



Оригинальная статья

УДК 331

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210

EDN FPPXUQ

Дестандартизация занятости: вызов или решение?¹

Вячеслав Николаевич Бобков^{1,2}, Олеся Васильевна Вередюк³

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия
(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

³ Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Аннотация

Статья посвящена оценке текущего научного представления экономистов о дестандартизации занятости в аспекте «вызов – решение». Данными для анализа послужили материалы от спикеров, презентовавших результаты своих научных исследований на академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» 22 февраля 2024 г. в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда. В исследовании проверялась гипотеза о том, что научное представление о дестандартизации занятости в дихотомии «вызов – решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы. Для проверки гипотезы сделан анализ представленных спикерами оригинальных текстов, включая резолютивную часть, и их классификация на предмет выявления точек зрения (оценочных установок). Экономистами-участниками дискуссии затронуты различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как изменения качественных характеристик занятости; реакция занятости на дефицит рабочей силы; масштабы и уровень доходов при неустойчивой занятости; связь качества занятости и трудовой мобильности; качество занятости различных групп населения. Выявлено наличие оценочных установок экономистов-участников дискуссии с преобладающим отношением к дестандартизации занятости скорее как к проблеме, требующей соответствующего регулирования.

Ключевые слова: занятость, дестандартизация занятости, качество занятости, неустойчивая занятость, доходы от занятости, удовлетворённость занятостью, форум труда, научный дискурс

Для цитирования: Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: вызов или решение? // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 EDN FPPXUQ



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210

De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution?

Vyacheslav N. Bobkov^{1,2}, Olesya V. Veredyuk³

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

³ St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Abstract

The article is devoted to the assessment of the current view of theoretical economists on employment de-standardization in the «challenge – solution» aspect. We obtained the data for the analysis from the speakers who presented the scientific research results at the academic discussion «Employment de-standardization: challenge or solution» on February 22, 2024 held during the VIII St. Petersburg International Labour Forum. We test the hypothesis that the scientific view on employment de-standardization as a dichotomy «challenge – solution» has a balanced character and reflects both the problematic aspects associated with its spread and the answers it provides to existing issues. To test the hypothesis, we analyse the original texts presented by the speakers, including the resolution part and then classify them to identify the viewpoints (evaluative attitudes). The participants of the discussion touched upon various significant aspects of employment de-standardization. Among them are qualitative changes in the characteristics of employment within trends in the domestic labour market development; the response of employment to labour shortages; the scale and level of income in precarious employment; the relationship between the quality of employment and labour mobility; the quality of employment of different population groups. We reveal the presence of evaluative attitudes with a prevailing one that perceives employment de-standardization rather as a problem that requires respective regulation.

Keywords: employment, employment de-standardisation, employment quality, precarious employment, employment income, job satisfaction, labour forum, scientific discourse

For citation: Bobkov O.N., Veredyuk O.V. De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution?. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 (In Russ.)

¹ По итогам академической дискуссии на VIII Санкт-Петербургском международном форуме труда. Программа Форума труда 2024 // Форум труда: [сайт]. URL: <https://labourforum.ru/programmu/> (дата обращения: 13.03.2024).

Введение

Изменения в сфере занятости (такие как старение и дефицит рабочей силы, цифровизация трудовых процессов, атипичные формы занятости и проч.), с которыми сталкиваются сегодня многие страны мира, в том числе Россия, сопряжены с новыми сложностями и решениями. При этом может оказываться так, что то, что для одних акторов представляется решением, одновременно создаёт определённые сложности для других. В этой связи важна позиция, которую занимают эксперты, в том числе из академической среды, поскольку рекомендации их исследований часто направлены на лиц, занимающихся регулированием данных изменений и их последствий. Обсудить свою позицию в отношении тех или иных изменений исследователям позволяет формат академической дискуссии. В данной статье кейсом для анализа выступает академическая дискуссия в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 22 февраля 2024 г.

Цель статьи состоит в оценке текущего научного представления экономистов о дестандартизации занятости в аспекте «вызов–решение» на данных, полученных по итогам академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение». Задачи, которые решались авторами, включали: 1) изучение позиций докладчиков по рассматриваемой проблеме и выявление ключевых утверждений; 2) формулирование объекта, предмета и гипотезы исследования; 3) систематизацию ключевых утверждений докладов в аспекте «вызов–решение» и оценивание их сбалансированности в современном состоянии дестандартизации занятости в нашей стране; 4) определение методов обработки ключевых утверждений, представленных в докладах; 5) оценивание полученных результатов в аспекте подтверждения/не подтверждения гипотезы исследования; 6) формулирование основных выводов из состоявшейся академической дискуссии.

Объектом изучения в статье выступает дестандартизация занятости, понимаемая как отход от стандартной модели трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре, работе в режиме стандартного рабочего времени (полный рабочий день, нормальная продолжительность рабочей недели) на территории работодателя с соответствующими правами и гарантиями. Предметом изучения является текущее состояние научного представления экономистов о дестандартизации занятости в России в дихотомии «вызов–решение».

Академическая дискуссия по проблемам дестандартизации занятости уже стала тради-

ционной площадкой в рамках Форума труда. В 2024 году в офлайн-формате встретились экономисты-исследователи из Вологды, Москвы, Нижнего Новгорода, Санкт-Петербурга, Уфы. Спикеры представляли такие научные и образовательные учреждения, как Вологодский научный центр Российской академии наук (ВолНЦ РАН), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ), Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (ННГУ), Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ), Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ). Партнёрами мероприятия выступили Институт экономики РАН и научный Центр экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Авторы статьи были участниками данного мероприятия в ролях модераторов и спикеров. Академическая дискуссия явилась одним из мероприятий, посвящённых 300-летию юбилею СПбГУ, на Форуме труда, организованном Правительством Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургским государственным университетом, Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств, ЭкспоФорумом-Интернэшнл при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) и Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

Тема академической дискуссии – дестандартизация занятости – органично вписалась в ключевую тему Форума труда этого года: «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения».

Проверяемая в работе *исследовательская гипотеза* заключается в предположении о том, что научное представление о дестандартизации занятости в дихотомии «вызов–решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы.

Далее в статье представлены основные тезисы академической дискуссии по вопросам дестандартизации занятости, демонстрирующие отношение докладчиков к ней как дихотомии «вызов–решение». После этого описаны данные и методы их анализа. Затем обобщаются полученные результаты с точки зрения проверки выдвинутой гипотезы. Завершается статья выводами.

Дестандартизация занятости: ракурсы оценок

Дестандартизация занятости обсуждалась в рамках академической дискуссии среди эконо-

мистов на Форуме труда с позиций изменения качественных характеристик занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабов и уровня доходов при неустойчивой занятости; связи качества занятости и трудовой мобильности; качества занятости различных групп населения (городской и сельской молодёжи).

Тренды развития российского рынка труда были обобщены в докладе **Одегова Юрия Геннадьевича**, доктора экономических наук, профессора, главного научного сотрудника и **Павловой Валентины Васильевны**, кандидата экономических наук, доцента, ведущего научного сотрудника, представлявших научную школу «Теория и технологии управления» РЭУ. Отмечено, что с момента принятия федерального закона о занятости 1991 г. прошло более 30 лет. За этот период на рынке труда произошли следующие сдвиги: сократилось число занятых; изменилась структура занятости; выросла дифференциация населения по уровню доходов и оплате труда; возникли новые формы и виды занятости, которые соседствуют с традиционными; увеличился спрос на квалифицированную рабочую силу и работников умственного труда; ускорился процесс появления новых профессий.

