на первый план вышла проблема физического выживания. Глубокая депривация и стремление заработать деньги практически любыми способами, не зависящими от уровня образования и квалификации, вызвали соответствующую деформацию профессиональной мотивации и деятельности;

б) период первичного накопления капитала 1992–1998 гг. Историческое содержание данного этапа, согласно марксистской теории, состояло в создании капиталистических отношений через отделение рабочего от собственности, превращении общественных средств производства и средств жизни в капитал, а непосредственных производителей – в наемных рабочих [Гулин, 2019, с. 280]. Современные неомарксисты характеризуют этот период как «накопление путем лишения собственности», иногда незаконной: приватизация ресурсов, вытеснение малых и средних форм хозяйствования (кооперативов) крупным, часто криминальным, бизнесом; использование различных видов финансового и корпоративного мошенничества с целью изъятия или девальвации активов [там же, с. 281]. На примере российских нефтяных компаний Т. Брасс описывает практику намеренной задержки заработной платы работникам с целью отъема их акций [Brass, 2010]. Как отмечает М. Буравой, Россия испытала «инволюционное вырождение», вызванное расширением сферы обмена за счет сокращения сферы производства. Переход к рынку произошел, но он привел к отступлению к старым формам производства, становлению «неофеодального государства» [Burawoy, 2001]. Считая мнение британского социолога несколько предвзятым, отметим, что вектор развития действительно сместился с достижения общесистемных (общегосударственных) целей на подсистемный уровень – цели предприятий (компаний), подразделений и даже частно-эгоистические. При этом на фоне диссипативного состояния криминально-рыночной экономики востребованными оказались лица авантюрного склада, а специальные знания и компетенции поздней индустриальной эпохи в условиях деиндустриализации просто не могли пригодиться. Широкое распространение приобрела идея о том, что высокотехнологичные товары «дешевле купить, чем производить», а многие социально значимые профессии подверглись маргинализации;

в) период стремительного восстановления экономики 1999–2011 гг., когда рост ВВП составлял в среднем 5,4% в год (с учетом падения в 2009 г. до отрицательных 7,8%) (рассчитано по: [Валовый продукт ..., 2025]). Кризис 1998 г. подвел своеобразный итог системному регрессу 1990-х годов, но экономика в целом сохранила резервы свободных мощностей и рабочей силы. Низкая стоимость национальной валюты (после девальвации рубля) являлась естественным барьером для импорта и, одновременно, стимулом для развития собственного производства. Высокие доходы от экспорта сырьевых ресурсов (углеводородов), металлов и удобрений (на их долю в этот период приходилось около 60% всех налогов и 6% занятых) сформировали основу для внутренних инвестиций, в том числе в человеческий капитал с соответствующими компетенциями. Активно развивалась торговля, преимущественно спекулятивная. Имея высокую норму прибыли, этот сектор стал вторым по величине налоговым донором, уплачивая примерно 20% всех налогов и создавая при этом рабочие места (около 17% всех занятых) [Белоусов, 2005, с. 7] для низкоквалифицированных и депрофессионализированных работников. При этом занятость в сфере торговли стала эквивалентом успешной карьеры.

Одновременно перечисленные процессы привели к углублению структурных дисбалансов в экономике – продукция секторов, связанных с высококвалифицированным трудом и высокой степенью переработки, характеризовалась низкой конкурентоспособностью даже на внутреннем рынке, и повысить ее не получалось (хотя ситуация в отдельных отраслях складывалась по-разному).

Отрасли, производящие товары и связанные с ними услуги, включая машиностроительный комплекс, строительство и сельское хозяйство, в которых было сосредоточено более четверти всех занятых в экономике страны, отличались низкой производительностью труда. В 2004 г. она была более чем в 5 раз ниже, чем в сырьевом секторе, а по производству экспортируемой продукции на одного занятого разрыв составлял 35 раз. При этом повсеместно наблюдался критический уровень брака, длительные сроки освоения новой продукции, неоправданно высокие накладные расходы. С начала 1990-х годов с предприятий этого сектора из-за низкой оплаты труда (2004 г. – 190 долл. в месяц) происходил непрерывный отток работников, прежде всего квалифицированных кадров [Белоусов, 2005, с. 12–19]. В результате не только продолжалось снижение качества отечественной продукции, но и произошел переход к выпуску менее технологичных товаров, не требовавших широкой кооперации. В первую очередь, это сказалось на предприятиях, выпускавших комплектующие, узлы и агрегаты. Например, в станкостроении изменили свой профиль до 80% предприятий. Сокращение или полное отсутствие заказов привело к банкротству значительного количества заводов ОПК [Прекарная занятость ..., 2021, с. 59].

Несмотря на высокую региональную дифференциацию в уровне развития транспорта, энергетики, связи, жилищно-коммунального хозяйства, за счет низких тарифов эти инфраструктурные отрасли (занятость в которых составляла 9% от общей по стране) выступали в качестве компенсатора падения доходов населения страны и отчасти – структурных диспропорций в других отраслях. При этом степень ответственности работников данного сектора (вплоть до уголовной) и трудоемкость получения специального образования не покрывались величиной заработной платы. В итоге это также приводило к оттоку квалифицированных кадров и замене их непрофильными специалистами, в том числе иностранными мигрантами. Как и в предыдущем случае снижалось чувство ответственности за результаты своего труда.

Сектор социальных и государственных услуг – образование, наука, здравоохранение, культура, государственное управление и безопасность, в этот период аккумулировал около 23% занятых в стране. Преимущественно в нем были представлены учреждения и организации государственной формы собственности, которые зависели от бюджетного финансирования. Низкий уровень последнего сформировал основу для распространения хозяйственных, в том числе коррупционных, преступлений и правонарушений, привел к серьезной деформации трудовых процессов, включая использование не только двойной бухгалтерии, но и двойной морали [От прекарной занятости ..., 2022, с. 33].

Начавшаяся в 2008 г. кампания по противодействию коррупции существенно осложнила теневые схемы обмена и неформальные коммуникации власти и общества. Однако вместо ожидаемого ускорения экономического роста хозяйственные процессы замедлились. К 2011 г. значительная часть российской экономики, в которой было сосредоточено более 70% всех занятых, находилась в кризисном состоянии и оказалась практически отрезанной от ресурсов развития – инновационных, трудовых, финансовых. А.Р. Белоусов[1] охарактеризовал сложившуюся ситуацию как «ресурсно-институциональную воронку», когда из-за хронической нехватки ресурсов ухудшается качество институтов, последнее ведет к снижению эффективности использования имеющихся ресурсов и еще больше усиливает их дефицит. Нарастание структурных дисбалансов и узость сегмента, производящего конкурентоспособные, торгуемые на мировом рынке товары, обострило противоречие между социальными и экономическими целями развития страны. Альтернативой стало либо поддержание конкурентоспособности за счет сокращения занятости и / или замедления роста заработной платы, либо ослабление конкурентоспособности при сохранении высокого уровня занятости и все равно замедления роста заработной платы [Белоусов ..., 2005, с. 7]. При этом спецификой отечественного рынка труда являлось то, что «продолжительность работы в сфере, в профессии и уровень образования и даже уровень повышения квалификации не влияли на качество работника» [Резервы повышения ..., 2014, с. 29]. Возникла потребность в систематизации общих проблем социально-экономического развития и поиска путей их решения, в том числе в рамках разработки документов прогнозирования и целеполагания. В качестве ключевых проблем рынка труда были обозначены: сокращение трудовых ресурсов страны и низкая производительность труда.

Начало перелома: интенсификация труда и занятость в 2012–2019 гг.

В 2012 г. стали очевидны признаки рецессии в российской экономике: рост ВВП впервые с 1999 г. (за исключением кризисного 2009 г.) замедлился до 3,4% и оказался ниже официального прогноза [Рост ВВП России ..., 2013]. Вплоть до 2019 г. увеличение ВВП страны не превышало в среднем 1,36%, что было более чем в 2 раза ниже роста мировой экономики (рассчитано по: [Валовый продукт ..., 2025]). Наблюдался спад в секторе сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (на 3,8%), в госуправлении, в обеспечении военной безопасности, в социальном страховании (на 1,2%) и т.д. [Рост ВВП России ..., 2013].

По мнению А.Р. Белоусова, в 2011–2012 гг. в России одновременно достигли своего пика многие риски социального и экономического характера. Были исчерпаны технологические заделы советского периода, произошло снижение экспортного потенциала, возникла критическая зависи-

[1] Возглавлял Министерство экономического развития России в 2012–2013 гг., в 2013–2020 гг. – помощник Президента РФ по экономическим вопросам, в 2020–2024 гг. – Первый заместитель Председателя Правительства РФ, с мая 2024 г. – Министр обороны РФ.

мость от импорта компонентной базы и товаров массового потребления. Началось сокращение численности трудоспособного населения и выбытие квалифицированных кадров пенсионных возрастов без соответствующего замещения молодыми специалистами [Белоусов, 2005, с. 104]. В качестве рисков среднесрочного прогноза на 2016–2018 гг. указывалось, что «столь масштабное сокращение численности населения трудоспособного возраста... может привести к дефициту трудовых ресурсов. [Его] преодоление... потребует существенного роста инвестиций, направленных на повышение производительности труда. Причем речь идет не только о модернизации технико-технологической базы производства, но и о совершенствовании его организации, направленной на повышение интенсивности труда, более рациональном использовании рабочего времени» [Сценарные условия, основные ..., 2015, с. 86].

Дефицит рабочей силы в России удалось смягчить путем последующего повышения возрастной границы выхода граждан на пенсию [Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ ..., 2018], широкого использования труда мигрантов, а также реализации комплекса мер, направленных на повышение производительности и интенсивности труда[1]. Если два первых направления позволяли количественно увеличить величину трудовых ресурсов в стране, то последнее – повысить качество труда и его результативность. В связи с тем, что это представляет наибольший интерес в контексте настоящей статьи, имеет смысл остановиться на предпринимаемых действиях подробнее.

Так, в рамках долгосрочного прогноза до 2030 г., разработанного Минэкономразвития РФ в 2013 г., предполагалось сокращение занятости в отраслях реального сектора экономики за весь период на 24%. Ожидалось, что высвобожденные из производственных секторов работники будут заняты в расширяющейся сфере услуг и торговле. Кроме того, подразумевался рост количества высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. (в обрабатывающем производстве их доля увеличивалась с 18,4% в 2011 г. до 19,9%; в строительстве с 11,6% до 12,1% соответственно). Хотя в некоторых отраслях, наоборот, ожидалось уменьшение их доли: в сельском хозяйстве с 6,4% в 2011 г. до 3,5% в 2020 г.; в рыболовстве и рыбоводстве – с 0,5% до 0,3%; на транспорте и в связи – с 12,3% до 8,1%; в добыче полезных ископаемых с 4,3% до 2,7% соответственно [Прогноз долгосрочного ..., 2013].

В реальности, например АО «АвтоВАЗ» в 2014 г. сократило персонал на 20,4%, с 77 тыс. до 55,057 тыс. человек [«АвтоВАЗ» в 2014 году ..., 2015], а в 2024 г. численность работников предприятия составила 35 481 человек (т.е. 46% от уровня 2014 г.) [Сведения о численности ..., 2024]. Кроме того, из-за нарушения обязательств по поставкам автопроизводитель начал расторгать контракты с поставщиками комплектующих. Это стало одной из причин банкротства его крупнейшего поставщика – ОАО «АвтоВАЗагрегат», – и возникновения социальной напряженности в

[1] Согласно Указу Президента РФ, к 2020 г. должно было быть создано 25 млн высокопроизводительных рабочих мест [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 ..., 2012], однако выполнить задачу не получилось.

г. Тольятти, с перекрытием работниками трассы М-5 в 2016 г. [Работники поставщика ..., 2016]. В целом, число сотрудников на основных предприятиях российского автопрома только с мая 2014 по май 2015 г. сократилось на 10,5% [«Камаз» сократил ..., 2015].

Оставшиеся работники были поставлены в зависимость от спроса на продукцию их предприятий – выигранного контракта, государственного заказа или объема продаж. Последнее обстоятельство привело к аритмичности труда – периоды отсутствия спроса сменялись периодами интенсивной работы. Во время снижения спроса многие сотрудники были вынуждены уходить в отпуска без сохранения заработной платы. Доля таких в 2018 г. составила в целом по экономике 8% занятых (в обрабатывающей промышленности – 17,1%). Кроме того, в режиме неполного рабочего времени в 2018 г. в России работали 11% занятых (в обрабатывающей промышленности – 21,2%). Вместе с тем около половины (48,2%) опрошенных промышленных работников привлекались к сверхурочной работе (более 8 часов в день регулярно) в периоды наличия спроса (заказа, контракта) [Прекарная занятость ..., 2021, с. 67–68]. Исследование ученых РГГУ в 2020 г. показало, что прекаризация в промышленности сопоставима с сельским хозяйством и транспортом, т.е. имеет достаточно высокий уровень совпадения по многим показателям трудового процесса [там же, с. 75]. В таких условиях многие глобальные тренды не находят применения в Российской Федерации или отложены на будущие периоды [Программа развития промышленного ..., 2018, с. 11].

В долгосрочном прогнозе Минэкономразвития РФ также предполагался интенсивный рост количества высокопроизводительных рабочих мест за счет создания новых и модернизации существующих в непроизводственной сфере: государственном управлении и обеспечении военной безопасности с 1,3% в 2011 до 3,2% в 2020 г.; в образовании – с 0,7% до 3,3% и в здравоохранении – с 0,7% до 4,5% соответственно [Прогноз долгосрочного ..., 2013]. Фактически была расширена практика применения ненормированного рабочего дня, в том числе для значительной части должностей государственной гражданской службы [Федеральный закон от 02.06.2016 № 176-ФЗ ..., 2016]. О постоянных переработках более чем 8 часов в день в 2018 г. указывали 28,9% опрошенных государственных служащих и 21,3% работников образования, науки, культуры, здравоохранения [Прекарная занятость ..., 2021, с. 67].

Вместе с тем на фоне интенсификации труда в 2012 г. началось последовательное повышение размеров денежного довольствия военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и некоторых федеральных органов исполнительной власти [Постановление Правительства РФ от 30 марта 2012 г. № 268..., 2012], труд которых на протяжении длительного времени был недооценен. В определенной степени это компенсировало увеличение нагрузки на рабочем месте. И, совместно с мерами противодействия коррупции, способствовало изменению отношения к профессиональной деятельности.

Более сложным было найти способ изменить положение в многочисленных государственных и муниципальных учреждениях. Их работники также не получали за свою работу плату, обеспечивающую удовлетворение необходимых потребностей. В 2011 г. в сфере образования средняя заработная плата на федеральном уровне составляла 22 тыс. руб. и 12,2 тыс. руб. – на муниципальном уровне. В сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг средняя заработная плата на федеральном уровне была 22,5 тыс. руб., на региональном – 18,8 тыс. руб., на муниципальном – 14,7 тыс. руб. При этом среднемесячная заработная плата отдельных руководителей существенно (более чем в 10 раз) превышала заработную плату основного персонала учреждений. Отмечалась высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р ..., 2012].

В связи с тем, что рыночные механизмы в данной сфере не действуют, возобновилась дискуссия о направлении совершенствования системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений и критериях оценки качества их работы. Иными словами уровень оплаты труда бюджетников должен был быть достаточным для добросовестного выполнения профессиональных обязанностей, а также для того, чтобы работники не искали заработков на стороне. При этом уровень их доходов должен соотноситься с конкретными условиями регионального рынка труда и полнее учитывать квалификацию и профессиональные достижения работника [Шишкин, Темницкий ..., 2019, с. 8].

Надежды и результаты внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях.

Основой повышения производительности труда в государственных и муниципальных учреждениях стала концепция Я.И. Кузьминова об эффективном контракте[1] с преимущественным ростом оплаты труда [Шишкин, Темницкий ..., 2019, с. 8]. В рамках такого подхода к 2018 г. предусматривалось повышение средней заработной платы врачей и преподавателей высшей школы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе (в 2012 г. она составляла 125%), а также педагогических работников, среднего и младшего медицинского персонала – до 100% (в 2012 г. она составляла 73% и 49% соответственно). При этом оплата труда должна соответствовать его качеству [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 ..., 2012]. Целью введения эффективного контракта было сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в сфере образования, здравоохранения и иных государственных (муниципальных) учреждениях [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р..., 2012].

[1] Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р].

Показательным примером реализации данной концепции является развитие ситуации в учреждениях здравоохранения. Медицинских работников можно рассматривать в качестве референтной группы, поскольку в рамках своей профессии они наделены определенными социальными обязательствами и одновременно вправе осуществлять приносящую доход деятельность. Кроме того, работники здравоохранения, образования и науки в сфере трудовых отношений сталкиваются примерно с однотипными проблемами.

По данным Минздрава РФ, к 2018 г. полностью завершен перевод работников медицинских организаций на «эффективный контракт» в 85 субъектах РФ. Целевые показатели по заработной плате с учетом 5% отклонения выполнены по врачам, среднему медицинскому персоналу (СМП) и младшему медицинскому персоналу (ММП) в 84, 84 и 83 регионах соответственно [Об итогах работы ..., 2019, с. 65–66]. При этом в медицинской среде начали отмечаться признаки ухудшения социального самочувствия врачей, снижение удовлетворенности условиями труда и готовности работать лучше [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 5].

Одновременно в общественном мнении росло негативное отношение к системе здравоохранения и действию медиков. Так, согласно опросу, проведенному компанией Gallup с 6 ноября 2019 г. по 10 февраля 2020 г., только 37% россиян были удовлетворены качеством медицинской помощи, предоставляемой в местных медицинских организациях, которое оставалось неизменным на протяжении последних пяти лет [Bikus, Esipova, 2020]. В исследовании компании «Ромир» 2020 г. отмечалось, что 11% россиян положительно и 45% удовлетворительно оценивали качество предоставляемых медицинских услуг. Остальные (44%) указали на плохое и очень плохое их качество [Россияне довольны ..., 2020]. Кроме того проявилась прямая корреляционная зависимость: чем ниже доход респондентов, тем ниже степень их удовлетворенности медициной [Аксенова, Бессчетнова, 2021, с. 8].

Следственный комитет России стал фиксировать рост ятрогенных[1] преступлений. Число жалоб граждан на врачей в правоохранительные органы с 2012 по 2018 г. возросло в 3 раза – с двух до шести тыс. [СКР раскрыл ..., 2018]. Количество уголовных дел по ним также росло (в 2016 г. их было 878, в 2017 г. – 1791, в 2018 г. – 2229), потом снизилось (в 2019 г. – 2168, в 2020 г. – 1639), но затем снова начало увеличиваться (в 2021 г. – 2095) [Врачи все чаще ..., 2023].

Можно предположить, что фиксируемые негативные тенденции отражают неблагоприятные изменения условий труда медицинского персонала. В этом плане представляют интерес результаты исследования, проведенного НИУ ВШЭ в 2018 г. в Москве, Воронежской и Вологодской областях по выявлению отношения медицинских работников к новым формам оценки их труда.

[1] Ятрогения – изменение здоровья пациента к худшему, вызванные неосторожным действием или словом врача. Под ятрогениями также следует понимать осложнения медицинских манипуляций, которые могли являться результатом как правильных, так и ошибочных действий медработников. – *Прим. ред.*

Эксперты отметили, что от четверти до трети (25–36%) медиков не знают, заключался ли с ними эффективный контракт или нет. Это свидетельствует о во многом формальном походе «на местах» к реализации задач федерального уровня. Другой обращающей на себя внимание тенденцией стало прогрессирующее непонимание медицинскими работниками содержания эффективных контрактов. В противовес врачам (51%), среднему (65%) и младшему медицинскому персоналу (68%), только 15% главных врачей рассматривало эффективный контракт в качестве «такого уровня оплаты, при котором не надо было бы искать заработков на стороне» [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 12]. Примерно на четверть по сравнению с 2014 г. по всем категориям персонала сократилось число мнений о том, что эффективный контракт – это «создание условий для того, чтобы было возможно сосредоточиться на выполнении своих профессиональных обязанностей на одной полной ставке». Если в 2014 г. в целом по выборке доля таких ответов составляла 58% [там же, с. 11]., то в 2018 г. так считали 26% главврачей, 44% врачей, 47% СМП и 28% ММП [там же].

При этом средняя заработная плата, полученная медиками «на руки» в 2018 г. после удержания налогов и сборов, далеко не всегда соответствовала целевым показателям, утвержденным в документах стратегического планирования (табл. 2).

Таблица 2

Размеры месячной заработной платы, полученной медицинскими работниками «на руки» по основному месту работы, данные 2018 г.*

Показатели / Регионы	Москва			Воронежская область			Вологодская область		
Категории	Врачи	СМП	ММП	Врачи	СМП	ММП	Врачи	СМП	ММП
Средняя (тыс. руб.)	100,3	53,7	40,3	35,3	21,0	18,3	41,9	24,5	14,5
Медиана (тыс. руб.)	100	50	33	35	20	18,5	40	23,5	13,0
Отношение к средней зарплате по региону	168	90	68	152	90	78	157	92	54
Доля с превышением средней заработной платы по региону	25	29	11	14	33	12	16	28	5
Количество валидных ответов	301	176	70	310	171	64	325	172	57

* Составлено по: [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 17–19].

Исследователи предположили возможность манипуляции в расчете средних значений заработной платы путем формального перевода работников на неполную занятость при сохранении фактического объема работы с соответствующим пересчетом зарплаты на полную ставку [там же, с. 20]. Такие действия позволяют фиктивно достичь заданных показателей, фактически не увеличивая оплату труда работников.

Еще одним важным обстоятельством является вторичная занятость медицинских работников. В настоящее время на различных цифровых платформах числится около 167 709 врачей (или около 30% их общего количества), которые ищут дополнительный заработок [Врачи Москвы..., 2025]. Как показало проведенное исследование, в 2018 г. 71% респондентов было занято только по ос-

новному месту работы и почти треть работала дополнительно. Дополнительная занятость чаще всего представляла работу в своей же организации (14% опрошенных) на большей доле ставки, в другой частной или государственной медицинской организации (6 и 4% респондентов соответственно), вне сферы здравоохранения (4%) и на дому (1%). При этом приработок составлял от 33% до 46%, от заработной платы по основному месту работы [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 26–28].

Отметим, что работа медиков связана с тяжелыми (порой даже опасными) условиями труда и высокой ответственностью. Поэтому для них установлен особый режим рабочего времени в зависимости от специфики медучреждения и от должности – 36, 33, 30 или 24 часа в неделю [Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101..., 2003]. Представляется, что дополнительная занятость медиков, если это не является формой дополнительной профессионализации, может быть источником перегрузок и являться причиной снижения качества предоставления медицинских услуг.

Анализ эмпирических данных свидетельствует о том, что рабочая неделя медработников в среднем составляла 47 часов – 52,6 часа у главврачей, 47,03 – у врачей, 46,8 – у СМП, 47,5 – у ММП, 42,2 часа – у прочих медицинских работников [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 30]. Постоянно перегруженными, согласно проведенному опросу, в 2018 г. считали себя главврачи (84% респондентов) и врачи (76%). При этом около половины опрошенных (51%) уверены, что за последнее время объем работы вырос, а размер заработной платы увеличился незначительно [там же, с. 32–33]; 22% указывает на непрозрачность определения размеров оплаты труда и ее зависимость от отношений с руководством (9%) [там же, с. 39].

Следует отметить, что согласно эффективному контракту, уровень оплаты труда медработника зависит о количества принятых пациентов. Причем пациенты далеко не всегда осведомлены о введенных нормах времени на одно посещение врача-специалиста, которое составляет от 14 до 22 минут в зависимости от профиля врача, и сокращается на 20–40% при повторном или профилактическом посещении [Приказ Минздрава России от 02.06.2015 № 290 н ..., 2015]. Практически треть врачей (29%) говорят, что не успевают в установленное время принять всех больных, чувствуют себя уставшими «и физически, и психологически» (45,2%) [Прекарная занятость ..., 2021, с. 148].

На примере медицинских работников государственных и муниципальных учреждений можно констатировать, что пока массовое введение эффективного контракта в России не привело к желаемым результатам. Во многом это обусловлено недостаточным объемом финансирования сферы здравоохранения. Очевидно, что повышение оплаты труда при сохранении прежней численности занятых должно сопровождаться увеличением выделяемых бюджетных средств. Однако этого не произошло. В результате руководители учреждений были поставлены перед дилеммой: сокращать численность персонала (что в условиях дефицита кадров создает угрозу самой возмож-

ности оказания медицинской помощи в необходимом объеме) или заниматься манипуляциями со статистикой. Понятно, что второй путь оказался предпочтительнее.

Итогом всего этого стала дискредитация в целом вполне здравой идеи «эффективного контракта», очередная профанация государственной политики и расширение «разрыва» между государственной властью и населением страны. Особо следует подчеркнуть негативную роль межведомственной несогласованности при введении эффективного контракта, – прежде всего, уклонение Министерства финансов РФ от увеличения объемов финансирования государственной системы здравоохранения (а также образования и науки) при сохранении нереальных в этих условиях целевых показателей роста заработной платы работников.

Фактически, категория «производительность труда» в здравоохранении приблизилась по своему содержанию к понятию «интенсивность труда», которая отражает меру нагрузки на персонал, а не результата труда (в данном случае – здоровья населения). Такая ситуация свойственна и другим отраслям непроизводственной сферы, в которых не действуют рыночные законы спроса и предложения. При этом рост интенсивности труда приводит к ухудшению его качества и профессиональному «выгоранию» специалистов. Наоборот, снижение интенсивности труда до нормальных уровней (согласно рекомендациям Международной организации труда и утвержденным отечественным законодательством) положительно сказывается на качестве труда, на отношениях «работодатель – работник – клиент», на возможности продуктивного профессионального развития.

Тем не менее пока на российском рынке труда доминирует тенденция повышения интенсивности трудовой деятельности. Однако нарастающий дефицит трудовых ресурсов разворачивает ситуацию в сторону приоритетности роста производительности труда, которая зависит от профессионализма и компетентности кадров. Поэтому профессионал должен стать важнейшей ценностью в обществе и в организации.

Поиск путей изменения отношения к труду и профессии

Современный этап развития трудовых отношений в России характеризуется тем, что появилась возможность влияния и исправления деструктивных процессов в сфере труда и занятости. В то же время – это революционный этап трансформации занятости, которую значительно ускорили условия самоизоляции в период пандемии COVID-19. С одной стороны, последствия борьбы с пандемией коронавируса стали катализатором инновационных процессов в экономике и почти мгновенной цифровизации многих видов экономической деятельности, включая развитие технологий искусственного интеллекта, позволяющих имитировать когнитивные функции человека. Люди получили возможность работать в любой локации и одновременно в нескольких организациях. При этом резко возросла персональная ответственность за качество и сроки выполнения

трудовых функций, формализовались методы оценки профессионализма работников, наметились четкие критерии оптимизации персонала организаций.

С другой стороны, обострились проблемы предыдущих периодов, к которым прибавилось упрощение процедур найма, оплаты труда и увольнения, обострение возрастных и гендерных проблем. Заметным стало цифровое неравенство и дальнейшая поляризация населения по целому ряду критериев (доходу, гарантиям занятости, правовой и социальной защиты и т.д.). Появился новый коммуникативный стандарт – быть всегда на связи онлайн (24 часа в сутки семь дней в неделю), что негативно повлияло на режим труда и отдыха. Нарастающая формализация отношений между работником и работодателем снизила уровень доверия между ними. Одновременно сократились контакты работников внутри трудовых коллективов, что снизило уровень социальной солидарности. Прогрессирующая индивидуализация работников детерминировала также рост социальной, психологической и физической напряженности на рабочих местах, ускорение профессионального выгорания.

Поискам путей преодоления перечисленных проблем посвящены многие научно-практические исследования и государственные программы, а также деятельность ряда официальных структур. Например, в результате реализации проекта Агентства стратегических инициатив (АСИ) «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» в 2015–2019 гг. [Перечень поручений ..., 2018] во всех субъектах РФ была создана система сквозного межведомственного взаимодействия заинтересованных субъектов региональной кадровой политики – органов публичной власти, работодателей и образовательных организаций. При этом вопросы региональной кадровой политики из области социального партнерства в сфере труда вышли на принципиально новый уровень государственно-частного партнерства. В программы социально-экономического развития регионов был включен раздел, посвященный кадровому обеспечению. Под ним теперь понимается численность работников, занятых в отраслях экономики, необходимая для обеспечения прогнозируемых объемов производства ВРП и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда [Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 № 132 «Об утверждении Методических рекомендаций ..., 2017]. Стандарт стал отчасти прообразом национального проекта «Кадры», запущенного в России в 2025 г. [Национальные проекты ..., 2025].

Следует также отметить неоднозначные предложения АСИ, которое, в отличие от Комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, стало одним из ключевых субъектов кадровой политики на федеральном уровне. Например, в аналитическом материале, подготовленном по материалам форсайта[1] АСИ «Кадровый суверенитет России – как поднять парус?» (прошедшего в 2022 г. в Севастополе), зафиксирован «кризис патриотизма высококвалифицированных кадров, которые перестали быть лояльными России как историческому субъекту» и выделены две группы

[1] В данном контексте – сессия, групповая работа по прогнозированию будущего.

специалистов, к которым необходимо относиться по-разному. С одной стороны, это кадры «наиболее квалифицированные и востребованные на международном уровне ..., за которые идет борьба между государствами и крупными корпорациями. По отношению к этим специалистам... необходимо [использовать] арсенал инструментов и методов, который позволит сформировать кадровый суверенитет и обеспечить формирование российской идентичности». С другой стороны, это «специалисты, квалификация которых недостаточна для поиска работы за рубежом», для которых «могут применяться штатные способы пропаганды и агитации, направленные на формирование лояльности». В связи с этим предлагается формирование новой социальной структуры – «Сословия 2.0». «Ключевые группы профессионалов... должны быть сложены в мозаику сословий... и наделены особым правовым статусом». При этом воспроизводство будущей структуры общества должно осуществляться в рамках сетевого взаимодействия в логике «бизнес – инвестор – государство». Вопросы кадрового обеспечения экономики и противоречия в формировании и рациональном использовании кадрового потенциала страны предлагается решать на политическом уровне через сословное представительство в Совете безопасности РФ, а также в рамках собора сословий – переговорной площадки между сословиями [Кадровый суверенитет ..., 2024].

Как представляется, создание сословий в России – это более чем спорное предложение. Можно еще подчеркнуть, что в проекте АСИ приняли участие эксперты, политологи, представители проектных организаций, учебных заведений и даже Русской православной церкви, но не было представителей профсоюзного движения.

Заключение

Накопленные в предыдущие периоды развития России эффекты, связанные с нисходящими демографическими трендами, снижением качества рабочей силы и низкой производительностью труда, требуют решения нетривиальных задач и достижения, в прямом смысле, уникальных результатов. В кратчайшие сроки необходимо восстановить целые отрасли народного хозяйства, сбалансировать рынок труда, обеспечить соответствие системы образования потребностям экономики в кадрах, повысить статус и престиж квалифицированных специалистов различного профиля. При этом усиливающееся санкционное давление недружественных стран и сокращение импорта по объему и номенклатуре создают весомые ресурсные ограничения для развития страны. Вместе с тем формируются благоприятные условия для восстановления отечественного производства и его кадрового обеспечения.

Следует заметить, что основная нагрузка по преодолению негативных тенденций ложится на региональный уровень управления. Именно в регионах в наибольшей степени проявляются структурные дисбалансы, ресурсные ограничения и разрывы в уровне жизни населения. Многие субъекты РФ в условиях расширения неустойчивой занятости фактически стали кадровыми донорами

для отдельных крупных агломераций, в которых спрос на рабочую силу определяется в основном конъюнктурой развития непроизводственной сферы. Одновременно возникают серьезные проблемы кадрового обеспечения региональных экономик.

Считаем, что дискуссии относительно современного развития отечественного рынка труда и кадрового обеспечения экономики должны проходить в самых различных форматах, с привлечением широкого спектра экспертов. Однако любые решения, касающиеся сферы труда и занятости, могут применяться только «в рамках социального партнерства и справедливого согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», как это зафиксировано в Трудовом кодексе РФ [Трудовой кодекс, 2001]. При этом необходимо ужесточение государственного и общественного контроля за соблюдением условий труда, включая лимитирование продолжительности рабочего дня, режимов труда и отдыха, соблюдение техники безопасности, этики и охраны труда. Одним из способов решения проблем в сфере труда и занятости видится укрепление солидарности работников, интеграция независимых профсоюзов в решение задач формирования, профессионального развития и рационального использования рабочей силы, повышения их статуса в переговорном процессе и защиты от неправомерных действий работодателей и их объединений. Эффективная защита интересов трудящихся является естественным стимулом для работодателей к улучшению организации труда и повышению качества управления. В то же время она способствует росту заинтересованности работника в результатах своего труда и собственном профессионализме.

В свете вышеизложенного имеет смысл возобновить дискуссию о возможности адаптации некоторых управленческих практик советского периода, делающих акцент на развитие производственных отношений и на повышение производительности труда за счет культурного и интеллектуального роста членов общества. Вложения в развитие человеческого потенциала, включая получение всестороннего образования, повышение уровня компетентности и профессионализма, предоставление достаточного времени для восполнения физических сил работников, все больше признаются не расходами, а инвестициями в будущее. Это позволит остановить процессы депрофессионализации в России и перейти к решению долгосрочных задач социально-экономического развития.

Список литературы

1. «АвтоВАЗ» в 2014 году сократил количество сотрудников на 20% // Interfax. – 2015. – 13.02. – URL: https://www.interfax.ru/business/423947 (дата обращения 01.04.2025).
2. Аксенова Е.И., Бессчетнова О.В. Показатели доступности и качества медицинской помощи, обеспечивающие удовлетворенность населения медицинской помощью в различных странах мира. Экспертный обзор. – Москва: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ, 2021. – 40 с.
3. Аналитическая записка: сфера труда и Covid-19 // ООН. – 2020. – Июнь. – 39 с.
4. Анализ тенденций в сегменте розничного кредитования по данным Бюро кредитных историй: информационно-аналитический материал // Банк России. – 2024. – Первое полугодие. – URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/50679/inf-material_bki_2024fh.pdf (дата обращения 01.04.2025).

5. Более 60% студентов в России совмещают учебу с работой // РБК Тренды. – 2024. – 24.07. – URL: https://trends.rbc.ru/trends/education/669fc79e9a79475d6f7c7fc3 (дата обращения 05.04.2025).
6. Белоусов А.Р. Долгосрочные тренды развития российской экономики. Сценарии развития России до 2020 года / – Москва, 2005. – 141 с.
7. Валовой внутренний продукт России // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Валовой_внутренний_продукт_России (дата обращения 09.04.2025).
8. Врачи все чаще становятся фигурантами уголовных дел // Kommersant. – 2023. – 19.09. – URL: https://www. kommersant.ru/doc/6223734 (дата обращения 09.04.2025).
9. Врачи Москвы: 167 709 врачей, 525 907 отзывов, рейтинг лучших // doctu.ru. – URL: https://doctu.ru/msk/doctors (дата обращения 09.04.2025).
10. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 2 и сфера труда / МОТ. – 2020a. – № 2, 7 апреля. – 15 с.
11. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 2 и сфера труда / МОТ. – 2020b. – № 4, 27 мая. – 24 с.
12. Гулин К.А. К вопросу о «первоначальном накоплении капитала» в постсоветской России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12. – № 6. – С. 276–291.
13. Дружилов С.А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник московского университета. Серия 14: Психология. – 2017. – № 2. – С. 45–63.
14. Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
15. Закон СССР от 30.06.1987 № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» // Ведомости ВС СССР. – 1987. – № 26. – Ст. 385.
16. Зарплаты строителей и рабочих в России за год выросли быстрее, чем у IT-специалистов // Forbes.ru. – 2024. – 25.11. – URL: https://www.forbes.ru/svoi-biznes/525693-zarplaty-stroitelej-i-rabocih-v-rossii-za-god-vyrosli-bystree-chem-u-it-specialistov (дата обращения 01.04.2025).
17. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства // ФНС России. Официальная статистика. – 2024. – 31.03. – URL: https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=m9kzkmlodo486678005 (дата обращения 05.04.2025).
18. Кадровый суверенитет России – как поднять парус? / Агентство стратегических инициатив. – 2024. – 11.01. – 40 с. – URL: https://asi.ru/library/main/192182/ (дата обращения 05.04.2025).
19. Курьеры превзошли по зарплате врачей, журналистов и «айтишников» // РБК. – 2024. – 06.12. – URL: https://www.rbc.ru/society/06/12/2024/675258da9a79470b0302455e?ysclid=m9i8kozdga205068437 (дата обращения 01.04.2025).
20. «Камаз» сократил штат // Ведомости. – 2015. – 01.09. – URL: https://www.vedomosti.ru/auto/articles/2015/09/01/606990-kamaz-sokratil-shtat (дата обращения 01.04.2025).
21. Кейнс Дж.М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 60–69.
22. Лукашевич Д.А. Радикальная экономическая реформа в СССР (1987–1991 гг.) и некоторые проблемы советского трудового права // Образование. Наука. Научные кадры. – 2020. – № 4. – С. 81–85.
23. Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 № 132 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации» // Гарант. – 2017. – 23.03. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71542236/ (дата обращения 01.04.2025).
24. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год [Ежегодник] / отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. – Москва: ИЭ РАН, 2023. – Вып. 1 (202). – 166 с.
25. Национальные проекты России / АНО «Национальные приоритеты». – URL: https://национальныепроекты.рф/projects/ (дата обращения 04.04.2025).
26. Ольга Голодец: 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем // Российская газета. – 2013. – 03.04. – URL: https://rg.ru/2013/04/03/sektor-anons.html?ysclid=m9frv8xpto864070466&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения 07.04.2025).
27. Об итогах работы Министерства здравоохранения РФ в 2018 году и задачах на 2019 год // Министерство здравоохранения РФ. – Москва, 2019. – 131 с.
28. От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2022. – 364 с.
29. Программа развития промышленного кластера Ульяновской области // Атлас промышленности. – URL: https://gisp.gov.ru/gisip/#/sections/parks:2326/map/36.494527,55.234452/6/parks:wkWIC?lng=ru&object=parks.clusters_gen_info.177 (дата обращения 01.04.2025).
30. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2021. – 400 с.
31. Подработку имеет каждый пятый трудоустроенный россиянин // Исследовательский центр портала SuperJob.ru. – Москва, 2024. – 22.01. – URL: https://www.superjob.ru/research/articles/114457/podrabotku-imeet-kazhdyj-pyatyj-trudoustroennyj-rossiyanin/ (дата обращения 03.04.2025).
32. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / Минэкономразвития России // КонсультантПлюс. – 2013. – URL: https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi? req=doc&base=LAW&n=144190#Ybtm6jUfsDyOrdUH (дата обращения 03.04.2025).
33. Постановление Правительства РФ от 30 марта 2012 г. № 268 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти» // Собрании законодательства РФ. – 2012. – 09.04, № 15. – ст. 1785.

34. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (ред. от 30.11.2024) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 05.05, № 18, часть 1. – Ст. 2147.
35. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – 24.02. – № 8. – Ст. 757.
36. Приказ Минздрава России от 02.06.2015 № 290 н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-педиатра участкового, врача-терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача-невролога, врача-оториноларинголога, врача-офтальмолога и врача-акушера-гинеколога» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – 02.11, № 44.
37. Перечень поручений по итогам рабочей поездки в Свердловскую область (утв. Президентом РФ 06.04.2018 № Пр-580) // Президент России. – 2018. – 06.04. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/57224 (дата обращения 01.04.2025).
38. Растегаева А.В. Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – Т. 17, № 3. – С. 88–94.
39. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Гарант. – 2012. – URL: https://base.garant.ru/70269234/?ysclid=m9snq89jnx845688473 (дата обращения 01.04.2025).
40. Резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере (по материалам научно-методического семинара Аналитического управления), 12 мая 2014 года // Аналитический вестник. Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации. – 2014. – № 17 (535).
41. Россияне довольны состоянием своего здоровья, а не качеством медицинских услуг // Ромир. – 2020. – 15.09. – URL: https://romir.ru/studies/rossiyane-dovolny-sostoyaniem-svoego-zdorovya-a-ne-kachestvom-medicinskih-uslug (дата обращения 01.04.2025).
42. Рост ВВП России в 2012 году замедлился до 3,4% // Forbes.ru. – 2013. – 31.01. – URL: https://www.forbes.ru/news/233744-rost-vvp-rossii-v-2012-godu-zamedlilsya-do-34 (дата обращения 01.04.2025).
43. Работники поставщика АвтоВАЗа перекрыли трассу из-за долгов по зарплате // РБК. – 2016. – 29.08. – URL: https://www.rbc.ru/business/29/08/2016/57c414909a794707e0e606ce (дата обращения 01.04.2025).
44. СКР раскрыл содержание новой статьи УК за врачебные ошибки // РБК. – 2018. – 19.07. – URL: https://www.rbc.ru/society/19/07/2018/5b5072cc9a7947a9996679f0 (дата обращения 01.04.2025).
45. Сведения о численности и заработной плате работников по предприятиям автомобильного, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения за май 2024 года. Аналитический обзор // ОАО «АСМ-холдинг». – 2024. – № 6. – URL: https://profasm.ru/images/stories/socotnosheniya/2024/otrsal_zp/otr_zp_05_2024.pdf (дата обращения 01.04.2025).
46. Статистика рынка труда в России // ГородРабот. ru. – URL: https://russia.gorodrabot.ru/salaries (дата обращения 01.04.2025).
47. Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их «цифровой зрелости» до 2024 года и на период до 2030 года // Гарант. – 2021. – 29.07. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401415210/?ysclid=lv9xcn1yxv383844430 (дата обращения 06.04.2024).
48. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития РФ и предельные уровни цен (тарифов) на услуги компаний инфраструктурного сектора на 2016 г. и на плановый период 2017 и 2018 гг. / Минэкономразвития России. – Москва, 2015. – 99 с.
49. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 07.01, № 1, ч. – Ст. 3.
50. Указ Президиума ВС СССР от 04.02.1988 № 8430-XI «О внесении в законодательство Союза ССР о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» // Ведомости ВС СССР. – 1988. – № 6. – Ст. 95.
51. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – 07.05, № 19. – Ст. 2333.
52. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – 07.05, № 19. – Ст. 2334.
53. Федеральный закон от 02.06.2016 № 176-ФЗ «О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части упорядочения продолжительности отпусков на государственной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – 06.06, № 23. – Ст. 3300.
54. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2018. – 08.10, № 41. – Ст. 6190.
55. Черемошкина Л.В. О трудовых ресурсах и проблеме депрофессионализации // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2010. – Т. 3, № 1. – С. 39–48.
56. Шишкин С.В., Темницкий А.Л. Результативность введения эффективного контракта с медицинскими работниками: препринт WP8/2019/02 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 88 с. – (WP8 «Государственное и муниципальное управление»).
57. Bikus A., Esipova N. Pre-Pandemic, Most Russians Unhappy With Healthcare // Gallup. – 2020. – 02.06. – URL: https://news.gallup.com/poll/312215/pre-pandemic-russians-unhappy-healthcare.aspx (дата обращения 06.04.2024).

58. Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time. – Cambridge: Polity Press. – 2000. – 108 p.
59. Brass T. Capitalism, Primitive Accumulation and Unfree Labour / Imperialism, Crisis and Class Struggle. The Enduring Verities and Contemporary Face of Capitalism; by Henry Veltmeyer. – Leiden-Boston: Brill, 2010. – P. 67–132.
60. Burawoy M. Transition without transformation: Russia's involutionary road to capitalism // East European Politics and Societies. – 2001. – Vol. 15, N 2. – P. 269–290.
61. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. – London: Bloomsbury, 2011. – 198 p.

DEPROFESSIONALIZATION OF THE LABOR FORCE: STAGES, THREATS AND DIRECTIONS FOR OVERCOMING

Lobanov P.A.

PhD (Sociol. Sci.), Senior Researcher at the Economics Department of the Institute of Scientific Information for Social Sciences (INION) of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia); ggs_01@mail.ru

Abstract. The peculiarity of the current stage of transformation of the social and labor sphere is the spread of flexible and unstable forms of employment, which are accompanied by changes in the conditions, intensity and quality of work. One of the consequences of this process is the erosion of professional identity and the loss of a number of professional competencies by workers. Based on a retrospective analysis, the article highlights the stages of deprofessionalization of labor resources in Russia and its negative effects. The need for additional balancing of the labor market, increasing the status and prestige of qualified specialists of various profiles is emphasized. In this regard, it is proposed to improve the institutions of worker solidarity, integrate independent trade unions in solving the problems of formation, professional development and rational use of the labor force.

Keywords: *employment; deprofessionalization; working conditions; labor productivity; wages; precariat; personnel potential; personnel shortage, professional identity; social solidarity.*

For citation: Lobanov P.A. Deprofessionalization of the labor force: stages, threats and directions for overcoming // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 28–51.

URL:https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2025.02.02

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

УДК 331.5

ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: НАСКОЛЬКО ЗНАЧИМЫ ИЗМЕНЕНИЯ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ?

Смирнов Сергей Николаевич

Доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); sernsmirnov@mail.ru

Аннотация. Происходящие после 2021 г. изменения в экономике Российской Федерации отражаются на рынке труда страны. Многие предприятия, выполняющие в новых условиях государственные заказы стали более привлекательными прежде всего с точки зрения размеров возможных доходов работника. Последнее создает стимулы для перераспределения занятых между различными видами экономической деятельности. В статье приведены и проанализированы изменения в отраслевой структуре занятости в стране, которые произошли после 2021 г. как в целом, так и на крупных и средних предприятиях. Рассмотрено также изменение годовой продолжительности рабочего времени и его влияние на снижение существующего дефицита предложения на рынке труда России.

Ключевые слова: *Российская Федерация; занятость; виды экономической деятельности; обрабатывающие производства; крупные и средние предприятия; рабочее время.*

Для цитирования: Смирнов С.Н. Занятость в России: насколько значимы изменения последних лет? // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 52–67.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.03

Рукопись поступила 11.04.2025.
Принята к печати 15.05.2025.

Введение

Изменения в распределении занятых по отраслям экономики составляют предмет как научных исследований, так и прикладных управленческих решений. Переход уже занятых на рабочие места, которые их устраивают в большей мере прежде всего по такому критерию, как величина заработной платы (дохода), а также выбор таких мест впервые вступающими на рынок труда – постоянный процесс в экономике любой страны.

Структурные изменения на рынке труда страны, их прогнозирование, упреждающая адаптация систем профессионального образования к перспективной потребности рынка труда в кадрах определенной квалификации постоянно находится в поле зрения органов законодательной и исполнительной власти. В Российской Федерации с 1 января 2025 г. реализуется национальный проект (НП) «Кадры», который рассчитан на период до 2030 г. с объемом финансирования 116 млрд руб., в том числе более 113 млрд руб., или 97,4% за счет средств федерального бюджета. В его состав входят четыре федеральных проекта: «Управление рынком труда», «Образование для рынка труда», «Активные меры содействия занятости» и «Человек труда». Важно, что мероприятия НП «Кадры» предусматривают в том числе развитие системы подготовки кадров для российской экономики на основе ежегодно актуализируемых пятилетних прогнозов потребностей [Татьяна Голикова презентовала …, 2025]. При этом с 2026 г. для анализа кадровой потребности в профессионально-квалификационном разрезе предусматривается использовать такой инструмент, как всероссийский опрос работодателей и экспертов [Национальный проект «Кадры»]. Не исключается также возможное при необходимости оперативное реагирование на изменение потребностей рынка труда [Текущее состояние и перспективы ..., 2025].

Как свидетельствует отечественный и зарубежный опыт, в средне- и долгосрочной перспективе структурные изменения на рынке труда страны могут быть достаточно значимыми. Например, в Казахстане в 2022 г. по сравнению с 2010 г. численность занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйстве страны сократилась на 51,7%, в то время как в предоставлении услуг по проживанию и питанию увеличилась на 88,8%, в финансовой и страховой деятельности – на 77,9%, в профессиональной, научной и технической деятельности – на 69,9% и т.д. Эти изменения обусловили существенные сдвиги в рассматриваемом периоде в отраслевой структуре занятости в стране. Доля занятых только в двух из 17 видов экономической деятельности сократилась, прежде всего, в сельском, лесном и рыбном хозяйстве (с 28,3% до 12,4%, т.е. более чем в 2 раза) и крайне незначительно – в обрабатывающей промышленности (с 7% до 6,8%, или на 0,2 п.п.). Наиболее значительно увеличили свою долю в общей численности занятых такие виды экономической дея-

тельности, как предоставление прочих видов услуг – в 2,71 раза (с 1,4% до 3,8%), предоставление услуг по проживанию и питанию – в 1,69 раза (с 1,3% до 2,2%), финансовая и страховая деятельность – в 1,62 раза (с 1,3% до 2,1%), деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания – в 1,48 раза (с 2,1% до 3,1%) и информация и связь – в 1,46 раза (с 1,3% до 1,9%) [Додонов, 2024].

Как правило, долгосрочные тренды в сфере занятости обусловлены многочисленными факторами, в числе которых в стандартных условиях являются технический прогресс и внедрение новых технологий, ориентированных на удовлетворение спроса не только производителей товаров и услуг, но и потребительского спроса населения. Последнее ярко проявилось в России во время пандемии и постковидный период, когда фактически с нуля получила, в первую очередь, в крупных городах курьерская служба доставки, заказанных на площадках интернет-торговли продовольственных и непродовольственных товаров населению. Фактически в стране сформировалась новая достаточно крупная отрасль, включающая как упаковку заказанных товаров, так и собственно курьерскую службу. Число вакансий курьеров на сайте hh.ru только в 2024 г. увеличилось на 30%. По данным Минпромторга России, число курьеров в России достигло 1,5 млн человек, а сборщиков и упаковщиков заказов – 500 тыс. человек [Курьерный рост …, 2024].

Однако после 2014 г. и, особенно, начиная с 2022 г., Российская Федерация оказалась в условиях постоянно усиливающегося санкционного давления, ухода из страны многих зарубежных товаропроизводителей и необходимости заполнения образовавшихся на рынке лакун за счет импортозамещения. Кроме того, необходимо было обеспечить выполнение возросшего государственного заказа прежде всего на предприятиях ОПК.

Такие вопросы необходимо было решать достаточно оперативно, и в конечном счете предпринимаемые действия и их экономическое обеспечение должно было отразиться на ситуации на рынке труда России. Задачей автора в настоящей статье является качественная и количественная характеристика произошедших изменений, произошедших именно в краткосрочной ретроспективе. В качестве информационной базы были использованы, во-первых, итоги выборочного обследования рабочей силы (ОРС), которое проводится Росстатом в ежемесячном режиме с охватом около 77 тыс. человек, или 0,06% общей численности населения в возрасте от 15 лет и старше. Таким образом, годовой объем выборки составляет примерно 924 тыс. человек, или 0,76% общей численности данного возрастного контингента [Итоги выборочного обследования … 2021. 2024].

Были сопоставлены данные за III квартал 2024 г. (последние, которые были опубликованы на момент написания статьи) с данными за III квартал 2021 г., когда санкционное давление на экономику России было существенно слабее, чем после февраля 2022 г.

Во-вторых, были использованы данные, которые публикуются Росстатом в ежемесячном докладе «Социально-экономическое положение России». Данные доклада об отраслевой структуре

числа замещенных рабочих мест в 2024 г. (последние из имевшихся в доступе к моменту написания статьи) были сопоставлены с аналогичными данными за 2021 г.

Распределение занятых по видам экономической деятельности

Занятые на основной работе. Прежде всего, интересны те изменения, которые происходили в отраслевой структуре занятости, насколько были значимы перетоки занятых между различными видами экономической деятельности (ВЭД). Соответствующие данные приведены в таблице 1.

Таблица 1

Структура занятых на основной работе по видам экономической деятельности, %**

Вид экономической деятельности (раздел ОКВЭД)*	III квартал		Изменение в 2021–2024 гг., п.п.
	2021 г.	2024 г.	
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	18,2	17,3	–0,9
Обрабатывающие производства	14,1	14,0	–0,1
Транспортировка и хранение, деятельность в области информации и связи	10,7	10,8	0,1
Образование	9,5	9,6	0,1
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,8	8,2	0,4
Строительство	7,1	6,8	–0,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	6,7	6,8	0,1
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	6,1	5,6	–0,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги*	6,0	6,5	0,5
Деятельность финансовая и страховая, деятельность по операциям с недвижимым имуществом	3,8	3,9	0,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,5	2,3	–0,2
Добыча полезных ископаемых	2,2	2,3	0,1
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,7	0,7	0,0
Другие виды экономической деятельности	4,5	5,2	0,7

* Группировка включает следующие классы: деятельность в области права и бухгалтерского учета; деятельность головных офисов; консультирование по вопросам управления; деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа; научные исследования и разработки; деятельность рекламная и исследование конъюнктуры рынка; деятельность профессиональная научная и техническая прочая; деятельность ветеринарная [Общероссийский классификатор …, 2014].

** Рассчитано по: [Итоги выборочного обследования … 2021. 2024].

Видно, что произошедшие за три года сдвиги в отраслевой структуре занятости не являются существенными. Модуль суммы изменений долей ВЭД составил всего 4,1. Таким образом, доля каждого из включенных в таблицу 1 ВЭД (всего 14) изменилась (увеличилась или уменьшилась) в среднем на 0,3 п.п.

Наиболее значимым оказалось сокращение доли занятых в торговле, ремонте авто- и мототехники, а также в гостиницах и на предприятиях общественного питания. Из-за того, что разделить этот ВЭД в обследовании на торговлю и ремонт, с одной стороны, и на гостиницы и общественное питание – с другой, не представляется возможным, такое изменение выглядит не вполне логичным. Уход европейских автобрендов с российского рынка, по-видимому, сократил потреб-

ность в техническом обслуживании и ремонте соответствующих моделей автомобилей, и, очевидно, потребность в кадрах. В то же время развитие внутреннего туризма теоретически должно было вызвать рост занятости в средствах размещения и предприятиях общественного питания. Тенденция сокращения доли занятых в сельском хозяйстве является многолетней и не изменилась в рассматриваемом краткосрочном периоде. В то же время доля занятых в обрабатывающей промышленности, некоторые предприятия которой привлечены к выполнению гособоронзаказа, не только не увеличилась, но даже незначительно (на 0,1 п.п.) сократилась. В условиях постепенного ужесточения условий ипотечного кредитования, в том числе введения единого ипотечного стандарта с января 2025 г. ожидается охлаждение рынка ипотечного жилья [Кислицына, 2024]. Логично, что при этом произошло сокращение доли занятых в строительстве (на 0,3 п.п.). Также ожидаемо было увеличение, правда незначительное (всего на 0,1 п.п.), доли занятых в государственном управлении, обеспечении военной безопасности и социальном обеспечении.

Однако кроме изменения структуры занятости в разрезе ВЭД важны и сдвиги в абсолютной численности занятых. Результаты распространения итогов выборочного ОРС на генеральную совокупность представлены в таблице 2.

Таблица 2

Число занятых на основной работе, тыс. человек**

Вид экономической деятельности (раздел ОКВЭД)*	III квартал		Изменение в 2021–2024 гг.	
	2021 г.	2024 г.	тыс. человек	%
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	4327	4864	537	12,4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5665	6088	423	7,5
Транспортировка и хранение, деятельность в области информации и связи	7710	8043	333	4,3
Образование	6862	7143	281	4,1
Обрабатывающие производства	10 167	10 431	264	2,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	4859	5087	228	4,7
Деятельность финансовая и страховая, деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2750	2890	140	5,1
Добыча полезных ископаемых	1622	1749	127	7,8
Строительство	5096	5097	1	0,0
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	537	495	–42	–7,8
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1798	1705	–93	–5,1
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4369	4151	–218	–5,0
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	13 159	12 872	–287	–2,1
Другие виды экономической деятельности	3281	3871	590	18,0
Всего по всем ВЭД	*72 202*	*74 486*	*2284*	*3,2*

* ВЭД, за исключением других их видов, ранжированы в таблице по абсолютному изменению численности занятых (от максимального увеличения до максимального сокращения).

** Рассчитано по: [Итоги выборочного обследования … 2021. 2024].

Абсолютная численность занятых в исследуемом периоде, согласно данным ОРС, возросла с 72,2 до 74,5 млн человек, или на 3,2%. Прирост численности занятых был зафиксирован в девяти из 14 включенных в таблицу ВЭД (в строительстве он фактически не изменился). Иными словами, одним из последствий принципиально новых условий, в которых оказалась экономика России после 2021 г., стал умеренный рост занятости при относительно незначительном перераспределении занятых между различными ВЭД. Фактически резервы предложения на российском рынке труда были исчерпаны, о чем свидетельствуют многочисленные публикации, посвященные кадровому дефициту. Так, согласно данным Института развития предпринимательства и экономики, более 90% компаний испытывают нехватку сотрудников, а в декабре 2024 г. дефицит только высококвалифицированных кадров составлял около 1,5 млн человек [Выжутович, 2025].

Замещенные рабочие места. Данные Росстата позволяют также проанализировать изменения в структуре занятости по числу замещенных рабочих мест в разрезе ВЭД без учета субъектов малого предпринимательства, т.е. предприятий с численностью занятых до 100 человек и годовым доходом до 800 млн руб. [Критерии субъектов …, 2024]. Эти данные представлены в таблице 3.

Таблица 3

Число замещенных рабочих мест на крупных и средних предприятиях, тыс.[**]

Вид экономической деятельности (раздел ОКВЭД)*	2021 г.	2024 г.	Изменение в 2021–2024 гг.	
			тыс.	%
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	2801,6	3275,9	474,3	16,93
Обрабатывающие производства	5124,9	5480,1	355,2	6,93
Деятельность в области информации и связи	994,5	1180,1	185,6	18,66
Строительство	1072,7	1240,7	168,0	15,66
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	698,0	847,2	149,2	21,38
Добыча полезных ископаемых	958,5	1024,4	65,9	6,88
Деятельность профессиональная, научная и техническая	1469,3	1514,2	44,9	3,06
Деятельность финансовая и страховая	1126,8	1163,0	36,2	3,21
Образование	4949,1	4915,4	–33,7	–0,68
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	451,5	443,5	–8,0	–1,77
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	392,9	365,9	–27,0	–6,87
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	901,4	845,2	–56,2	–6,23
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1298,7	1230,2	–68,5	–5,27
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	481,0	408,6	–72,4	–15,05
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4050,7	3894,7	–156,0	–3,85
Транспортировка и хранение	2648,6	2469,8	–178,8	–6,75
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3332,6	3054,7	–297,9	–8,34
Всего по всем ВЭД	*33 707,3*	*34 402,8*	*699,1*	*2,1*

* ВЭД ранжированы в таблице по абсолютному изменению числа замещенных рабочих мест (от максимального увеличения до максимального сокращения).

** Рассчитано по: [Социально-экономическое положение …, Январь 2022. Январь 2025.].

Из 17 ВЭД, данные по которым представлены в таблице 3 (в ней по сравнению с таблицей 2 Росстат дезагрегировал позиции «торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных

средств и мотоциклов, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания», «деятельность финансовая и страховая, деятельность по операциям с недвижимым имуществом», «транспортировка и хранение; деятельность в области информации и связи», а также «другие виды экономической деятельности»), в 8 ВЭД число замещенных рабочих мест в 2021–2024 гг. увеличилось, а в 9 сократилось. При этом по сравнению с изменением общей численности занятых (табл. 2) имеются серьезные отличия в динамике этих двух показателей в одних и тех же ВЭД.

Так, на крупных и средних предприятиях в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов число замещенных рабочих мест как в абсолютных, так и в относительных показателях существенно увеличилось, в то время как общая численность занятых здесь сократилась. Заметным оказался рост числа замещенных рабочих мест в строительстве, в то время как общая численность занятых здесь была стабильной. Что касается обрабатывающих производств, то увеличение числа замещенных рабочих мест на крупных и средних предприятиях превысило рост общей численности занятых. Парадоксальным выглядит расхождение в изменении численности занятых и числа замещенных рабочих мест (соответственно увеличение и сокращение) в государственном управлении, обеспечении военной безопасности и социальном обеспечении. Возможно, это связано с тем, что данная позиция не дезагрегирована, и на крупных и средних предприятиях, относящихся к обеспечивающим военную безопасность, число замещенных рабочих мест могло увеличиться.

Безусловно, подобные различия нуждаются в более детальных исследованиях: в данном случае констатируется лишь само их присутствие. В качестве рабочей гипотезы можно предположить, что свою роль играет различный охват предприятий, по которым приводятся данные. В современной российской экономике именно крупные и средние предприятия в ряде ВЭД, работающие на удовлетворение государственных потребностей, обладают несомненными преимуществами в контексте возможностей заключения государственных контрактов. Второе объяснение лежит на поверхности и относится уже к предприятиям различных размеров (будь то крупные, средние, малые и микро-). Речь идет о высокой ключевой ставке (на момент написания статьи 21%), которая делает проблемной инвестиционную активность. Ряд экспертов полагают, что в 2025 г. страну «ждет вал банкротств предпринимателей». По мнению А. Кричевского, «состояние малого и среднего бизнеса сейчас очень плачевное», а «с ростом зарплат и фискальной нагрузки удерживать текущую рентабельность без повышения цен невозможно». В свою очередь, «повышение цен может негативно отразиться на выручке» [цит. по: Msk1. ru …, 2025]. В наиболее тяжелом положении оказываются малые предприятия ориентированные на удовлетворение текущих потребностей населения (например, в сферах розничной торговли, бытовых услуг и т.п.).

Вместе с тем по некоторым разделам ВЭД изменения оказались идентичными как по полному кругу предприятий, так и по предприятиям без учета малых. Ожидаемым оказалось, например,

увеличение значений каждого из показателей в добыче полезных ископаемых равно как их сокращение в сельском, лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве.

В целом, как это видно из таблицы 3, число замещенных рабочих на крупных и средних предприятиях возросло с 33,7 млн в 2021 г. до 34,4 млн в 2024 г., или на 2,1%, что более, чем в полтора раза ниже увеличения общей численности занятых, составившего 3,2% (см. табл. 2). Таким образом, несмотря на недостаточно высокий уровень развития малого бизнеса в стране и несформированность устойчивых традиций малого предпринимательства, малые предприятия в России в современных высокорисковых условиях продолжают работать. В настоящее время суммарная доля малого и среднего бизнеса (предприятие с численностью занятых от 101 до 250 человек и годовым оборотом от 0,8 до 2 млрд руб.) в ВВП страны оценивается в 20%, а доля занятых на них – в 28 млн человек (иными словами, в 38% общей численности занятых). Для сравнения можно отметить, что в КНР на таких предприятиях в 2020 г. были заняты 79% работников, а в США они обеспечивали около 46% занятости. Вклад таких предприятий в ВВП этих стран составлял соответственно более 60% и 43,5% [Гусарова, 2024].

Изменение продолжительности рабочего времени как инструмент компенсации дефицита трудовых ресурсов

При ограниченности предложения на рынке труда возможное сокращение в этих условиях производства готовой продукции, спрос на которую со стороны государственных и негосударственных заказчиков и населения увеличивается, может быть компенсировано как автоматизацией производственных процессов, так и увеличением продолжительности рабочего времени. Подобные решения стали приниматься после увеличения в 2022 г. гособоронзаказа. Так, в настоящее время в некоторых организациях оборонно-промышленного комплекса (ОПК), которые участвуют в выполнении такого заказа, допускается привлечение определенных категорий работников к сверхурочной работе без их согласия в течение года во время действия специальных мер в сфере экономики [Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового ...», 2022]. Кроме того, практикуется переход предприятий ОПК на трехсменный режим работы [Военные заводы в России …, 2022].

Что касается общей продолжительности рабочего времени на крупных и средних предприятиях, то здесь ситуация в 2021–2024 гг. менялась следующим образом.

В целом средняя фактическая продолжительность рабочего времени работников списочного состава организаций увеличилась с 1745,1 до 1782,2 часов, т.е. на 37,1 часа, или на 2,13%. По отдельным ВЭД ситуация несколько разнилась (табл. 4).

Таблица 4

Средняя продолжительность рабочего времени работников списочного состава крупных и средних организаций в 2021–2024 гг., час.**

Вид экономической деятельности (раздел ОКВЭД)*	2021 г.	2024 г.	Увеличение в 2021–2024 гг.	
			час.	%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	1797,7	1894,6	96,9	5,38
Обрабатывающие производства	1712,3	1775,7	63,4	3,70
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1662,3	1720,8	58,5	3,52
Строительство	1767,6	1820,7	53,1	3,00
Транспортировка и хранение	1722,4	1772,0	49,6	2,88
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1766,9	1816,8	49,9	2,62
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	1814,0	1860,2	46,2	2,55
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1852,4	1894,6	42,2	2,28
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1731,5	1770,5	39,0	2,25
Деятельность профессиональная, научная и техническая	1738,1	1772,9	34,8	2,00
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1745,9	1777,3	31,4	1,80
Добыча полезных ископаемых	1765,6	1795,9	30,3	1,72
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1747,1	1774,0	26,9	1,54
Деятельность в области информации и связи	1755,7	1779,8	24,1	1,37
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1775,8	1799,7	23,9	1,35
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1811,3	1832,5	21,2	1,17
Образование	1674,2	1685,8	11,6	0,69
Деятельность финансовая и страховая	1740,2	1749,1	8,9	0,51

* ВЭД ранжированы в таблице по относительному увеличению средней продолжительности рабочего времени (от максимального до минимального).

** Рассчитано автором по: [Социально-экономическое положение …, январь 2022. январь 2025].

Таким образом, во всех без исключения ВЭД на крупных и средних предприятиях средняя годовая продолжительность рабочего времени увеличилась, однако его приросты варьировали более, чем в 10 раз (от 0,51% в финансовой и страховой деятельности до 5,38% в государственном управлении, обеспечении военной безопасности и социальном обеспечении). Ожидаемо к ВЭД с наибольшим приростом продолжительности рабочего времени в 2021–2024 гг. относятся обрабатывающая промышленность (выше уже говорилось о росте объемов государственного заказа) и деятельность гостиниц и предприятий общественного питания. Это объясняется в том числе увеличением числа постояльцев коллективных средств размещения (КСР), согласно данным Единой межведомственной информационной статистической системы (ЕМИСС) с 47,1 млн человек в январе–сентябре 2021 г. до 65,6 млн человек в январе-сентябре 2024 г., или почти на 40% (данные о числе размещенных лиц за 2024 г. в целом отсутствовали; в январе–ноябре 2024 г. число постояльцев КСР составило 79,3 млн человек по сравнению с 61,4 млн человек в 2021 г. в целом).

Данные таблиц 3 и 4 позволяют с некоторой условностью определить, в какой степени рост средней годовой продолжительности рабочего времени обеспечивал дополнительную занятость на

крупных и средних предприятиях (в случае, если этот рост сочетался с увеличением числа замещенных рабочих мест) или же компенсировал его снижение (в том случае, если этот рост сочетался с уменьшением числа последних). Результаты такой оценки приведены в таблице 5.

Таблица 5

Совокупная занятость на крупных и средних предприятиях в 2024 г. по отношению к 2021 г., %**

Вид экономической деятельности (раздел ОКВЭД)*	Прирост 2024 г. к 2021 г., %		Прирост совокупной занятости 2024 г. к 2021 г., % (гр. 2+гр. 3)
	Числа замещенных рабочих мест	Годовой продолжительности рабочего времени	
1	2	3	4
ВЭД с увеличением числа замещенных рабочих мест и годовой продолжительности рабочего времени			
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	21,38	2,28	23,66
Деятельность в области информации и связи	18,66	1,37	20,04
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	16,93	2,25	19,18
Строительство	15,66	3,00	18,66
Обрабатывающие производства	6,93	3,70	10,63
Добыча полезных ископаемых	6,88	1,72	8,60
Деятельность профессиональная, научная и техническая	3,06	2,00	5,06
Деятельность финансовая и страховая	3,21	0,51	3,72
ВЭД с сокращением числа замещенных рабочих мест и увеличением годовой продолжительности рабочего времени			
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	–1,77	2,62	0,85
Образование	–0,68	0,69	0,01
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	–3,85	2,55	–1,30
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	–8,34	5,38	–2,96
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	–6,87	3,52	–3,35
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	–5,27	1,80	–3,47
Транспортировка и хранение	–6,75	2,88	–3,87
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	–6,23	1,17	–5,06
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	–15,05	1,35	–13,70

* ВЭД ранжированы в таблице по изменению рассчитанного показателя прироста совокупной занятости (от максимального увеличения до максимального сокращения).

** Рассчитано автором по данным таблиц 3 и 4.

Результаты расчета показали, что на тех крупных и средних предприятиях различных ВЭД, где произошло увеличение числа замещенных рабочих мест, рост годовой продолжительности рабочего времени стал дополнительной возможностью увеличить занятость. В наибольшей степени последнее сказалось на занятости в профессиональной, научной и технической деятельности где соотношение увеличения продолжительности рабочего времени и числа замещенных рабочих мест составило, как это следует из данных таблицы 5, 1:1,46, обрабатывающих производствах (соответственно 1:1,87) и добыче полезных ископаемых (1:4,00).

Что касается ВЭД, где количество замещенных рабочих мест уменьшилось, за счет увеличения продолжительности рабочего времени это сокращение преодолеть удалось только в водоснабжении, водоотведении, сборе и утилизации отходов, ликвидации загрязнений и компенсировать в образовании. Во всех остальных ВЭД этой группы на крупных и средних предприятиях не удалось даже компенсировать сокращение числа замещенных рабочих мест.

Обрабатывающие производства: лидеры и аутсайдеры

Очевидный интерес вызывают и изменения, которые происходили в 2021–2024 гг. в отдельных классах ВЭД, которые входят в состав различных разделов ОКВЭД. В качестве объекта такого анализа были выбраны 24 класса ВЭД, которые входят в состав раздела С ОКВЭД «Обрабатывающие производства» [Общероссийский классификатор …, 2014]. Результаты выполненных расчетов, которые были проведены на основе данных [Социально-экономическое положение …, январь 2022, январь 2025] свидетельствуют о значительной дифференциации этих классов ВЭД.

Так, при среднем увеличении числа замещенных рабочих мест на крупных и средних предприятиях в рассматриваемом периоде, как уже было показано, 6,93%, только в девяти из 24 классах ВЭД, или 37,5% их числа этот рост оказался больше среднего показателя. Вполне предсказуемо наибольшее увеличение числа замещенных рабочих мест произошло в классах ВЭД данного раздела, потребность в продукции которых резко возросла в условиях СВО, с одной стороны, и необходимости в импортозамещении продукции, попавшей под санкции – с другой. Так, в тройку лидеров по росту числа замещенных рабочих мест вошли производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования (на 28,56%), производство электрического оборудования (на 18,55%), производство компьютеров, электронных и оптических изделий (на 14,11%). Значительным оказалось увеличение числа замещенных рабочих мест в производстве машин и оборудования, не включенных в другие группировки (на 10,25%), производстве текстильных изделий (на 9,07%), а также в производстве лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях (на 11,40%), резиновых и пластмассовых изделий (на 10,46%), прочих готовых изделий (на 8,33%) и в производстве бумаги и бумажных изделий (на 7,79%). В результате доля перечисленных девяти из 24 классов ВЭД, входящих в состав раздела «Обрабатывающие производства», увеличилась более, чем на 3 п.п. – с 33,35% до 36,39%.

Из остальных 15 классов ВЭД в десяти количество замещенных рабочих мест увеличилось, но в меньшей степени, чем в среднем в обрабатывающей промышленности (от 1,62% в производстве прочей неметаллической минеральной продукции до 6,82% в производстве мебели), а в производстве кокса и нефтепродуктов сохранилось на прежнем уровне.

Еще в четырех ВЭД на крупных и средних предприятиях число замещенных рабочих мест сократилось. В производстве кожи и изделий из кожи, а также в производстве автотранспортных

средств, прицепов и полуприцепов это сокращение было незначительным (соответственно на 1,24% и 2,42%). В случае с производством автотранспортных средств гражданского назначения сокращение могло быть связано с уходом из страны европейских, корейских и японских автопроизводителей и приход на их место производителей из Китая. Однако в полной мере проблема далека от решения. Так, на бывшем заводе Volkswagen в Калужской области в настоящее время методом крупноузловой сборки собираются легковые автомобили Chery. В 2025 г. здесь предполагается собрать 110 тыс. машин, однако для реализации уже готовых машин из-за низкого спроса потребуются «многие месяцы», в силу чего перспективы наращивания производства, а, следовательно, и занятости неоднозначны. Аналогичная ситуация и со спросом на Chery, которые собирают на бывшем заводе Nissan в Санкт-Петербурге [Воронцов, 2025].

Что касается двух оставшихся классов ВЭД, то сокращение числа замещенных рабочих мест на их предприятиях оказалось значительным. В полиграфической деятельности и копировании носителей информации оно составило 11,59%, а в обработке древесины и производстве изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производстве изделий из соломки и материалов для плетения – 8,81%.

Еще сильнее оказалась дифференциация рассматриваемых классов ВЭД по изменению в 2021–2024 гг. средней годовой продолжительности рабочего времени. В результате расчетов, которые были проведены по данным [Социально-экономическое положение …, январь 2022, январь 2025] оказалось, что при ее увеличении в обрабатывающих производствах на 3,70% (с 1712,3 до 1775,7 час.), только в пяти из 24 ВЭД, входящих в их состав, она превысила этот показатель. В число лидеров вошли следующие производства: 1) готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования, где продолжительность рабочего времени увеличилась на 7,28%; 2) прочих транспортных средств и оборудования (на 6,89%); 3) компьютеров, электронных и оптических изделий (на 6,56%); 4) автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (на 5,47%) и 5) электрического оборудования (на 4,21%).

В отличие от изменения числа замещенных рабочих мест, которое увеличилось во всех без исключения ВЭД, продолжительность годового рабочего времени сократилась в одном из них, а именно, в производстве табачных изделий (на 0,47%). Еще в двух ВЭД – производстве мебели, а также в обработке древесины и производстве изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производстве изделий из соломки и материалов для плетения годовая продолжительность рабочего времени осталась практически на прежнем уровне, увеличившись соответственно всего на 0,18% и 0,29%. В таблице 6, составленной по образцу таблицы 5, приведены данные, позволяющие оценить, в какой степени рост средней годовой продолжительности рабочего времени обеспечивал дополнительную занятость на крупных и средних предприятиях классов ВЭД, входящих в раздел «Обрабатывающие производства».

Таблица 6

Совокупная занятость на крупных и средних предприятиях обрабатывающих производств в 2024 г. по отношению к 2021 г., %**

Вид экономической деятельности (класс раздела «Обрабатывающие производства» ОКВЭД)*	Прирост 2024 г. к 2021 г., %		Прирост совокупной занятости 2024 г. к 2021 г., % (гр. 2+гр. 3)
	Числа замещенных рабочих мест	Годовой продолжительности рабочего времени	
1	2	3	4
Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования	28,56	7,28	35,84
Производство электрического оборудования	18,55	4,21	22,76
Производство компьютеров, электронных и оптических изделий	14,11	6,56	20,67
Производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях	11,40	3,64	14,04
Производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки	10,25	2,98	13,23
Производство резиновых и пластмассовых изделий	10,46	1,77	12,23
Производство бумаги и бумажных изделий	7,79	2,27	12,06
Производство прочих готовых изделий	8,33	3,29	11,62
Производство текстильных изделий	9,07	1,96	11,03
Производство металлургическое	6,11	3,03	9,14
Производство химических веществ и химических продуктов	6,37	2,52	8,89
Производство прочих транспортных средств и оборудования	1,74	6,89	8,63
Производство мебели	6,82	0,18	7,00
Производство одежды	3,04	2,85	5,89
Производство напитков	2,67	2,00	4,67
Ремонт и монтаж машин и оборудования	2,21	2,20	4,41
Производство пищевых продуктов	1,96	1,77	3,73
Производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов	–2,42	5,47	3,05
Производство прочей неметаллической минеральной продукции	1,62	1,55	3,17
Производство табачных изделий	3,23	–0,47	2,76
Производство кокса и нефтепродуктов	0,00	1,76	1,76
Производство кожи и изделий из кожи	–1,24	2,43	1,19
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения	–8,81	0,29	–8,52
Деятельность полиграфическая и копирование носителей информации	–11,59	1,85	–9,74

* ВЭД ранжированы в таблице по изменению рассчитанного показателя прироста совокупной занятости (от максимального до минимального увеличения).

** Рассчитано по: [Социально-экономическое положение …, январь 2022, январь 2025].

Результаты проведенных расчетов и в случае с обрабатывающими производствами оказались вполне ожидаемыми. В число ВЭД с наибольшими суммарными показателями изменения числа замещенных рабочих мест и годовой продолжительности рабочего времени вошли производства готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования, электрического оборудования, а также компьютеров, электронных и оптических изделий (те же три ВЭДа находились на первых местах по относительному увеличению количества замещенных рабочих мест). Последние три места занимали

полиграфическая деятельность и копирование носителей информации, обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения (два из 24 включенных в таблицу 6 ВЭДов, где произошло сокращение совокупной занятости) и производство кожи и изделий из кожи, а также кокса и нефтепродуктов.

Заключение

Проведенный в статье анализ изменения отдельных показателей занятости в Российской Федерации в 2021–2024 гг. позволил сделать несколько важных выводов.

Во-первых, в экономике в целом в исследуемом периоде произошел умеренный (на 3,2%) рост занятости на основной работе при относительно незначительном перераспределении занятых между различными ВЭД (доля каждого из 14 классов ВЭД изменилась всего на 0,3 п.п.). Однако ожидать здесь существенных изменений на протяжении ограниченного временного периода было бы неправомерно. Что касается увеличения занятости, то его незначительное увеличение было обусловлено фактически исчерпанием предложения на рынке труда России: в декабре 2021 г. численность безработных составила 3,2 млн человек, в том числе зарегистрированных в органах службы занятости населения – 0,8 млн человек [Социально-экономическое положение …, январь 2022, январь 2025].

Во-вторых, в силу тех же причин увеличение числа замещенных рабочих мест на крупных и средних предприятиях также оказалось незначительным, равно как и изменения их отраслевой структуры. Однако, как и в случае с общими показателями занятости, ВЭДы в данном случае варьировали еще в большей степени, чем в случае с изменением общих показателей занятости (число классов ВЭД с увеличением числа замещенных рабочих мест оказалось меньше числа классов ВЭД, где оно сократилось). Такая дифференциация отчасти может быть объяснена, по-видимому, особенностями формирования государственного заказа в условиях проведения в этот период СВО и необходимости импортозамещения как противодействия санкционной политике. В сложившейся ситуации некоторые ВЭД получают определенные преимущества. Аналогичные изменения выявлены и при дезагрегировании показателей раздела С ОКВЭД «Обрабатывающие производства» на классы ВЭД.

В-третьих, во всех без исключения ВЭД на крупных и средних предприятиях в 2024 г. по сравнению с 2021 г. произошло увеличение средней годовой продолжительности рабочего времени. Это позволило дополнительно увеличить занятость на крупных и средних предприятиях, либо частично, а в отдельных случаях полностью компенсировать сокращение числа замещенных рабочих мест.

Сделанные выводы безусловно являются предварительными: в данной статье была предпринята попытка оперативного анализа изменений, которые происходят в сфере занятости в России,

начиная с 2022 г. Публикаций по этой теме еще очень немного, и серьезные фундаментальные результаты исследований будут сделаны в дальнейшем.

Список литературы

1. Военные заводы в России начали работать в три смены // Секрет фирмы. – 2002. – 10.07. – URL: https://secretmag.ru/news/voennye-zavody-v-rossii-nachali-rabotat-v-tri-smeny-10-06-2022. htm (дата обращения: 12.03.2025).
2. Воронцов А. Во что превратился бывший завод Volkswagen в Калуге. Репортаж // Autonews. – 2025. – 21.08. – URL: https://www.autonews.ru/news/67b5b4ed9a79478a57b24c4c?from=copy (дата обращения: 17.03.2025).
3. Выжутович В. Рекордно низкая безработица в России породила рекордный же дефицит рабочей силы // RGRU. – 2025. – 20.02. – URL: https://rg.ru/2025/02/20/vse-ruki-zaniaty.html (дата обращения: 06.03.2025).
4. Гусарова М. Чем отличаются малый, средний и крупный бизнес // РБК. – 2024. – 16.11. – URL: https://www.rbc.ru/base/16/09/2024/66e44ed09a7947fd11f26bb4 (дата обращения: 11.03.2025).
5. Додонов В. Изменение отраслевой структуры занятости в Казахстане: тенденции и перспективы // Россия и новые государства Евразии. – 2024. – № 1 (62). – С. 174–187. – URL: https://www.imemo.ru/publications/periodical/RNSE/archive/2024/i-lxii/central-asia-in-the-global-world/changes-in-the-sectoral-structure-of-employment-in-kazakhstan-trends-and-prospects (дата обращения: 27.02.2025).
6. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2021. 2024. // Росстат. – URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265 (дата обращения: 04.03.2025).
7. Кислицына П. Последствия ужесточения условий ипотеки для россиян оценили // Lenta.ru. – 2024. – 04.10. – URL: https://lenta.ru/news/2024/10/04/posledstviya-uzhestocheniya-usloviy-ipoteki-dlya-rossiyan-otsenili/ (дата обращения: 06.03.2025).
8. Критерии субъектов малого и среднего предпринимательства 2025 // ООО «Кадис». – 2024. – 26.12. – URL: https://kadis.org/useful-materials/liniya-konsultatsij/kriterii-sub-ektov-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-2025 (дата обращения: 11.03.2025).
9. Курьерный рост. Почему доставщики выбились в лидеры по зарплатам // СарБК. – 2024. – 24.12. – URL: https://news.sarbc.ru/focus/materials/2024-12-24/8925.html (дата обращения: 04.03.2025).
10. Национальный проект «Кадры» (презентация). – URL: http://government.ru/static/viewer/index.html#files/mhds1JhzMmByI0NAwK0M4woqhK5qHnuY.pdf (дата обращения: 27.02.2025).
11. Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // Гарант. – 2022. – 01.08. – URL: https://base.garant.ru/405117355/ (дата обращения: 12.03.2025).
12. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029–2014 (КДЕС Ред. 2). – 2014. – 02.01. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163320/ (дата обращения: 06.03.2025).
13. Социально-экономическое положение России. Январь 2022, январь 2025 // Росстат. – URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801 (дата обращения: 05.03.2025).
14. Татьяна Голикова презентовала нацпроект «Кадры» Комитету Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов // Правительство РФ. – 2025. – 18.02. – URL: http://government.ru/news/54268/ (дата обращения: 27.02.2025).
15. Текущее состояние и перспективы развития рынка труда и сферы занятости населения. Постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2025. – 12 февраля. – URL: http://www.council. gov.ru/activity/documents/164225/ (дата обращения: 27.02.2025).
16. Msk1. ru: Во всем виновата ключевая ставка? Почему бизнес в России умирает чаще, чем рождается, и чего ждать в 2025-м // ББР Банк. – 2025. – 16.01. – URL: https://bbr.ru/about/press-center/msk1-ru-vo-vsem-vinovata-kliuchevaia-stavka-pochemu-biznes-v-rossii-umiraet-chashche-chem-rozhdaetsia-i-chego-zhdat-v-2025-m (дата обращения: 11.03.2025).