Уровень безработицы фиксируется на рекордно низких для страны значениях по данным Росстата: в январе 2024 г. – 2,9 %². По итогам 2022 года, вопреки прогнозам части работодателей, рынок труда в России оставался рынком соискателей. В июне 2022 года замминистра труда и социальной защиты было заявлено, что число официально зарегистрированных на бирже труда составило менее 660 тыс. человек, а количество вакансий – более 1,6 млн.³

Важнейшими трендами 2023 года многие называют изменение структуры спроса на рабочую силу, с одной стороны, вырос спрос на труд, а с другой – на рынке труда наблюдался дефицит предложения. Анализ рынка труда, проведённый hh.ru, показал, что разрыв между числом активных вакансий и количеством резюме кандидатов с рабочими специальностями составляет почти 7 п. п. (20 % и 13 % соответственно). Дефицит кадров, который носит как количественный, так и качественный характер, становится тормозом для развития экономики. В 2023 году ситуация с кадрами стала главным вызовом развития экономики. По итогам первого квартала 2023 года нехватка работников, как следует из опроса Цент-

рального банка Российской Федерации (ЦБ РФ), достигла рекордного уровня с момента начала наблюдения в 1998 году⁴. По данным консалтинговой фирмы «Яков и партнёры»⁵, дефицит кадров в России приведёт к снижению ВВП на 2 % в год.

Есть ли в стране потенциал для решения проблем нехватки рабочей силы (кадрового голода)? По данным Росстата, сохраняются резервы незадействованной рабочей силы, а именно, молодёжи в возрасте до 25 лет и лиц 50 лет и старше, уровень безработицы среди которых в июле 2023 года составил 29 % и 19 % соответственно.

Говоря о дефиците рабочей силы в стране, следует, по мнению докладчиков, особо отметить, что на вопрос, сколько всего и по каким профессиям её не хватает, точного ответа нет ни у кого. По поручению Президента правительство с 2024 года начнёт составлять и выпускать ежегодный прогноз потребности российской экономики в кадрах на пятилетний период в разрезе конкретных регионов, отраслей и профессий. На этой основе необходима разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2030 года.

Существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает цифровизация через рост востребованности высококвалифицированной рабочей силы, разнообразие видов занятости, в том числе платформенную занятость. Появление удобных платформ поиска заказов и их исполнителей способствует росту числа самозанятых, в том числе оказывающих услуги бизнесу.

Тенденция на рост самозанятости, а вместе с ней платформенной занятости – объективный тренд сферы трудовых отношений в России. По данным Федеральной налоговой службы, ФНС, в 2022 году соответствующий статус имело более 6 млн человек. По данным на середину 2023 года этот показатель достиг 8,1 млн человек⁶.

С принятием нового закона о занятости⁷, ключевая задача которого видится в создании базы для дальнейшего развития нового формата занятости, статус самозанятых и самозанятых, использующих в работе цифровые платформы, отделяется от понятия наёмных работников и

⁴ Мануйлова Анастасия. Работник двадцатипятилетия // Коммерсант. 24 апреля 2023. С. 2.

⁵ Бывшее российское подразделение американской консалтинговой фирмы McKinsey & Company поменяли название весной 2022 года, перейдя в собственность российского менеджмента.

⁶ Вайнберг Н. Новый федеральный закон о занятости населения в РФ: достоинства, недостатки, практическое применение // rb.ru: [сайт]. 14 декабря 2023. URL: <https://rb.ru/opinion/novyy-zakon-o-zanyatosti-naseleniya/?ysclid=ltrfcvig1p694950736> (дата обращения: 18.03.2024).

⁷ Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

² Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по Российской Федерации // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 18.03.2024).

³ Михайлова А. Российский рынок труда // Аргументы недели. 22 июня 2022. № 2. С. 8.

представителей бизнеса. Этот закон решает назревшую проблему регулирования рынка цифровых платформ и самозанятости, вводит эти понятия в систему законодательства России. Он является первым этапом решения вопроса – следующим важным шагом станет принятие закона-спутника, который находится в разработке, где, как ожидается, найдут отражение следующие вопросы: создания обязательного реестра цифровых платформ; ввода цифровыми сервисами рейтинга самозанятых; обязанности для операторов платформы ознакомить платформенного занятого с существенными условиями заказа, в том числе с размером вознаграждения; обязательства для платформ перечислять вознаграждение в определённый срок с момента выполнения заказа; создания операторами платформ условий для добровольного пенсионного и социального страхования платформенных занятых; создания порядка по решению споров между платформами и платформенными занятыми и рассмотрения жалоб. Планируется сформировать совет операторов цифровых платформ и дать возможность создавать объединения платформенных занятых, то есть профсоюзы.

Ренессансу стандартной занятости в промышленности как реакции на дефицит рабочей силы посвятил доклад доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии ННГУ **Александр Владимирович Золотов**. Внимание было обращено на то, что дестандартизация имеет двоякий характер: с одной стороны, подразумевается прекарнизация – переход от устойчивой занятости с соблюдением трудовых гарантий работников к неустойчивой, без подобных гарантий [1], с другой, – развитие дистанционных форм выполнения трудовых обязанностей [2]. Второй аспект практически не касается промышленных рабочих, так что дестандартизация занятости имеет для них преимущественно негативные последствия.

В обстановке специальной военной операции (СВО) возросла напряжённость производственных программ предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК), повысилась ответственность их руководства за выполнение оборонзаказа. При таких условиях сокращение численности промышленных рабочих, происшедшее в течение последних трёх десятилетий, приобрело характер их острого дефицита.

Конкуренция между предприятиями за привлечение и удержание рабочих кадров привела к улучшению условий найма последних: заметно ускорился рост зарплаток, опережающий темп инфляции; расширяется номенклатура и становится весомее социальный пакет, предостав-

ляемый рабочим; при острой конкуренции за рабочие кадры теряет смысл использование неформальной занятости, срочных трудовых контрактов, зарплат в «конвертах» – всего того, что составляет признаки нестандартной занятости. Разумеется, в подобной конкуренции есть выигравшие, как правило, это – крупные предприятия, и проигравшие – предприятия из сферы малого бизнеса, которые удерживались на рынке во многом за счёт нестандартной занятости.

Докладчик отметил, что улучшение условий найма промышленных рабочих произошло не по всем параметрам. Для покрытия дефицита рабочих кадров разрешено увеличивать рабочее время работников ОПК сверх нормальной продолжительности. По букве Постановления Правительства РФ⁸ на оборонных предприятиях возможен режим труда 6 дней в неделю по 12 часов. Даже если эта возможность используется не в полной мере, налицо один из параметров дестандартизации занятости – он тем значимее, что вступает в противоречие с необходимостью повышения квалификации рабочих, обучения их передовым технологиям, с требованиями скорейшего освоения нового оборудования и других мер, направленных на преодоление дефицита рабочих кадров. Успешно решить все обозначенные проблемы, как полагает докладчик, можно только при деятельном участии самих рабочих как наиболее заинтересованных экономических субъектов. Следовательно, всё актуальнее становится ренессанс профсоюзов.

Миграционная подвижность российской и иностранной рабочей силы в условиях проведения СВО и дестандартизации занятости затронута в докладе **Игоря Алексеевича Шичкина**, кандидата экономических наук, доцента РЭУ. Он отметил, что в ходе проведения специальной военной операции наблюдается увеличение числа иностранных граждан, прибывающих в Россию с целью трудоустройства. Основу данного потока составляют граждане Узбекистана, Таджикистана и Киргизии⁹. Межрегиональная трудовая миграция российских граждан, в том числе вахтовым методом, находится на неизменном уровне, варьируясь в диапазоне от 2,5 до 3 млн человек. Внутророссийские трудовые мигранты предпочитают

⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202208050033> (дата обращения: 18.03.2024).

⁹ Статистические сведения по миграционной ситуации // Министерство внутренних дел Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics> (дата обращения: 18.02.2024).

для работы преимущественно города-миллионники и нефтегазодобывающие регионы¹⁰.

Ежегодно российские граждане выезжают за рубеж с целью осуществления трудовой деятельности. В странах постсоветского пространства наибольшее число выездов на работу в 2022–2023 гг. зафиксировано в Казахстан, Узбекистан и Литву. В период пандемии наблюдался пик трудовой эмиграции в Южную Осетию. Во 2–3 кварталах 2022 года до принятия в состав России, Луганская и Донецкая народная республики приняли несколько тысяч трудовых мигрантов из России. Помимо россиян на территорию Донбасса приехали мигранты из стран СНГ: в основном это строители из Узбекистана, Таджикистана и Молдовы. По выездам на работу в страны дальнего зарубежья среди россиян в последние годы популярны Турция, Объединенные Арабские Эмираты, Китай, Египет и Сербия. Количество поездок на работу в так называемые «недружественные страны»¹¹ резко сократилось или сошло на нет буквально сразу после начала СВО, во втором квартале 2022 года.

В России неизменно возрастает доля фрилансеров. В ходе частичной мобилизации в России, объявленной 21 сентября 2022 года, существенно выросла доля граждан, выехавших за рубеж. Одни вернулись на родину, другие – по-прежнему работает удалённо, в том числе получив статус цифровых кочевников. Россия занимает 3-ю строчку в мире после США и Великобритании по числу цифровых кочевников: их число насчитывает около 3,5 млн человек¹². Рассматривая ресурсы социальных медиа в качестве источников получения доходов, десятки тысяч людей в России ведут собственные блоги и страницы – это, в том числе жители новых территорий, для которых эта деятельность нередко является единственным источником дохода.

В отличие от пандемии, СВО России на Украине не привела, по расчётам докладчика, к падению темпов миграционной подвижности. Причём это не отразилось ни на внешней, ни на внутренней трудовой мобильности. Вследствие СВО возросли масштабы вынужденной миграции. Люди покидают свои дома в целях обеспечения безопас-

ности. СВО привела к трудовой дискриминации российских трудовых мигрантов в так называемых «недружественных странах». Докладчик зафиксировал поступательную динамику роста дестандартизации занятости российских граждан в части доли фрилансеров, платформенной занятости, числа цифровых кочевников. По мнению докладчика, после восстановления инфраструктуры на новых российских территориях при активной помощи трудовых мигрантов, у людей, там проживающих, появится больше возможностей реализации своего трудового потенциала, в том числе благодаря гибким формам занятости.

Масштабам неустойчивой занятости в России посвятил свой доклад **Вячеслав Николаевич Бобков**, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН. Основные результаты, представленные докладчиком, были опубликованы в [3, с. 109–124]. В частности, речь шла об определении масштабов устойчивой занятости (УЗ) и неустойчивой занятости (НЗ) в российской экономике сквозь призму расширенной и традиционной концепций рабочей силы в отдельных сферах труда и в целом по экономике на базе обоснованных и верифицированных объективных индикаторов.

Обоснованные компоненты рабочей силы, способ классификации занятости [4, с. 8–28] и индикаторы НЗ [5, с. 502–520] позволяют, как отметил докладчик, провести измерение масштабов УЗ и НЗ по следующим компонентам рабочей силы: 1) в формальном секторе (организации); 2) в неформальном секторе (физические лица); 3) среди безработных; 4) среди лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы, а также в целом по российской экономике.

Докладчик обратил внимание, что исследования и оценивание масштабов НЗ широко распространены за рубежом. В частности, Еврофонд периодически проводит Европейские исследования условий труда¹³. В 4-е исследование (2005 г.) включён компонент изучения НЗ; определены её 8 конструкторов и 11 индикаторов. Подобные исследования проводятся в Италии [6], Венгрии [7], Канаде [8] и целом ряде других стран.

Варианты расчётов совокупных масштабов НЗ в целом в России в 2021 году для расширенной и традиционной концепций рабочей силы показали следующие результаты. Так, при идентификации НЗ в рамках расширенной концепции рабочей силы по варианту, учитывающему мак-

¹⁰ Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за 7 лет // FinExpertiza: [сайт]. 2 мая 2023. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz> (дата обращения: 18.02.2024).

¹¹ Распоряжение Правительства РФ от 05.03.2022 N 430-р (ред. от 29.10.2022) «Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических и физических лиц». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411064/e8730c96430f0f246299a0cb7e5b27193f98fdaa/ (дата обращения 18.03.2024).

¹² Рейтинг стран происхождения цифровых кочевников в мире // nomadlist.com: [сайт]. URL: <https://nomadlist.com/digital-nomad-statistics> (дата обращения: 18.02.2024).

¹³ European Working Conditions Surveys: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs> (дата обращения 28.04.2024).

симальные масштабы НЗ (компоненты 1–4), она достигает 78 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе, масштабы НЗ снижаются – соответственно, до 49 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 28 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁴.

Для сравнения максимальные масштабы НЗ в рамках традиционной концепции рабочей силы составили 90 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до 55 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 29 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁵. Устойчивая занятость составила при вариантных расчётах 10 %; 45 % и 71 % соответственно.

Если рассматривать масштабы НЗ только в формальном секторе занятости, то максимальные её размеры достигли 87 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до 42 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 8 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁶. УЗ составила, при вариантных расчётах, соответственно, – 13 %; 58 % и 92 %.

Проникновение в сектор занятости в организациях некоторых ключевых и неключевых индикаторов НЗ (низкий уровень заработной платы, задолженность по заработной плате, отклоняющееся от стандартного рабочее время и др.) делает необходимым вариативную оценку её масштабов с учётом концентрации индикаторов НЗ. Предпочтительным является вариант, при котором размеры НЗ составляли: в рамках расширенной концепции рабочей силы – 49 %, в рамках традиционной концепции рабочей силы – 55 %, в том числе для формального сектора занятости – 42 %. Таким образом, от 40 до 55% рабочей силы, включая её потенциальный сектор, имели неустойчивую занятость.

Приведённые вариативные оценки масштабов УЗ и НЗ позволяют исследователям и практикам работникам оперировать теми масштабами УЗ и НЗ, которые вытекают из целей их исследо-

вания в зависимости от применяемой концепции рабочей силы, секторов занятости, количества и состава индикаторов, характеризующих её концентрацию, а также отраслевых и региональных особенностей изучаемых объектов. При этом надо иметь в виду, что полученные результаты учитывают только статистические оценки масштабов УЗ и НЗ, а не мнения людей, которые могут существенно отличаться от объективных данных.