EMPLOYMENT IN RUSSIA: HOW SIGNIFICANT ARE THE CHANGES IN RECENT YEARS?

Smirnov S.N.

DrS Econ. Sci. Leading researcher at the Department of economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia); sernsmirnov@mail.ru

Abstract. The changes in the economy of the Russian Federation which have occurred after 2021 are reflected in the country's labor market. Many enterprises that fulfill government orders in the new conditions have become more attractive, primarily in terms of the amount of possible employee income.

The latter creates incentives for the redistribution of employees between different types of economic activity. The article presents and analyzes the changes in the sectoral structure of employment in this country that occurred after 2021, in general as well in large and medium-sized enterprises. The article also examines the change in annual working hours and its impact on reducing the existing supply deficit in the Russian labor market.

Keywords: Russian Federation; employment; types of economic activities; manufacturing industries; large and medium-sized enterprises; working hours.

For citation: Smirnov S.N. Employment in Russia: How significant are the changes in recent years? // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 52–67.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.03

УДК 331.52

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Мамлеева Эльвира Рашидовна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и регионального развития, ФГБОУ ВО Уфимский университет науки и технологий; ведущий научный сотрудник Института стратегических исследований ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан»; elvira.mamleeva@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные тенденции развития рынка труда в Республике Башкортостан в 2018–2024 гг. Проанализированы основные показатели – уровень участия в рабочей силе, уровень занятости и безработицы, неформальной занятости и др. Выявлено, что рынок труда Республики Башкортостан в последние несколько лет претерпел значительные изменения, обусловленные как общероссийскими тенденциями, так и региональной спецификой. К основным вызовам республиканского рынка труда относятся: дефицит рабочей силы и как следствие рост спроса на нее в некоторых отраслях экономики, рост конкуренции среди работодателей за молодых специалистов, достаточно высокая доля безработных среди молодежи высокий уровень неформальной занятости. Делается вывод, что, рынок труда Республики Башкортостан находится в стадии трансформации, вызванной экономическими, технологическими и социальными изменениями.

Ключевые слова: рынок труда; Республика Башкортостан; занятость; безработица; неформальная занятость.

Для цитирования: Мамлеева Э.Р. Основные тенденции функционирования рынка труда в Республике Башкортостан // Социальные новации и социальные науки – 2025. – № 2. – С. 68–81.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ doi: 10.31249/snsn/2025.02.04

Рукопись поступила 11.04.2025.
Принята к печати 15.05.2025.

Введение

Рынок труда является одним из ключевых элементов хозяйственной системы. От эффективности его функционирования во многом зависит результативность национальной экономики. Рынок труда не статичен, он трансформируется под воздействием как внутренних (локальных), так и внешних (глобальных) факторов. На его функционирование значительное влияние оказала пандемия COVID-19, которая привела к появлению новых форм занятости прежде всего дистанционных, изменила структуру спроса и предложения рабочей силы, трансформировала потребности работодателей в кадрах. На рынок труда также оказали воздействие факторы, обусловленные санкционным давлением на экономику РФ, такие как переориентация внешнеэкономических связей, переформатирование производственных и логистических цепочек и др. По мнению экспертов, в частности Р.И. Капелюшникова [Кравченко, 2023], в 2022–2023 гг. российский рынок труда «перешел из режима ограниченного спроса на рабочую силу в режим ее ограниченного предложения» [Кулагина, 2024]. «Исторически минимальные показатели общей и регистрируемой безработицы сопровождались рекордным количеством вакансий в реестре Федеральной службы по труду и занятости: в 2022 г. на одного зарегистрированного безработного приходилось три зарегистрированные вакансии. Во время эпидемии коронавируса, например, на каждого зарегистрированного безработного приходилось не более 1/2 вакансии» [там же, 2024]. Таким образом, спрос на рабочую силу начал превышать ее предложение.

На функционирование рынка труда также оказали влияние процессы цифровизации, которые сопровождаются, в том числе структурными изменениями в экономике. В последние годы рынок труда сталкивается и с социально-демографическими вызовами, которые оказывают влияние на его структуру и динамику. Сокращение численности трудоспособного населения, снижение рождаемости, миграция в перспективе могут привести к дефициту рабочей силы. Таким образом, на трансформацию рынка труда оказывает воздействие комплекс социальных, демографических, технологических, геополитических и других факторов, которые в каждом регионе страны имеют свою специфику.

Рынок труда в РФ или «общенациональный» рынок труда состоит из совокупности региональных рынков, которые отличаются друг от друга. Обусловлено это тем, что каждый субъект РФ имеет свои особенности, такие как отраслевая структура экономики, социально-демографические тренды, уровень урбанизации населения, региональная политика и др., что оказывает непосредственное влияние как на рынок труда, так и на механизм его функционирования [Ощепков, Капелюшников, 2015, с. 13].

В статье будут рассмотрены основные параметры функционирования регионального рынка труда на примере Республики Башкортостан и выявлены основные тенденции его функционирования в период с 2018 по 2024 г.

Анализ основных показателей функционирования рынка труда РБ

Республика Башкортостан – крупный индустриальный и сельскохозяйственный регион с развитыми нефтеперерабатывающей, химической и машиностроительной отраслями. Постоянное население в регионе составляет 4 042 377 человек, при этом заметная доля приходится на сельское население 37,4% (рассчитано по: [Оценка численности постоянного ..., 2025] (по РФ в среднем на аналогичную дату – 25,1% [Рабочая сила, занятость ..., 2024]). В последние годы в республике фиксируется сокращение численности работников (в среднем на 15,6%) – (табл. 1), практически по всем видам экономической деятельности, включая сельское хозяйство, обрабатывающее производство, строительство, образование и пр., незначительное увеличение наблюдается только в добыче полезных ископаемых, в транспортировке и хранении, в сфере культуры.

Таблица 1

Среднесписочная численность работников организаций в Республике Башкортостан по видам экономической деятельности (ОКВЭД 2) (тыс. человек)*

	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Всего	1125,7	1095,0	1086,3	1061,3	1030,1	974,6	950,2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	49,9	41,3	39,1	34,8	32,7	24,9	24,2
Добыча полезных ископаемых	31,8	32,0	31,9	31,4	31,3	31,4	32,5
Обрабатывающие производства	192,1	190,4	186,3	182,5	179,4	175,4	176,4
Строительство	78,4	73,4	73,7	66,4	67,7	58,6	53,6
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	143,5	144,4	142,6	141,1	125,3	115,1	104,5
Транспортировка и хранение	60,7	68,6	71,2	69,9	70,2	67,7	69,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	74,6	68,2	68,7	68,5	67,9	66,3	62,5
Образование	132,5	115,6	114,9	116,5	116,3	115,5	115,2
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	105,4	104,1	104,7	103,9	102,9	97,4	97,0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	16,6	17,9	18,1	18,0	18,2	18,9	18,2

* Составлено по: [Среднесписочная численность..., 2025].

Одним из показателей, характеризующих объем предложения рабочей силы на рынке труда является численность рабочей силы (рис. 1). В целом, динамика ее численности в Башкортостане неоднозначная.

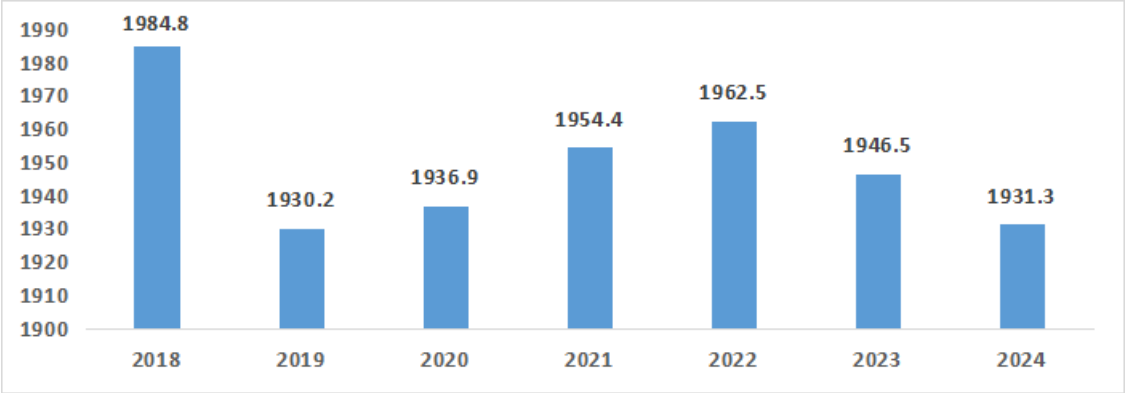


Рис. 1. Динамика численности рабочей силы в Республике Башкортостан (тыс. человек)

Составлено по: [Итоги обследования ..., 2025].

Максимальное значение показателя наблюдалось в 2018 г.; минимальное – в 2019 году. С 2022 г. наблюдается стабильное сокращение, причем в 2024 г. по сравнению с 2018 г. численность рабочей силы в РБ сократилась на 2,7%. В целом динамика показателя соответствует региональному демографическому тренду (низкий уровень рождаемости в 1990-е – начале 2000 гг., высокий уровень смертности населения и др.). Также на сокращение рабочей силы оказали влияние как внешние геополитические (в том числе мобилизация мужчин трудоспособного возраста), так и локальные факторы. Например, для сельских муниципальных районов РБ, характерен высокий уровень вахтовой миграции. Так, по данным на начало 2023 г. более 165 тыс. человек (8,9% занятого населения) выезжали на работу в соседние регионы [По количеству ..., 2023]. Сокращение численности рабочей силы может стать одним из ограничителей роста экономики в ближайшей перспективе [Ляшок, 2019]. Как и в целом по стране, в Башкортостане будет сохраняться тенденция к сокращению лиц моложе трудоспособного и трудоспособного возраста, при увеличении численности населения старше трудоспособного возраста, что также может негативно отразиться на численности рабочей силы, и как следствие на экономическом развитии региона.

Важными статистическими показателями, которые используются для мониторинга рынка труда являются уровень участия в рабочей силе и уровень занятости.

Уровень участия в рабочей силе представляет собой долю рабочей силы (занятых и безработных) в возрасте от 15 до 72 лет в общей численности населения данной возрастной группы. По сравнению с 2018 г. в 2024 г. значение показателя снизилось на 1,9 п.п.(рис. 2). Уменьшение уровня участия населения в рабочей силе может свидетельствовать о структурных изменениях на рынке труда, обусловленных рядом факторов экономического, демографического и социального характера. Среди основных причин можно выделить старение населения, увеличение числа пенсионеров, снижение рождаемости.

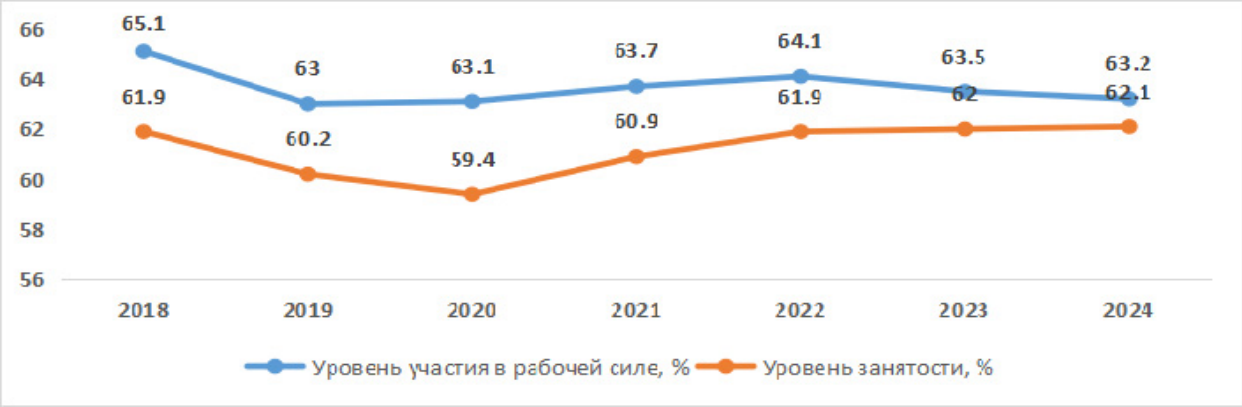


Рис. 2. Уровень участия в рабочей силе и уровень занятости населения в возрасте от 15 до 72 лет в Республике Башкортостан (%)

Источник: [Итоги обследования ..., 2025].

Уровень занятости населения показывает долю занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы.

Начиная с 2021 г. уровень занятости в республике стабильно растет (рис. 2). В 2024 г. зафиксирован максимальный уровень занятости за последние 13 лет. Отметим, что с начала международных санкций в отношении России, еще в 2014 г., основной задачей региональных органов исполнительной власти было сохранение занятости населения. Для стабилизации ситуации с занятостью были введены дополнительные меры поддержки, в том числе временное трудоустройство работников, находящихся под риском увольнения; общественные работы; обучение работников для предприятий ОПК и др. Также в республике реализуются инвестиционные проекты с участием государства; активно идет поддержка малого и среднего предпринимательства; развивается промышленная инфраструктура (индустриальные парки, технопарки и др.) и т.п. Все это способствует развитию и созданию новых рабочих мест в регионе.

Одним из индикаторов, который характеризует состояние рынка труда, процессы на нем происходящие является численность потенциальной рабочей силы. В этот показатель включаются незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе, т.е. это лица, которых нельзя причислить как к занятым, так и безработным (рис. 3).

Максимальное значение показателя было зафиксировано в 2020 г., что связано со снижением спроса на рабочую силу во время пандемии коронавируса, в последующие годы спрос на рабочую силу активизировался. Минимальное значение показателя зафиксировано в 2023 г. По мнению, Р.Р. Ахунова «существенное сокращение численности потенциальной рабочей силы в Башкортостане косвенно обосновывает тот факт, что рынок труда трансформировался по своему содержанию в рынок работника» [Ахунов, 2024]. В условиях дефицита трудовых ресурсов, вовлечение по-

тенциальной рабочей силы в трудовые отношения может стать одним из задействованных резервов труда. По мнению экспертов рейтингового агентства «АКРА» «стимулирующая политика государства и эволюция институтов рынка труда в сторону большей гибкости и разнообразия могли бы повлиять по крайней мере на частичное задействование скрытых трудовых ресурсов» [АКРА оценило..., 2024], в том числе потенциальной рабочей силы.

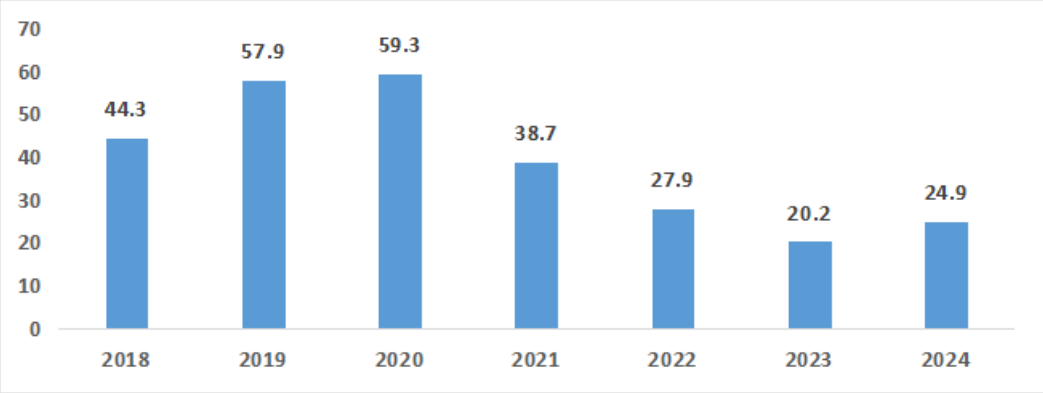


Рис. 3. Динамика численности потенциальной рабочей силы в Республике Башкортостан (тыс. человек)

Источник: [Итоги обследования ..., 2025].

Структура занятых по видам экономической деятельности отражает структуру экономики региона (рис. 3) [Лехтянская, Римская, 2016; Мхитарян, Сарычева, 2019; Сарычева, 2016]. Несмотря на небольшой период исследования в структуре занятых по ВЭД произошли следующие изменения:

– сократилась доля занятых в следующих ВЭД: сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве – на 1,5 п.п; обрабатывающих производствах – на 0,7 п.п.; строительстве – на 0,6 п.п.; образовании – на 0,5 п.п.; госуправлении, обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении – на 0,4 п.п.;

– увеличился удельный вес занятых в следующих ВЭД: транспортировка и хранение, деятельность в области информации и связи – на 1,3 п.п.; добыча полезных ископаемых– на 0,6 п.п.; деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – на 0,7 п.п.; деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги – на 0,5 п.п. [Итоги обследования ..., 2025]

Все эти изменения свидетельствуют о том, что структура экономики РБ претерпевает трансформацию.

Так, можно констатировать увеличение занятости в непроизводственной сфере, что является вполне закономерным процессом для современного постиндустриального развития экономики.

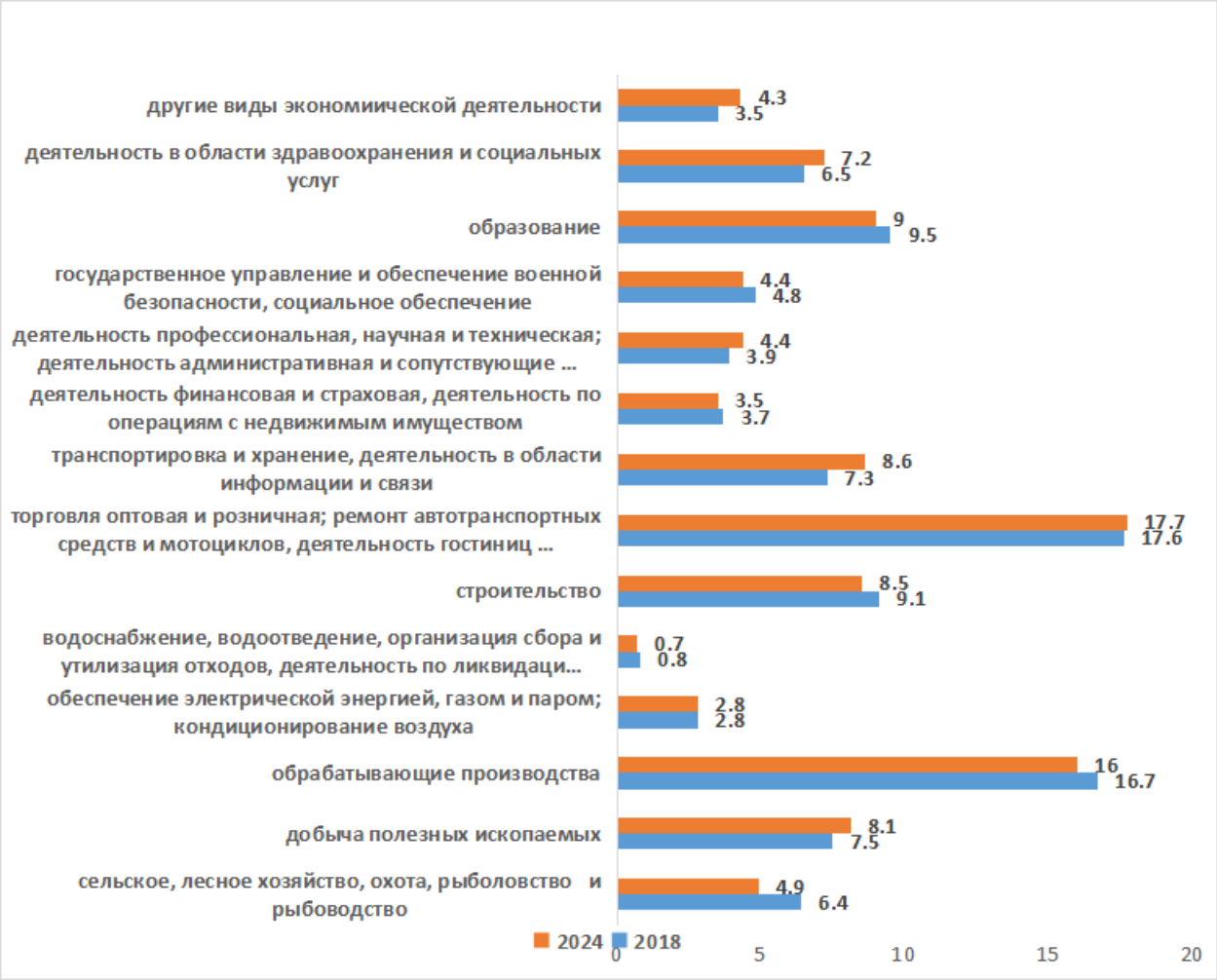


Рис. 4. Распределение среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности (в % от общей численности занятых)

Источник: [Итоги обследования ..., 2025].

Одним из индикаторов, характеризующих качественные параметры рынка труда, является неформальная занятость, которая отражает в том числе структурные дисбалансы спроса и предложения рабочей силы. К причинам возникновения неформальной занятости можно отнести: отсутствие качественных рабочих мест, низкий уровень заработных плат в формальном секторе, существующая система налогообложения (по официальной системе работодатель платит подоходный налог, а также взносы в государственные внебюджетные фонды, что увеличивает расходы предприятии, поэтому недобросовестные работодатели применяют «серые» схемы оплаты труда и незаконные модели оптимизации налогообложения) [Узякова, 2024]. На рисунке приведены основные показатели, характеризующие уровень неформальной занятости в РБ (рис. 5).

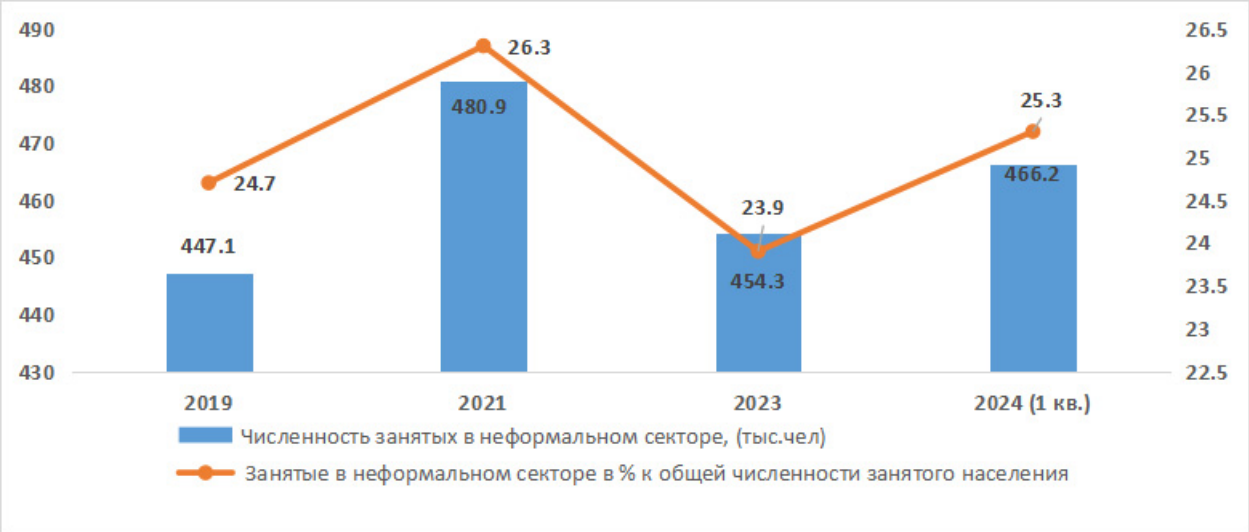


Рис. 5. Занятость в неформальном секторе экономики в Республике Башкортостан

Составлено по: [Рабочая сила, занятость..., 2024].

Отметим, что в рамках исследуемого периода численность занятых в неформальном секторе менялась незначительно. Примерно каждый четвертый работник в республике работал неофициально. При этом доля занятых в неформальном секторе региона стабильно выше среднероссийских значений (например, в 2023 г. доля занятых в неформальном секторе в РФ составляла 18,3% [Рабочая сила, занятость ..., 2024]). Одной из причин достаточно высокой занятости в неформальном секторе в РБ является значительная доля сельского населения. По мнению экспертов в области рынка труда, в нашей стране сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство является одним из видов экономической деятельности, который в наибольшей степени охвачен неформальной занятостью [Салин, 2017]. Начиная с 2014 г. в республике активно идет работа по легализации трудовых отношений. По данным на сентябрь 2024 г., с октября 2014 г. из теневого сектора экономики региона было выведено почти 420 тыс. работников. Экономический эффект от такой работы составил 5 млрд 227 млн рубл., в Пенсионный фонд дополнительно было перечислено 2,6 млрд рубл. [Ахияров, 2024]. В то же время стремительная цифровизация трудовой сферы, распространение гибких нестандартных форм занятости, фриланса не позволяют существенно изменить ситуацию – численность занятых в неформальном секторе сохраняется и даже показывает положительную динамику.

Качественные параметры используемой рабочей силы, уровень ее конкурентоспособности на рынке труда, а также степень развития человеческого капитала, как основного фактора роста производительности труда можно оценить исследуя структуру занятых в экономике по уровню образования.

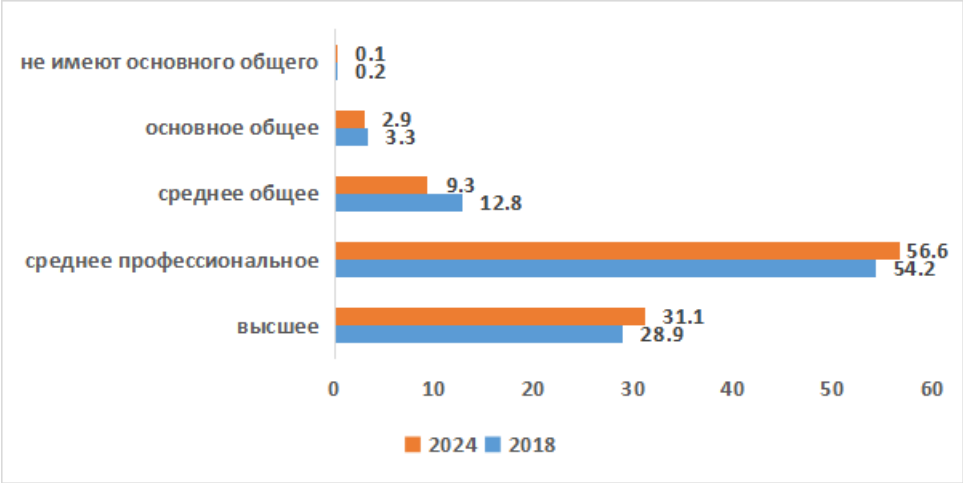


Рис. 6. Структура занятых по уровню образования (в %)

Источник: [Итоги обследования ..., 2025].

За анализируемый период времени в регионе увеличился удельный вес занятого населения с высшим образованием (на 2,2 п.п.), а также со средним профессиональным образованием (на 2,4 п.п.). при этом доля лиц со средним общим и основным общим уменьшилась на 3,5 п.п и 0,4 п.п. соответственно. Изменения, которые произошли в структуре занятого населения по уровню образования являются положительными, и свидетельствуют о повышении качества человеческого потенциала РБ за прошедшие шесть лет. Однако отметим, что увеличение доли лиц с высшим образованием должно сопровождаться ростом рабочих мест для этих работников.

Несоответствие между величиной спроса и величиной предложения рабочей силы на рынке труда показывает уровень безработицы. В российской статистике представлены два показателя: уровень общей безработицы и уровень зарегистрированной безработицы (рис. 7).

Рис. 7. Уровень безработицы и уровень зарегистрированной безработицы в Республике Башкортостан (в %)

Источник: Составлено по: [Итоги обследования ..., 2025].

Как видно из рисунка 7, начиная с 2021 г. наблюдается снижение уровней общей и регистрируемой безработицы. В 2024 г. значения показателей достигли минимального значения за весь анализируемый период. Низкий уровень безработицы в ближайшее время может стать одним из ключевых ограничителей роста экономики не только в регионе, но и в стране в целом.

До 2020 г. в Башкортостане наблюдался значительный разрыв между уровнем общей и зарегистрированной безработицы (в 2018 г. – в 4,9 раза). В 2020 г. в силу изменений в законодательстве, когда значительно увеличился размер пособия по безработице, эти показатели практически сравнялись. Однако с 2021 г. разрыв снова стал увеличиваться. Причинами несоответствия уровней общей и зарегистрированной безработицы является, в первую очередь, недоиспользование населением имеющихся возможностей государственных институтов при поиске работы. Также это косвенно свидетельствует о наличии теневой занятости в экономике региона.

Отметим, что весь анализируемый период в РБ уровень общей безработицы был выше среди женщин чем среди мужского населения (например, в 2024 г. – 2,0% и 1,6% соответственно), а также у сельского населения по сравнению с городским (2,7% и 1,3% соответственно). Обращает внимание, что самый высокий уровень безработицы зафиксирован среди возрастной группы 20–29 лет – 2,8% в 2024 г. [Итоги обследования ..., 2025]. По оценкам экспертов ВШЭ, в среднем по Российской Федерации уровень занятости выпускников вузов составляет около 84%. Основными причинами, по которым выпускники не находят работу, по только что полученной специальности, эксперты считают дефицит рабочих мест на местном рынке труда; отсутствие на нем спроса на представителей отдельных профессий «в связи с отраслевой спецификой региона», а также несоответствие подготовки выпускников требованиям работодателей и предлагаемый ими уровень зарплат [Выпускники высшего …, 2022].

Еще одним индикатором, отражающим динамику спроса и предложения на рынке труда Башкортостана является коэффициент напряженности, который рассчитывается как отношение среднегодовой численности безработных к среднегодовому числу вакансий, сообщенных работодателями в органы службы занятости населения (рис. 8).

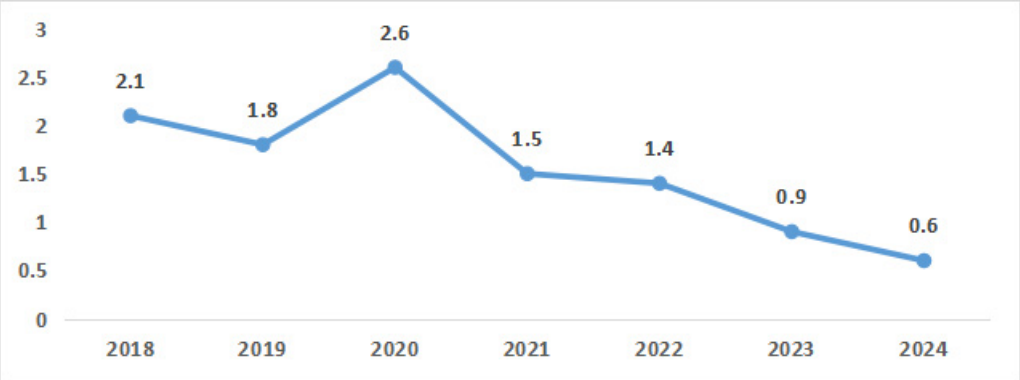


Рис. 8. Коэффициент напряженности на рынке труда (в %)

Составлено по: [Единая межведомственная..., 2025].

Максимальное значение показателя наблюдалось в пандемийном 2020 г., когда на одну заявленную вакансию приходилось 2,6 безработных, т.е. спрос на рабочую силу превышал ее предложение (безотносительно к уровню квалификации, профессиональной и отраслевой принадлежности рабочей силы). В 2023–2024 гг. наоборот наблюдался дефицит предложения рабочей силы, в 2024 г. на 1 вакансию приходилось 0,6 человека. Претерпела изменения и структура спроса на рабочую силу. Если в 2020 г. в Башкортостане самыми востребованными были работники таких сфер, как медицина, доставка, IT-сектор, то в 2022–2024 гг. спрос сместился в сферу ВПК, строительства, импортозамещающих производств. Исследовательский центр портала Superjob.ru подвел итоги функционирования рынка труда Башкортостана за 2024 г. За последние два года число вакансий в регионе возросло в 1,8 раза. В ТОП-3 отраслей с наибольшим количеством вакансий в РБ вошли: промышленное производство, строительство и логистика. При этом спросом пользовались квалифицированные рабочие (токари, фрезеровщики, шлифовщики), водители, инженеры, продавцы, кассиры, работники общепита [Итоги 2024 года на рынке труда ..., 2025].

Отметим, что в Башкортостане максимальный спрос в 2024 г. был зафиксирован на специалистов в сфере страхования (рост вакансий по сравнению с предшествующим годом составил 51%). Заметно выросла потребность работодателей в специалистах туристической индустрии и гостиничного бизнеса (рост на 23% по сравнению с 2023 г.), а также в работниках медицины и фармацевтики, сферы финансов и кредита [Кашаев, 2025].

Эксперты также отметили новый тренд на республиканском рынке труда – высокую активность соискателей; в 2024 г. было обновлено или размещено на 19% больше резюме, чем в предыдущем году. Наибольший прирост резюме зафиксирован в автомобильном бизнесе; транспорте, логистике и перевозках; туристической сфере. При этом заметно сократилось предложение соискателей в розничной торговле и административном персонале. Таким образом, на региональном рынке труда наблюдается умеренная конкуренция за кадры. На конец декабря 2024 г. в Башкортостане в среднем на одну вакансию приходилось 4,9 резюме. Значение показателя соответствует умеренному уровню конкуренции за рабочие места на рынке труда [там же]. В ближайшие годы можно прогнозировать дальнейший рост спроса в этих отраслях, в сфере АПК, медицине и социальной сфере, а также в IT-сфере.

Заключение

Рынок труда РБ претерпевает изменения, которые обусловлены демографическими, экономическими, социальными, геополитическими и другими факторами. Наблюдается дефицит рабочей силы, количество вакансий растет. При этом предложение со стороны соискателей на массовые профессии также имеют тенденцию к увеличению. Практически четверть занятого населения работает в неформальном секторе экономики.

По нашему мнению, в ближайшей перспективе рынок труда Башкортостана будет трансформироваться под воздействием внутренних и внешних факторов. Основными трендами, определяющими перспективы развития станут, в первую очередь, демографическая ситуация, в том числе сокращение численности и старение населения, миграция, которая приведет к дефициту трудовых ресурсов во многих отраслях. Также влияние на рынок труда окажут процессы цифровизации и автоматизации, которые, с одной стороны, приведут к сокращению рабочих мест в отраслях, где требуется рутинный труд, а с другой – увеличат спрос на специалистов в области информационных технологий. Кроме того, на трансформацию рынка труда будут оказывать влияние и внешние факторы (геополитическая ситуация, изменения в международной торговле и др.). Будущее рынка труда республики во многом будет определяться способностью региональных властей адаптироваться к изменениям. В условиях дефицита трудовых ресурсов актуальными становятся задачи вовлечения неработающего населения в занятость; повышения производительности труда; борьба с нелегальной занятостью и др.

Таким образом, будущее рынка труда РБ зависит от комплексного подхода. Меры по привлечению незанятого населения на рынок труда, повышению квалификации рабочей силы, созданию благоприятного инвестиционного климата, поддержке малого и среднего бизнеса и др. будут способствовать эффективному функционированию республиканского рынка труда в ближайшие годы.

Список литературы

1. АКРА оценило кадровый резерв в России // РБК. – 2024. – 05.03. – URL: https://www.rbc.ru/economics/05/03/2024/65e5c8fa9a794727b302f15a?from=article_body (дата обращения: 12.04.2025).
2. Ахияров И. В Башкирии легализовали 420 тысяч работников // Республика Башкортостан: [электронная газета]. – 2024. – 30.09. – URL: https://resbash.ru/news/ekonomika/2024-09-30/v-bashkirii-legalizovali-420-tysyach-rabotnikov-3950902 (дата обращения: 19.04.2025).
3. Ахунов Р.Р. О потенциальной рабочей силе и совокупном показателе безработицы в регионе // Депутаты: [электронный портал]. – 2024. – 3.10. – URL: https://deputat.bashkortostan.ru/news/186660/ (дата обращения: 21.04.2025).
4. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н.К. Емелина, К.В. Рожкова, С.Ю. Рощин, С.А. Солнцев, П.В. Травкин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – 160 с. – ISBN 978-5-7598-2652-1 (в обл.).
5. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). – URL: fedstat.ru. (дата обращения: 22.04.2025).
6. Итоги 2024 года на рынке труда Республики Башкортостан // SUPERJOB.RU. – URL: https://superjob.ru (дата обращения: 12.04.2025).
7. Итоги обследования населения по рабочей силе в Республике Башкортостан: статистический бюллетень – Уфа: Башкортостанстат, 2025. – 32 с., табл.
8. Кашаев Э. В Башкирии аналитики отметили новый тренд на рынке труда // Электрогазета. рф: [электронная газета]. – 2025. – 22.01. – URL: https://i-gazeta.com/news/novosti/2025-01-22/v-bashkirii-analitiki-otmetili-novyy-trend-na-rynke-truda-4092492 (дата обращения: 12.04.2025).
9. Кравченко Е. Битва за работника: как российский рынок труда отреагировал на санкции (интервью с Р. Капелюшниковым) // Эконс: [электронная газета]. – 2023. – 05.07. – URL: https://econs.online/articles/ekonomika/bitva-za-rabotnika-kak-rossiyskiy-rynok-truda-otreagiroval-na-sanktsii/ (дата обращения: 12.04.2025).
10. Кулагина Е. Особенности рынка труда в 2025–2026 годах: актуальные тенденции и прогнозы // Актион: [электронная газета]. – 2024. – 04.03. – URL: https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2 (дата обращения: 30.04.2025).

11. Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда // Российское предпринимательство. – 2016. – № 5. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-vliyayuschie-na-formirovanie-i-razvitie-rynka-truda (дата обращения: 28.04.2025).
12. Ляшок В.Ю. Причины снижения численности рабочей силы // Экономическое развитие России. – 2019. – № 8. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-snizheniya-chislennosti-rabochei-sily
13. Мингазов С. Правительство России разработало трехлетний план противодействия теневой занятости // Forbes: [электронная газета]. – 2025. – 28.04. – URL: https://www.forbes.ru/biznes/536119-pravitel-stvo-rossii-razrabotalo-trehletnij-plan-protivodejstvia-tenevoj-zanatosti (дата обращения: 05.05.2025).
14. Мхитарян В.С., Сарычева Т.В. Исследование структуры занятости по видам экономической деятельности в Российской Федерации // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2019. – № 2. – С. 31–50.
15. Ощепков А.Ю., Капелюшников Р.И. Региональные рынки труда: 15 лет различий [Электронный ресурс]: препринт WP3/2015/10 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 73 с. – (WP3 «Проблемы рынка труда»).
16. Оценка численности постоянного населения Республики Башкортостан по муниципальным образованиям на 1 января 2025 года // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по республике Башкортостан. – 2025. – URL: https://02.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/CHislennost-naseleniya-po-municipalnym-rajonam-i-gorodskim-okrugam-Respubliki-Bashkortostan-na-1-yanvarya-2025-goda.pdf (дата обращения: 03.05.2025).
17. По количеству уезжающих на заработки Башкирия занимает первое место в России // Коммерсант. – 2023. – 11.05. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/5978880 (дата обращения: 06.05.2025)
18. Рабочая сила, занятость и безработица в России. (По результатам выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. / Росстат. – Москва, 2024. – 152 с.
19. Среднесписочная численность работников организаций в республике Башкортостан по видам экономической деятельности // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по республике Башкортостан. – 2025. – URL: https://02.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Среднесписочная%20численность%20работников%20организаций%20за%202017-2023%20годы.pdf
20. Салин В.Н., Нарбут В.В. Неформальная занятость населения России: оценка масштаба и влияния на государственные финансы страны // Финансы: теория и практика. – 2017. – № 6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/neformal naya-zanyatost-naseleniya-rossii-otsenka-masshtaba-i-vliyaniya-na-gosudarstvennye-finansy-strany (дата обращения: 06.05.2025).
21. Сарычева Татьяна Владимировна. Структура занятости по видам экономической деятельности в России и динамика ее изменений // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – № 4 (48). – URL: https://eee-region.ru/article/4821/ (дата обращения: 06.05.2025). – ISSN 1999–2645.
22. Узякова Е.С. Неформальная занятость и структурные дисбалансы на рынке труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2024. – № 6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnaya-zanyatost-i-strukturnye-disbalansy-na-rynke-truda (дата обращения: 06.05.2025).

MAIN TRENDS IN THE FUNCTIONING OF THE LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Mamleeva E.R.

PhD (Econ), Associate Professor at the Department of Economic Theory and Regional Development, Ufa University of Science and Technology; Leading Researcher at the Institute of Strategic Studies, State Scientific Institution “Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan”;
elvira.mamleeva@yandex.ru

Abstract. The article considers the main trends in the development of the labor market in the Republic of Bashkortostan in 2018–2024. The main indicators are analyzed – the level of participation in the labor force, the level of employment and unemployment, informal employment, etc. It is revealed that the labor market of the Republic of Bashkortostan has undergone significant changes in the past few years, due to both all-Russian trends and regional specifics. The main challenges of the republican labor market include: labor shortage and, as a consequence, an increase in demand for it in some sectors of the economy, increased competition among employers for young specialists, a fairly high proportion of unemployed people among young people, a high level of informal employment. It is concluded that the

labor market of the Republic of Bashkortostan is in the process of transformation caused by economic, technological and social changes.

Keywords: *labor market; Republic of Bashkortostan; employment; unemployment; informal employment.*

For citation: Mamleeva E.R. Main trends in the functioning of the labor market in the Republic of Bashkortostan // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 68–81.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.04

УДК 331.526

ПРОТИВОРЕЧИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА В ТУРЦИИ

Бражалович Федор Леонидович

Научный сотрудник Института научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); 1_flb@mail.ru

Аннотация. Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 привела к экономическому спаду и изменениям на рынке труда в Турции. В постковидный период (в 2020-е годы) на занятость населения в стране негативно влияли проблемы в экономике (высокая инфляция, девальвация турецкой лиры и др.). Тем не менее статистические данные о состоянии рынка труда оказались лучше, чем ожидали эксперты. При этом Турция испытывает дефицит в квалифицированных кадрах, особенно в высокотехнологичных отраслях обрабатывающей промышленности. В среднесрочной перспективе конкуренция между отраслями за высокообразованных специалистов усилится.

Ключевые слова: Турция; занятость населения; безработица; рынок труда; дефицит кадров.

Для цитирования: Бражалович Ф.Л. Противоречия современного рынка труда в Турции // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 82–101.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.05

Рукопись поступила 11.05.2025.

Принята к печати 15.05.2025.

Введение

Период пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-19) стал без преувеличения разделительной чертой в экономическом развитии всех стран мира. Рост популярности дистанционных форм занятости, переток рабочей силы в новые отрасли, чрезвычайные по объему государственные финансовые вливания, направленные на поддержку реального сектора экономики, и иные действия стали ответом на вызовы той реальности, в которой жил мир. Экономические последствия пандемии прослеживаются до сих пор, несмотря на официальную «победу» над инфекцией (в том числе отнесение ее к разряду сезонных заболеваний).

Не стала исключением и Турция. Причем сильнее всего пострадали от коронакризиса малые и средние предприятия (МСП), являющиеся основой турецкого рынка труда и аккумулирующие до 70% всех занятых в стране. Лишь 8% МСП не останавливали тогда работу [Küçükefe, Kaya Kanlı, 2023, p. 143]. Для того, чтобы смягчить последствия вынужденного простоя, правительство Турции выделило субсидии для работающих неполный рабочий день (в размере трехмесячной заработной платы) или занятых на временных рабочих местах; назначило дополнительные выплаты работникам, получающим минимальную заработную плату [Ульченко, 2021, с. 65]. Вместе с тем пандемия усугубила системные проблемы занятости в стране, связанные с безработицей, низким уровнем вовлеченности рабочей силы и обширным сектором неформальной экономики. Особенно сильный удар пришелся по неформальному сектору, а также по самозанятым, так как именно эта группа работников задействована в основном на трудоемких производствах или на специальностях, требующих очного, контактного способа взаимодействия, который оказался труднопримени́м в условиях вынужденной физической изоляции [Turkey Education …, 2021, p. 15].

Несмотря на в целом негативный для общества и экономики Турции опыт пандемии коронавируса, страна остается важным актором мировой экономики. Согласно данным Международного валютного фонда, по состоянию на 2024 г. турецкий ВВП в номинальном выражении составил свыше 1,3 трлн долл., а по паритету покупательной способности – около 1,8 трлн. По размеру ВВП страна входит в ТОП-20 крупнейших экономик мира, является вторым мусульманским государством (немногим уступая Индонезии) и крупнейшим на Ближнем и Среднем Востоке [GDP …, 2025].

В то же время ситуация с занятостью в стране остается непростой. Во-первых, конкурентоспособность экономики Турции подрывается низкой производительностью труда при завышенной стоимости рабочей силы, величина которой соответствует уровню развитых государств [Ульченко, 2022]. Во-вторых, страна отличается не очень высоким уровнем занятости населения и экономической активности. По этим показателям Турция занимает среди стран – членов Организации эконо-

мического сотрудничества и развития (ОЭСР) последнее место (55,2% и 60,6% соответственно в 2024 г.) [OECD employment …, 2025, p. 4]. В-третьих, по уровню безработицы она входит в группу аутсайдеров ОЭСР (наряду с Испанией, Грецией и Колумбией).

Тем не менее по окончании пандемии статистические показатели занятости населения оказались значительно лучше, чем прогнозировали эксперты. При увеличении численности рабочей силы количество безработных постепенно сокращалось (несмотря на сдерживающую денежно-кредитную и фискальную политику, проводимую в связи с экономической нестабильностью). Безработица в 2023 г. была на несколько процентных пунктов (далее – п.п.) ниже, чем в 2022 г. [Бондарь, 2025], а уровень занятости населения в 2024 г. стал рекордно высоким для страны [В Турции самый …, 2025].

Тем не менее в Турции миллионы граждан трудоспособного возраста формально никаким образом не задействованы в экономике, представляя собой своеобразный «балласт». Миллионы людей работают неформально, что с трудом поддается учету. Кроме того, значительную долю лиц, не участвующих в трудовых отношениях, составляют женщины, которые в силу культурных особенностей редко выходят из дома и устраиваются на работу, но являются внушительным трудовым резервом. Вовлечение в формальный (официальный) сектор экономики недоиспользуемых трудовых ресурсов выступает одним из возможных направлений развития страны. В то же время эти ресурсы служат источником трудовой эмиграции, пополняя собой контингент трудовых мигрантов в других странах (прежде всего, развитых – Германии, Франции, Нидерландах).

В работе сделана попытка показать современную ситуацию с занятостью в Турции, с учетом страновых особенностей занятости населения и рынка труда, что обеспечит лучшее понимание перспектив страны и политики, проводимой ее руководством.

Занятость населения Турции в настоящее время

Согласно данным Турецкого института статистики (Türkiye İstatistik Kurumu – TÜİK), по состоянию на конец 2024 г. численность рабочей силы в стране оценивается в 35,7 млн человек, в том числе занятых – в 32,6 млн.

В структуре занятости с 2012 г. устойчиво доминирует сфера услуг при постоянном сокращении доли сельского хозяйства и относительной стабильности промышленности (табл. 1). Процесс сервисизации турецкого рынка труда продолжался и в год объявления пандемии. Так, в 2020 г. около 56% занятых пришлось на работающих в третичном секторе. За исключением 2021 г., когда доля занятых в сфере услуг сократилась ввиду продолжения коронавирусных ограничений, в 2022 и 2023 гг. снова фиксировался их прирост, хотя он имел, в том числе, и компенсационный характер.

К 2024 г. на долю сферы услуг приходилось уже около 58% работающих, в промышленности и строительстве – 27,3%, в сельском хозяйстве – 14,8% [Labor Force statistics …, 2025]. В постко-

видный период ощутимо сократилась занятость в аграрном секторе: темпы снижения после пандемии составляли около 1 п.п. Занятость в промышленности существенно возросла лишь в 2021 г. и имела преимущественно компенсационный характер (табл. 1).

Таблица 1

Структура занятости населения Турции по экономическим секторам в 2012–2024 гг., %*

Год	Сектор			Изменение в процентных пунктах к предыдущему году		
	Сельское хозяйство	Промышленность	Сектор услуг	Сельское хозяйство	Промышленность	Сектор услуг
2012	23,6	26,0	50,4	–	–	–
2015	20,4	27,2	52,4	–	–	–
2020	17,7	26,3	55,9	–	–	–
2021	17,2	27,5	55,3	–0,5	1,2	–0,6
2022	15,8	27,7	56,5	–1,4	0,2	1,2
2023	14,8	27,5	57,6	–1,0	–0,2	1,1
2024	14,8	27,3	57,9	0,0	–0,2	0,3

* *Источник*: [Занятость по ..., 2025].

С начала пандемии и после нее структура занятости населения Турции по видам экономической деятельности не претерпела значительных изменений. Ведущей отраслью экономики на протяжении последних лет остается обрабатывающая промышленность, в которой трудятся 19% всех занятых или почти 6,3 млн человек по состоянию на 2024 г. (табл. 2). Весомую долю занимает сельское хозяйство, в котором занято около 15% (4,8 млн человек). При доминировании сферы услуг в целом, оптовая и розничная торговля является лишь третьей (притом, что это крупнейшая отрасль третичного сектора) – свыше 14% (4,7 млн человек) занятых.

Таблица 2

Основные виды экономической деятельности в Турции в 2020–2024 гг., по доле занятых, %*

Вид деятельности	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Обрабатывающая промышленность	19,0	19,7	20,0	19,7	19,2
Сельское и лесное хозяйство, рыболовство	17,7	17,2	15,8	14,8	14,8
Оптовая и розничная торговля	13,9	14,1	14,2	14,3	14,4
Строительство	5,8	6,2	6,0	6,3	6,6
Государственное управление и оборона	7,2	6,9	6,6	6,6	6,5
Здравоохранение и социальные услуги	5,5	5,6	6,0	6,3	6,3
Образование	6,6	6,3	6,2	6,2	6,1
Гостиницы и общественное питание	5,1	4,9	5,5	5,7	5,8
Транспорт и логистика	4,5	4,6	4,9	5,0	5,1

* *Источник*: [База данных ..., 2025].

Однако по совокупному среднегодовому темпу роста (CAGR) занятых в 2020–2024 гг. обрабатывающая промышленность, аграрный сектор и торговля уступали другим видам деятельности, в том числе имеющих существенно меньшую долю в структуре занятости, нежели указанные в таблице. Наибольшие значения показателя CAGR отмечены у сферы развлечений и отдыха (12,8%

в среднем за год), гостиничного дела и общественного питания (8,5%), строительства (8,7%)[1], транспорта и логистики (8,6%). В данных отраслях рост по большей части носил компенсационный характер. Наряду с ними высокие значения CAGR были зафиксированы среди видов деятельности, ставших своего рода «производной» пандемийного периода – занятость закономерно выросла в сфере связи и информации (9,3%), а также в системе здравоохранения (8,8%).

Безработица. Существенной проблемой для страны остается безработица, хотя официальные данные TÜİK свидетельствуют о стремительном снижении ее уровня на протяжении последних лет (рис. 1).

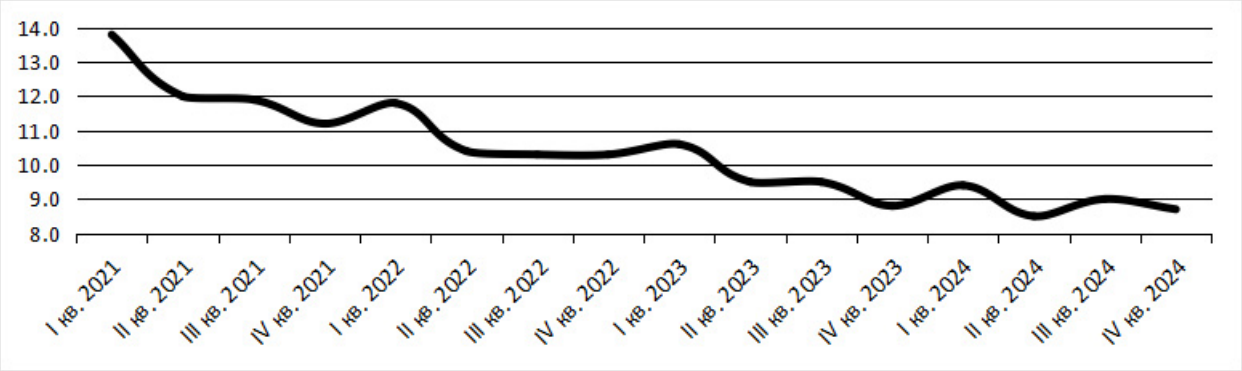


Рис. 1. Динамика уровня безработицы по кварталам в 2021–2024 гг.

Источник: [База данных …, 2025].

В абсолютном выражении численность людей, не имеющих работу, составляет несколько миллионов, сократившись при этом за 2021–2024 гг. в 1,4 раза. Однако все еще не преодолена психологически важная отметка в 3 млн человек (табл. 3). Особенно примечательным оказался 2023 год. В связи с землетрясением, произошедшим в нескольких илях[2] на юге страны в феврале 2023 г., ожидаемый в силу форсмажорных обстоятельств прирост безработицы в I-м квартале (как оказалось относительно небольшой – около 40 тыс. человек) сменился ее мощным сокращением во II-м (около 360 тыс.) и IV-м кварталах (250 тыс.). Многие экономисты связывают этот тренд с вовлечением в экономическую деятельность большого числа людей, нанятых для восстановления пострадавших районов, а также ростом спроса на трудовые ресурсы в туристической отрасли [Erkoyun, Caglayan, 2024].

Однако опираться исключительно на информацию TÜİK эксперты опасаются, так как подозревают организацию в фальсификации некоторых данных. В частности, утверждается, что TÜİK в интересах правительства страны намеренно сообщил о более низких показателях инфляции в первой половине 2024 г., игнорируя реальные экономические условия в Турции [Щегловин, 2025].

[1] Следует подчеркнуть, что повышенные темпы роста занятых в строительстве в 2023–2024 гг. отчасти объясняются форсмажорными обстоятельствами, возникшими в результате землетрясения на юге Турции.

[2] Иль – административно-территориальная единица первого порядка в Турции.

Таблица 3

Динамика безработицы в Турции в 2021–2024 гг.*

Год, квартал	Численность безработных, млн человек	Численность безработной молодежи, млн человек	Доля молодежи в общей численности безработных, %
2021			
I	4,25	1,19	28,1
II	3,77	1,09	28,1
III	3,88	1,17	30,2
IV	3,65	1,07	29,4
2022			
I	3,83	1,04	27,1
II	3,44	0,99	28,6
III	3,47	1,05	30,4
IV	3,51	1,03	29,3
2023			
I	3,55	1,05	29,5
II	3,19	0,91	28,4
III	3,25	0,96	29,7
IV	3,00	0,85	28,2
2024			
I	3,22	0,87	27,1
II	2,94	0,85	29,0
III	3,16	1,01	31,9
IV	3,01	0,86	28,6

* *Источник*: [База данных …, 2025].

При этом для молодежи ситуация на рынке труда в Турции не столь оптимистичная. При снижении численности безработных лиц в возрасте от 15 до 24 лет, их доля в структуре общей безработицы за период 2021–2024 гг. варьировала от 27% до 32%, а в среднем составляла около 30% (табл. 3). С момента реализации полноценных антиковидных мер, показатель безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет (в % от общего числа молодых людей того же возраста) имеет тенденцию к росту (рис. 2).

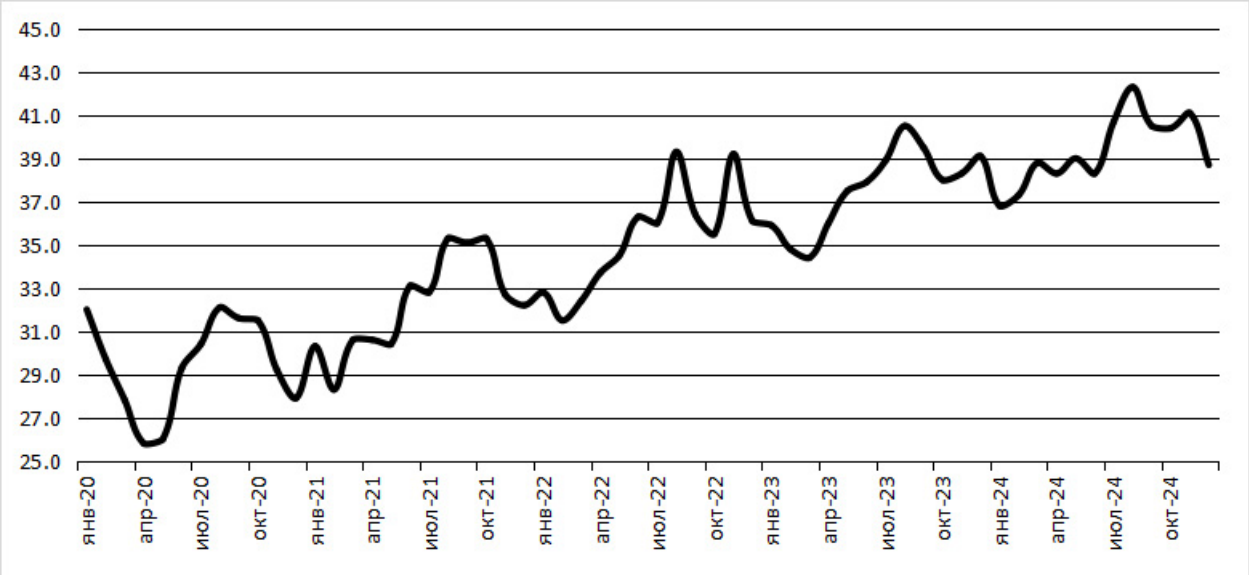


Рис. 2. Динамика уровня безработицы среди молодежи (15–24 лет), %

Источник: [База данных …, 2025].

С момента запуска новой экономической программы в июне 2023 г., реализуемой в том числе путем повышения процентных ставок (табл. 4) и другими мерами ужесточения для сдерживания стремительно растущей инфляции, перспективы молодых соискателей найти работу становятся все более неопределенными. Экономические трудности, вызванные постоянным ростом стоимости жизни, приводят к тому, что все больше и больше молодых трудоспособных граждан в Турции теряют надежду найти работу и прекращают активный поиск.

Таблица 4

Динамика ключевой ставки, установленной Центральным банком Турции*

Год	Дата, месяц	Ставка, %
2023	24 февраля	8,5
	23 июня	15,0
	21 июля	17,5
	25 августа	25,0
	22 сентября	30,0
	27 октября	35,0
	24 ноября	40,0
	22 декабря	42,5
2024	26 января	45,0
	22 марта	50,0
	27 декабря	47,5
2025	24 января	45,0
	7 марта	42,5
	18 апреля	46,0

* *Источник*: [Ставка …, 2025].

Особенно осложнилась ситуация в стране в 2024 г., когда промышленное производство сокращалось на протяжении семи месяцев подряд: со II-го по середину IV-го кварталов. Негативные прогнозы спроса на турецкие товары и высокие процентные ставки по займам спровоцировали массовые увольнения в компаниях обрабатывающей промышленности, прежде всего в отраслях легкой промышленности. В связи с этим в ноябре 2024 г. министр финансов Турции Мехмет Шимшек заявил, что правительство принимает меры для ограничения временного негативного влияния экономической программы и что растущая уверенность и улучшение условий на мировом рынке поддержат рабочие места (как и экспорт турецких товаров) [Erkoyun, Caglayan, 2024].

Следует отметить, что в региональном разрезе безработица в Турции в 2020–2024 гг. претерпела определенные изменения. Во-первых, диапазон значений ее уровня за рассматриваемый период сократился с 6,6–33,5% до 4,6–15,3% соответственно. Во-вторых, ни в одном из статистических регионов Турции не был зафиксирован прирост уровня безработицы. В-третьих, коронавирусные ограничения заметно сказались на развитых регионах страны, в частности на Стамбуле, Анкаре, Измире и западной части средиземноморского побережья. В 2020 г. по уровню безработицы они оказались практически наравне с экономически наиболее слабыми регионами Южной и Юго-Восточной Анатолии. К 2024 г. или западной части средиземноморского побережья

вошли в число «лидеров» по уровню безработицы, хотя Стамбул и Анкара остались среди «середняков» по этому показателю и только Измир – на уровне аутсайдеров.

Феномен NEET. Отдельно стоит упомянуть проблемы, связанные не просто с безработицей среди молодежи, а с группой молодых людей, которые не вступают без объяснимых причин в трудовые отношения (ни в формальные, ни в неформальные). Среди специалистов эти люди получили наименование NEET (аббревиатура от Not in Education, Employment or Training; иначе NEET-молодежь или поколение «Ни-Ни»). К NEET-молодежи относятся лица в возрасте от 15 до 24 лет, которые не учатся в колледжах или вузах, не работают и не проходят обучение по программам профессиональной переподготовки [Без работы …, 2024]. Это своего рода «лишние люди» в хозяйственной жизни страны (по аналогии с социально-психологическим типом известного литературного героя) – не лишенные способностей, но не применяющие их.

В постковидный период ситуация с численностью NEET-молодежи усугубилась. Если в 2020 г., в период наиболее острой фазы коронакризиса ее доля оценивалась в 28,3% от общей численности молодежи в Турции, то по состоянию на конец 2023 г. она увеличилась до 30,6%. Это практически в 2 раза больше, чем среднее значение данного показателя по всем странам ОЭСР [Job …, 2025]. В абсолютных значениях прирост указанной категории турецких граждан составил около 300 тыс. человек, а их численность превысила 3,6 млн человек.

В региональном разрезе наиболее сложное положение фиксируется в юго-восточной части Анатолии, где доля NEET-молодежи варьирует в пределах 40%. При этом даже в самых развитых регионах страны – Стамбуле, западной части средиземноморского побережья, Анкаре или Измире – доля поколения «Ни-Ни» больше, чем в среднем среди стран ОЭСР (19–26% против 16,8% соответственно).

Влияние мигрантов на рынок труда Турции

Специфическое влияние на рынок труда Турции оказала миграция из Сирии, усилившаяся с начала 2010-х годов в силу военно-политических событий. Помимо безопасности, географического положения Турции на пути из Азии в Европу, также и лучшие экономические возможности стали факторами иммиграции в страну. Если до 2022 г. ведущим основанием для въезда в страну сирийские мигранты называли «воссоединение с семьей», то после – «работу».

По состоянию на июль 2023 г. в Турции проживало более 4,8 млн сирийцев. Многие из них нашли оплачиваемую работу или открыли бизнес [Войнова, Ивановская, 2024, с. 24]. Около 62% сирийских мужчин в возрасте от 18 до 59 лет имели оплачиваемую трудовую деятельность в 2023 г., что всего на 7 п.п. меньше, нежели у граждан Турции. Однако среди работающих женщин разрыв очень большой – лишь 6% сириек имели оплачиваемую работу по сравнению с 22% турчанок [Demirci, Güray Kırdar, 2023].

Бóльшая часть сирийских беженцев проживает в граничащих с Сирией районах Турции (Хатай, Газиантеп, Шанлыурфа) и восточной части средиземноморского побережья (Адан и Мерсин). Районами сосредоточения сирийской диаспоры являются также агломерации Стамбула и Анкары, привлекающие беженцев широким рядом возможностей для трудоустройства. Выше говорилось о малом разрыве в уровне оплачиваемой занятости среди мужчин и большом – среди женщин, однако подобное положение вещей характерно для городов. В сельской местности средиземноморского побережья и приграничных районах разрыв в оплачиваемом найме среди гражданок Сирии и Турции сокращается [Tasli-Karabulut, Sancak, 2024, p. 406].

Более дешевая стоимость рабочей силы беженцев по сравнению с турецкими гражданами, особенно на работах, требующих низкой квалификации, способствовала активному вхождению сирийцев на турецкий рынок труда. Основная часть работающих мигрантов задействована в строительной сфере, отраслях обрабатывающей промышленности (в частности, в подотраслях легкой – текстильной и швейной промышленности), аграрном секторе [Jung, Spehar, 2025]. Привлечение мигрантов, с одной стороны, помогает временно решить вопрос дефицита рабочей силы на отдельных предприятиях и отраслях, стабилизировав ситуацию [Marion, 2025]. С другой стороны, большая вовлеченность сирийцев провоцирует недовольство среди граждан страны, полагающих, что беженцы, устраиваясь на работу, лишают самих турков возможности трудоустроиться.

Среднесрочная программа развития Турции на период 2023–2025 гг.

К выборам 2023 г. турецкая экономика подошла с комплексом проблем, которые не позволили реализовать ранее утвержденные планы развития: ключевые макроэкономические показатели не были достигнуты. Лишь в 2023 год. ВВП превысил уровень 2013 г., официальная инфляция в десятки процентов не соответствует инфляции «кухонной», внешнеторговый баланс страны традиционно дефицитен, а уровень безработицы вызывает вопросы на фоне низкой занятости рабочей силы (половины населения страны). В условиях растущей стоимости турецкой продукции и услуг экспорт товаров на внешние рынки стал менее рентабельным.

Понимая, что население ждет от власти решений, руководство страны подготовило Программу среднесрочного развития Турции на период 2023–2025 гг. В части, касающейся занятости, подчеркивалось, что 2021 год ознаменовался процессом восстановления как с точки зрения участия населения в рабочей силе, так и в плане собственно занятости. Причем Турция стала лидером среди стран ОЭСР по темпам роста занятости. Программой также предусматривалось ежегодное увеличение рабочей силы на 890 тыс. человек и снижение уровня безработицы до 9,6% в 2025 г. [Orta …, 2023, p. 16–17]. Обоих показателей, по данным TÜİK, к указанному сроку удалось достичь (табл. 5).

Таблица 5

Предполагаемые показатели среднесрочной программы развития Турции и реальные показатели занятости и безработицы*

Год	Предполагаемые показатели		Показатели де-факто	
	Занятость	Безработица, %	Занятость, тыс. человек	Безработица, %
2021	Средний ежегодный рост – 890 тыс. человек	12,0	1851	12,2
2022		10,8	1867	10,7
2023		10,4	835	9,6
2024		9,9	878	8,9
2025		9,6	н/д	8,2[1]

* *Источник*: [Labour Force Statistics, February …, 2025].

В определенной степени этому способствовал ряд предложенных правительством мер для борьбы с безработицей, которые условно можно разделить на несколько направлений, в том числе следующих.

1. Экономическое:

- анализ имеющихся человеческих ресурсов и на этой основе разработка стратегии и программ для нужд рынка труда;
- проведение регионального и отраслевого анализа потребности в подготовке новых высококвалифицированных кадров;
- поддержка процессов создания и развития женского бизнеса, поощрение его более активного участия в механизмах принятия решений и на платформах электронной коммерции; укрепление женских кооперативов и предоставление им вспомогательных услуг; повышение финансовой грамотности среди женщин.

2. Образовательное:

- распространение методов дистанционного обучения, программы которого разрабатываются национальной системой мониторинга обучения;
- расширение моделей стажировок, введение неполного рабочего времени и гибкого графика работы для молодых людей, впервые выходящих на рынок труда; повышение карьерной осведомленности молодежи посредством специальных программ и мероприятий; разработка методов для вывода на рынок труда молодых людей, которые не учатся и не работают (т.е. NEET-молодежи);
- разработка законодательства о профессиональной квалификации, экзаменах и сертификации в целях увеличения числа работников, обладающих квалификационными сертификатами;
- оказание поддержки молодым исследователям, которые осуществляют научно-исследовательские разработки, обладающие потенциалом для совершения важных открытий или изобретений;
- внедрение мер по репатриации в Турцию высококвалифицированных научных кадров.

[1] По состоянию на февраль 2025 г.

3. Социальное:

- расширение доступа к услугам, связанным с дневным уходом за детьми, инвалидами и пожилыми людьми для работающих граждан;
- проведение т.н. клубами вакансий и виртуальными ярмарками вакансий особой политики в отношении лиц, которым требуется постоянное место при выходе на рынок труда.

4. Юридическое:

- проведение анализа должностей для подготовки перечня навыков профессий;
- структурирование на основе анализа должностей штатного расписания, стандартизация должностей и др.;
- принятие нормативных актов, учитывающих потребности в кадрах при проведении цифровой трансформации и внедрении технологических разработок, а также опыта пандемии;
- укрепление социального диалога со всеми сторонами трудовых отношений в целях развития и распространения культуры охраны труда и техники безопасности; проведение соответствующих проверок с использованием анализа данных искусственным интеллектом (ИИ) и др.

Несмотря на то, что Программа включала «джентельменский набор» мер и во многом носила декларативный характер, в ней перечислены приоритетные отрасли хозяйства, которые в дальнейшем будут определять спрос в Турции на кадры. В частности, к этим отраслям относится военно-промышленный комплекс (ВПК) и связанная с ним авиаракетно-космическая промышленность (АРКП), аграрный сектор, энергетическое машиностроение (прежде всего, специализирующееся на возобновляемой энергетике), а также IT-сектор, в том числе разработка технологий ИИ и программного обеспечения. Следует заметить, что в стране ряд высокотехнологичных направлений развивается достаточно динамично, требуя пропорциональный ответ на запрос кадрового обеспечения [Стародубцев, 2023; Orta …, 2023]. Рассмотрим основные из них.

Автомобилестроение. Данная отрасль является одним из основных драйверов роста турецкой экономики. В течение десятилетия до наступления коронавирусной инфекции, т.е. в 2009–2019 гг., автомобилестроение (как производственная, так и его торговая составляющая) развивалось более высокими темпами, чем экономика страны в целом. В 2020 г. Турция оказалась единственной в Европе, которая увеличила продажи автомобилей на внутреннем рынке по сравнению с 2019 г. [Щелокова, Вертоградов, 2024, с. 200]. По сборке автомобилей Турция на протяжении нескольких лет уверенно входит в 15 ведущих стран-производителей в мире (14-е место в 2019 г. и 12-е место в 2024 г.) и в четверку крупнейших сборщиков в Европе (после Германии, Испании и Чешской Республики), опередив в 2024 г. Францию, а также в ТОП-6 в Азии (после Китая, Японии, Индии, Республики Корея и Таиланда) [2024 statistics …, 2025].

Продукция автомобильной промышленности является ведущей экспортной статьей: в 2024 г. Турция экспортировала автомобилей и комплектующих на сумму свыше 37 млрд долл., что соста-

вило более 14,0% всего экспорта страны (в 2019 г. – 21 млрд, или 11,6%) [The Future …, 2024]. При этом основным рынком сбыта является Европейский союз (68%). На другие рынки приходится существенно меньшая доля: Америка – 5%, страны СНГ – 4,5%, Африка – 4%, Ближний и Средний Восток – 3%, Азия и Океания – 2% соответственно. В первом квартале 2025 г. Турция экспортировала автомобилей и комплектующих на 9,5 млрд долл., что на 4% больше по сравнению с аналогичным прошлогодним периодом, и около 73% этого объема пришлось на страны ЕС [Экспорт …, 2025].

Среди перспективных направлений дальнейшего развития отрасли и косвенно влияющих на смежные отрасли особое внимание уделяется использованию новых бизнес-моделей в сфере торговли автотранспортными средствами. В частности, изучается вопрос о внедрении онлайн-торговли для конечных потребителей продукции. Тем самым будет ликвидирован слой посредников, преимущественно компаний-автодилеров, в которых трудятся десятки тысяч человек в Турции. Это может привести к росту безработицы и социального напряжения в стране. Для поддержки турецких автопроизводителей и занятых в отрасли предлагается сделать упор на развитии краткосрочной и долгосрочной аренды автомобилей (каршеринг). Ожидается, что расширение данного направления потребует привлечения трудовых кадров и новых специалистов, что смягчит ситуацию на рынке труда [The Future …, 2024].

В 2023 г. общая численность специалистов, трудящихся в автомобильной промышленности Турции, превысила 242 тыс. человек, в том числе занятых в автомобилестроительных компаниях и непосредственно на сборочных предприятиях около 61 тыс. человек. Даже в условиях коронавирусных ограничений занятость в отрасли продолжала увеличиваться. Среднегодовой прирост занятых на автосборочных предприятиях в период с 2019 по 2023 г. составил 4,9%, а в целом по отрасли – 7,2% (табл. 6).

Таблица 6

Динамика численности занятых в автомобилестроении Турции, тыс. человек*

Год	2019	2020	2021	2022	2023
Всего по отрасли	183,8	190,3	208,5	224,9	242,9
В автомобилестроительных компаниях и на их сборочных предприятиях	50,1	52,0	52,3	56,7	60,6

* *Источник*: [База данных ..., 2025; Otomotiv …, 2024].

В турецком автомобилестроении, как в любой другой отрасли реального сектора экономики, присутствует дефицит квалифицированных кадров по определенным направлениям деятельности. При этом наиболее востребованы универсальные специальности. Европейским фондом обучения (European Training Foundation – ETF) был подготовлен перечень наиболее востребованных профессий для промышленности Турции. Специальности инженера-электрика, инженера-механика, инженера по датчикам или разработчика пользовательского интерфейса в настоящий момент пред-

ставляют интерес и для различных отраслей. Однако помимо общих специальностей, автомобилестроение нуждается и в «заточенных» под нее сотрудниках, в частности инженер по разработке дизельных двигателей, автомеханик, специалист по охранной сигнализации и др. Кроме того, в связи с распространением цифровизации, в штат автомобилестроительных компаний все больше требуются разработчики приложений, IT-систем, пользовательских интерфейсов и др. [The Future …, 2024]. В результате усиливается конкуренция между различными отраслями (особенно высокотехнологичными) на внутреннем рынке квалифицированного труда и, одновременно, дефицит этих специалистов.

Автомобильные заводы в Турции расположены преимущественно вблизи крупнейших городских агломераций (Стамбула, Анкары, Измира, Бурсы, Аданы и др.). С одной стороны, здесь сложились крупные образовательные центры, подготавливающие требуемых для отрасли специалистов, а также нет недостатка в рабочей силе разной квалификации. С другой стороны, автомобилестроительные компании и ассоциированные с ними производства вступают в конкуренцию за квалифицированные кадры с предприятиями других отраслей промышленности, в частности, ВПК в целом и с одним из его направлений – АРКП, ставшей «визитной карточкой» турецкой военной промышленности.

ВПК и АРКП. Страна, претендующая на место в ряду глобальных игроков мировой политики, не может существовать без сильной армии, которая, в свою очередь, должна быть обеспечена передовыми разработками национального производства. С приходом к власти в Турции «Партии справедливости и развития» были увеличены как оборонный бюджет, так и финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) в военной сфере. Количество наименований производимой военной продукции за 2002–2022 гг. возросло в 17 раз (с 62 до более чем 1100), а число предприятий военной промышленности увеличилось в десятки раз: 56 – в 2002 г.; 1500 – в 2018 г., около 2500 – в 2023 г. [Аватков, 2024, с. 134; Кудаяров, 2023, с. 105; Turkish Defence …, 2025]. Такой «взрывной» рост количества предприятий объясняется в том числе широким прямым и опосредованным вовлечением в производственные цепочки фирм малого и среднего бизнеса. Подобная кооперация оказалась возможной за счет, во-первых, высокой маржинальности проектов ВПК, а во-вторых, их приоритетного значения для страны (у частного бизнеса нет серьезных проблем с финансированием, невзирая на экономическую турбулентность в стране) [Стародубцев, 2024а].

Помимо наращивания производства продукции военного назначения для удовлетворения потребностей собственных вооруженных сил, Турция превращается в одного из наиболее активных экспортеров вооружения: начиная с 2020 г. его объемы постоянно росли (табл. 7). Можно с уверенностью утверждать, что турецкий ВПК стал одним из драйверов турецкой экономики.

Таблица 7

Динамика экспорта турецкого вооружения в 2020–2024 гг., млрд долл.*

Год	2020	2021	2022	2023	2024
Объем экспорта	2,3	3,2	4,4	5,5	7,2

* *Источник*: [Maldwyn, 2025].

В 2024 г. общая численность специалистов, трудящихся в турецком ВПК и АРКП, превысила 90 тыс. человек (81 тыс. в 2022 г.) [Our defense ..., 2024]. С 2014 г. (за исключением 2021 г.) численность занятых на оборонных предприятиях постоянно увеличивалась. Отрасль в силу своей специфики характеризуется наличием высококвалифицированной рабочей силы. По состоянию на 2022 г. в структуре занятости преобладали техники и операторы (44% от всех занятых в отрасли), а на долю инженерного состава приходилось 29%. Значительную роль на предприятиях ВПК играют кадры, тесно связанные с университетами (11% от всех занятых в отрасли). Кроме того, высока доля исполнителей, не связанных с производством напрямую (административный и высший управленческий персонал), на которых приходится около 16% занятых [Turkish Defense …, 2023].

Отличительно характеристикой занятости в сфере ВПК и АРКП является ее географическая концентрация в конкретных районах страны: большинство предприятий сосредоточено в пяти илях – Стамбуле, Анкаре, Бурсе, Измире и Эскишехире. Особенно важную роль такие предприятия играют в столичном регионе: Анкара по количеству компаний, вовлеченных в военно-промышленную кооперацию, в несколько раз превосходит все другие военно-промышленные ареалы Турции вместе взятые (табл. 8).

Таблица 8

Распределение связанных с ВПК предприятий по илям в 2022 г., единиц*

Иль	Анкара	Стамбул	Бурса	Измир	Эскишехир
Количество предприятий	898	220	75	45	29

* *Источник*: [Turkish Defense …, 2023].

Повышенная концентрация предприятий в наиболее развитых районах страны способствует привлечению высококвалифицированной рабочей силы в отрасль. Однако эксперты подчеркивают, что нехватка научно-технических кадров остается сдерживающим фактором развития турецкого ВПК. Данный вопрос решается путем популяризации среди турецкой молодежи технических специальностей (уже давшей положительные результаты) и реальным ростом доходов тех, кто трудится на военных заводах и в конструкторских бюро. Тем самым кадровый вопрос становится не столь критичным для ВПК, однако он усугубляется в других отраслях [Стародубцев, 2024b].

Возобновляемая энергетика. При анонсе новой промышленной и технологической стратегии Турции до 2030 г., состоявшемся в начале апреля 2025 г., президент Р. Эрдоган отметил возобновляемую энергетику в качестве одного из направлений «сосредоточения усилий» [President Erdoğan

…, 2025]. Поставлена задача снижения зависимости от импортных поставок путем увеличения внутреннего производства оборудования для атомной, солнечной и ветровой энергетики. Если в плане развития мирного атома Турция пока не имеет достаточных компетенций для создания комплекса соответствующих предприятий [Ведущие …, 2024], то технологии других видов «зеленой» энергетики страна успешно осваивает.

Так, в производстве оборудования для ветроэнергетики действует более 100 предприятий, на которых трудятся свыше 23 тыс. человек (по данным на 2023 г.) [Atik Gözkün, Orhangazi, 2024]. Несмотря на то, что страна может выпускать комплектующие ветряных электростанций (ВЭС) – турбины, преобразователи и генераторы – бóльшая часть оборудования для крупных турецких ВЭС, расположенных на суше, импортируется. В связи с чем основной задачей для турецкой ветроэнергетики становится импортозамещение, которое требует создания и расширения новых производств. В то же время налажено изготовление небольших ветряных турбин, которые отправляются, в том числе, на экспорт. По сравнению с автомобилестроением или ВПК объемы экспорта оборудования для ВЭС небольшие (около 300 млн долл. в 2023 г.), однако по сравнению с 2020 г. они выросли почти в 5,7 раза, а с 2014 г. – почти в 500 раз! Тогда как соответствующий импорт за 2020–2023 гг. сократился с 725 до 400 млн долл. Таким образом можно говорить об успешном создании новой индустрии в Турции и наличии соответствующих компетенций турецких компаний и их сотрудников. Потенциал отрасли отмечают эксперты Всемирного банка. В ноябре 2024 г. организация совместно с сотрудниками Министерства энергетики и природных ресурсов Турецкой Республики подготовили дорожную карту развития ветроэнергетики на суше. Согласно подсчетам специалистов, объем инвестиций по увеличению мощности ВЭС на 500 МВт создаст свыше 32 тыс. новых рабочих мест (в эквиваленте полной занятости), а на 2 ГВт – около 110 тыс. [Offshore …, 2024].

Численность занятых на предприятиях солнечной энергетики в Турции варьирует от 37 до 50 тыс. человек (по данным 2024 г.). В ее структуре свыше 50% приходится на специалистов со средней квалификацией, 36% – с высокой и 13% – с низкой. Эксперты полагают, что в ближайшее время основным приоритетом турецкой солнечной энергетики должна стать техническая экспертиза и разработка системы адаптации к новым технологиям. В свою очередь, промышленные предприятия страны изготавливают ячейки Гретцеля[1], панели и литий-ионные аккумуляторы, часть из которых отправляют на продажу за рубеж. В 2023 г. Турция экспортировала ячейки, панели и ком-

[1] Фотоэлектрохимические элементы (ячейки) солнечной батареи, в которых вместо кремния используется двуокись титана, покрытая органическим красителем. Способны накапливать энергию вне зависимости от угла падения солнечных лучей. Изобретены в 1991 г. швейцарским ученым немецкого происхождения М. Гретцелем. Изготавливаются из дешевых материалов и просты в производстве, но менее эффективны по сравнению с кремниевыми солнечными батареями.

плектующие к ним на сумму в 460 млн долл., при этом импортировала на 1,5 млрд [Atik Gözkün, Orhangazi, 2024].