Область применения результатов исследования включает в себя выработку консенсусных методологических подходов к изучению устойчивой и неустойчивой занятости, а также их регулирование государственными органами управления. Автор сделал вывод о том, что в России неустойчивая занятость получила широкое распространение, что снижает качество занятости и требует её законодательного и практического ограничения.

Уровень доходов от занятости, который выступает одним из ключевых индикаторов (не) устойчивой занятости и связывает сферу занятости с уровнем жизни населения, был рассмотрен в докладе **Елены Валерьевны Одинцовой**, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН. В докладе освещены результаты авторского мониторингового исследования уровня заработной платы работников организаций. Обращено внимание на большие выявленные масштабы группы работников организаций (более 80 %), заработная плата которых свидетельствует о неустойчивой занятости, НЗ не позволяет обеспечить в домохозяйствах работников устойчивое материальное положение (социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни). Индикатор уровня заработной платы в два раза и более превышает значения, фиксируемые для других индикаторов, позволяющих отслеживать проявления НЗ (неофициальная занятость, неофициальные доходы от занятости и др.) [9; 10]. Показано негативное влияние индикатора уровня заработной платы на структуру работников организаций по наличию и концентрации индикаторов НЗ, выражающееся в её масштабировании. Так, по данным за 2022 год, в случае учёта индикатора уровня заработной платы НЗ идентифицируется для 89 % работников организаций, к устойчиво занятым при этом можно отнести 7 % работников, а 4 % работников – к переходной группе между неустойчиво и устойчиво занятыми. Если индикатор уровня заработной платы не учитывать, то масштабы НЗ сжимаются до 28 %, а в сегменте устойчивой занятости могут быть сгруппированы 45 % работников организаций. Сегмент НЗ, связан-

¹⁴ В % численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы.

¹⁵ В % от численности рабочей силы.

¹⁶ В % от численности занятых в организациях.

ный с наиболее высокой концентрацией её индикаторов, при этом сжимается с 7 % до менее 1 % (2022 г.) [10].

Качеству занятости и его мониторингу на основе показателей удовлетворённости социально-демографических групп было уделено внимание в докладе **Екатерины Алексеевны Черных**, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН, ведущего научного сотрудника РЭУ и **Олеси Васильевны Вередюк**, кандидата экономических наук, доцента СПбГУ. Категория качества занятости (КЗ) рассматривается в исследованиях как важный фактор сбережения, эффективной реализации, воспроизводства и развития трудового потенциала работника. К ней можно подходить как к степени соответствия условий труда и характеристик рабочего места потребностям в самореализации и самовыражении работника.

КЗ как сложная концепция характеризуется множественными измерениями и параметрами [11]. Эти измерения не имеют иерархической структуры, а сложность отбора параметров общепризнана. КЗ имеет объективные и субъективные составляющие. Примером последних выступает удовлетворённость работой [12].

Существование разрывов в КЗ между социально-демографическими группами находит объяснение в теоретических положениях экономики труда, в частности, в моделях сегментации рынка труда. При этом динамика разрывов оценивается по-разному. Так, при сравнении КЗ у мужчин и женщин, оказывается, что у женщин улучшается ситуация по такому параметру как баланс между работой и личной жизнью, в то же время в отношении обучения на рабочем месте и возможностей для развития навыков исследования показывают разные результаты [13].

В попытке провести мониторинг динамики КЗ авторы использовали данные о занятых по основному месту работы за 2002–2022 годы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), а также Комплексного наблюдения условий жизни населения, КОУЖ (Росстат) за 2020 и 2022 годы.

Динамика удовлетворённости работой в таких аспектах, как оплата труда, условия труда и возможности профессионального роста, а также удовлетворённость работой в целом оказалась следующей. Доля занятых, удовлетворённых своей работой (учитывая тех, кто ответил на соответствующий вопрос «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены») в разных аспектах имеет тенденцию к росту. Так, в 2022 году работой в целом оказались удовлетворёнными 76 % рес-

пондентов по сравнению с 53 % в 2002 году. При этом в 2022 году доля удовлетворённых своей трудовой деятельностью примерно в 15 раз превышала долю тех, кто был недоволен. Наибольшую удовлетворённость вызывают условия труда. Заметно ниже стабильно оказываются удовлетворённость оплатой труда (42 % в 2022 году) и возможностями профессионального роста (62 % в 2022 году) [14].

При сравнении КЗ мужчин и женщин по рассматриваемым параметрам удовлетворённости работой полученные результаты свидетельствуют о том, что по всем параметрам КЗ, кроме заработка, женщины показывают большую степень удовлетворения, чем мужчины. Самый большой разрыв (около 10 п.п. в 2022 году) наблюдается по показателю условия труда. Женщины реже, чем мужчины отмечают, что у них тяжёлая и очень тяжёлая работа (в 2022 году 12 % и 31 % соответственно). Можно отметить, что чаще работу воспринимают как «тяжёлую» и «очень тяжёлую» респонденты, живущие в селе по сравнению с жителями городов. Просматривается определённая закономерность в выборе ответа «тяжёлая» и «очень тяжёлая работа»: чем ниже уровень образования, тем чаще встречаются такие ответы [13].

С удовлетворённостью работой как мерилем КЗ оказываются стабильно статистически связаны такие значимые индикаторы, как здоровье, уровень образования, доверие руководству и коллегам, наличие подчинённых, изменение материального благополучия, самооценка по материальному благополучию, использование интернета для работы. Учесть многоаспектность КЗ позволяют индексы, подходы к построению которых в настоящее время активно развиваются в международных и отечественных исследованиях [15].

Качество трудовой жизни в условиях нестандартной занятости с позиции возможностей и рисков оценили **Татьяна Олеговна Разумова**, доктор экономических наук, заведующая кафедрой экономики труда и персонала, и **Анна Борисовна Алёшина**, ассистент кафедры, представляющие МГУ. Стремительное распространение нестандартных форм занятости, наблюдаемое в последнее десятилетие [16], предопределяется, по мнению докладчиков, как вполне предсказуемым развитием технологий и цифровизацией во всех областях деятельности, доминированием сферы услуг с её индивидуализацией и гибкостью режимов труда, так и абсолютно неожиданной для всех пандемией. По данным ВЦИОМ, после прохождения пика пандемии 12 % занятых россиян работали в гибридном формате, 11 % – преимущественно удалённо. Считали, что удобнее трудиться дистанционно 64 % работающих, а в Мос-

кве и Санкт-Петербурге этот показатель достигал 75 %¹⁷. В 2023 году произошло увеличение числа самозанятых до 9 млн человек, фрилансеров до 19 млн человек, удалённо работают сотрудники 57 % компаний¹⁸.

Закономерно возникает вопрос о том, как влияют нестандартные формы занятости на качество трудовой жизни работников. Интуитивно понятно, что ответ на этот вопрос неоднозначен: положителен для тех, кто делает свой выбор добровольно, и отрицателен, когда решение о выборе нестандартной занятости сделано вынужденно.

Получить более детальную информацию в этом отношении позволяет проведённый авторами доклада пилотный опрос дистанционно занятых. Проведя анкетирование 50 работников и не претендуя на абсолютизацию результатов, авторы, тем не менее получили весьма интересные инсайты. Так, в качестве позитивной основы более 90 % опрошенных сказали, что удалённый формат обеспечил им возможность работы в целом, сохранения работы в полном объёме. Однако большинство указывают на снижение реальной зарплаты; стресс, связанный с техническими сбоями; ненормированный рабочий день; необходимость самостоятельно организовывать рабочее место; более половины респондентов отмечают стресс и выгорание. Влияние удалённой работы на баланс личной и рабочей жизни неоднозначно.

Полученные авторами доклада результаты показывают, что улучшение качества жизни удалённых работников требует согласованных действий на всех уровнях управления. Законодательно установленные нормы времени труда и отдыха не должны нарушаться, а в случае переработок соответствующим образом оплачиваться. Работодателям следует содействовать организации рабочего места на дому и компенсировать затраты, производимые работником, например, на оплату электроэнергии и интернета. Необходимо не только обучение работников для обеспечения их высокопроизводительного труда из дома, но и поддержка их психологической устойчивости. На взгляд докладчиков, важную роль в реализации предложенных мер должны играть профсоюзы.

Дестандартизацию занятости социально уязвимых групп населения с точки зрения угроз и возможностей рассмотрела в своём докладе **Екатерина Андреевна Смирнова**, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник

¹⁷ Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы // ВЦИОМ [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 30.01.2024).

¹⁸ Самозанятые в цифрах: итоги 2023 года // rbc.ru: [сайт]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/K6jYhldnH/samozanyatyie-v-tsifrah-itogi-2023-goda/> (дата обращения: 30.01.2024).

Научного центра экономики труда РЭУ. Докладчиком установлено, что в документах Международной организации труда сформулирован широкий перечень социально уязвимых групп населения, среди которых преобладают следующие: лица с ограниченными возможностями; лица старше 50 лет; молодёжь младше 25 лет; женщины [17]. Анализ докладчиком российского законодательства¹⁹ выявил отсутствие единой трактовки понятия социальной уязвимости, её признаков, а также имеющиеся противоречия в составе категорий лиц, относящихся к социально-уязвимым группам.

Докладчиком поднят вопрос содействия занятости молодёжи как одной из социально уязвимых групп населения на рынке труда. Среди приоритетов акцент был сделан на следующих мерах: субсидирование найма молодёжи; развитие молодёжного предпринимательства; реализация программ профориентации и переподготовки; организация ярмарок вакансий; оказание государственных услуг по трудоустройству молодёжи, в том числе на временную работу. В докладе были освещены меры поддержки молодёжного рынка труда в странах СНГ (Беларусь, Казахстан, Узбекистан). Так, например, в Республике Беларусь к социально уязвимым группам населения относят впервые ищущих работу в возрасте до 21 года. Важным звеном политики содействия занятости молодёжи в Беларуси является действующий межведомственный механизм прогнозирования потребности экономики в кадрах по профессионально-квалификационным группам и формирования заказа на подготовку кадров. В Казахстане организован комплекс мер содействия занятости молодёжи (в возрасте до 29 лет) как социально уязвимой группе населения. Среди них: создание рабочих мест для прохождения практики; трудоустройство с последующей заменой действующего работника, достигшего пенсионного возраста; продвижение ценностей труда и человека труда в современном обществе; развитие массового предпринимательства. В Узбекистане в Трудовом кодексе зафиксированы категории лиц, относящиеся к социально уязвимым группам населения, в том числе: молодёжь, получившая профессию по окончании общих средних и средних специальных образовательных организаций, профессиональных школ, профессиональных колледжей и техникумов. В Узбекистане меры направлены

¹⁹ В частности, Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 20.02.2024); Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения: 20.02.2024).

как на создание и резервирование рабочих мест для молодёжи, так и на повышение уровня доходов данной категории лиц в целях сокращения уровня бедности. Во всех указанных странах, как отметил докладчик, используется механизм распределения выпускников и трудоустройства на первое рабочее место.

Социально уязвимые группы населения, как особые категории на рынке труда, требуют дополнительного внимания в рамках решения вопросов содействия занятости и полноценной реализации человеческого потенциала. В этой связи, по мнению докладчика, для использования возможностей дестандартизации занятости для социально уязвимых категорий населения (в том числе молодёжи) необходим пересмотр нормативно-правового законодательства в части уточнения категориально-понятийного аппарата социальной уязвимости, а также активизация мер содействия нестандартной занятости (организация молодёжной практики, реализация мер по временной трудовой занятости и совмещению работы с учёбой и др.). Вместе с тем, не стоит отказываться от использования традиционных инструментов содействия занятости молодёжи (распределение выпускников на первое рабочее место, прогнозирование кадровых потребностей, субсидирование найма), которые, по мнению докладчика, показывают свою эффективность в современном мире.

Старший научный сотрудник Вологодского научного центра РАН кандидат экономических наук **Андрей Васильевич Попов** представил доклад *о траекториях и перспективах занятости городской и сельской молодёжи*. Актуальность исследования обусловлена тем, что характерная для России устойчивость социально-трудовой сферы со временем приобретает, по мнению автора, всё более негативный оттенок. Особенно отчётливо это прослеживается за пределами крупных городов: только за последние 20 лет сельские территории Вологодской области (как модельного региона в исследовании) лишились более половины среднесписочной численности работников [18]. При этом меньше всего жить на периферии хотят именно молодые люди, о чём свидетельствуют данные о динамике миграционного прироста/убыли сельского населения (-8944 чел. в возрасте до 35 лет против +1723 чел. в остальных группах в период 2015–2021 гг.). В силу различий в зарплате по сравнению с другими территориями многие отказываются от сельской занятости, в том числе в личном подсобном хозяйстве, в пользу вахтового метода или маятниковой трудовой миграции. В этой связи происходит усиление «очаговости» системы расселения [19], когда люди переезжают

либо в крупные города, либо в ближайший районный центр.

Методологической особенностью исследования стало применение агломерационного подхода как широко обсуждаемого способа построения опорного каркаса территориальной организации пространства в России [20]. В результате на примере Вологодской области выделены три группы территорий (агломерационная зона, городская периферия и сельская периферия), что позволило автору провести параллели между перспективами занятости и близостью места проживания от центров притяжения ресурсов. Информационную базу исследования автора составили данные официальной статистики, мониторинга качества трудового потенциала населения, экспертного опроса специалистов отделений занятости, глубинных интервью с главами городских и сельских поселений.

Проведённый докладчиком анализ показал, что в целом молодёжь хорошо относится к месту проживания, хотя и обращает внимание на серьёзное сокращение возможностей для профессиональной самореализации по мере удаления от агломерационной зоны. Несмотря на превалирование стандартной модели занятости (постоянная занятость только на основной работе, полный рабочий день, наличие бессрочного трудового договора), перспективы достойной оплаты труда, карьерного роста, повышения квалификации и т.д. оцениваются на периферии крайне низко. Как следствие, примерно каждый второй молодой человек из отдалённых сельских поселений стремится переехать в другой населённый пункт страны в поисках привлекательных условий для работы и жизни. Это подтверждают результаты моделирования с применением алгоритмов машинного обучения (наибольшее влияние на миграционные настроения оказывают неполная занятость и возраст респондента), а также данные экспертного опроса специалистов отделений занятости. Если в агломерационной зоне ожидается, прежде всего, рост неформальной занятости, то на периферии – увеличение оттока молодёжи.