Как следует из имеющейся информации, отрасли возобновляемой энергетики характеризуются высокой трудоемкостью. Соответственно, их развитие ведет к увеличению занятости в сфере энергетики. Более того, мультипликационным эффектом служит рост численности занятых в смежных отраслях.

IT-сектор. IT-сектор стал одним из немногих направлений деятельности, на которых пандемия оказала благоприятное воздействие. Появившиеся во время карантина тенденции в экономике страны продолжают существовать и после отмены коронавирусных ограничений, подтверждением чему является динамика турецкого IT-сектора. Допандемийное снижение объема рынка сменилось в 2020 г. его ростом, который в дальнейшем сохранился (табл. 9). Помимо емкости рынка информационных услуг, увеличивается их экспорт: 4,2 млрд долл. в 2023 г. и 4,9 млрд долл. в 2024 г. [Turkish IT industry's …, 2025]. Расширение турецкого IT-сектора подтверждают данные о росте численности занятых в нем. Антиковидные меры оказали значительное влияние на востребованность IT-специальностей, результатом чего стали стремительные темпы роста занятых (табл. 9).

Таблица 9

Динамика турецкого IT-сектора в 2017–2023 гг.*,

Год	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Объем рынка, млрд долл.	31,3	27,4	26,8	26,9	29,9	24,7	33,0
Занятость, тыс. человек	123,7	131,7	139,8	152,7	186,0	217,7	235,6
Темпы роста занятости, год к году, %	–	6,5	6,2	9,2	21,8	17,0	8,2

* *Источник*: [Information and …, 2024; Why Invest …, 2023; База данных …, 2025].

Государство рассматривает IT-сектор в качестве одного из драйверов экономического роста и делает ставку на развитие технологий ИИ. В 2023 г. свыше 1000 турецких компаний работало в области создания ИИ, причем данное направление показывает стремительный рост с периода пандемии (табл. 10).

Таблица 10

Динамика количества IT-компаний, разрабатывающих технологии ИИ, в 2020–2023 гг., ед.*

Год	2020	2021	2022	2023
Количество компаний	572	718	860	1012

* *Источник*: [Over 1,000 …, 2024].

Первые крупные успехи также фиксируются после введения коронавирусных ограничений. Именно тогда ряд турецких IT-фирм был отнесен к так называемым компаниям-единорогам (т.е. их капитализация должна превышать 1 млрд долл.): разработчик площадки электронной коммерции Trendyol и стартап по разработке приложения сверхбыстрой доставки товаров повседневного

спроса Getir. По состоянию на начало 2025 г. еще две турецкие фирмы получили статус «единорога» – разработчики игр DreamGames и многоканальной цифровой платформы Insider [The Complete List …, 2025].

При этом Турция нуждается в высококвалифицированной, обладающей цифровыми навыками рабочей силе, так как уровень подготовки выпускников вузов остается недостаточным для потребностей рынка. Более того, Турция находится в конце списка стран – членов ОЭСР (по состоянию на 2022 г.) по доле выпускников естественно-научных, физико-математических и инженерных специальностей – меньше только у Исландии и Коста-Рики [OECD Economic Surveys …, 2025]. Страна испытывает недостаток в IT-специалистах, но предложение со стороны вузов выпускников в IT-сфере не сравнимо с инженерными специальностями: в 2022 г. их соотношение составило 1:6 [Why Invest …, 2023].

Заключение

Современная динамика занятости и рынка труда в Турции достаточно противоречива. Вопреки прогнозам экономического развития в части, касающейся показателей занятости, страна в постковидный период продемонстрировала результаты, превзошедшие ожидания аналитиков в лучшую сторону. Уровень безработицы на несколько п.п. оказался ниже прогнозов; прирост рабочей силы в абсолютных значениях в первые годы после окончания пандемии хотя и превышал расчеты, но впоследствии стал немногим меньше запланированного. В то же время в структурах занятости и экономической деятельности существенных сдвигов не произошло – сохраняется рост доли сферы услуг и преобладание обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства и торговли.

Турция ориентируется на развитые страны мира, однако по показателям рынка труда существенно им уступает. Миллионы граждан трудоспособного возраста не вовлечены в официальные трудовые отношения, причем занятость среди женщин значительно ниже, чем у мужчин. Особую обеспокоенность вызывает безработная молодежь со среднеспециальным или высшим образованием, не пытающаяся искать вакансии на рынке труда. Вместе с тем Турция стала привлекательной для сирийских беженцев – и не только как наиболее безопасная для них территория на Ближнем Востоке, но и как место приложения труда.

В настоящее время правительство Турецкой Республики делает ставку на развитие промышленности, а приоритет отдается высокотехнологичным обрабатывающим отраслям, имеющим важное экспортное и политическое значения (а также сопутствующим им отраслям сферы услуг). При этом страна испытывает недостаток в высококвалифицированных специалистах с инженерным или IT-образованием, в связи с чем в ближайшие годы вероятно обострение конкуренции за компетентных работников.

Список литературы

1. Аватков В.А. Турецкая Республика в 2023 году // Свободная мысль. – 2024. – № 1 (1703). – С. 133–142.
2. База данных Турецкого института статистики // Turkish Statistical Institute. – URL: https://data.tuik.gov.tr/ (дата обращения: 24.04.2025).
3. Без работы и учебы: кто такая NEET-молодежь // Сберегаем вместе. – 2024. – URL: https://www.sberegaem-vmeste.ru/publications/bez-raboti-i-uchyobi-kto-takaya-neet-molodyozh?ysclid=m9cscuuics712411841 (дата обращения: 24.04.2025).
4. Бондарь Ю.М. Обзор экономики Турецкой Республики в 2024 году. Часть 1 // Институт Ближнего Востока. – 2025. – URL: http://www.iimes.ru/?p=118265 (дата обращения: 24.04.2025).
5. В Турции самый низкий уровень занятости среди стран ОЭСР. А кто в лидерах? // Thinktanks. – 2025. – 24.01. – URL: https://thinktanks.pro/publication/2025/01/24/v-turtsii-samyy-nizkiy-uroven-zanyatosti-sredi-stran-oesr-a-kto-v-liderah.html (дата обращения: 24.04.2025).
6. Ведущие технические вузы России начали новый набор студентов для подготовки персонала АЭС «Аккую» // Аккую Нуклеар. – 2024. – 25.12. – URL: https://akkuyu.com/ru/news/vedushchie-tekhnicheskie-vuzy-rossii-nachali-novyy-nabor-studentov-dlya-podgotovki-personala-aes-akk (дата обращения: 24.04.2025).
7. Войнова А.А., Ивановская Ж.В. Влияние миграции сирийских беженцев на экономику Турции // Мировая экономика и мировые финансы. – 2024. – Т 3, № 1. – С. 23–28.
8. Занятость по секторам экономики. Турция // Statbase. – 2025 – URL: https://statbase.ru/data/tur-employment-by-sector/ (дата обращения: 24.04.2025).
9. Кудаяров К.А. Эволюция военно-промышленного комплекса Турции // Вестник РГГУ. Серия Евразийские исследования. История. Политология. Международные отношения. – 2023. – № 2. – С. 98–110.
10. Ставка РЕПО Национального банка Турции // Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. – 2025. – URL: https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/EN/TCMB+EN/Main+Menu/Core+Functions/Monetary+Policy/Central+Bank+Interest+Rates/1+Week+Repo (дата обращения: 24.04.2025).
11. Стародубцев И.И. К вопросу о турецком ВПК. Часть 1 // Институт Ближнего Востока. – 2024a. – URL: http://www.iimes.ru/?p=112290 (дата обращения: 24.04.2025).
12. Стародубцев И.И. К вопросу о турецком ВПК. Часть 2 // Институт Ближнего Востока. – 2024b. – URL: http://www.iimes.ru/?p=112647#more-112647 (дата обращения: 24.04.2025).
13. Стародубцев И.И. О среднесрочной программе развития Турции на период 2023–2025 гг. Часть 3 // Институт Ближнего Востока. – 2023. – URL: http://www.iimes.ru/?p=101630#more-101630 (дата обращения: 24.04.2025).
14. Ульченко Н.Ю. Проблемы конкурентоспособности экономики Турции в свете девальвации лиры (конец 2021 – первая половина 2022 г.) // Экономические, социально-политические, этноконфессиональные проблемы афро-азиатских стран. – 2022. – № 5. – С. 89–100.
15. Ульченко Н.Ю. Экономика Турции: в поисках ответа на вызовы пандемии // Азия и Африка сегодня. – 2021. – № 3. – С. 64–70.
16. Щегловин Ю.Б. О занижении Турецким статистическим институтом данных об инфляции // Институт Ближнего Востока. – 2025. – URL: http://www.iimes.ru/?p=117940#more-117940 (дата обращения: 24.04.2025).
17. Щелокова С.В., Вертоградов В.А. Почему турецкая автомобильная промышленность «не боится» глобальных кризисов? // Вестник Московского ун-та. Серия 6: Экономика. – 2024. – № 59 (5). – С. 200–216.
18. Экспорт турецкого автопрома: Европа остается ключевым рынком // МК Турция. – 2025. – 14.04. – URL: https://mk-turkey.ru/economics/2025/04/14/pt-eksport-tureckogo-avtoproma-evropa-ostayotsya-klyuchevym-rynkom.html?ysclid=m9jv5zx08c589719685 (дата обращения: 24.04.2025).
19. 2024 statistics // International Organization of Motor Vehicle Manufacturers. – 2025. – URL: https://www.oica.net/category/production-statistics/2024-statistics/ (дата обращения: 24.04.2025).
20. Atik Gözkün K., Orhangazi Ö. Solar and wind power transition in Türkiye: An input-output analysis of growth, employment, and current account effects // UNCTAD. – 2024. – URL: https://unctad.org/system/files/information-document/unda2030d13-turkieye-wind-solar_en.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
21. Demirci M., Güray Kırdar M. The labor market integration of Syrian refugees in Turkey // World Development. – 2023. – Vol. 162 – P. 106–138.
22. Erkoyun E., Caglayan C. Turkish job seekers losing hope amid painful economic rebalancing // Reuters. – 2024. – URL: https://www.reuters.com/world/middle-east/turkish-job-seekers-losing-hope-amid-painful-economic-rebalancing-2024-11-21/ (дата обращения: 24.04.2025).
23. GDP, current prices // International Monetary Fund. – 2025. – URL: https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD (дата обращения: 24.04.2025).
24. Information and Communication Technologies Sector 2023 Market Data / TÜBİSAD. – 2024. – 204 p. – URL: https://www.tubisad.org.tr/en/images/pdf/tubisad-bit-2023-en.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
25. Job Creation and Local Economic Development 2024 The Geography of Generative AI // OECD. – 2025. – URL: https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes_ad2806c1-en/turkiye_59095797-en.html (дата обращения: 24.04.2025).
26. Jung A., Spehar A. State-sanctioned uncertainty: governing the labourmarket participation of Syrian refugees in Adana, Irbid and Gothenburg // Review of International Political Economy. – 2025. – URL: https://www.tandfonline. com/doi/epdf/10.1080/09692290.2025.2480790?needAccess=true (дата обращения: 24.04.2025).

27. Küçükefe B., Kaya Kanlı N. Turkey's Labor Market During Covid-19 Pandemic: A K-Modes Analysis // İzmir İktisat Dergisi. – 2023. – № 38 (1). – P. 142–157.
28. Labour Force Statistics, 2024 // Turkish Statistical Institute. – 2025. – URL: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2024-54059 (дата обращения: 24.04.2025).
29. Labour Force Statistics, February 2025 // Turkish Statistical Institute. – 2025. – URL: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-February-2025-54060 (дата обращения: 24.04.2025).
30. Maldwyn T. Turkiye's defence industry charts a course for European growth // The International Institute for Strategic Studies. – 2025. – URL: https://www.iiss.org/online-analysis/military-balance/2025/01/turkiyes-defence-industry-charts-a-course-for-european-growth/ (дата обращения: 24.04.2025).
31. Marion M. The Balancing Act: Harnessing Immigration to Revitalize Turkey's Economy // The Pericles Institute of American University. – 2025. – URL: https://www.periclesinstituteau.com/post/the-balancing-act-harnessing-immigration-to-revitalize-turkey-s-economy (дата обращения: 24.04.2025).
32. OECD Economic Surveys: Türkiye 2025 / The Organisation for Economic Cooperation and Development. – 2025. – 136 p. – URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/oecd-economic-surveys-turkiye-2025_fa62886d/d01c660f-en.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
33. OECD employment and labour force participation rates broadly stable in the fourth quarter of 2024 // The Organisation for Economic Co-operation and Development. – 2025. – P. 10. – URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2025/4/labour-market-situation-oecd-04-2025.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
34. Offshore Wind Roadmap for Türkiye / World Bank Group. – 2024. – 204 p. – URL: https://documents1.worldbank.org/curated/en/099110624015521050/pdf/P173157176eeaf0da188c416c666981195b.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
35. Orta valedi program (2023–2025) / Strateji ve Bütçe Başkanlığı. – 2023. – 49 p. – URL: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/09/Orta-Vadeli-Program-2023-2025.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
36. Otomotiv Sanayii Genel ve İstatistik Bülteni General and Statistical Information Bulletin of Automotive Manufacturers / Otomotiv Sanayii Derneği. – 2024. – 24 p. – URL: https://osd.org.tr/saved-files/PDF/2025/01/17/KATALOG_2024.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
37. Our defense industry greatly contributes to the Turkish economy // Presidency of the Republic of Türkiye. – 2024. – 29.10. – URL: https://www.tccb.gov.tr/en/news/542/155229/-our-defense-industry-greatly-contributes-to-the-turkish-economy- (дата обращения: 24.04.2025).
38. Over 1,000 Turkish firms developing AI products: Report // Hürriyet Daily News. – 2024. – 08.05. – URL: https://www.hurriyetdailynews.com/over-1-000-turkish-firms-developing-ai-products-report-193295 (дата обращения: 24.04.2025).
39. President Erdoğan Unveils Türkiye's 2030 Industry and Technology Strategy // Presidency of the Republic of Türkiye. – 2025. – 11.04. – URL: https://www.invest.gov.tr/en/news/news-from-turkey/pages/president-erdogan-unveils-turkiye-2030-industry-technology-strategy.aspx (дата обращения: 24.04.2025).
40. Tasli-Karabulut V., Sancak M. Vocational education and training: A pathway for refugees' integration in the labour market? Lessons from Syrian refugees in Tarsus, Turkey // Industrial Relations Journal. – 2024. – № 55 (6) – P. 401–424.
41. The Complete List of Unicorn Companies // CBInsights. – 2025. – URL: https://www.cbinsights.com/research-unicorn-companies (дата обращения: 24.04.2025).
42. The Future of Skills in ETF Partner Countries / European Training Foundation. – 2024. – 57 p. – URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-02/Future%20of%20skills%20in%20ETF%20partner%20countries%20report-compressed.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
43. Turkey Education, Training and Employment Developments 2021 / European Training Foundation. – 32 p. – URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/CFI_Turkey_2021.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
44. Turkish Defence Industry 2024 Performance // Secretariat of Defence Industries. – 2025. – URL: https://www. ssb.gov.tr/WebSite/contentList.aspx?PageID=48&LangID=2 (дата обращения: 24.04.2025).
45. Turkish Defense & Aerospace Industry 2022 // Инвестиционный портал Турецкой Республики. – 2023. – URL: https://www.invest.gov.tr/en/library/publications/lists/investpublications/defense-aerospace-industry.pdf (дата обращения: 24.04.2025).
46. Turkish IT industry's exports reached $4.9 billion in 2024 // Hürriyet Daily News. – 2025. – 12.03. – URL: https://www.hurriyetdailynews.com/turkish-it-industrys-exports-reached-4-9-billion-in-2024-206806 (дата обращения: 24.04.2025).
47. Why Invest in Turkish ICT Sector // Инвестиционный портал Турецкой Республики. – 2023. – URL: https://www.invest.gov.tr/en/library/publications/lists/investpublications/ict-industry.pdf (дата обращения: 24.04.2025).

CONTRADICTIONS OF THE MODERN LABOR MARKET IN TURKEY

Brazhalovich F.L.

Researcher, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia); 1_flb@mail.ru

Abstract. The COVID-19 pandemic has caused economic contractions and employment vulnerabilities for Turkish economy. In the post-COVID period (in the 2020 s), economic problems (high inflation,

devaluation of the Turkish lira, etc.) affected negatively on employment in the country. Nevertheless, statistical data of the situation on Turkish labor market was better than experts predicted. There is a shirtage of high-skilled personnel especially in high-tech industries in Turkey. In the future we can expect a strengthening of competitiveness for well-educated specialists.

Keywords: Turkey; employment; unemployment; labor market; shortage of personnel.

For citation: Brazhalovich F.L. Contradictions of the modern labor market in Turkey // Social Novelties and Social sciences. – 2025. – N 2. – P. 82–101.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.05

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

УДК 331.106.2+34.08

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ: РИСКИ, ПОСЛЕДСТВИЯ И МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ

Афанасьев Илья Владимирович

Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности Юридического факультета ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Москва, Россия); IVAfanasev@fa.ru

Власова Дарья Геннадьевна

Юридический факультет, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Москва, Россия); 234111@edu.fa.ru

Аннотация. В статье рассматриваются правовые аспекты регулирования прекарной занятости в условиях развития цифровой экономики. Проанализированы ключевые риски и социально-экономические последствия нестабильных форм трудовых отношений, получающих все большее распространение в современных условиях. Особое внимание уделено правовым механизмам защиты гражданских прав прекарно занятых работников, включая развитие трудового законодательства, социального страхования и коллективных форм представительства интересов. Предложены способы совершенствования российской нормативно-правовой базы с учетом международного опыта регулирования нестандартной занятости в цифровой среде.

Ключевые слова: прекарная занятость; цифровая экономика; социальная защита; гиг-экономика; платформенная занятость; правовое регулирование.

Для цитирования: Афанасьев И.В., Власова Д.Г. Правовые аспекты регулирования прекарной занятости: риски, последствия и механизмы защиты гражданских прав // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 102–118.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.06

Рукопись поступила 20.04.2025.

Принята к печати 20.05.2025.

Введение

Трансформация современных социально-экономических отношений под влиянием цифровизации вызвала фундаментальные изменения в сфере труда и занятости. Распространение информационно-коммуникационных технологий, развитие цифровых платформ и автоматизация производственных процессов существенно изменили структуру рынка труда и характер трудовых отношений. Возникновение и расширение новых форм занятости, таких как работа на цифровых платформах, удаленная работа, краткосрочные контракты, самозанятость и другие нестандартные формы трудовых отношений, привело к росту прекарной занятости, характеризующейся высоким уровнем нестабильности, отсутствием социальных гарантий и правовой защищенности работников [Стэндинг, 2014, с. 69].

В современной социально-экономической теории под прекарной занятостью понимается трудовая деятельность, которая отличается от стандартной занятости по ряду ключевых характеристик: отсутствие долгосрочных трудовых контрактов, нестабильный и непредсказуемый характер работы, ограниченный доступ к социальным гарантиям и льготам, низкий уровень правовой защищенности работников [What is precarious …, 2020, с. 243]. Прекаризация труда становится все более значимым феноменом в условиях цифровой экономики, охватывая не только традиционно уязвимые группы работников с низкой квалификацией, но и высококвалифицированных специалистов, занятых в сфере информационных технологий, креативных индустрий и других секторах цифровой экономики.

В современных исследованиях подчеркивается многомерный характер прекарной занятости. Так, согласно подходу, предложенному Г. Стэндингом, прекарная занятость характеризуется отсутствием семи форм безопасности труда, которая включает в себя: безопасность рынка труда (адекватные возможности трудоустройства); безопасность занятости (защита от необоснованного увольнения); безопасность рабочего места (возможность сохранения ниши в сфере занятости); безопасность труда (защита от несчастных случаев и заболеваний на рабочем месте); безопасность воспроизводства квалификации (возможность получить профессиональные навыки); безопасность дохода (стабильный и адекватный доход); безопасность представительства (наличие коллективного голоса на рынке труда) [Стэндинг, 2014, с. 25].

В контексте цифровой экономики прекаризация труда приобретает новые формы и особенности. Цифровая трансформация экономики, с одной стороны, создает новые возможности для трудоустройства и повышения гибкости трудовых отношений, а с другой – усиливает риски не-

стабильности и правовой неопределенности для работников. Исследователи выделяют несколько ключевых форм прекарной занятости, характерных для цифровой экономики:

1. Платформенная занятость – трудовая деятельность, организованная через цифровые платформы, которые соединяют работников и потребителей услуг. Этот тип занятости включает в себя работу через приложения по доставке еды, такси, оказание бытовых услуг, фриланс-платформы и другие формы «гиг-экономики» [Срничек, 2019, с. 7]. Платформенная занятость часто характеризуется отсутствием формального трудового договора, непостоянством заработка, отсутствием социальных гарантий и высокой степенью контроля со стороны платформы.

2. Временная и проектная занятость – работа по краткосрочным контрактам или на отдельных проектах, что становится все более распространенным в сфере IT, креативных индустрий и других областях цифровой экономики. Этот тип занятости связан с высокой степенью нестабильности и неопределенности относительно будущих перспектив трудоустройства [Сон как медиатор …, 2023, с. 2].

3. Удаленная работа и фриланс – работа вне стационарного рабочего места с использованием информационно-коммуникационных технологий. Хотя удаленная работа может быть оформлена как стандартная занятость, в цифровой экономике она часто сопряжена с прекарными условиями: отсутствием четкого разграничения рабочего времени и времени отдыха, размыванием границ между трудовой и личной жизнью, неформальными трудовыми отношениями [Artificial Intelligence …, 2023, p. 4].

4. Самозанятость в цифровой экономике – работа в качестве индивидуального предпринимателя или физического лица, оказывающего услуги без оформления трудовых отношений. Эта форма занятости часто используется для сокрытия фактически существующих трудовых отношений и ухода от социальных обязательств работодателя [Precarious employment and …, 2019, p. 436].

5. Работа в условиях алгоритмического управления – трудовая деятельность, контролируемая и организуемая посредством алгоритмов и программного обеспечения, что создает новые формы подчинения и контроля, характерные для цифровой экономики [Старк, Паис, 2021, с. 71].

Исследователи отмечают, что прекарная занятость в цифровой экономике имеет ряд специфических особенностей, отличающих ее от традиционных форм нестабильной занятости. Во-первых, цифровые платформы и технологии создают иллюзию автономии и свободы выбора для работников, маскируя фактически существующие отношения подчинения и контроля. Во-вторых, цифровая экономика способствует размыванию границ между трудовой и личной жизнью, что усиливает риски эксплуатации и самоэксплуатации работников. В-третьих, цифровые технологии позволяют осуществлять новые формы контроля над трудовым процессом, включая мониторинг в режиме реального времени, алгоритмическую оценку производительности и автоматизированные системы управления персоналом [Срничек, 2019, с. 15]. Таким образом, целью статьи является

систематизация имеющих правовое значение признаков прекарной занятости, а также поиск подходов к правовому регулированию нестандартных форм занятости.

Правовые риски и социально-экономические последствия прекарной занятости

Одним из ключевых правовых рисков прекарной занятости является неопределенность правового статуса работников. Многие формы нестандартной занятости в цифровой экономике находятся в «серой зоне» правового регулирования, не подпадая полностью под действие трудового законодательства [What is precarious …, 2020, с. 243].

Например, работники цифровых платформ часто классифицируются как независимые подрядчики, несмотря на то, что фактически их отношения с платформой имеют признаки трудовых отношений: экономическая зависимость, контроль над процессом выполнения работы, интеграция в бизнес-процессы компании. Такая неопределенность создает риски для работников, которые лишаются защиты, предоставляемой трудовым законодательством, включая минимальную заработную плату, ограничение рабочего времени, защиту от необоснованного увольнения и право на объединение в профсоюзы [Prassl, 2018, с. 41].

Другим значимым правовым риском является ограниченный доступ к системе социального страхования и социальной защиты. В большинстве стран системы социального страхования ориентированы на стандартные трудовые отношения и часто не охватывают или охватывают в ограниченной степени работников с нестандартными формами занятости. Это создает риски незащищенности в случае болезни, инвалидности, потери работы или достижения пенсионного возраста [Сон как медиатор …, 2023, с. 2]. Кроме того, прекарно занятые работники часто сталкиваются с проблемами доступа к кредитам, ипотеке и другим финансовым услугам из-за нестабильности дохода и отсутствия формального трудового договора.

Важным аспектом правовых рисков является проблема защиты персональных данных и приватности. Цифровые платформы и технологии алгоритмического управления собирают и обрабатывают значительные объемы данных о работниках, включая информацию о местоположении, производительности, поведении и даже биометрические данные [Старк, Паис, 2021, с. 74]. Отсутствие адекватного правового регулирования в этой сфере создает риски нарушения права на приватность и злоупотребления со стороны работодателей или платформ.

Социально-экономические последствия прекарной занятости проявляются на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. На индивидуальном уровне прекарная занятость связана с повышенным уровнем стресса, тревоги и неопределенности относительно будущего, что негативно влияет на физическое и психическое здоровье работников [Сон как медиатор …, 2023, с. 3].

Исследования показывают, что работники, занятые в нестабильных формах труда, чаще сталкиваются с проблемами психического здоровья, включая депрессию, выгорание и хрониче-

ский стресс, по сравнению с работниками, имеющими стабильную занятость [Сон как медиатор …, 2023, с. 3–8].

Экономическая нестабильность, связанная с прекарной занятостью, приводит к снижению уровня жизни, ограничению возможностей долгосрочного планирования (включая семейное планирование и приобретение жилья) и росту экономического неравенства. Исследования показывают, что прекарно занятые работники часто имеют более низкий и нестабильный доход, ограниченный доступ к профессиональному развитию и обучению, а также сталкиваются с трудностями в построении карьеры [Стэндинг, 2014, с. 57].

На организационном уровне распространение прекарной занятости связано с изменением структуры трудовых отношений и корпоративной культуры. Компании все чаще используют краткосрочные контракты, аутсорсинг и другие формы нестандартной занятости для снижения издержек и повышения гибкости, что может приводить к фрагментации рабочих коллективов, снижению лояльности работников и ухудшению качества услуг [Срничек, 2019]. В долгосрочной перспективе это может негативно влиять на инновационный потенциал компаний и экономики в целом.

На уровне социума прекаризация труда приводит к росту социального неравенства, снижению социальной мобильности и усилению поляризации общества. Растущий разрыв между защищенными работниками со стабильной занятостью и прекарно занятыми работниками создает риски социальной напряженности и конфликтов [Стэндинг, 2014, с. 181]. Кроме того, распространение нестабильных форм занятости создает давление на системы социального обеспечения и государственные финансы, так как работники с нестабильной занятостью часто вносят меньший вклад в системы социального страхования, но при этом могут нуждаться в большей поддержке со стороны государства.

Особую обеспокоенность вызывают гендерные аспекты прекарной занятости. Исследования показывают, что женщины чаще, чем мужчины, работают в условиях нестабильной занятости, что связано с гендерным разделением труда, дискриминацией на рынке труда и большей вовлеченностью женщин в неоплачиваемый репродуктивный труд [Какова роль минимальной …, 2024, с. 2–20].

Это усиливает гендерное неравенство в доходах, доступе к социальной защите и возможностях карьерного роста.

Важно отметить, что последствия прекарной занятости неравномерно распределены среди различных групп работников. Наиболее уязвимы перед рисками прекаризации молодые работники, мигранты, работники с низким уровнем образования и квалификации, а также представители этнических и расовых меньшинств [Стэндинг, 2014, с. 265]. Это создает риски усиления существующих форм социального неравенства и дискриминации.

Международные подходы к правовому регулированию прекарной занятости

В ответ на растущие вызовы, связанные с прекаризацией труда в цифровой экономике, различные страны и международные организации разрабатывают и внедряют новые подходы к правовому регулированию нестандартных форм занятости. Эти подходы представляют значительный интерес для понимания возможных направлений развития законодательства в России.

Международная организация труда (МОТ) играет ключевую роль в формировании международных стандартов в области регулирования трудовых отношений. В 2019 г. МОТ приняла Декларацию столетия о будущем сферы труда, в которой подчеркивается необходимость обеспечения достойного труда для всех работников, независимо от формы их занятости, и особое внимание уделяется проблемам, связанным с новыми формами организации труда в цифровой экономике [ILO, 2019]. В 2021 г. МОТ опубликовала Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, в котором отмечается необходимость расширения социальной защиты на всех работников, включая тех, кто занят в нестандартных формах труда [Резолюция, касающаяся ..., 2021].

Европейский союз также активно разрабатывает новые подходы к регулированию нестандартных форм занятости. В 2019 г. была принята Директива о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе (2019/1152), которая устанавливает минимальные права для всех работников, включая тех, кто занят в нестандартных формах труда, таких как работа по вызову, через цифровые платформы или по краткосрочным контрактам. Директива предусматривает, в частности, право на информацию об условиях труда, предсказуемость рабочего времени, возможность принятия параллельной занятости и доступ к профессиональному обучению [European Union ..., 2019].

В 2023 г. Европейский союз также принял Директиву о платформенной работе, которая устанавливает презумпцию трудовых отношений для работников цифровых платформ при наличии определенных признаков контроля со стороны платформы. Это значительный шаг в направлении расширения правовой защиты на работников платформенной экономики [European Union ..., 2023].

Различные страны разрабатывают и внедряют свои подходы к регулированию прекарной занятости, которые можно разделить на несколько основных категорий.

Первый подход связан с адаптацией критериев определения трудовых отношений к реалиям цифровой экономики. Например, в Калифорнии (США) был принят закон AB5, который ввел трехступенчатый тест для определения статуса работника, что сделало более сложным для компаний классифицировать работников как независимых подрядчиков [State of California..., 2019]. В результате многие платформенные работники были признаны сотрудниками с соответствующими правами и защитой. Аналогичные подходы были приняты в Испании, где в 2021 г. был введен

закон, устанавливающий презумпцию трудовых отношений для курьеров, работающих через цифровые платформы [Reino de España ..., 2021].

Второй подход связан с созданием промежуточного статуса между работником и независимым подрядчиком. Например, в Великобритании существует категория «работника» (worker), которая занимает промежуточное положение между сотрудником, т.е. работником по найму, (employee) и самозанятым (self-employed). Работники этой категории имеют право на минимальную заработную плату, оплачиваемый отпуск и защиту от дискриминации, но не обладают полным набором прав, предоставляемых сотрудникам [Adams, Freedland, Prassl, 2019, с. 7].

В 2021 г. Верховный суд Великобритании признал, что водители Uber должны быть классифицированы как «работники», а не как самозанятые, что стало важным прецедентом для расширения прав работников платформенной экономики [Supreme Court of the United Kingdom ..., 2021].

Третий подход ориентирован на расширение социальной защиты работников с нестандартными формами занятости. Например, во Франции была создана система «portage salarial» (зарплатное посредничество), которая позволяет независимым работникам получить доступ к социальной защите, характерной для стандартных трудовых отношений, через специального посредника. В Германии система социального страхования была адаптирована для включения самозанятых работников, особенно тех, кто экономически зависим от одного заказчика [Adams, Freedland, Prassl, 2019, p. 6].

Четвертый подход связан с развитием коллективных форм представительства интересов прекарно занятых работников. В ряде стран, включая Швецию, Германию и Италию, профсоюзы активно работают над организацией и представительством интересов работников цифровых платформ и других форм нестандартной занятости. В Швеции, например, профсоюзы заключили коллективные соглашения с некоторыми цифровыми платформами, обеспечивая минимальные стандарты оплаты и условий труда для работников [Какова роль минимальной …, 2024, с. 2–10].

Пятый подход ориентирован на регулирование деятельности цифровых платформ через установление определенных обязанностей и ответственности. Например, во Франции закон о мобильности 2019 г. устанавливает обязанности платформ в отношении работников, включая обеспечение профессионального обучения, страхования от несчастных случаев и права на создание профсоюзов [República Francesa..., 2019].

Важно отметить, что эти подходы не являются взаимоисключающими и часто комбинируются в рамках национальных стратегий регулирования прекарной занятости.

Правовое регулирование прекарной занятости в России: текущее состояние и перспективы развития

Современный российский рынок труда характеризуется значительной трансформацией под влиянием процессов цифровизации, глобализации и экономической нестабильности. По данным

эмпирических исследований, в России объем прекарной занятости составляет от 35,9% до 45% занятого населения [Тощенко, 2020, с. 7]. Несмотря на широкий диапазон оценок прекарной занятости, наличие этой проблемы однозначно фиксируется экспертами и указывает на необходимость поиска путей совершенствования правовой системы для обеспечения адекватной защиты граждан, вовлеченных в нестандартные трудовые отношения.

Правовое регулирование прекарной занятости в российском законодательстве отличается фрагментарностью и несистемным характером. Ключевой проблемой является то, что существующая нормативно-правовая база была сформирована в условиях преобладания стандартной занятости, характеризующейся полным рабочим днем, бессрочным договором и стабильной заработной платой. В современных реалиях, когда значительная часть работающего населения вовлечена в нестандартные формы трудовых отношений, такие как самозанятость, фриланс, временная или проектная работа, платформенная занятость, правовое регулирование не успевает адаптироваться к новым формам социально-экономических взаимодействий.

Трудовой кодекс РФ, являясь основным нормативным актом в сфере регулирования трудовых отношений, содержит положения о дистанционной работе (глава 49.1), о работе по совместительству (глава 44), о работе по срочному трудовому договору (ст. 59) [Трудовой кодекс, 2001], однако эти нормы не охватывают всего многообразия форм прекарной занятости, существующих на практике. Например, отсутствует комплексное регулирование деятельности платформенных занятых, которые часто находятся в «серой зоне» правового регулирования, не имея доступа к базовым трудовым гарантиям [Платформенная занятость в России …, 2022, с. 14].

Попытки правового регулирования некоторых форм прекарной занятости предпринимаются через специальные нормативные акты. Так, в 2018 г. был принят Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», который регламентирует деятельность самозанятых. Однако, как отмечают С.М. Миронова и соавторы, данный закон фокусируется преимущественно на налоговых аспектах, оставляя без должного внимания вопросы социальной защиты и трудовых гарантий [Миронова, 2022, с. 316].

Особую проблему представляет отсутствие легального определения понятия «самозанятые» в российском законодательстве, что создает неопределенность в правовом статусе этой категории работников. Кроме того, согласно действующему законодательству, уплата страховых взносов самозанятыми на пенсионное обеспечение и социальное страхование осуществляется на добровольной основе, что в долгосрочной перспективе может привести к серьезным социальным рискам [Илякова, Бурланков, 2024, с. 76].

В сфере платформенной занятости правовой статус цифровых платформ в России определяется термином «оператор электронной площадки», однако их правовой статус также определен неполностью [Илякова, Бурланков, 2024, с. 76].

Текущее состояние правового регулирования прекарной занятости характеризуется также недостаточным вниманием к психологическим аспектам такой формы труда. Исследования показывают, что работники с прекарной занятостью демонстрируют более низкий уровень психологического благополучия, испытывают большую зависимость от окружающей среды и неуверенность в будущем [Баркова, Емельяненкова, 2024, с. 146]. Эти психологические аспекты не находят отражения в действующем правовом регулировании, что указывает на необходимость междисциплинарного подхода к решению проблемы.

Таким образом, текущее состояние правового регулирования прекарной занятости в России характеризуется несоответствием между динамично развивающимися формами нестандартной занятости и традиционными правовыми подходами к регулированию трудовых отношений, что требует системного пересмотра существующей нормативно-правовой базы.

Перспективы развития правового регулирования прекарной занятости в России

Первоочередной перспективой является разработка и законодательное закрепление единой концепции прекарной занятости, включая четкие критерии отнесения тех или иных форм трудовой деятельности к данной категории. В научной литературе выделяют различные подходы к определению прекарной занятости. Ж.Т. Тощенко предлагает характеризовать прекарную занятость через «неустойчивость, нестабильность занятости наемных работников, независимо от сектора (формального или неформального), отсутствие / уменьшение социальной защиты, негарантированность места работы и, как следствие, неуверенность в собственном будущем» [Тощенко, 2018, с. 255]. Законодательное закрепление данного понятия позволит создать надежную основу для дальнейшего правового регулирования.

Перспективным направлением является развитие специализированного законодательства о платформенной занятости. По данным Центра стратегических разработок, к 2024 г. платформенная занятость стала основным источником дохода, для большинства – 90% респондентов данная деятельность приносит более 50% дохода. При этом, почти вдвое – с 45% до 79% – выросла доля платформенных занятых, для которых данная деятельность является единственным источником дохода [Для 90% платформенных ..., 2024]. Это свидетельствует о высокой социально-экономической значимости данной формы занятости и необходимости ее детальной правовой регламентации.

Законодательство о платформенной занятости должно регулировать отношения триады «платформа – заказчик – исполнитель», определять их права и обязанности, устанавливать мини-

мальные стандарты оплаты труда, регламентировать вопросы социального страхования и пенсионного обеспечения. Важным аспектом является также регулирование алгоритмического управления, используемого платформами для контроля за деятельностью работников, с точки зрения соблюдения их трудовых прав и защиты персональных данных.

Важным направлением является развитие правового регулирования дистанционной работы. Несмотря на наличие соответствующей главы в Трудовом кодексе РФ, существующие нормы требуют дальнейшего совершенствования, особенно в контексте защиты права работников на «отключение» (right to disconnect), обеспечения безопасных условий труда при работе на дому, защиты от сверхэксплуатации.

Перспективным направлением выступает также развитие правового регулирования нестандартных трудовых договоров, в частности договоров с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts), договоров минимум-максимум (min-max contracts), которые получают все большее распространение в мировой практике [Adams, Freedland, Prassl, 2019, с. 2–19].

Перспективы правового регулирования прекарной занятости связаны также с совершенствованием механизмов представительства интересов прекарно занятых работников. Традиционные формы профсоюзного представительства, основанные на коллективных переговорах на уровне предприятия, не эффективны в условиях атомизации трудовых отношений, характерной для прекарной занятости. Как отмечает Ю.В. Голиусова, «группа прекариев более инертная, менее активная в образовательной среде, чем группа стабильно занятых работников» [Голиусова, 2019, с. 81], что указывает на необходимость поиска новых форм коллективного представительства.

Важной перспективой является интеграция российского правового регулирования прекарной занятости в международный контекст. Опыт зарубежных стран, в частности Директива ЕС 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда, может стать ориентиром для совершенствования отечественного законодательства.

Механизмы защиты гражданских прав прекарно занятых работников

Судебная защита прав прекарно занятых работников сталкивается с рядом особенностей, обусловленных нестандартным характером их трудовых отношений. Одной из ключевых проблем является сложность доказывания факта наличия трудовых отношений в случаях, когда работа осуществляется без надлежащего оформления трудового договора или под видом гражданско-правовых отношений. В соответствии со ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, признание отношений трудовыми возможно на основании фактических обстоятельств, характеризующих условия выполнения работы [Трудовой кодекс, 2001].

Показательным примером служит дело гражданки, которая откликнулась на объявление о приглашении на работу программистом с перспективой оформления по трудовому договору после

испытательного срока. После проведенного собеседования директор предоставил ей доступ к внутренним информационным системам, выдал сим-карту и логины для работы, однако оформил договор гражданско-правового характера [Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22–10-К3 ..., 2023]. При этом фактические отношения имели ключевые признаки трудовых: в договоре указывалась конкретная должность, работа выполнялась дистанционно в режиме неполного рабочего времени, оплата производилась регулярно и без подписания промежуточных актов выполненных работ, а функции выполнялись постоянно с использованием предоставленных работодателем средств [Признаки, по которым..., 2023].

Суд первой инстанции установил факт трудовых отношений, однако апелляция отменила это решение, сославшись на отсутствие формальных признаков трудовых отношений – работница не представляла документы для трудоустройства, приказ о приеме на работу не издавался, с правилами внутреннего трудового распорядка ее не знакомили. Кассационный суд согласился с позицией апелляции.

Верховный Суд РФ, рассматривая жалобу работницы, указал на системную проблему в подходе нижестоящих судов: неправильное распределение бремени доказывания при рассмотрении подобных споров. Суд подчеркнул, что отсутствие оформленных трудовых документов является не аргументом против признания трудовых отношений, а как раз основанием для обращения гражданки за судебной защитой в связи с нарушением ее трудовых прав.

Верховный Суд определил перечень юридически значимых обстоятельств, подлежащих исследованию: вид заключенного договора; характер выполняемой функции; степень самостоятельности исполнителя; наличие интеграции в организационную структуру и подчинение правилам работодателя; порядок, периодичность и механизм расчета выплат за работу [Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22–10-К3 ..., 2023].

Особую сложность представляет доказывание наличия трудовых отношений при платформенной занятости, где взаимодействие между работником и заказчиком опосредовано цифровой платформой, а сама работа часто характеризуется высокой степенью автономии исполнителя. Это затрудняет применение традиционных критериев разграничения трудового и гражданско-правового договоров, таких как подчинение внутреннему трудовому распорядку [Шевчук, 2023, с. 15].