Выход из сложившейся ситуации, по мнению глав городских и сельских поселений, лежит, как отметил докладчик, в развитии социальной инфраструктуры, вовлечении молодых людей в общественную жизнь, создании привлекательного имиджа села (без утаивания проблемных моментов) и проявлении личной инициативы местных органов власти. Принимая во внимание текущие тенденции, отсутствие кардинальных перемен в развитии локальных территорий, находящихся в отдалении от полюсов роста, приведёт к усиле-

нию деградации существующей системы расселения и фактическому исчезновению многих населённых пунктов.

По итогам академической дискуссии докладчиками были сформированы *предложения*, направленные в Программный комитет Форума для включения в итоговую резолюцию. Рекомендации сгруппированы по трем блокам и касались соответственно: совершенствования законодательства и нормативных актов; совершенствования управленческих решений (разных уровней); тематики перспективных фундаментальных и прикладных исследований. В блок *по совершенствованию законодательства* включены следующие рекомендации: при актуализации Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 N 565-ФЗ внести в него понятие «неустойчивая (прекаризованная/прекарная) занятость (в Гл. 1 ст. 2), её признаки и показатели /индикаторы. Включить в основные направления государственной политики направление по снижению неустойчивой занятости (в Гл. 1 ст. 6). Определить перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью (в Гл. 5, ст. 20); учитывая широкую вовлечённость молодёжи в нестандартные формы занятости, внести изменения в Трудовой Кодекс РФ, направленные на укрепление системы коллективных переговоров в части ограничений на использование отдельных форм занятости.

Во второй блок – по совершенствованию управленческих решений – предложено для государственных органов управления следующее: стимулировать развитие профсоюзного движения, включая повышение степени юнионизации населения, и содействие реализации новых технологий создания и функционирования профсоюзных организаций с учётом расширения нестандартной занятости; развивать системы профессионального сопровождения молодёжи путём активизации деятельности государственной службы занятости в части популяризации формальных каналов трудоустройства, расширения спектра предоставляемых услуг и собственного представительства на периферийных территориях. Для региональных /местных органов управления: провести социальные и правовые эксперименты, направленные на закрепление молодых людей и их семей в малых городах и сельских поселениях. Для органов управления организациями (в том числе образовательными): сближать уровень подготовки кадров с реальными потребностями экономики за счёт более тесного взаимодействия учебных заведений с работодателями, обеспечивающее достойные условия для труда и жизни молодёжи.

И, в третий блок – по тематике перспективных фундаментальных и прикладных исследований, предложено проведение углублённых исследований по оцениванию качества занятости и качества трудовой жизни; масштабов неустойчивой занятости и реакции качества занятости на дефицит рабочей силы.

Если обобщить итоги состоявшейся дискуссии, то экономистами были затронуты различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как изменения качественных характеристик занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабов неустойчивой занятости и уровня доходов от неё; связи качества занятости и трудовой мобильности; качества занятости различных групп населения.

Данные и методы исследования

Представленный выше обзор результатов обсуждений в ходе академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение», состоявшейся в рамках Форума труда, основан на материалах, непосредственно полученных авторами статьи от всех спикеров мероприятия. Текстовые материалы (включая тезисы докладов и предложения для резолюции, но без материалов обсуждений) от спикеров дискуссии послужили в качестве *данных* для проверки гипотезы, состоящей в предположении о том, что научное представление о дестандартизации занятости как дихотомии «вызов – решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы.

В анализируемых текстах представлен значительный фактологический материал, в основе которого лежат общедоступные статистические данные и данные собственных расчётов авторов-участников академической дискуссии. Характерными чертами научных текстов в целом принято считать точность, логичность и однозначность в передаче информации. Сохраняя внешние параметры объективности, научный текст, при этом, может передавать прагматические (в том числе оценочные) установки автора [21]. Более того, представление определённой точки зрения видится среди главных задач автора научного текста [22, с. 15]. В качестве примеров других задач автора можно назвать изменения взглядов адресата на предмет исследования, а также изменение объёма известной ему информации²⁰.

Исходя из этих допущений, был проведён анализ текстов на предмет выявления таких

²⁰ Цит. по [22, с. 14].

точек зрения (оценочных установок) авторов-участников дискуссии. Обнаруженные оценочные установки были классифицированы с позиции заявленной в дискуссии дихотомии «вызов – решение» в отношении дестандартизации занятости.

Отбор соответствующих фраз-утверждений из текстовых данных происходил вручную, а для обработки и визуализации полученных результатов использовалась программа Wordart²¹.

Результаты исследования

Фразы-утверждения обнаружены в восьми из девяти текстов выступлений. При дальнейшей группировке фразы-утверждения распределились

по трём группам как отражающие следующее отношение авторов к процессам дестандартизации занятости: *скорее негативное; скорее нейтральное и скорее позитивное.*

На рисунке 1 представлены фразы-утверждения, которые можно охарактеризовать как оценочные. В центре рисунка расположены те, которые отражают скорее нейтральное отношение автора, сверху – скорее позитивное, снизу – скорее негативное. В дихотомии «вызов – решение» фразы-утверждения, идентифицирующие «скорее негативное отношение» к влиянию дестандартизации занятости, представляется возможным сопрягать с «вызовом», а «скорее позитивное отношение» – с «решением».

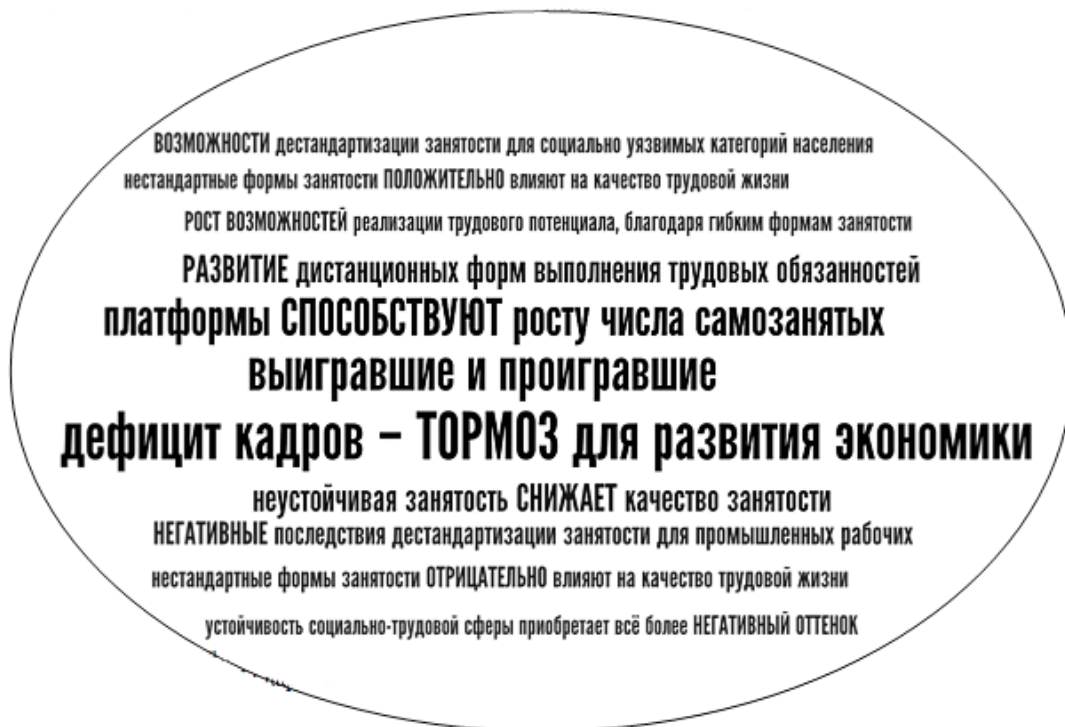


Рисунок 1. Облако фраз-утверждений в докладах участников академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» в рамках Форума труда–2024

Figure 1. Cloud of Assertion Statements in the Reports of the Participants of the Academic Discussion «De-Standardization of Employment: Challenge or Solution» at the Labour Forum–2024

Источник: составлено Вередюк О.В. на основе текстов докладов участников дискуссии.