Важным механизмом защиты прав прекарно занятых работников является государственный контроль и надзор в сфере труда, осуществляемый Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Однако эффективность данного механизма в отношении нестандартных форм занятости ограничена в силу нескольких факторов. Во-первых, деятельность контрольно-надзорных органов в основном сфокусирована на формальном секторе экономики и традиционных трудовых отношениях. Во-вторых, значительная часть прекарно занятых работников находится вне правового поля,

что делает их «невидимыми» для государственных инспекторов труда [Прекариат: становление..., 2020, с. 196].

В связи с этим перспективным представляется развитие информационных технологий в сфере контроля за соблюдением трудовых прав, в частности, создание специализированных цифровых платформ для обращений прекарно занятых работников, интеграция механизмов искусственного интеллекта для выявления нарушений их прав. Как отмечает Р.И. Анисимов, «для выявления потенциально прекаризированных работников и дальнейшего контроля их занятости целесообразно использовать методы машинного обучения и анализа больших данных» [Анисимов, 2019, с. 70].

Важнейшим механизмом защиты гражданских прав прекарно занятых работников является развитие альтернативных способов разрешения трудовых споров. Традиционное судебное разбирательство часто неэффективно для данной категории работников в силу длительности процесса, сложности доказывания и значительных финансовых затрат. В этой связи перспективным представляется развитие медиации в трудовых спорах, особенно с использованием онлайн-механизмов (online dispute resolution).

Перспективным направлением является развитие так называемых «цифровых профсоюзов» – объединений работников, использующих цифровые платформы для коммуникации, координации действий и ведения коллективных переговоров. Примером такой инициативы является международное движение платформенных работников “Independent Workers Union of Great Britain” (IWGB), которое успешно отстаивает права курьеров, водителей и других категорий прекарно занятых работников [Крауч, 2020, с. 98].

Совершенствование нормативно-правовой базы: конкретные предложения по внесению изменений в трудовое законодательство

На основе анализа рисков нестабильной занятости и международного опыта регулирования предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ главой о платформенной занятости со следующими конкретными положениями.

Законодательно закрепить понятие «платформенная занятость» как работа через цифровые сервисы (такси, доставка, фриланс-платформы), определив главные признаки трудовых отношений: алгоритмический контроль работы, установление цен платформой, использование рейтинговых систем и экономическая зависимость работника. Такой подход позволит распространить трудовые гарантии на миллионы россиян, формально считающихся самозанятыми.

Разрешить электронное заключение трудовых договоров, обязав платформы указывать все существенные условия: график работы, минимальную гарантированную оплату (не ниже МРОТ при полной занятости), порядок распределения заказов, влияние рейтинга на условия труда и конкретные основания для блокировки. Работник должен получать эту информацию до начала сотрудничества.

Ввести учет времени ожидания заказов как оплачиваемого рабочего времени (в размере 50% от фактической продолжительности) и запретить блокировку без предварительного уведомления. При блокировке платформа обязана предоставить подробное объяснение причин и простую процедуру обжалования решения.

Обеспечить прозрачность алгоритмических систем управления – платформы должны раскрывать принципы работы алгоритмов распределения заказов и расчета вознаграждения, предупреждать о всех изменениях в этих системах минимум за две недели и еженедельно предоставлять работникам детализированные отчеты о начисленных выплатах.

Гарантировать право на отдых без штрафных санкций – работник должен иметь возможность временно отключиться от платформы без снижения рейтинга и ухудшения условий работы, получать ежегодный оплачиваемый отпуск (пропорционально отработанному времени) и доплаты за работу в ночное время, выходные, праздники и при сложных погодных условиях.

Возложить на платформы обязанности по охране труда: страхование от несчастных случаев при выполнении заказов, обеспечение средствами защиты или компенсация их стоимости (шлемы для курьеров, средства дезинфекции), проведение инструктажа по безопасности и расследование всех происшествий при выполнении заказов.

Обеспечить коллективную защиту прав через создание специализированных комиссий по трудовым спорам с равным представительством работников и платформы, признание права на создание «цифровых профсоюзов» платформенных работников и обязанность платформ рассматривать их коллективные обращения по вопросам условий труда.

Предложенные изменения сбалансированно сочетают гибкость платформенной экономики с необходимой социальной защитой, что позволит легализовать и упорядочить новую форму трудовых отношений, сократив риски прекаризации и обеспечив устойчивое развитие цифрового рынка труда.

Заключение

Проведенное исследование правовых аспектов регулирования прекарной занятости в цифровой экономике позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования нормативно-правовой базы в данной сфере. Анализ международного опыта демонстрирует перспективные модели правового регулирования прекарной занятости, включая адаптацию критериев определения трудовых отношений, создание промежуточных статусов между работником и независимым подрядчиком, расширение социальной защиты и развитие коллективных форм представительства интересов прекарно занятых работников.

Предложенные изменения трудового законодательства, в том числе введение специальной главы о платформенной занятости, направлены на обеспечение баланса между гибкостью новых

форм занятости и защитой трудовых прав. Это позволит минимизировать негативные социально-экономические последствия прекаризации труда и обеспечить устойчивое развитие социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации экономики.

Список литературы

1. Анисимов Р.И. Прекаризированная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 64–72.
2. Баркова Е.В., Емельяненкова А.В. Особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом респондентов с различными формами занятости // Вестник Государственного университета просвещения. Серия Психологические науки. – 2024. – № 4. – С. 141–150.
3. Варавва М.Ю., Лазарева, О.С. Платформенная гиг-экономика – альтернативная модель с нестандартными трудовыми отношениями // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2022. – Т. 19. – № 5 (125). – С. 108–115.
4. Голиусова Ю.В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. – 2019. – № 4. – С. 73–82.
5. Дёмин А.Н. Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 98–123.
6. Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США // Russian economic bulletin. – 2023. – Т. 6. – № 3. – С. 71–76.
7. Для 90% платформенных занятых эта работа основной источник дохода // Центр стратегических разработок. – 2024. – 25.01. – URL: https://www.csr.ru/ru/news/dlya-90-platformennykh-zanyatykh-eta-rabota-osnovnoy-istochnik-dokhoda/ (дата обращения: 18.05.2025).
8. Илякова И.Е., Бурланков П.С. Трансформация сферы социально-трудовых отношений в условиях формирования гиг-экономики // Человек. Общество. Инклюзия. – 2024. – Т. 15, № 2. – С. 70–79.
9. Какова роль минимальной заработной платы в решении проблемы прекарной занятости в формальном и неформальном секторах? Результаты систематического обзора / Хаканста К., Ганн В., Крешпай Б., Матилла-Сантандер Н., Вегман Д.Х., Хогстедт К., Виньола Э.Ф., Мунтанер К., Бодин Т., О'Кампо П., Лучак В. // International Journal of Social Determinants of Health and Health Services. – 2024. – Vol. 1. – P. 1–24.
10. Козин С.В. Прекариат: от протокласса к новому классу. Рецензия на монографию Ж.Т. Тощенко // Вестник Московского университета. Сер. 18: Социология и политология. – 2021. – Т. 27, № 2. – С. 202–208.
11. Крауч К. Победит ли гиг-экономика? / пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. С. Щукиной. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 144 с.
12. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровой экономики: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6 (103). – С. 98–107.
13. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. – 2021. – № 7. – С. 78–89.
14. Миронова С.М., Кожемякин, Д.В., Пономарченко А.Е. Адаптация правового регулирования трудовых, гражданских, налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 4. – С. 314–329.
15. Миронова С.М., Литвиненко З.Г. Профсоюзы для самозанятых и работников платформ: опыт России и зарубежных стран // Legal Bulletin. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 10–19. – EDN RVBBPM.
16. Носков В.А., Казымов Э.А. Финансово-экономические и социальные аспекты формирования гиг-экономики // Инновационное развитие экономики. – 2023. – № 2 (74). – С. 143–148.
17. Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22–10-К3 // Время бухгалтера. – 2023. – URL: https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vs-rf-ot-23-01-2023-g-2-kg22-10-k3/ (дата обращения: 02.05.2025).
18. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия / Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А., Чертенков К.О. – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.
19. Признаки, по которым ГПД переквалифицируют в трудовой договор: новое от ВС РФ // Бухгалтерия. ru. – 2023. – URL: https://www.buhgalteria.ru/article/priznaki-po-kotorym-gpd-perekvalifitsiruyut-v-trudovoy-dogovor-novoe-ot-vs-rf (дата обращения: 02.05.2025).
20. Прекариат: становление нового класса: коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.
21. Резолюция, касающаяся глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер // Международная конференция труда – 109-я сессия, 2021 г. 17.06. – URL: https://vocea.md/wp-content/uploads/2021/09/wcms_808850.pdf (дата обращения: 02.05.2025).
22. Сон как медиатор связи между прекарной занятостью и психическим здоровьем / Джейфарифард С., Смит С.С., Росса К.Р., Манн Д., Салехи Э.Н., Солеиманлу Ш.Ш. // Sleep Medicine: X. – 2023. – Vol. 6. – P. 1–8.
23. Срничек Н. Капитализм платформ. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. – 128 с.

24. Старк Д., Паис И. Алгоритмическое управление в экономике платформ // Экономическая социология. – 2021. – № 3. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/algoritmicheskoe-upravlenie-v-ekonomike-platform (дата обращения: 28.04.2025).
25. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 326 с.
26. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. – Москва: Наука, 2018. – 350 с.
27. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. – 2020. – № 8. – С. 3–13.
28. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 07.01. – № 1, ч. 1. – ст. 3.
29. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов для российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 3–6.
30. Шевчук А.В. Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики // Экономическая социология. – 2023. – Т. 24. – № 5. – С. 11–53.
31. Artificial Intelligence, Gig Economy and Precarity // Diversity and Precarious Work During Socio-Economic Upheaval / E. Meliou, J. Vassilopoulou, M. Ozbilgin (Eds). – Cambridge: Cambridge University Press, 2023. P. 1–14. – URL: https://www.researchgate.net/publication/373640293_Artificial_Intelligence_Gig_Economy_and_Precarity (дата обращения: 28.04.2025).
32. European Union. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // Official Journal of the European Union. – 2019. – L. 186. – P. 105–121.
33. European Union. Directive on platform work. – Brussels, 2023.
34. ILO. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. – Geneva, 2019. – 10 p.
35. Prassl J. Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy. – Oxford: Oxford University Press, 2018. – 208 p.
36. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies / Rönnblad T., Grönholm E., Jonsson J., Koranyi I., Orellana C., Kreshpaj B., Chen L., Stockfelt L., Bodin T. // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. – 2019. – Vol. 45, N 5. – P. 429–443. – DOI: 10.5271/sjweh. 3797.
37. Rodgers G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate // Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. – 1989. – P. 1–16.
38. Reino de España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores // Boletín Oficial del Estado. – 2021. – N 113. – P. 56733–56738.
39. República Francesa. LOI n° 2019–1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités // Journal officiel de la République française. – 2019. – N 0299.
40. State of California. Assembly Bill N 5, Chapter 296. – 2019. – P. 5–6.
41. Supreme Court of the United Kingdom. Uber BV and others v Aslam and others. UKSC 2019/0029. – 2021.
42. Adams A., Freedland M., Prassl J. The 'Zero-Hours Contract': Regulating casual work, or legitimating precarity? // Oxford Legal Studies Research Paper. – 2019. – N 11. – P. 1–27.
43. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies / Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Kjellberg K., Jonsson J., Wegman D.H., Bodin T. // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. – 2020. – Vol. 46, N 3. – P. 235–247.

LEGAL ASPECTS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT REGULATION I: RISKS, CONSEQUENCES, AND MECHANISMS FOR THE PROTECTION OF CIVIL RIGHTS

Afanasyev I.V.

Scientific supervisor, PhD (Legal Sciences), Associate Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity, Faculty of Law, Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia); IVAfanasev@fa.ru

Vlasova D.G.

Lov Law Faculty of Finance University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia); 234111@edu.fa.ru

Abstract: The article examines the legal aspects of regulating precarious employment in the context of the digital economy development. The key risks and socio-economic consequences of unstable forms of labor relations that are becoming increasingly widespread in modern conditions are analyzed. Special attention is paid to legal mechanisms for protecting the civil rights of precariously employed workers,

including the development of labor legislation, social insurance, and collective forms of interest representation. Ways to improve the Russian regulatory framework are proposed, taking into account international experience in regulating non-standard employment in the digital environment.

Keywords: *precarious employment; digital economy; social protection; gig economy; platform employment; legal regulation.*

For citation: Afanasyev I.V., Vlasova D.G. Legal aspects of regulating precarious employment: risks, consequences and mechanisms for protecting civil rights // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 102–118.

URL:https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2025.02.06

УДК 331.106.2+34.08

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РЫНОК ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ: УГРОЗА ПРОФЕССИИ АДВОКАТА ИЛИ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ?[1]

Голенищев Эдуард Павлович

кандидат технических наук, доцент, директор ООО «Нейрорешения» (Ростов-на-Дону, Россия); goledu@yandex.ru

Фатхи Валентина Игоревна

кандидат юридических наук, доцент, начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Ростовского юридического института МВД России (Ростов-на-Дону, Россия); v.i.fatkhi@mail.ru

Аннотация. Рынок юридических услуг переживает трансформацию под влиянием искусственного интеллекта (далее – ИИ). Споры о том, станет ли ИИ угрозой или откроет новые горизонты для профессии, актуальны как никогда. В статье анализируются ключевые тенденции, риски и перспективы, связанные с внедрением систем ИИ в юридическую практику. Приводятся примеры юридического искусственного интеллекта (Legal AI), использование которого позволяет передавать генеративным нейросистемам часть функций экспертов-юристов. Авторы полагают, что все большее взаимодействие юриспруденции и инновационных технологий в сфере искусственного интеллекта влечет за собой появление новых профессий, таких как инженеры-юристы по искусственному интеллекту, менеджеры по управлению ИИ в юридических организациях, специалисты контроля качества генеративных юридических заключений и т.д. Данное обстоятельство приведет

[1] Статья подготовлена при поддержке гранта в рамках программы Фонда содействия инновациям «Старт-1-ИИ», договор 303 ГС1 ИИС12-В7/102662 от 20.12.2024 г.

к тому, что в ближайшей перспективе в сфере юриспруденции возрастет спрос на STEM-специалистов, получивших образование на стыке науки, технологий, инженерного дела и математики.

Ключевые слова: искусственный интеллект; адвокатура; рынок труда; компетенции.

Для цитирования*:* Голенищев Э.П., Фатхи В.И. Влияние искусственного интеллекта на рынок юридических услуг: угроза профессии адвоката или новые возможности? // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2 (19). – С. 119–130.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2025.02.07

Рукопись поступила 15.04.2025.
Принята к печати 30.05.2025.

Введение

Всего за семь десятилетий искусственный интеллект (ИИ) прошел путь от теоретических размышлений А. Тьюринга в статье 1950 г. «Вычислительные машины и разум» [Тьюринг, 2018] до интеграции соответствующих технологий в повседневную жизнь человека, найдя практическое применение в различных сферах экономической деятельности. Как подчеркивается в научной литературе, «сегодня ИИ – это чрезвычайно многогранная и комплексная сфера деятельности, аккумулирующая в себе результаты многих наук, таких как генная инженерия, биотехнологии, медицина, нанотехнологии, робототехника, микроэлектроника, психология, социология и другие» [Ватьян, Гусарова 2022, с. 5]. ИИ представляет собой систему, способную действовать автономно, без непосредственного управления человеком, имитируя при этом когнитивные функции человека.

Правовая регламентация отношений в сфере создания и практического применения ИИ в России имеет недолгую историю. Первым юридическим документом, положившим начало разработке нормативной правовой базы ИИ в России, стала Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 г., утвержденная Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490. Согласно легальному определению, ИИ – это «комплекс технологических решений, который включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе то, в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений». Кроме того, это «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека или превосходящие их» [Национальная стратегия, 2025].

Стремительное развитие систем ИИ, включая генеративные нейронные сети, привело к развертыванию широкой научной и практико-ориентированной дискуссии на тему будущего различных профессий, где труд человека уступает место автоматизированным технологиям. Это касается и профессий юридического профиля. Например, внедрение систем ИИ в адвокатскую практику ведет к трансформации способов предоставления юридических услуг, поднимая целый пласт технических, правовых и этических проблем. Оптимистично настроенные представители юридической профессии говорят о будущем, в котором автоматизация работы адвоката приведет к развитию профессии, повышению скорости и качества оказываемой юридической помощи, снижению стоимости услуг, глобализации юридической сферы. Пессимистично настроенные предупреждают о возможной безработице в юридической сфере, профессиональной деградации в целом, а также

рисках утечки персональных данных клиентов и предвзятости алгоритмов [Фатхи, Голенищев, 2025, с. 62–68].

Несмотря на вызовы и риски, которые таит использование ИИ в адвокатской деятельности, согласно исследованию рынка труда, проведенному компанией Forrester, почти 80% рабочих мест в юридическом секторе в ближайшее время будут значительно преобразованы с помощью технологий ИИ [К 2030 году ИИ заменит ..., 2023]. По прогнозам экспертов World Economic Forum, к 2030 г. до 35% текущих задач юристов будут автоматизированы. При этом возникнет около 25% новых профессий, связанных с управлением юридическими технологиями и интерпретацией их результатов [Future of Jobs …, 2025]. Об изменениях в юридической профессии под воздействием ИИ-систем, говорят и в России. Так, глава Сбербанка Г. Греф отметил, что студенты-юристы, которые не знают типы нейронных систем, не будут в дальнейшем трудоустроены [Греф уволил ..., 2017].

На фоне роста популярности ИИ-систем в юридической практике, все чаще встречаются примеры злоупотребления использованием генеративных инструментов. Так, с 2025 г. суды Израиля начали штрафовать адвокатов за использование ИИ [Judge dismisses ..., 2025]. Дело в том, что юристы использовали чат-боты GPT и подавали в суд апелляционные жалобы с заведомо недостоверными и просто несуществующими данными, включая отсылки к никогда не выносившимся судебным решениям [Израильские суды ..., 2025]. Аналогичные прецеденты имеют место и в практике других государств.

Полагаем, что ИИ способен изменить сферу юриспруденции в целом, начиная от видов и общей численности представителей юридической профессии (судей, адвокатов, юристов в организациях и т.д.) до способов предоставления юридической помощи населению и даже системы образования. Применение ИИ в деятельности адвоката давно вышло за рамки автоматизации рутинной части его работы. И хотя ИИ активно внедряется в различные сферы деятельности по всему миру, в России использование этих технологий в юридической практике еще находится на стадии изучения и апробации. Именно вышеуказанное обстоятельство стало причиной того, что в данной статье большинство примеров основано на опыте иностранных государств.

Примеры успешного внедрения ИИ в юридическую практику

1. *Автоматизация деятельности адвоката (Legal Research, Due Diligence, Contract Drafting & Review).* Такие ИИ-инструменты, как, например, «Lex Machina», созданный представителями юридического факультета и факультета компьютерных наук Стэнфордского университета, предоставляет юридическую аналитику в сфере арбитражного судопроизводства, а также расширенную аналитику по гражданским делам в более чем 100 судах штатов и ключевые данные по гражданским делам в более чем 1300 судах штатов [State Court Modules ..., 2025]. Как отмечают

представители компании, в настоящее время «Lex Machina» дополнена технологией Protégé, которая с помощью ИИ преобразует исходные юридические документы в полные наборы данных, заполняя пробелы в судебных протоколах, что необходимо для решения стоящих перед юристом задач и формирования тактики действий в конкретной предметной области. Данный ИИ-инструмент облегчает работу юриста по поиску и анализу судебной практики, составлению договоров, позволяет снизить временные затраты на подготовку позиции по делу. Высокая скорость обработки большого количества информации не только ускоряет процесс исследования, но и повышает качество юридических аргументов и рекомендаций [LexisNexis Expands ..., 2025]. Несомненно, автоматизация задач, выполняемых адвокатами, по нашему мнению может привести к сокращению рабочих мест в юридической сфере, в частности, в количестве помощников адвокатов.

2. *Чат-боты для клиентов (Legal Chatbots*). Использование приложения «Lexis Answers», оснащенного ИИ, позволяет людям без обращения к адвокату получить юридическую помощь. Данный виртуальный помощник за весьма короткое время может быстро давать ответ на поставленный вопрос, составить юридически значимые документы. Аналогичная система используется и в Канаде [LexisNexis Launches ..., 2022]. Следует отметить и такой продукт, как «DoNotPay», предоставляющий платные услуги «первого в мире робота-юриста». Робот способен к оказанию таких юридических услуг, как составление претензий, договоров, исковых заявлений по мелким спорам, бракоразводным соглашениям, оспариванию штрафов за превышение скорости или за неправильную парковку и т.д. [DoNotPay ..., 2025]. Эти приложения, на наш взгляд, и являются примерами попыток замены адвоката-человека системами искусственного интеллекта.

3. *Предиктивная аналитика (Prediction Technology)*. Прогнозирование судебных решений на основе имеющихся данных становится ключевым инструментом для стратегического планирования деятельности адвоката. ИИ в таком случае выполняет тщательный анализ судебных решений и определяет предмет и основание иска, выделяет ключевые аргументы, которые были приняты судом и положены в основу мотивировочной части судебного решения, прогнозирует возможный успех / проигрыш в деле. Предикативная аналитика применяется уже во многих странах, среди которых США, Китай, Япония и Чили [Дремлюга, Решетников, 2018, с. 137] и др. Это направление относится к наиболее продвинутым и перспективным, требующим большого объема исследований и ресурсов для реализации.

Несмотря на актуальность и потенциал использования ИИ на отечественном рынке сегодня практически отсутствуют IT-решения, аналогичные перечисленным выше. Для решения некоторых частных задач вышеуказанной проблемы российской компанией ООО «Нейрорешения» разрабатывается специальное программное обеспечение – «АРМ Адвокатское производство», включающее перспективный ИИ-модуль распознавания и аннотации речи для семантического подбора нормативных правовых актов и автоматизированного формирования отдельных документов в це-

лях выстраивания правовой позиции [Внедрение искусственного ..., 2025]. Указанное программное обеспечение позволит посредством применения методов искусственного интеллекта автоматизировать некоторые рутинные задачи в деятельности адвоката. В 2025 г. проект поддержан грантом от Фонда содействия инновациям[1].

Влияние ИИ-систем на преподавание юридических дисциплин и появление новых профессиональных ниш

Внедрение ИИ в образовательный процесс стало неотъемлемой частью инновационных педагогических стратегий. Юридическое образование, традиционно консервативное, сталкивается с необходимостью адаптации к новым технологическим вызовам, модернизации традиционных существующих моделей и практик образовательного процесса. Внедрение искусственного интеллекта открывает новые перспективы для оптимизации процесса обучения и подготовки высококвалифицированных юристов, способных эффективно работать в условиях цифровой экономики, формирующегося технократического общества. В Распоряжении Правительства РФ от 21 декабря 2021 г. № 3759-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации науки и высшего образования» установлено, что целью цифровой трансформации является достижение высокого уровня «цифровой зрелости» образовательными организациями высшего образования, научными организациями и ответственным отраслевым федеральным органом исполнительной власти Российской Федерации [Распоряжение Правительства РФ от 21.12.2021 № 3759-р ..., 2021].

Технологии ИИ при этом выступают драйвером «цифровой зрелости». И образовательные организации начинают экспериментировать в этом направлении. Так, ученый совет МГПУ разрешил студентам использовать ChatGPT и его аналоги для подготовки выпускных квалификационных работ (дипломных работ) в августе 2023 г. [МГПУ разрешил ..., 2023]. В 2024 г. студентам Высшей школы экономики разрешили при написании дипломных работ применять возможности YandexGPT, генеративной технологии Яндекса, для решения заранее определенного перечня задач (помощь в сборе, анализе и обобщении информации, проверка текста на ошибки, а также структурирование хода размышлений) [Студенты НИУ ВШЭ ..., 2024].

Преимущества в использовании ИИ в преподавании юридических дисциплин неоспоримы. Это и снижение нагрузки на педагогического работника в части персонализации обучения (подготовки материалов для обучающихся с учетом его индивидуального уровня), автоматизации рутинных задач (проверка работ, генерация задания), быстрого поиска и анализа большого массива данных, симуляции судебных разбирательств и моделирования юридических кейсов и т.д. Эти преимущества не только могут повысить качество юридического образования, но и готовят обу-

[1] Программы Фонда содействия инновациям «Старт-1-ИИ», договор 303 ГС1 ИИС12-В7/102662 от 20.12.2024 г.

чающихся к работе в условиях новой технологической реальности, где ИИ становится неотъемлемой частью юридической практики.

Технологии не только автоматизируют рутинные задачи, но и формируют новые правовые вызовы, требующие междисциплинарных решений. Это привело к появлению профессий, сочетающих юридическую экспертизу с техническими знаниями, таких как инженеры-юристы по искусственному интеллекту, специалисты по векторным базам данных в юриспруденции, менеджеры по управлению ИИ в юридических организациях, специалисты контроля качества генеративных юридических заключений и т.д. Среди компетенций, которыми должны будут обладать юристы нового технологического уклада общества, следует отметить: понимание машинного обучения, этики ИИ, знание архитектуры блокчейна, основ программирования и криптографии, базовых принципов работы с «Big Data», программами UX / UI – дизайна и т.д. Таким образом, полагаем, что в ближайшей перспективе в сфере юриспруденции возрастет спрос на STEM-специалистов, получивших образование на стыке науки, технологий, инженерного дела и математики (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

В сложившихся условиях требуется пересмотр программ обучения высшего и среднего профессионального образования, направленных на повышение компетенций юристов в области ИИ. Как подчеркивает А.Ю. Пелых, «несмотря на формальное отсутствие дефицита специалистов в адвокатуре, несоответствие трудовых компетенций требованиям нового времени может привести к профессиональному кризису профессии» [Пелых 2022, с. 181].

Почему ИИ никогда не заменит юриста – человека

Генеративные нейросистемы никогда не смогут заменить адвокатов, для работы ИИ всегда будет нужен человеческий контроль. Системы ИИ способны только дополнить или полностью автоматизировать повседневные, рутинные задачи адвоката. Действительно, работа адвоката, сопряжена с большим количеством документов, материалов судебной практики, нормативными и иными правовыми актами, которые необходимо найти и проанализировать. Но это далеко не все. Юридическая практика часто требует сложных рассуждений, этических соображений и принятия решений, которые ИИ не способен воспроизвести. Алгоритмы оперируют данными, но не способны к творческому поиску, к моральной рефлексии, необходимой для разрешения дилемм, где сталкиваются права человека, справедливость и нравственность. Ведь как сказал А.Ф. Кони, «адвокат – не слуга своего клиента и не пособник ему в стремлении уйти от заслуженной кары правосудия. Он друг, он советник человека, который, по его искреннему убеждению, невиновен вовсе или вовсе не так и не в том виновен, как в чем его обвиняют» [Кони, 2025, с. 140]. Искусственный интеллект лишен сострадания, он не способен понять мотивы подсудимого, его личностные особенности и т.д.

ИИ-системы могут оказать помощь адвокату в поиске информации, проверке и составлении документов, сборе информации о контрагентах и т.д., но не могут дать интеллектуальную оценку таким категориям, как соблюдение принципа добросовестности сторон правоотношений, возможное злоупотребление правом и др. У них отсутствует интуиция, эмпатия, умение выстраивать отношения с клиентами и понимать их эмоциональное состояние, они не обладают самосознанием и не способны рассуждать как люди.

Не стоит забывать и о рисках предвзятости алгоритмов, связанных прежде всего с тем, что ИИ-системы обучаются на данных, которые могут отражать предубеждения и стереотипы, которые характерны для их создателей. В частности, алгоритмы машинного обучения строят свои модели на основе данных, которые им предоставляются. Если эти данные содержат предубеждения против определенных групп (по расовому, этническому, гендерному, социально-экономическому признаку и т.д.), то ИИ будет воспроизводить и даже усиливать эти предубеждения в своих решениях.

Кроме того, все модели ИИ обучаются на огромном количестве данных и ищут то, что указано в запросе пользователя. Но они обучаются только для того, чтобы создавать правдоподобные результаты и «мыслят» шаблонно. Не все технологии генеративного ИИ ориентированы на точность или представление актуальной информации. Предложение, сгенерированное ИИ, может звучать разумно и плавно, но на самом деле оно не основано на фактах, а является так называемой «галлюцинацией». А в условиях отсутствия прецедента в качестве источника права, т.е. единообразной судебной практики, с учетом постоянно меняющихся правовых норм, возможности обжалования и отмены судебных актов в вышестоящих инстанциях, подготовленное ИИ правовое заключение может не соответствовать критериям достоверности и представлять собой непрофессиональное и немотивированное суждение по запрошенной правовой теме.

Использование ИИ в юридической сфере неизбежно. В сложившейся ситуации полагаем необходимым помнить, что ключевым аспектом в использовании ИИ-систем является обязательная критическая оценка информации, полученной с помощью ИИ-инструментов, идентификация возможных ошибок и недочетов, а также формирование собственных аргументированных выводов. Отсутствие такой работы приведет, говоря словами М.Д. Кельмановича, к тому, «что порядочному человеку стыдно будет принадлежать к адвокатской корпорации» [Шевченко, 2016, с. 6]. Можно сказать, что ИИ создает «черновик» работы, которую адвокат должен закончить лично.

Таким образом, ИИ может эффективно обрабатывать огромные объемы данных благодаря поразительной скорости, раскрывающей его аналитический потенциал, но его способность понимать нюансы языка, контекст ситуации и неявные предпосылки ограничена.

Перспективное использование ИИ в адвокатской деятельности

Современная юридическая отрасль переживает этап глубокой технологической трансформации, обусловленной интеграцией искусственного интеллекта. Труд адвоката является творческим, сопряженным с такими трудностями, как: формирование позиции по делу, обеспечение адвокатской тайны, подтверждение факта и объема оказанных адвокатом услуг, отчетность адвоката перед своей палатой и т.д. Вопреки распространенным опасениям о замещении адвокатов алгоритмами, ИИ выступает катализатором эволюции профессии, оптимизируя повседневные задачи и расширяя возможности специалистов. Например, разрабатываемый российской компанией «Нейрорешения» ИИ-модуль в составе АРМ «Адвокатское производство» предназначен для автоматизации и повышения эффективности труда адвокатов. В частности, в состав разрабатываемого ИИ-модуля входят: а) нейросети распознавания речи, для получения транскрипций обращений клиентов; б) подмодели классификации правовой ситуации, описанной в транскрипции обращения клиента; в) подмодели семантического поиска нормативных правовых актов и документов юридической практики, соответствующих классифицированной правовой ситуации и конкретной транскрипции обращения для выстраивания правовой позиции по делу.

Полагаем, что перспективность использования ИИ в адвокатской деятельности обусловлена следующими обстоятельствами.

1. Повышение эффективности работы адвоката. За помощью к юристу обращаются клиенты из всех слоев общества, при этом их потребности весьма разнообразны. Это требует от адвоката «не только глубоких профессиональных знаний, умения составлять юридические документы, находить судебные дела, анализировать их и других базовых навыков, но и умения применять различные профессиональные знания и компетенции при ведении дел» [Yang Yang, 2025, p. 9]. Невероятная скорость обработки информации, способность анализировать и неограниченные возможности памяти являются ключевыми элементами ИИ-систем, которые позволяют адвокатам снизить временные трудозатраты на выполнение бюрократических задач, сосредоточившись на проведении качественной консультации.

2. Повышение доступности консультации. В соответствии с положениями п. 2 ст. 16 Кодекса профессиональной этики адвоката, гонорар (т.е. собственно размер вознаграждения адвоката) определяется соглашением сторон и может учитывать объем и сложность работы, продолжительность времени, необходимого для ее выполнения, опыт и квалификацию адвоката, сроки, степень срочности выполнения работы и иные обстоятельства [Кодекс профессиональной ..., 2003]. Сокращение временных затрат адвоката, посредством использования возможностей ИИ, позволит снизить стоимость услуг для клиентов, а адвокату увеличить количество консультаций. Согласно отчету компании Thomson Reuters относительно будущего ИИ в юридической профессии,

«ИИ может сэкономить адвокатам четыре часа в неделю и принести 100 000 долларов в год в виде оплачиваемого времени на каждого» [Future of professionals ..., 2024].

Заключение

ИИ создает угрозу деконструкции части традиционных функций адвоката, но не самой профессии. Так, интеллектуальные функции, составляющие ядро адвокатской практики – анализ судебных прецедентов, толкование норм права, выстраивание стратегии поведения в зале судебных заседаний, прогнозирование исходов дел – становятся тривиальными для ИИ. Системы ИИ, способные моделировать все возможные правовые последствия любого действия с учетом всех доступных данных и их нелинейных взаимосвязей, по скорости анализа превосходят человека.

Потенциально ИИ сможет не только предвидеть правовые риски с абсолютной точностью, но и генерировать оптимальные поведенческие траектории для их минимизации или достижения поставленных целей в рамках правового поля. Это трансформирует понимание консультативной функции адвоката в ее традиционном превентивном аспекте. Судебные процессы, основанные на принципе состязательности сторон, потенциально могут быть замещены алгоритмическими системами оценки доказательств и вынесения решений системами ИИ, оперирующими на скоростях и уровнях анализа, недоступных человеческому восприятию. В этом контексте деятельность адвоката – традиционного посредника между клиентом и правовой системой – оказывается в эпицентре парадигмального сдвига.

Однако ИИ ведет к упрощенному, алгоритмическому восприятию природы человеческого мышления и примитивизации в понимании человеческого интеллекта. Машина никогда не может быть аналогична живому человеку с его осознанием смысла жизни и смерти, историчности и контекстуальности бытия [Овчинников 2025, с. 48].

Полагаем, что для успешного применения ИИ в адвокатской деятельности необходимы: интеграция технологических дисциплин в юридическое образование; развитие непрерывного обучения адвоката; междисциплинарное сотрудничество юристов, технологов и философов. Искусственный интеллект формирует будущее юридической профессии, где междисциплинарность становится ключом к эффективности, но не заменяет юриста-человека. Этические, творческие, эмоциональные и социальные аспекты права остаются прерогативой людей. Как писал Л. Витгенштейн, «границы моего языка означают границы моего мира» [Витгенштейн, 1994, с. 56]. ИИ ограничен языком доступных для обучения данных, которые в него внес разработчик, тогда как адвокат оперирует ценностями, смыслами, которые зиждутся на общественной морали и здравом смысле. Уже сегодня перед юридическим сообществом стоит непростая и насущная задача – определить возможности и границы применения ИИ в юридической деятельности. Будущее

профессии адвоката – в симбиозе ИИ-технологий и человеческого интеллекта, где искусственный интеллект служит помощником, а не конкурентом человеку.

Список литературы

1. Ватьян А.С., Гусарова Н.Ф., Добренко Н.В. Системы искусственного интеллекта. – Санкт-Петербург: Университет ИТМО, 2022. – 186 с.
2. Витгенштейн Л. Логико-философский трактат / пер. с нем. М.С. Козловой, Ю.А. Асеева. – Москва: Гнозис, 1994. – Ч. 1. – 56 с.
3. Внедрение искусственного интеллекта в бизнес – AI-консалтинг, цифровой сотрудник / НейроРешения. – 2025. – URL: https://xn--e1aaamcwefrb3g1d.xn--p1ai/ (дата обращения: 05.05.2025).
4. Греф уволил 450 юристов и раскритиковал выпускников // URA.RU. – 2017. – 24.07. – URL: https://ura.news/news/1052298145 (дата обращения: 05.05.2025).
5. Дремлюга Р.И., Решетников В.В. Правовые аспекты применения предиктивной аналитики в правоохранительной деятельности // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. – 2018. – № 3. – С. 133–144.
6. Израильские суды начинают штрафовать адвокатов за злоупотребление сервисами искусственного интеллекта // Stmegi.com. – 2025. – 02.03. – URL: https://stmegi.com/posts/125026/izrailskie-sudy-nachinayut-shtrafovat-advokatov-za-zloupotreblenie-servisami-iskusstvennogo-intellek/ (дата обращения: 06.05.2025).
7. К 2030 году ИИ заменит 2,4 миллиона рабочих мест в США, что намного меньше, чем при других формах автоматизации // Theregister. – 2023. – 06.09. – URL: https://www.theregister.com/2023/09/06/generative_ai_jobs_forrester_report/ (дата обращения: 03.05.2025).
8. Кодекс профессиональной этики адвоката» (принят I Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003) // Федеральная палата адвокатов РФ. – URL: https://fparf.ru/documents/fpa-rf/documents-of-the-congress/the-code-of-professional-ethics-of-lawyer/?ysclid=mbeyvmdyzh51809120
9. Кони А.Ф. Избранные труды и речи: в 2 ч. Часть 1. Обвинительные речи. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 363 с. – (Антология мысли). – ISBN 978-5-534-02696-2.
10. МГПУ разрешил студентам использовать ИИ при подготовке ВКР. – Москва: МГПУ, 2023. – 31.08. – URL: https://www.mgpu.ru/mgpu-razreshil-studentam-ispolzovat-ii-pri-podgotovke-vkr/ (дата обращения: 01.04.2025).
11. Национальная стратегия развития ИИ на период до 2030 года утверждена Указом президента РФ от 10.10.2019 № 490 // Искусственный интеллект Российской Федерации. – URL: https://ai.gov.ru/national-strategy/ (дата обращения: 06.03.2025).
12. Овчинников А.И., Кроткова Н.В., Фатхи В.И. Человеческая идентичность и права человека в условиях сингулярности: философско-правовое измерение // Государство и право. – 2025. – № 3. – С. 39–48. – DOI: 10.31857/S1026945225030033. – EDN PURUMW.
13. Пелых А.Ю. Детерминанты социально-управленческих трансформаций в адвокатских образованиях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия Политические, социологические и экономические науки. – 2022. – Т. 7, № 2 (24). – С. 180–186. – DOI: 10.21603/2500–3372–2022–7-2–180–186. – EDN ITVGBH.
14. Распоряжение Правительства РФ от 21.12.2021 № 3759-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации науки и высшего образования» // Гарант. – 2021. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403203308/ (дата обращения: 01.04.2025).
15. Студенты НИУ ВШЭ успешно защитили дипломы, в работе над которыми применили YandexGPT. – Москва: НИУ ВШЭ, 2024. – 07.08. – URL: https://www.hse.ru/news/edu/949901938.html (дата обращения: 01.04.2025).
16. Тьюринг Алан. Вычислительные машины и разум [пер. с англ. К. Королева]. – Москва: АСТ, 2018. – 128 с.
17. Фатхи В.И., Голенищев Э.П. Использование искусственного интеллекта в адвокатской деятельности: проблемы и перспективы // Философия права: науч.-теоретич. журн. – Ростов-на-Дону, 2025. – № 1(112). – С. 62–68.
18. Шевченко И.А. Профессиональная этика адвоката // Об адвокатуре и адвокатской деятельности: посвящается памяти С.Н. Мальтова. – Красноярск: Центр информации, 2016. – С. 5–33. – EDN VOGXAZ.
19. Brooke Becher What Is Technological Singularity? / BUILTIN. – 2024. – 04.10. – URL: https://builtin.com/artificial-intelligence/technological-singularity (дата обращения: 17.04.2025).
20. DoNotPay – Your AI Consumer Champion. – 2025. – URL: https://donotpay.com/ (дата обращения: 06.05.2025).
21. Future of Jobs Report // World economic forum. – 2025. – URL: https://reports.weforum. org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (дата обращения: 04.05.2025).
22. Future of professionals // Thomson Reuters. – 2024. – July. – URL: https://www.thomsonreuters.com/en/c/future-of-professionals (дата обращения: 05.05.2025).
23. Judge dismisses class action lawsuit after attorney cites fake AI-generated precedents // www.ynetnews.com. – 2025. – 28.05. – URL: https://www.ynetnews.com/business/article/b145h8xmgx (дата обращения: 30.04.2025).
24. LexisNexis Expands Its Protégé AI Assistant to Lex Machina for Effortless Litigation Analytics // LexisNexis. – 2025. – 08.04. – URL: https://www.lexisnexis.com/community/pressroom/b/news/posts/lexisnexis-expands-its-protege-ai-assistant-to-lex-machina-for-effortless-litigation-analytics (дата обращения: 30.04.2025)

25. LexisNexis Launches Lexis+ Canada – Redefining Legal Intelligence // LexisNexis. – 2022. – 15.04. – URL: https://www.lexisnexis.com/community/pressroom/b/news/posts/lexisnexis-launches-lexis-canada-redefining-legal-intelligence (дата обращения: 06.05.2025).
26. State Court Modules. Lex Machina. – 2025. – URL: https://www.lexisnexis.com/en-us/products/lex-machina.page (дата обращения: 06.05.2025).
27. Yang Yang. Artificial Intelligence and the Future of Law – Taking Lawyers' Skills as an Observation // International Journal of Education, Culture and Society. – 2025. – Vol. 10, Issue 2. – P. 93–100.

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE LEGAL SERVICES MARKET: A THREAT TO THE LAWYER'S PROFESSION OR NEW OPPORTUNITIES?

Golenishchev E.P.

PhD (Technical Sciences), Associate Professor, Director of NeuroSolutions LLC (Rostov-on-Don, Russia); goledu@yandex.ru

Fathi V.I.

PhD (Legal Sciences), Associate Professor, Head of the Department of Civil Law Disciplines of the Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia (Rostov-on-Don, Russia); v.i.fatkhi@mail.ru

Abstract. The legal services market is undergoing a transformation under the influence of artificial intelligence (hereinafter referred to as AI). The debate about whether AI will become a threat or open up new horizons for the profession is more relevant than ever. The article analyzes the key trends, risks and prospects associated with the implementation of AI systems in legal practice. Examples of legal artificial intelligence (Legal AI) are given, the use of which allows transferring some of the functions of legal experts to generative neural systems. The authors believe that the increasing interaction of jurisprudence and innovative technologies in the field of artificial intelligence entails the emergence of new professions, such as legal engineers in artificial intelligence, AI managers in legal organizations, quality control specialists in generative legal opinions, etc. This circumstance will lead to the fact that in the near future in the field of jurisprudence there will be an increase in demand for STEM specialists educated at the intersection of science, technology, engineering and mathematics.

Keywords: *artificial intelligence; advocacy; labor market; competencies.*

For citation: Golenishchev E.P., Fathi V.I. The Impact of Artificial Intelligence on the Legal Services Market: A Threat to the Lawyer Profession or New Opportunities? // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2 (19). – P. 119–130.

URL:https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2025.02.07

УДК 314.7

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СМИ ПО МАТЕРИАЛАМ СЕТЕВОГО ИЗДАНИЯ NGS.RU

Ровбель Светлана Владимировна

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры социологии Новосибирского государственного университета экономики и управления (Новосибирск, Россия); rovbel_s@mail.ru

Николаев Андрей Игоревич

Кафедра социологии Новосибирского государственного университета экономики и управления (Новосибирск, Россия); nikolaev.andrey. 045@gmail.com

Аннотация. В статье в контексте кадровой безопасности общества и государства исследуется медийный образ трудовых мигрантов. Источником эмпирических данных выступили публикации сетевого издания NGS.RU (2011–2025 гг.), выбранные по тегу «трудовой мигрант». Выявлено доминирование экономического нарратива (71%), где мигранты представлены как трудовой ресурс, для которого характерны элементы криминализации. Особое внимание уделено трансформации образа после трагических событий 22 марта 2024 г. (теракт в Крокус Сити в Москве): рост криминальных метафор, усиление обезличенности и смещение акцента с экономической полезности на возможные угрозы. Выявлены противоречия позитивных оценок вклада трудовых мигрантов в экономику региона и негативных стереотипов, усугубляющих социальную напряженность. Рассмотрены варианты возможной гуманизации медийного дискурса, включая персонификацию историй трудовых мигрантов.

Ключевые слова: *медиадискурс; миграция; образ мигранта; региональные СМИ; тональность новостных сообщений.*

Для цитирования: Николаев А.И., Ровбель С.В. Трансформация образа трудовых мигрантов в региональных СМИ по материалам сетевого издания NGS.RU // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 131–154.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.08

Рукопись поступила 11.04.2025.
Принята к печати 15.05.2025.

Введение

Миграция как социально-экономическое явление оказывает значительное влияние на кадровую безопасность общества и государства, формируя как новые возможности, так и потенциальные угрозы. Российская Федерация, являясь одной из ключевых стран на постсоветском пространстве, привлекает большое количество мигрантов из государств Центральной Азии и других регионов. Например, в 2024 году около 2,4 млн жителей Узбекистана временно работают в зарубежных странах. Около 50% этих граждан находятся в Российской Федерации, 15% – в Турецкой Республике, 10% – в Республике Казахстан, 8% – в Республике Корея, 4% – в Объединенных Арабских Эмиратах, а остальные в других странах [Ортикхуджа, 2024, с. 2]. Миграция связана с рядом факторов, включая экономические, политические и социальные причины, такие как разница в уровне жизни, более высокая оплата труда, возможность трудоустройства, доступ к образованию и стремление к повышению социального статуса. Это создает ситуацию, при которой Россия становится как выгодоприобретателем в плане экономики и политического влияния, так и возможной ареной угроз национальной безопасности, которые могут проявляться в различных социально-демографических проблемах [Гринченко, 2022 b, с. 172].

Снижение негативных последствий миграции возможно при эффективной адаптации мигрантов в принимающее местное сообщество. Однако, несмотря на общее историческое прошлое народов стран бывшего Советского Союза, они все чаще сталкиваются с трудностями в данном процессе. Отметим, что испытывает сложности и принимающая сторона. Проблема усугубляется тем, что социокультурная среда местного сообщества отличается от той, в которой мигранты проходили социализацию, что приводит к социокультурной фрустрации, психологическому дискомфорту и низкой социальной активности [Гринченко, 2022b].

Существенным становится тот факт, что число людей, лично контактировавших с мигрантами, невелико, вследствие чего, у них не складывается реального опыта взаимодействия «и общественное мнение формируется главным образом посредством освещения темы миграции в СМИ» [Комарова, 2019, с. 53].

В социологическом понимании средства массовой информации – это социальные институты, которые занимаются сбором, обработкой и анализом информации в массовом масштабе, а также ее распространением в публичном общественном пространстве для населения. Одна из основных задач СМИ заключается в ценностно-нормативной интеграции общества при помощи поддержания и распространения общепринятых моделей поведения и сознания в обществе [Гринченко, 2022a, с. 171]. В условиях цифровизации многие институализированные СМИ перемещаются в

интернет-пространство и используют возможности социальных сетей. Статус институализированности дает определенный кредит доверия тому, что публикуется верифицированная информация, во многом по этой причине институализированные новостные СМИ продолжают обладать аудиторией [Бедрик, Бинеева, Пантелеев, 2022, с. 114].

Материалы и методы

Современное развитие информационного пространства и его многомерность подчеркивает важность изучения образа мигранта в СМИ, который влияет на общественные взгляды и мнения принимающего общества. Данное изучение является междисциплинарным из-за сложности понятия «образ мигранта», которое сочетает в себе аспекты демографии, социологии, этнографии, политологии и права, что указывает на гибкость этого образа и многоаспектность. В своей статье Е.А. Гринченко описывает образ мигранта в СМИ как многоступенчатую конструкцию, состоящую из личностных и редакционных установок, стереотипов, оппозиции «они – мы» [Гринченко, 2022b, с. 174].

Также в собственном исследовании Е.А. Гринченко опирается на интегрированную теорию угроз, предложенную У.Г. Стефаном и К.У. Стефаном, которая объясняет, как межгрупповая тревожность возникает из ожиданий индивидов о негативном взаимодействии с незнакомыми группами. Теория включает четыре компонента: реалистические угрозы, символические угрозы, межгрупповую тревогу и негативные стереотипы. В контексте образа мигранта это проявляется в восприятии их как чуждой группы, угрожающей привычному социальному порядку. Местные жители видят в мигрантах реальную (в материальном плане) или символическую угрозу (в образе жизни и ценностях), что усиливает оппозицию «мы – они» и ведет к чувству тревоги и незащищенности. Так, определено, что угрозой в адаптации и интеграции мигрантов в местное общество на территории Российской Федерации служит укоренившаяся постсоветская линия размежевания на «своих» (соотечественники) и «чужих» (мигранты), где поведенческие девиации возникают из-за практически полного отсутствия социального доверия на уровне повседневных интеракций между принимающим сообществом и приезжими [там же, с. 175].

Ю. Хабермас рассматривает дискурс «свой-чужой» через призму социокультурных аспектов и уровня развития коммуникации. Он считает, что в межкультурных коммуникациях этика заключается в равном и уважительном отношении ко всем субъектам, независимо от их отличий [Хабермас, 2000].

Американский социолог и журналист У. Липпман писал о «картине в голове» – особом представлении о мире, которое сконструировано под влиянием СМИ [Гринченко, 2022a, с. 171]. Он предполагал, что СМИ создают «псевдоокружающую среду», отличающуюся от реальности. Благодаря ожиданиям аудитории, СМИ не только формируют эту псевдореальность, но и манипули-

руют ею, транслируя определенные ожидания и идеи, которые влияют на поведение субъектов, получающих информацию.

Исследования отечественных авторов показывают, что в СМИ транслируется информация с оценочными суждениями, создавая преимущественно негативный образ мигрантов. Темы мигрантской экспансии активно подогреваются СМИ, а коммерциализация контента приводит к акценту на дихотомии «негативное / позитивное», где негатив представляется более «продаваемым» [Волков, Курбатов, 2023]. СМИ подчеркивают инаковость мигрантов и создают страхи перед иммиграцией, что усиливает антимигрантские настроения. Эмоционально окрашенные новости акцентируются на недостатках мигрантов (неприятный внешний вид, плохо владеют русским языком) и их ассоциациях с криминалом (сплочение в этнические группировки) [Васильев, Власова, 2020]. Языковые инструменты медийных текстов, используемые для создания негативного образа, включают в себя милитаристские метафоры («мигранты наступают», «мигранты оккупировали») и мемы («Москвабад»), которые дополнительно криминализируют образ мигранта [Киреева, 2019]. При этом позитивные аспекты миграции, такие как вклад мигрантов в экономику и культурное разнообразие, а также героические поступки мигрантов освещаются значительно реже [Гринченко, 2022b]. Период пандемии не стал исключением в распространении негативного образа мигрантов. Несмотря на значимость их деятельности (работу курьерами и санитарами), трудовые мигранты изображались как угроза безопасности граждан России ввиду нарушений режима самоизоляции и преступлений [Леденёва, Безвербная, 2020].

А.В. Бедрик, Н.К. Бинеева и В.Г. Пантелеев акцентируют внимание на том, что миграция в России является повседневным явлением, однако ее актуальность варьирует в зависимости от региона, что связано с различной привлекательностью этих регионов для мигрантов [Бедрик, Бинеева, Пантелеев, 2022, с. 114]. Новосибирск как столичный для Сибирского федерального округа и относительно благополучный в социально-экономическом отношении город оказывается притягательным для многих групп мигрантов. Наблюдается интенсивный прирост населения, осуществляемый как за счет международной миграции – в основном из государств СНГ, так и межрегиональной (внутрироссийской) миграции [Персидская, Попков, Скалабан, 2016, с. 231].

Согласно Территориальному органу Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области, в 2024 г. число прибывших в ходе международной миграции составило 19 827 человек [Миграция населения ..., 2024]. Большинство мигрантов приезжают в Новосибирскую область из Таджикистана, Казахстана и Киргизии. Ввиду притягательности региона для миграции властями в 2023 г. была предложена реализация Комплексного плана по гармонизации межэтнических отношений, нацеленного на укрепление гражданской идентичности и поддержку этнокультурного развития. В этом же году уровень толерантности и согласованности в межнациональных и межконфессиональных отношениях в регионе был достаточно высоким, а напряжен-

ность оценивалась как невысокая [Смирнова, 2024, с. 39]. При этом исследователи О.А. Персидская, Ю.В. Попков и И.А. Скалабан отмечают, что каждый четвертый опрошенный имеет в целом отрицательное отношение к мигрантам несмотря на то, что с ними почти не пересекается. Это говорит о наличии в городском сообществе определенного стереотипа, проявляющегося в негативном отношении к мигрантам без достаточных для этого личных оснований [Персидская, Попков, Скалабан, 2016, с. 232].

Таким образом, актуальность данного исследования обусловлена необходимостью изучения роли городских информационных ресурсов Новосибирска в формировании образа мигранта и его влияния на общественное мнение. С одной стороны, в Новосибирске наблюдается относительно высокий уровень толерантности к мигрантам, что может свидетельствовать о положительном восприятии иностранных граждан. С другой стороны, местное население обладает только узким и тематическим опытом взаимодействия с трудовыми мигрантами (водитель транспорта, курьер, продавец), и их представления формируются в основном через медийное освещение, которое нередко подвержено распространению стереотипов. Целью исследования является изучение образа мигранта в российских СМИ, выявление ключевых тенденций в его репрезентации и преобладающих средствах, используемых для создания образа.

Объектом исследования является массив информационных сообщений интернет-СМИ, отобранный при помощи ключевого слова «мигрант». Основным источником стал, ориентированный на жителей Новосибирска, новостной портал NGS.RU[1], который доступен значительно большей аудитории пользователей по сравнению с другими региональными СМИ. Это особенно важно в условиях снижения интереса населения к традиционным изданиям и переориентации потребителей на цифровые источники. Высокий уровень цитируемости материалов данного интернет-СМИ свидетельствует о значительном его влиянии на формирование информационной региональной повестки.

Объем генеральной совокупности составляет 600 текстов за период с 22 декабря 2010 г. по 9 марта 2025 г. Количество информационных сообщений по годам представлено в таблице 1.

Из таблицы 1 видно, что период с 2010 по 2020 г. был относительно стабильным по освещению тематики, связанной с мигрантами. Однако с 2021 г. можно заметить тенденцию увеличения числа статей с упоминанием мигрантов, что объясняется спадом пандемии коронавируса и постепенным открытием границ со странами, после чего последовало увеличение миграционного потока и, как следствие, количества конфликтных ситуаций, связанных с мигрантами, с пиком в 2024 г.

[1] По данным рейтинга медиаресурсов Новосибирской области, NGS.RU в 2024 г. занял 2-е место, уступая только газете «Комсомольская правда – Новосибирск» [Новосибирская область: рейтинг …, 2024]. При этом среди интернет-изданий NGS.RU демонстрирует лидерство по индексу цитируемости, опережая такие ресурсы, как VN.RU и NSK.RBC.RU.

Таблица 1

Распределение отобранных на информационном ресурсе NGS.RU текстов по годам*

Год	Тексты, отобранные при помощи ключевого слова	
	«мигрант»	«трудовой мигрант»
2010	1	–
2011	2	1
2012	6	1
2013	2	–
2014	10	2
2015	4	–
2016	5	1
2017	4	–
2018	4	1
2019	7	-
2020	10	2
2021	48	8
2022	60	9
2023	164	34
2024	237	49
2025	36	10
Итого	600	118

* Составлено авторами по: [NGS.RU, 2025].

Ввиду того, что основная миграция вызвана экономическими причинами, например, интересом к трудовой занятости, объект исследования был уточнен, и ключевым словом стало словосочетание «трудовой мигрант». Сравнивая данные таблицы 1, можно заметить, что распределение информационных сообщений, отобранных при помощи ключевого слова «трудовой мигрант», схоже с распределением текстов, отобранных при помощи ключевого слова «мигрант», т.е. общая тенденция сохраняется.

Предметом исследования являются основные характеристики мигрантов, предоставляемые в контексте популярного электронного информационного ресурса Новосибирской области.

Задачи исследования включали в себя анализ преобладающей тематики информационных сообщений, связанных с мигрантами и выявление сферы жизни, в связи с которой упоминаются мигранты; характеристику контекста упоминаний мигрантов в СМИ; обобщение характера образа мигранта (обобщенный либо персонифицированный) и обозначение его динамики; определение художественных и визуальных приемов, используемых в новостных сообщениях о мигрантах.

Гипотезой исследования выступает то, что образ трудового мигранта эволюционирует от преимущественно экономического образа к образу угрозы населению, что отражает и усиливает социальную напряженность.

Результаты исследования

Анализ массива информационных сообщений новостного сайта NGS.RU подтверждает регионоцентричность издания: большинство материалов посвящено событиям в Новосибирской об-

ласти, что соответствует локальной специфике портала. Федеральная повестка занимает 38% контента и представлена преимущественно официальной статистикой и изменениями в миграционном законодательстве. Международный контекст (8%) затрагивается редко, обычно в связи с межгосударственными договоренностями.

Доминирование экономической тематики заголовков отражает актуальность вопроса трудовой миграции для региона, особенно в контексте кадрового дефицита (рис. 1). Примечательно, что 35% заголовков не связаны напрямую с миграцией, что свидетельствует о вторичности темы в общей новостной ленте. Криминальные (17%) и социальные аспекты (адаптация и ксенофобия) (14%) представлены реже, что формирует фрагментарное освещение проблемы.

Рис. 1. Тематика заголовков новостных сообщений, 2011–2025 гг., в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант»

Составлено по данным: [NGS.RU, 2025].

Визуальная репрезентация трудовых мигрантов в новостных материалах играет важную роль в формировании их общественного образа, однако анализ данных показывает, что более половины публикаций сопровождаются изображениями, на которых мигранты вообще отсутствуют. Среди фотографий, где мигранты присутствуют, наиболее распространены сцены их трудовой деятельности – такие иллюстрации встречаются в 17% случаев. Чуть реже (15%) мигранты изображаются в контексте преступлений, что способствует закреплению негативных стереотипов. Достаточно часто в материалах встречаются групповые и индивидуальные фотографии мигрантов, причем многие из них включают сотрудников правоохранительных органов. Такое визуальное соседство неявно усиливает восприятие мигрантов как потенциальной угрозы. Реже можно увидеть изобра-

жения, отражающие бытовые аспекты жизни мигрантов, что ограничивает возможности для формирования более разностороннего представления об этой группе.

Что касается эмоциональной окраски изображений, большинство из них носят нейтральный характер, что объясняется высокой долей фотографий с повседневными сценами, которые не связаны непосредственно с мигрантами. Однако около четверти иллюстраций передают негативный посыл, тогда как позитивные образы практически отсутствуют. Это свидетельствует о том, что в медиапространстве доминирует либо нейтрально-отстраненный, либо проблемно-ориентированный взгляд на трудовую миграцию.

Тема трудовой миграции в новостных материалах, в первую очередь, раскрывается через экономическую сферу: более трети сообщений (36%) связывают мигрантов с их трудовой деятельностью, а еще 35% – с их влиянием на рынок труда и экономику в целом. Правовая сфера освещается реже, причем основное внимание уделяется преступлениям с участием мигрантов (28%), вопросам улучшения миграционного законодательства (21%) и мерам против нелегальной миграции (14%). Социальные и политические аспекты и вовсе остаются на периферии новостной повестки. Таким образом, преобладание экономических аспектов миграции над гуманитарными создает однобокий образ мигранта, где его ценность ограничивается исключительно экономической полезностью или вредом.

Отметим, что в экономической сфере мигранты в основном представлены в положительном ключе – как важный трудовой ресурс, способный смягчить кадровый дефицит (рис. 2). Однако в каждом пятом новостном сообщении они фигурируют как нарушители миграционных норм, а в 18% случаев – как потенциальная угроза для местного населения. Лишь в 11% материалов мигранты показаны как жертвы преступлений или несправедливости. Примечательно, что соотношение между позитивным (57%) и негативным (56%) контекстами оказалось практически равным, что опровергает первую гипотезу о преобладании отрицательных оценок.

Что касается источников информации, то в большинстве случаев журналисты опираются на мнения официальных лиц (52%) и экспертов (50%). Мнение местных жителей встречается в каждой пятой публикации, тогда как сами мигранты получают возможность высказаться лишь в 14% материалов. Это свидетельствует о том, что в обсуждении миграционной темы сами мигранты практически лишены возможности высказаться, а их образ формируется преимущественно через мнения чиновников, специалистов и местных жителей. Данное обстоятельство приводит к тому, что реальный опыт и проблемы трудовых мигрантов остаются в тени, уступая место внешним оценкам и интерпретациям.

Рис. 2. Контекст упоминаний трудовых мигрантов в новостных сообщениях, 2011–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период 2011–2025 гг.

Метафоры встречаются примерно в трети исследуемых новостных сообщений, причем наиболее распространенными оказались криминальные образы – такие как *«этническая преступная группа»*, которые составляют половину всех метафорических выражений. Значительно реже используются экономические метафоры (9%), например, *«дешевая рабочая сила»* [Депутаты Госдумы РФ хотят …, 2023], и милитаристские (8%) – вроде *«Бастрыкин объявил войну беспределу мигрантов»* [Бастрыкин объявил войну …, 2023] и *«боевой резерв таджиков»* [«Встанут транспорт, уборка …, 2023]. Высокая частотность криминальных метафор может быть связана с тем, что мигранты часто рассматриваются в СМИ через призму их инструментальной полезности, что обычно

подкрепляется статистикой и фактами. В то же время описание преступлений допускает более образный язык, что способствует активному использованию метафор. Кроме того, относительно высокий уровень заработной платы мигрантов в обсуждаемом контексте делает некорректным их характеристику как «дешевой рабочей силы», что также снижает частоту использования соответствующих экономических метафор. В результате образ мигранта формируется скорее через призму их функциональной полезности, чем через негативные или конфликтные сравнения.

Новостной портал NGS.RU практически не использует интернет-мемы и сатирические образы при освещении темы трудовой миграции. Лишь в двух публикациях встречаются неформальные и провокационные высказывания, заимствованные из других источников или комментариев пользователей. В одном случае автор ссылается на московский портал MSK1.RU, воспроизводя стереотипный образ «Москвабада» (намек на чрезмерную миграцию из Центральной Азии) [«Просто людей нужно …, 2023]. В другом материале приводится резкий комментарий жителя Уфы, использующий известный мем *«чемодан – вокзал – кишлак»*, который подразумевает принудительное возвращение мигрантов на родину [«Встанут транспорт, уборка …, 2023]. Подобные случаи носят единичный характер и, скорее, отражают стихийные высказывания в публичном поле, чем целенаправленную редакционную политику издания. Отсутствие активного использования мемов в новостных материалах может объясняться форматом традиционных СМИ, которые стремятся сохранять нейтральный или официальный тон даже при обсуждении остросоциальных тем. Однако сам факт появления подобных выражений, пусть и в минимальном объеме, свидетельствует о проникновении в медиапространство стереотипных и упрощенных образов, циркулирующих в обществе. Примечательно, что на фоне этих единичных случаев заимствования стереотипных выражений из других регионов, в том же материале с комментариями посетителей прозвучала принципиально иная позиция. Житель Новосибирска призвал читателей к эмпатии: *«Многие россияне относятся к мигрантам как к людям второго сорта. А вы на себя посмотрите. Русские сами сейчас – мигранты во многих странах мира: в США, Германии, Турции, Грузии, Армении и даже Казахстане. Хотите, чтобы с вами тоже как обращались?»* [там же]. Таким образом, наличие противоположных точек зрения в комментариях свидетельствует о существовании в обществе как ксенофобных настроений, так и осознания необходимости более толерантного отношения к мигрантам.

В 7% исследуемых материалов встречаются устойчивые выражения и ярлыки, характеризующие трудовых мигрантов, например *«гастарбайтеры»*, *«чужаки»*, *«новые россияне»* (трудовые мигранты, недавно получившие гражданство), *«понаехали»*. Использование подобных устойчивых выражений в новостных материалах способствует формированию стереотипного восприятия мигрантов, закрепляя за ними статус «чужих» в общественном сознании. Примечательно, что большинство этих выражений носят неофициальный, разговорный характер, что мо-

жет свидетельствовать о проникновении бытовой лексики в медийный дискурс. Особого внимания заслуживает выражение «новые россияне», которое, с одной стороны, можно услышать от государственных деятелей, например, А.И. Бастрыкина, и оно формально признает факт получения гражданства, но с другой – через иронию ставит под сомнение полноценность этого статуса [Бастрыкин объявил войну …, 2023]. Это отражает сложное отношение общества к процессам натурализации мигрантов.

Анализ новостных материалов показывает преобладание обезличенного стиля в освещении темы трудовой миграции. Подавляющее большинство публикаций (86%) представляют мигрантов как безликую массу, лишенную индивидуальных черт. В таких материалах доминируют сухие статистические данные, официальные формулировки и обобщенные характеристики, где мигранты фигурируют скорее как социально-экономический феномен, а не живые люди с уникальными историями. Лишь 17% материалов выбиваются из этой обезличенной парадигмы, предлагая персонифицированный взгляд на проблему. Однако 14% публикаций гуманизируют образ мигрантов через интервью и личные истории, рассказывая о трудностях адаптации, бытовых проблемах и человеческих переживаниях. Эти материалы выполняют важную функцию, позволяя читателям увидеть за сухой статистикой реальных людей с их надеждами и страхами. Оставшиеся 3% персонифицированных материалов акцентируют внимание на криминальных историях с участием мигрантов, которые основываются на информации правоохранительных органов, что придает им особый вес в глазах читателей, но одновременно сужает угол зрения до криминального аспекта.

Таким образом, анализ контента новостного портала NGS.RU позволяет выявить характерный медийный образ трудового мигранта, формируемый через призму нескольких взаимосвязанных нарративов. Основой этого образа становится экономическая полезность – в 71% материалов мигранты предстают либо как участники трудовых процессов (36%), либо как фактор влияния на рынок труда и экономику (35%). Такой акцент создает представление о мигрантах прежде всего как об экономическом ресурсе, при этом их человеческое измерение часто остается за кадром.

При этом данный экономико-центричный образ дополняется элементами криминализации. Несмотря на то, что криминальная тематика занимает лишь 17% заголовков и 15% визуального контента, правовая сфера по популярности является следующей после экономической сферы в информационных сообщениях. Также наблюдается усиление влияния криминального образа за счет нескольких факторов. Во-первых, половина всех используемых метафор носит криминальный характер (*«этническая преступная группа»*). Во-вторых, визуальное представление мигрантов вне контекста труда часто формируется сообщениями правоохранительных органов. В-третьих, каждое пятое новостное сообщение акцентирует внимание на нарушениях мигрантами миграционного законодательства, что создает устойчивую ассоциативную связь.

Особую роль в формировании этого образа играет его принципиальная обезличенность. В 83% случаев мигранты предстают как статистические единицы или абстрактная группа, а не как личности с уникальными историями, сталкивающиеся с дискриминацией или проблемами.

Отметим, что наблюдается тревожная тенденция: по мере роста дискуссий о необходимости повышения производительности труда, внедрения новых технологий (*«развивать беспилотные роботизированные решения для служб логистики, пока мигранты-доставщики всех не передавили на тротуарах»* [Где России взять …, 2025]) и увеличения зарплат местным работникам (*«если инженеру предлагают зарплату меньше, чем у доставщика пиццы, то не будет у вас инженера»* [«Инженеров не заменят» …, 2024]), экономическая ценность мигрантов как трудового ресурса начинает ставиться под сомнение. Эта динамика создает потенциально опасный сдвиг в восприятии – если экономическая полезность мигрантов снижается, а их криминализированный образ сохраняется, это неизбежно усилит социальную напряженность. В таких условиях мигранты рискуют превратиться в медийном пространстве из «необходимого трудового ресурса» в «потенциальную угрозу», что может иметь серьезные последствия для социального климата в регионе (рис. 3).

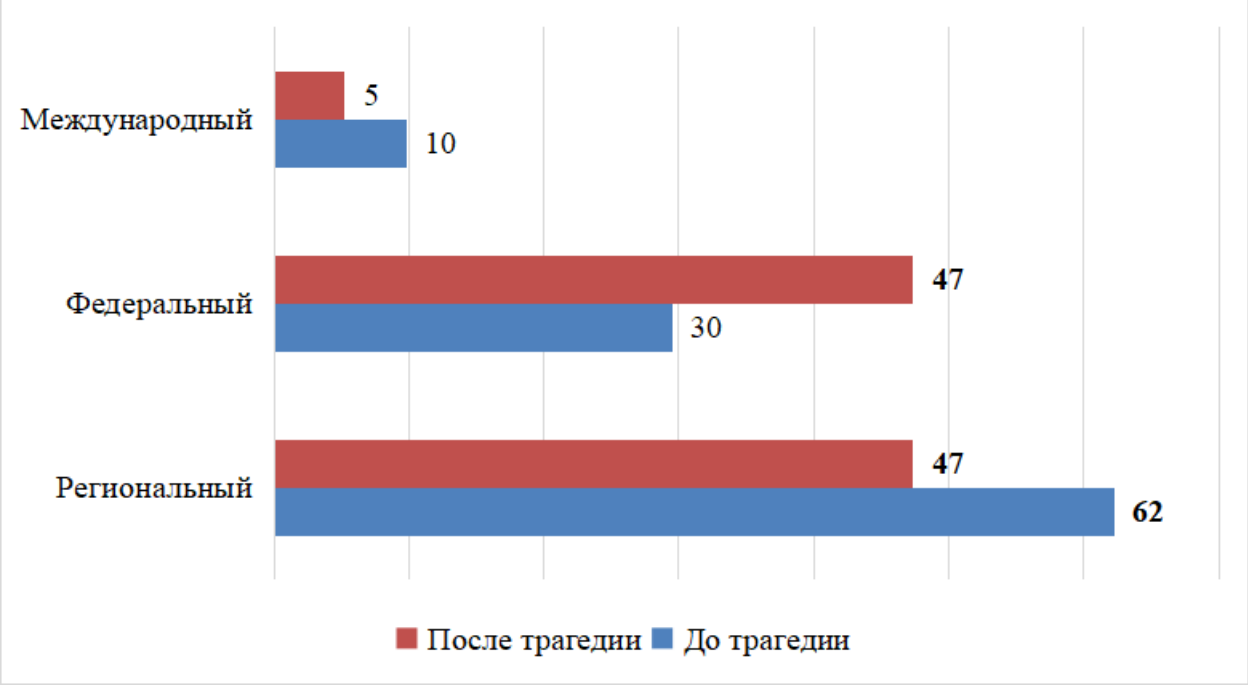


Рис. 3. Территориальный охват новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Президент России В.В. Путин в обращении к гражданам после трагедии в «Крокус Сити Холле», подчеркнул, что у террористов «нет и не может быть национальности» [Обращение ..., 2024], однако *«ЧП в «Крокусе» дало старт горячим обсуждениям антимигрантских инициатив»* [Жить на стройке …, 2024]. В связи с этим исследовательский массив данных был разделен на два

хронологических периода: до и после трагедии. Первый период включает 61 информационное сообщение, второй – 57. Причем выявлены значительные изменения в освещении миграционной тематики (рис. 5). При общей тенденции к усилению федеральной повестки в российских СМИ (рост на 17 п.п.), вопреки своей традиционной ориентации на новости Новосибирской области, в региональном портале NGS.RU наблюдается сокращение доли местных миграционных материалов на 15 п.п. Особенно показательным стало резкое сокращение международного контекста – количество материалов с глобальной миграционной повесткой уменьшилось в 2 раза.

Анализ динамики заголовков новостных материалов выявил значительные изменения в акцентах освещения миграционной тематики. Наблюдается заметное сокращение абстрактных формулировок (на 19 п.п.) с параллельным усилением конкретных социально-экономических аспектов. В частности, увеличилась доля заголовков, посвященных: экономическим аспектам миграции (рост на 21 п.п.), проблемам адаптации и конфликтам с местным населением (увеличение на 5 п.п.), криминальным сюжетам (прирост на 2 п.п.) (рис. 4).

Рис. 4. Частотность тематики заголовков новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Данные изменения особенно показательны на фоне трансформации кадровой ситуации в стране. Переломным моментом для нее стал конец 2021 г., когда Тюменская область и ХМАО под

руководством губернаторов А.В. Моора и Н.В. Комаровой первыми в России ввели жесткие ограничения для трудовых мигрантов. С этого времени, как отмечает профессор Ю.В. Ляндау, стала актуализироваться проблема дефицита рабочей силы. Работодатели, привыкшие экономить на заработных платах за счет привлечения мигрантов, столкнулись с острым кадровым голодом, что, в свою очередь, усилило внимание СМИ к экономическим последствиям миграции [Зарплатная гонка среди …, 2024].

Рост числа заголовков, посвященных социальным аспектам (адаптация, конфликты), свидетельствует о повышении напряженности в принимающем сообществе и трудностях интеграции мигрантов. Например, в одной статье приводилось интервью местных жителей по поводу заселения трудовых мигрантов в общежитие неподалеку от жилого микрорайона: «*из-за нежданных соседей жильцы начали опасаться за безопасность своих детей. Никаких неприятных инцидентов не произошло, но местные стараются не выпускать школьников по вечерам из дома – на всякий случай*» [Битва за общагу …, 2024]. Эта тенденция требует особого внимания, поскольку указывает на потенциальные точки социальной нестабильности. В сложившейся ситуации необходима взвешенная миграционная политика, способная своевременно реагировать на возникающие вызовы и минимизировать риски эскалации конфликтов.

Рис. 5. Содержание визуальных элементов, дополняющих заголовок новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено авторами по данным публикаций NGS.RU [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Трагические события в Крокус-Сити оказали заметное влияние на визуальный ряд, сопровождающий новостные материалы о миграции. Сократилась доля изображений, на которых мигранты отсутствуют (рис. 5), что свидетельствует о возросшем внимании к их персонификации в медиапространстве. Однако данная персонификация строится на экономическом образе благодаря двойному увеличению количества фотографий, изображающих мигрантов в трудовом контексте. Одновременно наблюдается рост числа изображений, связанных с криминальной тематикой (на 5 п.п.), обусловленный увеличением количества изображений мигрантов в группах (на 7 п.п) и индивидуальных портретов (на 4 п. п), сопровождающихся сотрудниками силовых структур.

Увеличение экономического содержания заголовков и фотографий объясняет заметный рост нейтральности фотоматериалов (рис. 6). Также наблюдается снижение негативной коннотации изображений на 7 п.п.

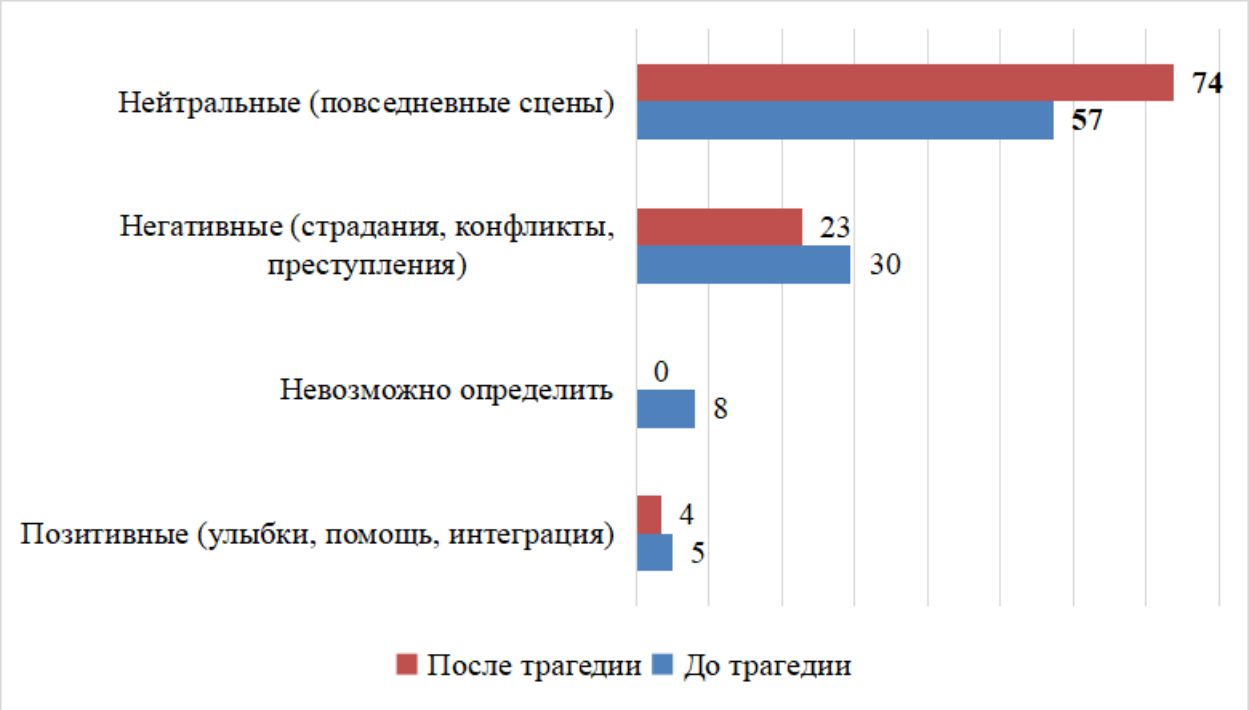


Рис. 6. Тональность изображений, дополняющих заголовки новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

При наблюдаемом снижении негативности визуального рядя, анализ текстового контента выявляет противоположную тенденцию. Как показано на рисунке 7, наблюдается значительный рост популярности правовой тематики, особенно в вопросах борьбы с нелегальной миграцией (увеличение на 23 п.п.) и упоминаний мигрантов в криминальном контексте (рост на 21 п.п.). При этом экономический вклад трудовых мигрантов продолжает оставаться наиболее распространенной темой в медиапространстве. Как отмечает С.Л. Сазанова, *«современная российская экономика, вставшая на путь развития высоких технологий, нуждается в высококвалифицированных кадрах,*

имеющих высокий уровень технического образования. А иммигранты из Средней Азии, как правило, не могут предложить российскому рынку труда высокий уровень такой подготовки» [Кем заменят мигрантов …, 2024]. Этот квалификационный разрыв способствует сокращению позитивных нарративов о решении кадровых вопросов за счет миграции, что, как отмечалось выше, усиливает социальную напряженность.

Рис. 7. Сферы жизни общества, упоминаемые в новостных сообщениях, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

После трагедии в Крокус-Сити можно заметить снижение нейтральности текстов. Описание миграционных процессов без оценочных суждений стало встречаться в текстах реже (на 11 п.п.) за счет добавления к данной информации статистики совершенных мигрантами преступлений (рис. 8). Это обусловливает рост негативности текстов, а именно увеличения упоминания трудовых мигрантов как нарушителей миграционного законодательства (на 15 п.п.) и угрозы для населения (на 10 п.п.). Следствием наращивания криминального нарратива является социальная напряженность, проявляющаяся в увеличении числа преступлений и случаев несправедливости по отношению к мигрантам (на 9 п.п.). Вместе с тем немного увеличилось и количество упоминаний тезиса об экономической необходимости миграции для России.

Рис. 8. Сравнение контекстов упоминаний трудовых мигрантов в новостных сообщениях, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

На рисунке 9 видно, что после трагических событий трудовые мигранты в большинстве случаев стали описываться как обезличенная масса. Хотя упоминания мигрантов как жертв несправедливости и преступлений действительно участились, их собственные голоса стали звучать реже: количество интервью с ними сократилось на 11 п.п.

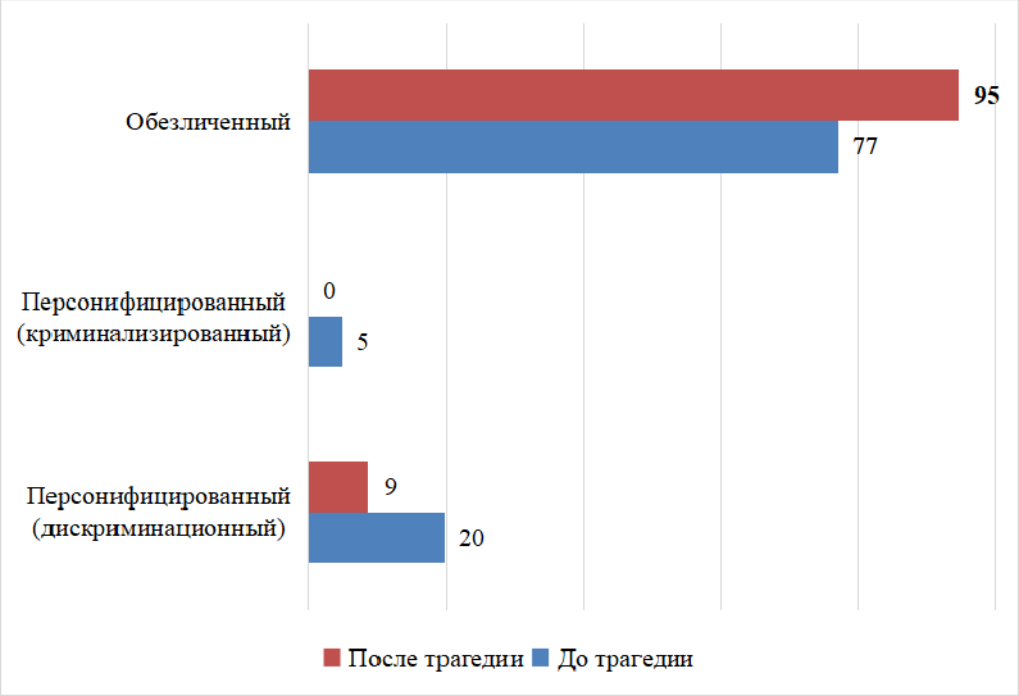


Рис. 9. Трансформация стиля новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Чтобы снизить накал эмоциональных споров и конфликтов между местными жителями, экспертами и мигрантами, их все реже стали привлекать к комментированию событий. Вместо этого информационный портал NGS.RU стал ограничиваться ссылками на заявления официальных лиц (рис. 10) – авторитетных представителей, с мнением которых сложно спорить.