Анализ выделенных фраз-утверждений позволяет говорить о доминировании в текстах экономистов-участников дискуссии оценочных установок отличных от нейтральных.

²¹ Wordart: [сайт]. URL: <https://wordart.com>.

Дополнительно был проведён анализ результирующей части представленных докладов, а также текста предложений от участников дискуссии для включения в итоговую резолюцию Форума. На рисунке 2 приведены соответствующие фразы-утверждения.

ПРОВЕСТИ эксперименты по закреплению молодых людей и их семей в малых городах и сельских поселениях
 СОДЕЙСТВОВАТЬ созданию и функционированию профсоюзных организаций
 ВКЛЮЧИТЬ снижение неустойчивой занятости в основные направления госполитики
ОГРАНИЧИТЬ законодательно и практически неустойчивую занятость
 ОПРЕДЕЛИТЬ перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью
 СТИМУЛИРОВАТЬ развитие профсоюзного движения, повышение степени юнионизации населения
УСИЛИТЬ роль профсоюзов в реализации мер
 СОГЛАСОВЫВАТЬ действия на всех уровнях управления для роста качества жизни работников
 ОГРАНИЧИТЬ использование отдельных форм занятости
 ПЕРЕСМОТРЕТЬ законодательство в части уточнения категориально-понятийного аппарата
 АКТИВИЗИРОВАТЬ меры содействия нестандартной занятости

Рисунок 2. Облако фраз-утверждений в результирующей части докладов участников академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» в рамках Форума труда-2024

Figure 2. Cloud of Assertion Statements in the Recommendation Part of the Reports of the Participants of the Academic Discussion «De-Standardization of Employment: Challenge or Solution» at the Labour Forum-2024

Источник: составлено Вередюк О.В. на основе текстов докладов участников дискуссии.

Отметим, что не все участники дискуссии давали какие-либо рекомендации по регулированию процессов, связанных с дестандартизацией занятости. Однако, если обобщить прозвучавшие рекомендации, то соответствующие процессы, по мнению ряда спикеров, требуют активизации ограничивающего регулирующего воздействия со стороны государства, в том числе в части усиления роли профсоюзов. В анализируемом списке (рис. 2) примеров такого рода утверждений большинство, включая следующие: «ограничить использование отдельных форм занятости», «ограничить законодательно и практически неустойчивую занятость»; «определить перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью»; «включить снижение неустойчивой занятости в основные направления госполитики», «содействовать созданию и функционированию профсоюзных организаций», «стимулировать развитие профсоюзного движения, повышение степени юнионизации населения», «усилить роль профсоюзов в реализации мер». Данный характер рекомендаций, скорее, свидетельствует об отношении исследователей к дестандартизации занятости как к проблеме (вызову), требующей решения, в первую очередь со стороны государства, а не как к самостоятельному решению.

Заключение

В статье представлены результаты академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение», состоявшейся в рамках Форума труда-2024. На основе анализа материалов спикеров дискуссии показано, что научное внимание экономистов затрагивают различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как качественные характеристики занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабы неустойчивой занятости и уровень доходов от неё; связь качества занятости и трудовой мобильности; качество занятости различных групп населения.

Авторская гипотеза о том, что научное представление о дестандартизации занятости как дихотомии «вызов-решение» носит сбалансированный характер, не подтвердилась. Напротив, обнаружено наличие оценочных установок авторов-участников дискуссии, которые не позволяют говорить о сбалансированности (нейтральности) их исследовательской позиции. Дестандартизация занятости трактуется ими, скорее, как проблема, а не решение.

Одним из основных, несбалансированных с решениями вызовов (проблем) российского рынка труда, является острая нехватка рабочей

силы (кадровый голод). Он усугубляется усилением «очаговости» системы расселения, когда люди из сельской местности переезжают либо в крупные города, либо в ближайшие районные центры.

Цифровизация, позволяющая снизить транзакционные издержки включения работников в занятость, нередко ассоциируется с ухудшением её качества. При этом развитие дистанционных форм выполнения трудовых обязанностей практически не касается промышленных рабочих, так что дестандартизация занятости имеет для них преимущественно негативные последствия.

В условиях острой нехватки рабочей силы в российской экономике продолжают действовать факторы сохранения высоких масштабов неустойчивой занятости, которой подвержены от 40 до 55 % рабочей силы. Это свидетельствует о недоиспользовании трудового потенциала работников.

Преобладание в риторике участников дискуссии проблемных аспектов дестандартизации занятости, не исключает, однако, признание её позитивных аспектов. Среди последних выявлено увеличение возможностей реализации трудового потенциала индивидов через гибкие формы занятости, расширение перспектив улучшения качества трудовой жизни социально уязвимых групп и ряд других.

Разносторонность ракурсов научного изучения феномена дестандартизации занятости, анализ рисков, выгод и издержек с нею связанных, позволяют принимать более взвешенные решения, выбор которых остается за государственной и муниципальной системами управления. Задача же исследователей – продолжать конструктивный диалог, делая его доступным для публичного обсуждения, в том числе на площадках с участием большого количества заинтересованных сторон.

Список литературы

1. Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2(60). С. 93–103. EDN BQYLEP
2. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации. Академическая дискуссия на V Санкт-Петербургском международном форуме труда (Санкт-Петербург, 23 апреля 2021г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17. № 2. С. 271–285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11> EDN GGSFRX
3. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чащина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> EDN KWLGGN
4. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л. Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации // Мир новой экономики. 2023. № 17(3). С. 109–124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> EDN MNZHXM
5. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022. 255 с. ISBN 978-5-392-36600-2
6. Di Nicola P. Italy: Precarious jobs laboratory? In book: Precarity of employment: global and Russian contexts of the future of work: Monograph / Head Science Editor Doctor of Economics, Professor V.N. Bobkov. Moscow: Publishing House RealPrint, 2017. P. 56–69.
7. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In book: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Wiener Verlag fur Sozialforschung, 2014. P. 67–147.
8. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities and what to do about it: report. PEPSO. 2015 May. 197 p. URL: <https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (дата обращения 28.04.2024) ISBN 978-0-921669-37-1
9. Одинцова Е.В. Наёмные работники организаций: качественно-количественная идентификация на основе проявлений неустойчивой занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 385–394. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394 EDN LHJVOO
10. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Влияние уровня заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств // Федерализм. 2024. Том 29. № 1(113). С. 77–95. <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2024-1-77-95> EDN YURFUJ
11. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2015. № 174. OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrp02kjl1mr-en.pdf?expires=1715253743&id=id&accname=guest&checksum=A3974D493DFB14CB98B2C95E10E DFBDB> (дата обращения 10.02.2024). <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
12. Вередюк О.В. Качество занятости молодёжи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16> EDN XSWAUP
13. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ // Социально-трудовые исследования. 2023. № 52(3). С. 87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> EDN GATTPJ

14. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 EDN FNPCJE
15. Вередюк О.В., Черных Е.А. Качество занятости работников в России: измерение на основе индексного подхода // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 2. С. 258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421>
16. Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3(48). С. 81–93. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93> EDN IVZMLT
17. Public employment services: Joined-up services for people facing labour market disadvantage. ILO briefs on Employment Services and ALMPs, 2018. Issue No. 1. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632629.pdf (дата обращения 10.02.2024).
18. Социально-трудовая сфера Вологодской области: трудовая жизнь в крупных городах и за их пределами: аналитический доклад. Выпуск 1. / под ред. А.А. Шабуновой, А.В. Попова. Вологда: Вологодский научный центр РАН, 2023. 76 с. ISBN 978-5-93299-582-2 EDN CNQCQX
19. Короленко А.В. Трансформация системы расселения и её демографические проявления: опыт исследования на региональном и муниципальном уровне // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Том 16. № 2. С. 127–148. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.2.86.7> EDN WPGSFH
20. Попов А.В., Соловьёва Т.С. Перспективы занятости населения России по оси «центр-периферия» (на примере Вологодской области) // Социологические исследования. 2023. № 8. С. 47–59. <https://doi.org/10.31857/S013216250027366-5> EDN QSZXOO
21. Мишанкина Н.А. Прагматика научного дискурса // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2015. № 2(24). С. 126–133. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1502.12> EDN TNRLIV
22. Рянская Э.М., Алексеева Л.В. Прагматический компонент заголовков научных текстов (на примере англо- и русскоязычных публикаций по истории): монография. Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2020. 99 с. URL: https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2279/Ryanskaya,_E.M.,_Aleksееva,_L.V._Pragmaticheskij_komponent1.pdf (дата обращения 10.02.2024). ISBN 978-5-00047-571-3 EDN GSFULH

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН; директор Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

(SPIN-код: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Вередюк Олеся Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет

(SPIN-код: 1559-8191) (РИНЦ AuthorID: 287329) (ResearcherID: K-7044-2013)

Заявленный вклад авторов:

В.Н. Бобков – научное редактирование текста, выводы и рекомендации.

О.В. Вередюк – общий замысел статьи и структурирование статьи, формулирование гипотезы, аналитика, обзор и анализ позиций участников дискуссии, выводы и рекомендации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Олеся Васильевна Вередюк.

Статья поступила в редакцию 16.04.2024; одобрена после рецензирования 11.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Toschenko Zh.T., Anisimov R.I. Recariou work in Russia: sthatus and trends. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii=Economic revival of Russia*. 2019;(2(60)); 93–103. (In Russ.)
2. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Employment and labour market: contours of de-standardisation. Academic discussion at the V St. Petersburg international labour forum (St. Petersburg, 23 April 2021). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2021;17(2):271-285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11> (In Russ.)
3. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> (In Russ.)
4. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Podvoisky G.L. Sustainable and Precarious Employment in the Russian Federation. *Mir novoj ekonomiki=The World of New Economy*. 2023;17(3):109–124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> (In Russ.)
5. Lyutov N.L., Chernykh N.V. (eds.) Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment: monograph. Moscow: Prospect; 2022. 255 p. ISBN 978-5-392-36600-2 (In Russ.)
6. Di Nicola P. Italy: Precarious jobs laboratory? In: Bobkov V.N. (head sci. ed.) Precarity of employment: global and Russian contexts of the future of work. Monograph. Moscow: Publishing House RealPrint; 2017. P. 56–69.
7. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Wiener Verlag fur Sozialforschung; 2014. P. 67–147.
8. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities and what to do about it. Report. PEPSO. 2015 May. 197 p. Available from: <https://pepsoc.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (accessed date: 28.04.2024) ISBN: 978-0-921669-37-1

9. Odintsova E.V. Employees of Organizations: Qualitative and Quantitative Identification Based on Manifestations of Precarious Employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(3):385–394. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394 (In Russ.)
10. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Impact of Wage Levels on the Quality of Employment and Economic Sustainability of Households. *Federalizm=Federalism*. 2024;29(1):77–95. <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2024-1-77-95> (In Russ.)
11. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2015. № 174. OECD Publishing, Paris. Available from: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrp02kjl1mr-en.pdf?expires=1715253743&id=id&accname=guest&checksum=A3974D493DFB14CB98B2C95E10EDFBDB> (accessed date: 28.04.2024) <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
12. Veredyuk O. V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny=Monitoring of public opinion: economic and social changes*. 2018;(3):306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16> (In Russ.)
13. Chernykh E.A. Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and labor research*. 2023;(52(3)):87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> (In Russ.)
14. Chernykh E.A. Dynamics and determinants of job satisfaction of Russians in the characteristics of the human potential. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(2):199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 (In Russ.)
15. Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Quality of Employment in Russia: Measurement Based on Index Approach. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2024;(2):258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421> (In Russ.)
16. Karavay A.V. Non-standard employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2022;(3(48)):81–93. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93> (In Russ.)
17. Public employment services: Joined-up services for people facing labour market disadvantage. ILO briefs on Employment Services and ALMPs; 2018. Iss. No. 1. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632629.pdf (access date: 10.02.2024).
18. Shubunova A.A., Popov A.V. (eds.) Social'no-trudovaya sfera Vologodskoj oblasti: trudovaya zhizn' v krupnyh gorodah i za ih predelami. Analytical Report. Issue No. 1. Vologda: Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Science; 2023. 76 p. ISBN: 978-5-93299-582-2 (In Russ.)
19. Korolenko A.V. Transformation of the resettlement system and its demographic manifestations: Research experience at the regional and municipal levels. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz=Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2023;16(2):127–148. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.2.86.7> (In Russ.)
20. Popov A.V., Soloveva T.S. Employment prospects for the population of Russia along the center-periphery axis (the case of Vologda region). *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2023;(8):47–59 (In Russ.)
21. Mishankina N. A. Pragmatics of scientific discourse. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta=Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*. 2015;5(2(24)):126–133. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1502.12> (In Russ.)
22. Ryanskaya E.M., Alexseeva L.V. Pragmaticheskij komponent zagolovkov nauchnyh tekstov (na primere anglo- i russkoyazychnykh publikacij po istorii). Monograph. Nizhnevartovsk: Nizhnevartovsk State University; 2020. 99 p. Available from: https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2279/Ryanskaya,_E.H.M.,_Aleksseeva,_L.V._Pragmaticheskijj_komponent1.pdf (access date: 10.02.2024). ISBN 978-5-00047-571-3 (In Russ.)

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Research Worker, Head of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; Director of the Scientific Center of Labor Economics at Plekhanov Russian University of Economics

(SPIN-код: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Associate Professor, St. Petersburg State University

(SPIN-code: 1559-8191) (РИНЦ AuthorID: 287329) (ResearcherID: K-7044-2013)

Authors' declared contribution:

Vyacheslav N. Bobkov – scientific editing of the text, conclusions and recommendations.

Olesya V. Veredyuk – general idea of the article and structuring of the article, formulation of the hypothesis, analyses, review and analysis of the positions of the participants of the discussion, conclusions and recommendations.

The authors declare no conflicts of interest.

The author responsible for the correspondence is Olesya V. Veredyuk.

The article was submitted 16.04.2024; approved after reviewing 11.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.