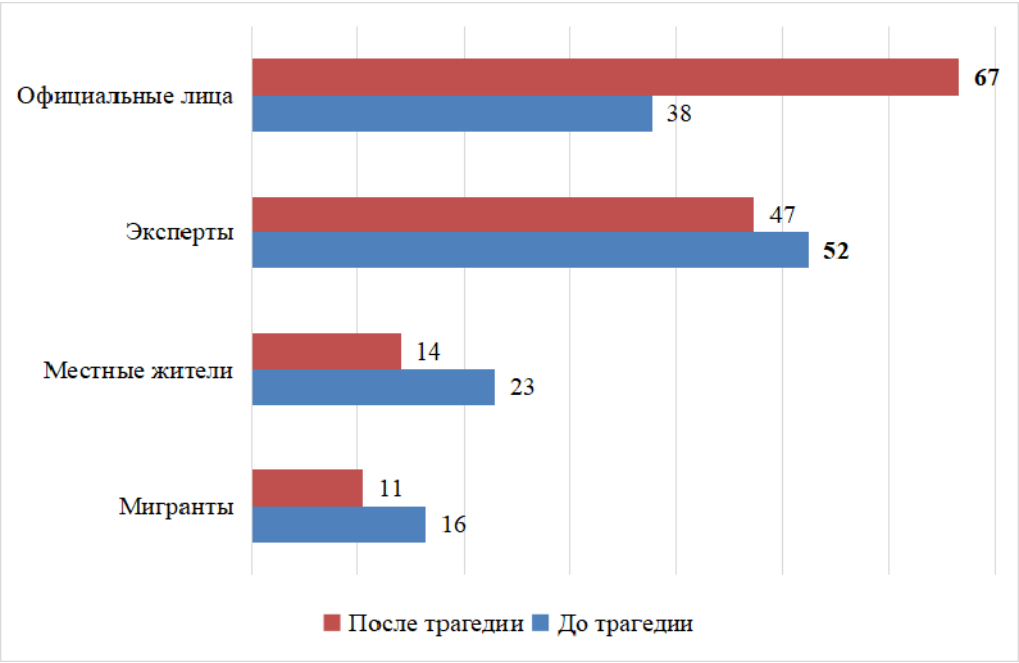


Рис. 10. Характеристики субъектов, упоминаемых в новостных сообщениях, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Анализ медиаконтента выявил значительные изменения в использовании метафорических конструкций при освещении миграционной тематики (рис. 11). Больше всего увеличилась доля криминальных метафор (на 13 п.п.), ввиду увеличения упоминаний мигрантов контексте преступлений. Следствием увеличения социальной напряженности является рост использования милитаристских метафор (на 6 п.п.). Наблюдается рост и экономических метафор (на 5 п.п.), причем они приобрели более противоречивый характер, отражая разрыв между традиционным восприятием мигрантов как «дешевой рабочей силы» и современной относительно высокой оплатой их труда.

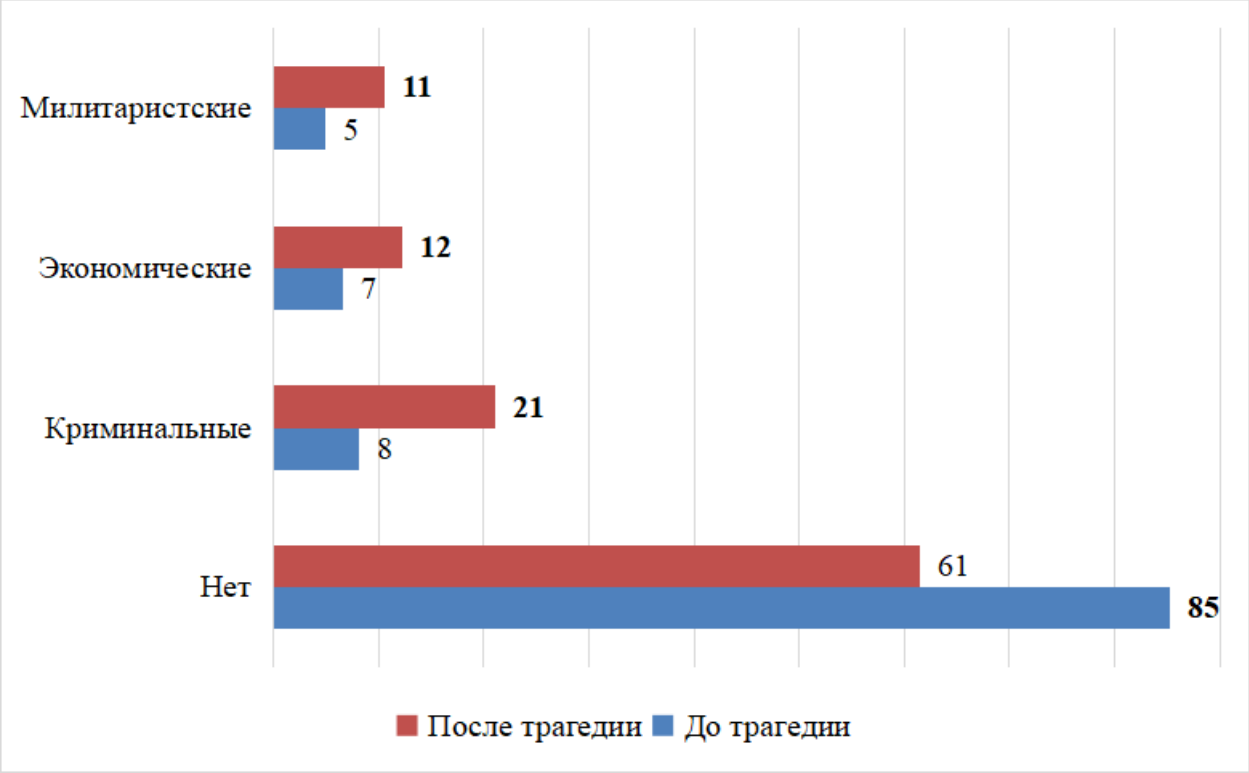


Рис. 11. Использование метафор в текстах новостных сообщений, 2011–22.03.2024 гг. и 22.03.2024–2025 гг., %

Составлено по: [NGS.RU, 2025] в % от количества анализируемых текстов, выбранных по ключевому слову «трудовой мигрант» за период с 2011 по 22 марта 2024 г. и с 22 марта 2024 по 2025 г.

Анализируя сравнение двух периодов, можно сделать вывод, что до трагических событий 22 марта 2024 г. образ трудового мигранта в медиапространстве формировался преимущественно через отстраненные и абстрактные формулировки. Заголовки новостей избегали эмоциональной окраски, предпочитая нейтральные и отвлеченные формулировки. Визуальный ряд также отличался обезличенностью – на фотографиях редко можно было увидеть самих мигрантов, вместо этого кадры демонстрировали стройки, документы или местное население. При этом изображения могли носить как нейтральный (повседневные сцены), так и негативный характер, особенно в контексте эпидемиологических рисков. В текстовых материалах преобладали два основных нарратива: позитивный, представлявший мигрантов как ценный трудовой ресурс, и нейтральный, описывавший миграционные процессы без оценочных суждений. Хотя мигранты и упоминались в контексте

преступлений или эпидемиологических угроз, эти сюжеты не становились доминирующими. Важно отметить, что в этот период портал NGS.RU чаще уделял внимание проблемам и трудностям самих мигрантов, давая им возможность высказаться через интервью и персональные истории. Метафорические конструкции использовались минимально, уступая место статистическим данным и фактологическому изложению.

После трагических событий произошла кардинальная трансформация медийного образа. На смену абстрактным формулировкам пришли конкретные заголовки с акцентом на экономические аспекты миграции. Визуальный ряд стал более персонализированным: мигрантов теперь показывали либо в трудовом контексте (что повысило нейтральность изображений), либо в связи с криминальными сюжетами. Текстовые материалы сохранили позитивные оценки экономического вклада мигрантов, но демонстрировали стремительный рост негативного нарратива, особенно в криминальном контексте. Характерной чертой нового медийного образа стала усиливающаяся обезличенность. Одновременно возросло использование криминальных и милитаристских метафор, что способствовало эмоциональной окраске образа.

Вследствие этого, гипотеза о переходе от экономического образа к образу угрозы полностью подтверждается. Если ранее мигранты воспринимались в первую очередь как рабочая сила, то после трагических событий 2024 г. в медиадискурсе стали доминировать мотивы опасности, криминализации и конфликта.

Заключение

Проведенный контент-анализ информационного портала NGS.RU показывает, что образ мигранта в основном формируется вокруг его экономической роли: в 71% материалов мигранты предстают либо как участники трудовых процессов (36%), либо как фактор влияния на рынок труда и экономику (35%). Такой акцент создает представление о мигрантах прежде всего как об экономическом ресурсе, при этом их человеческое измерение часто остается за кадром, что усиливается обезличенными формулировками текста. При этом данный экономико-центричный образ дополняется элементами криминализации. Несмотря на то, что криминальная тематика занимает лишь 17% заголовков и 15% визуального контента, правовая сфера по популярности является следующей после экономической сферы в информационных сообщениях.

В условиях обсуждения повышения производительности труда и зарплат местным работникам, экономическая ценность мигрантов начинает ставиться под сомнение, что может грозить увеличением социальной напряженности и преобразованием мигрантов из «трудового ресурса» в «угрозу». Отметим, что обнаруженная тенденция усилилась из-за трагической ситуации 22 марта 2024 г. в «Крокус Сити Холле»: появилось больше обобщений негативного порядка, показывающих массовую негативную тенденцию. Дополнительно криминализация мигрантов перестала быть

лишь одним из аспектов освещения – она стала структурообразующим элементом их медийного образа. Это подтверждается ростом числа материалов, связывающих мигрантов с угрозами безопасности, а также усилением риторики, акцентирующей их «чужеродность» и потенциальную опасность.

Если до трагедии мигрант выступал в роли «невидимого работника» – нейтрального, обезличенного, экономически полезного и социально незначимого элемента, то после событий его образ трансформировался в «угрозу и обузу». Этот новый образ балансирует между тремя основными нарративами: криминализацией, тезисом об экономической неэффективности (особенно в контексте потребности российской экономики в высококвалифицированных кадрах) и социальной напряженностью. При этом человеческое измерение (биографии, мотивы, личные истории мигрантов) практически исчезает из медиапространства, уступая место сухой статистике преступлений, экономическим показателям и официальной риторике властей.

Данная трансформация медийного образа не только отражает, но и усугубляет социальную напряженность между принимающей стороной и мигрантами.

В качестве рекомендации можно предложить увеличить количество персонализированных текстов, заменив сухие цифры и безликие формулировки на истории реальных людей с их мотивами, трудностями и надеждами. Можно, например, запустить серию интервью под названием «Почему я приехал», в которых мигранты различных профессий (строители, IT-специалисты, врачи) поделятся своими историями о жизни в России, встреченных проблемах и процессе адаптации. Важно, чтобы эти истории были честными, отражая как успехи, так и сложности, а не превращались в идеализированное представление.

Список литературы

1. Бастрыкин объявил войну беспределу мигрантов: в Новосибирске создают спецотдел при СК – бороться будут не только с иностранцами / NGS.RU. – Новосибирск, 2023. – 11.07. – URL: https://ngs.ru/text/politics/2023/11/07/72876683/ (дата обращения: 30.04.2025).
2. Бедрик А.В., Бинеева Н.К., Пантелеев В.Г. Отражение категорий мигрантов в региональных СМИ и возможность его влияния на их интеграцию в принимающее общество: по материалам контент-анализа Интернет-изданий Ростовской области // Гуманитарий Юга России. – 2022. – Т. 11, № 6. – С. 112–127.
3. Битва за общагу. Как 30 новосибирцев добились выселения 240 иностранцев из хостела – хозяин экстренно свернул бизнес / NGS.RU. – Новосибирск, 2024. – 01.06. – URL: https://ngs.ru/text/gorod/2024/06/01/73645919/ (дата обращения: 30.04.2025).
4. Васильев В.Е., Власова К.В. Образ мигрантов в российских интернет-СМИ в период пандемии COVID-19 // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 8 (48). – С. 114–123.
5. Волков Ю.Г., Курбатов В.И. Форматы конструирования образа мигранта в современном российском медийном дискурсе // Социально-гуманитарные знания. – 2023. – № 7. – С. 47–52.
6. «Встанут транспорт, уборка дворов и стройки». Как простые россияне и эксперты отреагировали на отток мигрантов после падения рубля / NGS.RU. – Новосибирск, 2023. – 22.08. – URL: https://ngs.ru/text/economics/2023/08/22/72620837/ (дата обращения: 30.04.2025).
7. Где России взять 11 миллионов человек? Кто и как будет спасать экономику страны // NGS.RU. – Новосибирск, 2025. – 02.04. – URL: https://ngs.ru/text/economics/2025/02/04/75062702/ (дата обращения: 30.04.2025).
8. Гринченко Е.А. Анализ ценностно-смысловой репрезентации образа нелегального мигранта в региональных СМИ: по результатам контент-анализа // Социология. – 2022a. – № 6. – С. 169–179.
9. Гринченко Е.А. Репрезентация образа мигранта в СМИ Ростовской области: интеграционный потенциал // Гуманитарий Юга России. – 2022b. – Т. 11, № 5. – С. 170–183.

10. Депутаты Госдумы РФ хотят запретить мигрантам работать – поможет ли это экономике страны? // NGS.RU. – Новосибирск, 2023. – 25.12. – URL: https://ngs.ru/text/economics/2023/12/25/73051052/ (дата обращения: 30.04.2025).
11. Жить на стройке, семью не привозить: как после теракта в «Крокусе» хотят усложнить жизнь мигрантам // NGS.RU. – Новосибирск, 2024. – 25.04. – URL: https://ngs.ru/text/politics/2024/04/25/73498448/ (дата обращения: 30.04.2025).
12. Зарплатная гонка среди дворников и курьеров, а инженеры побоку? Что заставит Россию ценить специалистов // NGS.RU. – Новосибирск, 2024. – 18.11. – URL: https://ngs.ru/text/job/2024/11/18/74337290/ (дата обращения: 30.04.2025).
13. «Инженеров не заменят»: новосибирцы обсудили огромный дефицит кадров в России и приток мигрантов // NGS.RU. – Новосибирск, 2024. – 26.11. – URL: https://ngs.ru/text/economics/2024/11/26/74376581/ (дата обращения: 30.04.2025).
14. Кем заменят мигрантов. Вместо малограмотных дворников в Россию хотят привлечь 300 тысяч профи из-за рубежа // NGS.RU. – Новосибирск, 2024. – 10.02. – URL: https://ngs.ru/text/economics/2024/10/02/74154860/ (дата обращения: 30.04.2025).
15. Киреева О.В. Метафорическое моделирование миграции в дискурсе российских и британских СМИ // Политическая лингвистика. – 2019. – № 4. – С. 31–38.
16. Комарова Е.В. Образ мигранта в медиадискурсе: традиционные СМИ и новые медиа // Филология и культура. – 2019. – № 4 (58). – С. 52–60.
17. Леденёва В.Ю., Безвербная Н.А. Формирование образа мигранта в СМИ и социальных сетях на фоне эпидемии COVID-19 (по результатам контент-анализа интернет-изданий) // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. – 2020. – № 3. – С. 95–105.
18. Миграция населения Новосибирской области. Данные ФСГС по НСО. 2024. [Электронный ресурс]. – URL: https://54.rosstat.gov.ru/folder/31729 (дата обращения: 12.03.2026).
19. Новосибирская область: рейтинг СМИ за 2024 год // Медиалогия. – Москва, 2024. – 03.04. – URL: https://www. mlg. ru/ratings/media/regional/13822/ (дата обращения: 30.04.2025).
20. Обращение к гражданам России. Президент России // kremlin.ru. – Москва, 2024. – 23.03. – URL: http://www.kremlin. ru/events/president/news/73703
21. Ортикхуджа Н.И. Освещение В СМИ Вопросов Трудовой Миграции // International Conference on Linguistics, Literature And Translation. – 2024. – Т. 5. – С. 1–3.
22. Персидская О.А., Попков Ю.В., Скалабан И.А. Мигранты в межэтническом сообществе Новосибирска: специфика взаимной адаптации // Вестник НГУЭУ. – 2016. – №. 3. – С. 229–239.
23. «Просто людей нужно спрашивать!»: священники – о строительстве мечетей в России и межнациональных конфликтах // NGS.RU. – Новосибирск, 2023. – 16.05. – URL: https://ngs.ru/text/religion/2023/05/16/72306977/ (дата обращения: 30.04.2025).
24. Смирнова О.В. Интеграционные процессы и межэтнические отношения в г. Новосибирск и Новосибирской области // Социология. – 2024. – № 8. – С. 37–41.
25. Совы снежные // NGS.RU. – Новосибирск, 2010. – 22.12. – URL: https://ngs.ru/text/gorod/2010/12/22/79275/ (дата обращения: 30.04.2025).
26. Хабермас Ю. Вовлечение другого: Очерки политической теории. – Москва, 2000. – 417 с.
27. NGS.RU: новостное интернет-издание. – Новосибирск, 2025. – 12.04. – URL: https://ngs.ru/ (дата обращения: 12.04.2025).

TRANSFORMATION OF THE IMAGE OF LABOR MIGRANTS IN REGIONAL MEDIA BASED ON MATERIALS FROM THE ONLINE PUBLICATION NGS.RU

Rovbel S.V.

PhD (Econ) Associate Professor at the Department of Sociology, Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia); rovbel_s@mail.ru

Nikolaev A.I.

Department of Sociology, Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia); nikolaev.andrey; 045@gmail.com

Abstract. The article examines the media image of migrant workers in the context of the personnel security of society and the state. The source of empirical data was the publications of the online publication NGS.RU (2011–2025), selected by the “labor migrant” tag. The dominance of the economic narrative (71%) was revealed, where migrants are represented as a labor resource characterized by elements of

criminalization. Special attention is paid to the transformation of the image after the tragic events of March 22, 2024: the growth of criminal metaphors, increased depersonalization and a shift in emphasis from economic benefits to possible threats. Contradictions between positive assessments of the contribution of migrant workers to the region's economy and negative stereotypes that exacerbate social tensions have been identified. The options for possible humanization of media discourse, including the personification of migrant workers' stories, are considered.

Keywords: *media discourse; migration; migrant image; regional media; tone of news reports.*

For citation: Nikolaev A.I., Rovbel S.V. Transformation of the image of labor migrants in regional media based on materials from the online publication NGS.RU // Social Novelties and Social Sciences – 2025. – N 2. – P. 131–154.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.08

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД

УДК 331.526

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА В СИТУАЦИИ КРИЗИСА МИРОВОГО ПОРЯДКА
Рецензия на коллективную монографию: Трансформация рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка: риски и перспективы / Г.А. Гончаров [и др.]. – Санкт-Петербург: СПБГУП, 2024. – 224 с.

Беспалов Сергей Валерьевич

кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); sbesp@mail.ru

Ключевые слова: рынок труда; занятость; трудовые ресурсы; рабочая сила.

Для цитирования: Беспалов С.В. Трансформация отечественного рынка труда в ситуации кризиса мирового порядка // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 155–165. – Рецензия на коллективную монографию: Трансформация рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка: риски и перспективы / Г.А. Гончаров [и др.]. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2024. – 224 с.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2025.02.09

Рукопись поступила 20.05.2025.
Принята к печати 30.05.2025.

Введение

В коллективной монографии (авторы Г.А. Гончаров, А.В. Ладоха, А.П. Марков, В.Б. Морозов, Е.В. Семенова) рассмотрены процессы трансформации российского рынка труда в 2014–2024 гг. – в период обострения отношений Запада и России, а также пандемии COVID-19-и перспективы его развития на предстоящее десятилетие. Тема является исключительно значимой, поскольку практически во всех странах мира рынок труда в последние годы оказался перед лицом новых вызовов: так и не преодоленные до конца последствия мирового экономического кризиса 2008–2009 гг., очевидный кризис и поворот вспять процесса глобализации, цифровизация экономики, последствия пандемии. В России к этому добавились результаты беспрецедентного санкционного давления. Изучению рынка труда нашей страны в последние годы было посвящено несколько серьезных исследований [Калужский, 2018; Мобильность …, 2017; Неустойчивая занятость …, 2019]. Однако в последние годы темпы изменений ускоряются, поэтому проведенное авторами рецензируемой монографии исследование весьма актуально.

Трансформация отечественного рынка труда происходит в ситуации кризиса существующего мирового порядка в целом и системы международных экономических отношений, в частности. В последнее время в экономической науке ведущих стран происходит коренной пересмотр представлений о перспективах развития мировой экономики. «Достаточно осторожные прогнозы допандемийной эпохи сменила критика текущего положения вещей и понимание того, что старые методы развития уже полностью исчерпаны» [Трансформация …, 2024, с. 90]. Всё более распространенным становится мнение о том, что начало СВО ознаменовало собой вступление мира в новую холодную войну. Масштабные санкции, введенные в отношении России, положили начало отсоединению ее экономики от экономики Запада; в дальнейшем может произойти и разъединение западной и китайской экономик. В результате глобальная экономика может разделиться на конкурирующие технологические и финансовые экосистемы; будут рваться глобальные цепочки поставок; все большее количество стран станут стремиться к самообеспечению, по крайней мере в стратегических отраслях. Это будет означать уменьшение экономической взаимозависимости между странами и нарастание конфронтации между соперничающими лагерями, возглавляемыми США и Китаем.

Трансформация российского рынка труда в 2010 – начале 2020-х гг.

В монографии дается периодизация процессов воспроизводства трудовых ресурсов в постсоветской России. Авторы выделяют четыре таких «трансформационных волны»:

1. 1990-е годы, характеризовавшиеся процессом быстрой депопуляции. Прежде всего она стала результатом резкого сокращения рождаемости в условиях экономического кризиса, снижения жизненного уровня и неуверенности людей в завтрашним дне. Одновременно с этим отмечалась высокая смертность, причем в трудоспособном возрасте; особенно быстро росла мужская смертность. Кроме того, очень высок был уровень младенческой смертности. Ситуацию усугубляли снижение доступности и качества медицинской помощи (в особенности для сельского населения), широкое распространение социально опасных заболеваний (туберкулеза, гепатита, ВИЧ-инфекции и т.д.), а также рост потребления алкоголя, табака и распространение наркомании. Одновременно с этим 1990-е годы стали временем значительного миграционного оттока населения, преимущественно в США, страны Западной Европы и Израиль. Уезжали главным образом высококвалифицированные специалисты. По оценкам Всемирного банка, из РФ в 1990-е годы «уехало около 25% ученых, 15% врачей, 5% инженеров, что значительно подорвало интеллектуальный и трудовой потенциал России и нанесло огромный ущерб перспективам инновационного развития. К тому же среди эмигрантов преобладали молодые люди, что усугубляло демографический кризис» [Трансформация …, 2024, с. 34].

2. 2000-е годы, когда стала восстанавливаться рождаемость и начался приток неквалифицированной рабочей силы из стран СНГ. К восстановлению рождаемости привели, по мнению авторов, относительная макроэкономическая стабилизация и экономический рост; улучшение социальной инфраструктуры; активная политика по стимулированию рождаемости; отсроченная потребность в рождении детей. Одновременно с этим наблюдался существенный приток трудовых мигрантов, главным образом из стран ближнего зарубежья. Вместе с тем в страну вернулась часть ранее выехавших квалифицированных специалистов – граждан России.

3. 2010-е годы, ставшие временем стабилизации рождаемости и существенного увеличения продолжительности жизни. Коэффициент рождаемости медленно рос и в 2016 г. достиг максимального значения за последние десятилетия – 1,76. В 2010-х годах существенно выросла продолжительность жизни россиян – на 5,4 года у мужчин и на 3,5 года у женщин. По мнению авторов, этот период характеризовался притоком квалифицированных специалистов из стран дальнего зарубежья. В подтверждение этого тезиса приводятся данные о том, что по программе мегагрантов Минобрауки в период с 2010 по 2014 г. в российских научных организациях стали работать около 3000 иностранных ученых. Кроме того, по данным ОЭСР, с 2009 по 2018 г. доля иностранцев среди занятых в сфере профессиональной, научной и технической деятельности в России выросла с 3% до 8%. На наш взгляд, при всей значимости этих изменений, они явно не достаточны для того, чтобы делать вывод о том, что приток именно квалифицированных специалистов стал преобладающей тенденцией в 2010-е годы. Продолжающийся приток неквалифицированной рабочей силы из стран СНГ был многократно бóльшим.

4. Период с 2020 г. по настоящее время, когда в условиях пандемии COVID-19, закрытия границ, перехода значительной части занятых на удаленную работу, начала СВО и беспрецедентного санкционного давления на Россию рынок труда оказался перед лицом новых вызовов. При этом долгосрочные тенденции авторы считают не вполне очевидными.

Выделение этих четырех периодов представляется вполне приемлемым. В то же время обозначенные авторами «волны» воспроизводства и миграции рабочей силы в России, за исключением четвертой волны, связанной с ковидом и СВО, целиком обусловливаются внутрироссийскими факторами, а никак не трансформацией международных экономических отношений, о чем говорится в монографии.

Многие процессы на рынке труда России авторы монографии считают следствием мирового экономического кризиса 2008–2009 гг. и пандемии COVID-19. Это вполне обоснованно, однако вряд ли кратковременное ухудшение ситуации после кризиса и начала пандемии дает основание для утверждений о неустойчивости рынка труда на протяжении достаточно длительного периода, как это неоднократно говорится в монографии. К тому же тезис о неустойчивости российского рынка труда, по сути, опровергается в завершающей части исследования, о чем будет сказано ниже.

Влияние мирового кризиса на рынок труда России, по мнению авторов, заключалось в следующем:

– сокращение персонала стало преобладающей стратегией компаний в целях оптимизации расходов;

– компании резко сократили объем найма новых работников;

– вследствие падения спроса на товары и услуги для населения под ударом прежде всего оказались торговля и сфера услуг, что привело к сокращению персонала;

– как следствие сказанного выше, резко выросла безработица – до 8,4% экономически активного населения в 2009 г.

Последующие годы (2010–2013) показали, что «экономика России может достаточно быстро адаптироваться к меняющимся условиям и нивелировать негативное влияние мировых тенденций» [Трансформация …, 2024, с. 45]. Однако в дальнейшем, в результате ухудшения внешнеэкономической конъюнктуры, начавшаяся позитивная тенденция не продолжилась. Ситуацию усугубило начало санкционного давления с 2014 г.

В то же время относительно мягкая политика Банка России в тот период помогла российскому бизнесу адаптироваться к новым условиям, а ослабление рубля помогло экспортерам. Повышение МРОТ и рост зарплат бюджетников поддержали потребительский спрос и позволили снизить уровень бедности.

Пандемия COVID-19 стала новым шоком для экономики и рынка труда России. Если в предшествующие годы безработица сокращалась, то после введения ограничительных мер в 2020 г. чис-

ло безработных за несколько месяцев взлетело до максимального уровня за последнее десятилетие – с 4.5% до 6,4%. «За короткий срок без работы оказались миллионы людей, многие из которых впервые обратились за помощью в службы занятости» [Трансформация …, 2024, с. 49]. При этом в период пандемии, в отличие от предыдущих лет, опережающими темпами росла безработица среди женщин. Кроме того, авторы обращают внимание, что в результате пандемии максимальным рост безработицы был среди населения в возрасте от 30 до 44 лет: представители этой возрастной группы составили большую часть всех лишившихся работы.

Ключевым фактором, смягчившим негативные тенденции на рынке труда, стала возможность перехода на удаленный формат занятости. Многие работодатели, «оценив выгоду от сокращения расходов на офисы, оставили сотрудников на дистанционной занятости и после отмены ограничений. Это сформировало новый тренд на рынке труда. По оценкам, в 2021 году доля удаленных работников выросла до 15%. Изменение трудового законодательства, разрешившего считать дистанционную работу полноценной формой занятости, закрепило уже сложившуюся практику, обеспечив соблюдение интересов и работников, и работодателей» [там же, с. 54].

В книге рассматриваются демографические тенденции последних лет и их влияние на российский рынок труда. Основными среди этих тенденций являются:

- сокращение численности населения трудоспособного возраста с 85,2 млн человек в 2015 до 82,3 млн человек в 2022 г.;
- рост демографической нагрузки на трудоспособное население: с 742 иждивенцев (пожилых и детей) на 1 тыс. человек трудоспособного возраста в 2015 до 865 в 2022 г.;
- увеличение среднего возраста работников с 39,9 года в 2010 до 41,9 года в 2022 г.;
- обострение проблемы дефицита кадров в ряде отраслей.

По справедливому утверждению авторов монографии, в сложившихся условиях налицо «потребность в создании условий для продолжения трудовой деятельности пожилых. Усиливается конкуренция за молодежь. Требуется повышение производительности труда и внедрение новых технологий. Растет востребованность образовательных программ для работы с пожилыми. Необходимы меры по оптимизации распределения трудовых ресурсов и совершенствованию системы социальной защиты» [там же, с. 109].

Цифровизация и рынок труда

В работе обстоятельно анализируется процесс цифровизации российской экономики как фактора трансформации рынка труда. Как справедливо утверждается в монографии, сегодня цифровизация оказывает значительное, возможно, определяющее воздействие на трансформацию рынка труда России. «По прогнозам, к 2030 году до 25% рабочих мест в России могут быть автоматизированы. Растёт спрос на высококвалифицированных специалистов в области IT, работаю-

щих с искусственным интеллектом, big data и другими новейшими технологиями» [Трансформация …, 2024, с. 60]. На всех уровнях, от рядовых сотрудников до топ-менеджеров, увеличивается потребность в развитии цифровых квалификаций.

Авторы отмечают, что быстро растет потребность в программистах, аналитиках данных, веб-разработчиках, специалистах по информационной безопасности и т.д. Одновременно с этим процесс цифровизации означает снижение спроса на профессии, связанные с рутинными операциями, легко поддающимися автоматизации с помощью цифровых технологий. Наиболее уязвимыми в этом плане являются такие профессии, как офисные сотрудники, бухгалтеры, банковские служащие, операторы колл-центров, секретари.

Что касается ситуации с востребованностью IT-специалистов в нашей стране, то в основных чертах она схожа с общемировыми тенденциями. Высокий спрос на таких специалистов вызван несколькими основными факторами:

- быстрым ростом отечественного рынка интернет-торговли, что обусловливает спрос на веб-разработчиков, аналитиков данных, специалистов по интернет-маркетингу;
- активным внедрением цифровых технологий в российской промышленности;
- ростом инвестиций бизнеса в облачные сервисы.

Дефицит IT-кадров в России является весьма острым: в стране не хватает от 100 до 200 тыс. специалистов. Более всего ощущается нехватка разработчиков программного обеспечения. Ситуация обострилась во время пандемии: по данным HeadHunter, в 2021 г. спрос на таких специалистов по сравнению с предыдущим годом вырос на 72%.

Сложность ситуации для предприятий обусловлена как дефицитом квалифицированных специалистов, так и высокими зарплатными ожиданиями.

Всё более востребованными являются сотрудники в сфере информационной безопасности. Результаты исследования, проведенного в НИИ труда в 2021 г., свидетельствуют, что 29% организаций планируют увеличение числа таких специалистов. Максимальный спрос при этом приходится на специалистов среднего звена (64% вакансий).

После начала СВО и беспрецедентного санкционного давления на Россию ситуация с кадрами в IT-сфере, по словам авторов монографии, стала еще более напряженной. Несмотря на то, что значительная часть представителей отрасли, покинувших страну в первые месяцы СВО, впоследствии вернулась в Россию, немалая часть наиболее квалифицированных специалистов не спешит возвращаться в страну. В условиях масштабной государственной поддержки IT-отрасли общее количество специалистов даже возросло. Однако произошло это за счет того, что в стране образовался избыток специалистов начального уровня. Представители различных компаний данной отрасли отмечают, что средний уровень IT-специалистов существенно снизился: «Те, кого сейчас называют экспертами, несколько лет назад таковыми не считались бы» (с. 103). Одной из ключе-

вых причин этого является приток в отрасль людей без профильного образования. Нехватка сильных специалистов, прежде всего среднего звена, негативно сказывается на реализуемых в отрасли проектах. Ситуацию усугубляет отставание образовательных программ от скорости технологических изменений в данной сфере; в результате компаниям приходится тратить все больше времени и ресурсов на внутреннее обучение кадров. Впрочем, авторы монографии полагают, что ситуация в ближайшее время будет улучшаться.

Зарубежный опыт помощи безработным и возможности его использования в России

Смыслом социального страхования по безработице является поддержка жизнеспособности людей в период поиска ими работы. В то же время пособие, как отмечают авторы, не должно стимулировать иждивенческие настроения. Любое государство стремится к тому, чтобы люди вовлекались в производство, платили налоги. Поэтому в ряде стран эта форма выплат по социальному страхованию именуется поддержкой соискателей, а не пособием по безработице.

Что касается размера выплат, то он исчисляется по-разному в различных государствах, но в любом случае зависит от среднего заработка за предшествующий потере работы период, определенный законом (исключение составляют Швеция и Южная Корея). Кроме того, размер пособия обычно зависит от продолжительности работы и срока пребывания в статусе безработного. Авторы монографии считают более справедливой систему исчисления периода работы не месяцами стажа, как в России, а рабочими часами; полезным опытом им также представляется учет графика сезонных рабочих, как это практикуется, в частности, в Великобритании и Канаде. Люди, не имеющие трудового стажа либо не платившие взносы в систему социального страхования (обязательного или добровольного), как правило, получают пособия по безработице в минимальном размере, если только в это пособие не включены особые социальные выплаты – семейные и проч. Пособие по безработице выплачиваются либо еженедельно, либо ежемесячно; последний вариант в монографии оценивается как предпочтительный, поскольку уменьшает нагрузку на органы, осуществляющие выплаты.

Как правило, критериями назначения пособия по безработице являются трудоспособность человека, а также его готовность выйти на новую работу. Отказ от вакансий, предлагаемых органами занятости, а также увольнение с предыдущей работы вследствие нарушений обычно влекут за собой отказ в назначении пособия или приостановку его выплаты. В некоторых странах существуют особые формы отчетности, призванные подтвердить предпринимаемые гражданином усилия по поиску работы.

Перспективы дальнейшей трансформации российского рынка труда

В завершающей части монографии проанализированы основные тенденции, которые будут оказывать определяющее влияние на отечественный рынок труда в период до 2035 г.

Прежде всего авторы обращают внимание на то, что качество отечественного образования (прежде всего высшего инженерно-технического и среднего профессионального) все в меньшей степени отвечает потребностям рынка труда. Соответственно, в отсутствие изменения системы подготовки кадров, самих моделей подготовки специалистов, уже имеющееся технологическое отставание нашей страны от США и Китая будет лишь нарастать. Нынешняя система профессионального образования в России не способна формировать компетенции, которые более всего востребованы рынком труда. Авторы считают, что давно назревшие изменения учебных программ и преподавательских подходов в российских учебных заведениях произойдут быстро – уже в перспективе двух-трех лет. Последнее утверждение представляется нам весьма спорным, учитывая значительную инерционность процессов в образовательной системе.

В монографии подчеркивается слишком высокая доля рутинных операций (бумажного документооборота, ручного труда, примитивных технологий и устаревшей техники) в большинстве видов экономической деятельности современной России. Последствия этого неоднозначны. Во многом благодаря низкопроизводительному труду удается поддерживать высокий уровень занятости. Однако это же очевидным образом сдерживает технологическое развитие страны. При этом авторы отмечают, что, как свидетельствует опыт США и европейских стран, политика, направленная на повышение производительности труда, без одновременной реализации программ массового создания новых высокопроизводительных рабочих мест, неизбежно приводит к существенному повышению уровня безработицы, прежде всего среди молодежи.

Ещё одной важной тенденцией, влияющей на трансформацию рынка труда России в ближайшее десятилетие, станут изменения в структуре рабочей силы на фоне продолжающейся депопуляции. «По данным среднего варианта демографического прогноза Росстата в период до 2035 года, численность населения в трудоспособном возрасте возрастет на 5 млн человек, или на 6%; населения младше трудоспособного возраста – уменьшится на 6,76 млн человек, или на 24,8%; старше трудоспособного возраста – уменьшится на 1,7 млн человек, или на 4,65%» [Трансформация …, 2024, с. 120]. Следовательно, в ближайшие десятилетия демографическая нагрузка на трудоспособное население будет снижаться. В то же время явно проявившаяся в последние годы тенденция сокращения числа молодых работников продолжится [Капелюшников, 2023, с. 10].

Однако в долгосрочной перспективе существует очевидная угроза демографическому потенциалу страны. Общая численность населения страны к 2035 г. при этом будет сокращаться: по низкому варианту прогноза Росстата на 12,174 млн человек, по среднему варианту на 6,757 млн, по высокому варианту на 2,148 млн.

Последствия депопуляции будут смягчены миграционным приростом населения. Этот прирост с 2022 по 2035 г. составит «по низкому варианту прогноза 462,5 тыс. человек, или 4% от естественной убыли, по среднему варианту – 3613 тыс., или 24,2%; по высокому – 5195,9 тыс., или 54,3%, соответственно» [Трансформация …, 2024, с. 123].

На структуру занятости и, соответственно, трансформацию рынка труда будет влиять структурная перестройка экономики. Ныне существующая структура российской экономики, по мнению авторов, может быть названа моделью выживания, позволяющей выдерживать любые кризисы, а также последствия санкций; однако она не может обеспечить динамичный экономический рост. При этом, как утверждается в монографии, структура занятости российского населения за последнее десятилетие не претерпела принципиальных изменений. Такая ситуация, с одной стороны, свидетельствует о стабильности и устойчивости российского рынка труда с другой – говорит об отсутствии структурной перестройки экономики, без которой невозможен быстрый экономический рост. Это является одним из подтверждений того, что задачи по структурной модернизации экономики на период до 2020 г., определенные еще в 2008 г. Концепцией долгосрочного развития экономики России [Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р …, 2008], не были выполнены и до сих пор остаются актуальными.

Авторы обращают внимание на то, что структура занятости российского населения существенно отличается как от развитых стран, так и от быстрорастущих экономик Китая, Индия, Бразилии, Индонезии. Соответственно, для структурной модернизации экономики и трансформации рынка труда нашей стране необходим уникальный сценарий.

Заключение

Последствия геополитической напряженности и пандемия стали двумя основными факторами, оказавшими влияние на экономику и рынок труда России в последние десять лет. Последствия санкций со стороны нескольких десятков государств, по убеждению авторов монографии, удалось, по крайней мере в краткосрочном плане, нейтрализовать теми мерами, которые были реализованы российскими властями.

Введённые во время пандемии COVID-19 ограничения деловой активности, а также вынужденное сокращение работников многими предприятиями обусловили переток рабочей силы в сферу самозанятости, а также в те сферы деятельности, которые стали более привлекательными в новых условиях. Многие предприятия перевели по крайней мере часть сотрудников на удаленную работу; около 60% из них сохранили этот формат и после отмены введенных государством в период пандемии мер. Тренд на повышение роли удаленной работы, а также самозанятости, по мнению авторов монографии, сохранится и в дальнейшем. Кроме того, «изменилась структура спроса на рынке труда на профессиональные компетенции работников. Распространение удаленного режима

деятельности, перевод значительного количества сотрудников на аутсорсинг в статусе ИП и самозанятых привели к существенному сокращению расходов на управление персоналом» [Трансформация …, 2024, с. 180].

В условиях новых вызовов, как справедливо отмечается в монографии, налицо потребность в новом качестве государственного регулирования сферы занятости. Его задачами являются совершенствование регулирующих рынок труда институтов, повышение правовой и экономической культуры населения, создание эффективных механизмов профориентации и профессионального профилирования с использованием образовательных ресурсов и современных технологий обучения [там же, с. 181]. Всё это должно обеспечить быструю адаптацию экономически активного населения к переменам.

Представляется, что предпринятая авторами монографии попытка систематизировать основные процессы в сфере занятости населения России последнего времени, а также осмыслить тенденции трансформации рынка труда на предстоящее десятилетие оказалась в целом продуктивной. Проанализирован широкий круг публикаций, официальных документов, статистических данных. В то же время высказанные в монографии суждения об особенностях мирового экономического кризиса и характере его влияния на изменение российского рынка труда кажутся нам недостаточно обоснованными. Кроме того, ощущается недостаток редакторской работы – некоторые утверждения из различных частей монографии, очевидно, написанные разными авторами, откровенно противоречат друг другу.

Список литературы

1. Калужский М.Л. Сетевой рынок труда. – Москва: Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 124 с.
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. – Москва: Издат. дом Высш. шк. экономики, 2023. – 78 с.
3. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // Консультант. – 2008. – URL: https://www.consultant. ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=308069#VrbyinUKFi4NHbWo
4. Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 529 с.
5. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В.Н. Бобкова. – Москва: КноРус, 2019. – 342 с.
6. Трансформация рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка: риски и перспективы / Г.А. Гончаров [и др.]. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2024. – 224 с.

TRANSFORMATION OF THE DOMESTIC LABOR MARKET IN THE SITUATION OF A CRISIS OF THE WORLD ORDER
Review of the collective monograph:
Transformation of the Russian labor market in the context of the formation of a new world order: risks and prospects / G.A. Goncharov et al. – St. Petersburg: SPbGUP, 2024. – 224 p.

Bespalov S.V.

PhD (Hist. Sci.), Senior Researcher at the Department of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia);
sbesp@mail.ru

Keywords: labor market; employment; labor resources; labor force.

For citation: Bespalov S.V. Transformation of the domestic labor market in the situation of the crisis of the world order // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 155–165. – Review of the collective monograph: Transformation of the Russian labor market in the context of the formation of a new world order: risks and prospects / G.A. Goncharov et al. – St. Petersburg: SPbGUP, 2024. – 224 p.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.09

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ
И
СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

Научный журнал

№ 2 (19) / 2025

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА

Техническое редактирование
и компьютерная верстка В.Б. Сумерова
Корректор О.П. Дормидонтова

**Институт научной информации
по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН),**
Нахимовский проспект, д. 51/21,
Москва, 117418
http://inion.ru

электронный адрес редакции
e-mail: sns-journal@bk.ru

Подписано на выход в свет –05/08– 2025 г.

Формат 60×90/8 Уч.-изд.л. 10,5