

ЗАНЯТОСТЬ И РЫНОК ТРУДА: КОНТУРЫ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ. АКАДЕМИЧЕСКАЯ ДИСКУССИЯ НА V САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ МЕЖДУНАРОДНОМ ФОРУМЕ ТРУДА (Санкт-Петербург, 23 апреля 2021 г.)

Тип статьи: научная

Получено 28.04.2021 Одобрено 10.05.2021 Опубликовано 31.05.2021

DOI: 10.19181/lsprr.2021.17.2.11

Для цитирования: 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 2021 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17. №2. С. 271–285. DOI: 10.19181/lsprr.2021.17.2.11

В.Н. БОБКОВ^{1,2}, О.В. ВЕРЕДЮК³

¹ ИСЭПН ФНИСЦ РАН (117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32)

² РЭУ им. Г.В. Плеханова (117997, Россия, Москва, Стремянный переулок, 36)

³ Санкт-Петербургский государственный университет (199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7–9)

Аннотация

Целью данной статьи является анализ и обобщение реалий академического дискурса о фундаментальных трансформациях в сфере трудовых отношений, связанных с развитием нестандартной занятости. Научную основу статьи составили полученные авторами дайджесты выступлений от спикеров международной академической дискуссии «Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации», состоявшейся в рамках V Санкт-Петербургского международного форума труда в апреле 2021 г. В центре внимания авторов статьи – трансформация трудовых отношений, связанная с их дестандартизацией, то есть отходом от модели, для которой типичен бессрочный характер отношений между работником и его прямым работодателем на условиях полного рабочего дня и с соответствующими правами и гарантиями. Авторы провели обзор и критически оценили формирующееся представление о текущем и перспективном международном научном поле дискуссий по проблемам дестандартизации трудовых отношений. К полученным результатам статьи можно отнести, во-первых, представленный аналитический обзор материалов состоявшейся академической дискуссии по проблеме дестандартизации трудовых отношений; во-вторых, намеченные контуры комплексного подхода к решению данной проблемы, прежде всего в аспекте обеспечения достойных труда и занятости для всех с учётом международного опыта и страновых особенностей экономик; и, в-третьих, рекомендации относительно дальнейших дискуссий в направлении изучения возможностей и угроз для труда и занятости, обусловленных революцией 4.0 в условиях глобального капитализма, и поиске альтернативных путей разрешения накопившихся противоречий.

Ключевые слова: занятость, дестандартизация занятости, нестандартная занятость, трудовые отношения, форум труда, научный дискурс

Введение

Так называемые «стандартные» трудовые отношения стали одним из ключевых институтов рынка труда в промышленно развитых странах в первой половине 20-го века [19: 375]. Ключевыми их чертами являлись постоянный характер работы, её стабильность и социальные гарантии [17: 619].

Истоки данного стандарта, действовавшего в течение ограниченного периода истории, были связаны с ростом централизованного производства на крупных фабриках. В современную эпоху черты стандартной модели трудовых отношений явно отступают, и эта тенденция проявляется не только в мире цифровых платформ [22: 389]. Уход от данной модели происходит в силу разного рода причин, таких как гибкость товарных рынков, рост уровня занятости среди женщин, совмещение образования/подготовки и работы, рост уровня образования среди работающего населения, регулирование или дерегулирование [17: 626–627], распространение цифровых технологий.

Объектом статьи стали трудовые отношения, **предметом** – трансформация трудовых отношений, связанная с их дестандартизацией, то есть отходом от модели, для которой типичен бес-

срочный характер отношений между работником и его прямым работодателем на условиях полного рабочего дня и с соответствующими правами и гарантиями. **Целью статьи** является формирование представления о текущем и перспективном международном научном поле дискуссий по проблемам дестандартизации трудовых отношений.

Исследовательская гипотеза заключалась в том, что обсуждение проблемы дестандартизации трудовых отношений позволит выявить новые аспекты нестандартной занятости и послужит толчком для продолжения исследований дискуссионных вопросов.

Данными для статьи служат материалы международной академической дискуссии по вопросам дестандартизации трудовых отношений, специально подготовленные участниками данного мероприятия по итогам своих выступлений.

Дискуссия «Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации» состоялась 23 апреля 2021 г. в рамках V Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда). В центре её внимания были фундаментальные преобразования в сфере трудовых отношений, связанные с развитием нестандартной занятости.

Партнёрами мероприятия выступили Институт социально-экономических проблем народонаселения, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН и Научный центр экономики труда, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова.

В дискуссии, проходившей в онлайн-формате, которую смодерировали авторы статьи, приняли участие исследователи и преподаватели из России (Москвы, Санкт-Петербурга, Нижнего Новгорода) и Италии (Рим). Среди спикеров были представители Института экономических, социальных и политических исследований, Римского университета Ла Сапиенца, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (МГУ), Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ), Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова), Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (ННГУ), Академии труда и социальных отношений (АТиСО), Института экономики РАН (ИЭ РАН), Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (ИСЭПН ФНИСЦ РАН).

Мероприятие стало частью программы юбилейного Форума труда, организованного Правительством Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургским государственным университетом, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников Содружества Независимых Государств при поддержке Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости.

Тема академической дискуссии звучит особенно актуально, принимая во внимание влияние пандемии коронавирусной инфекции на трансформационные процессы в экономике в целом и трудовые отношения в частности.

Далее в статье будут представлены результаты анализа материалов международной академической дискуссии по вопросам дестандартизации трудовых отношений. После этого будет предложено обобщение теоретических и методологических вопросов, обуславливающих развитие занятости и рынка труда. Завершится статья выводами.

Общие рамочные условия и сценарии трансформации трудовых отношений в позициях участников дискуссии

По мнению **Марко Риччери**, профессора, генерального секретаря Института экономических, социальных и политических исследований (Италия, Рим), кризис, который переживаем в глобальном масштабе, в отдельных государствах,

местных сообществах, а также на рабочих местах, является структурным, а не циклическим кризисом. Этот кризис порожден двумя основными факторами: во-первых, решением международного сообщества и государств следовать модели устойчивого развития, радикально отличающейся от той, которой они следовали до сих пор, и, во-вторых, трагедией глобальной пандемии. Эти два фактора усилили процессы изменений, которые уже давно происходят в экономиках, благодаря импульсу цифровых инноваций и научно-техническому прогрессу; в то же время они требуют от государственных и частных институтов активизации усилий по преодолению неопределенности в предвидении сценариев общего прогресса.

Структурные кризисы, по своей природе, всегда означают глубокий разрыв (*discontinuity*) с ситуациями в прошлом. Слово кризис в классическом экономическом языке ассоциируется с окончанием одного цикла и началом нового цикла; но первоначальное значение этого слова в древнегреческом и латинском языках связано с выбором, решениями. Таким образом, столкновение с кризисной ситуацией предполагает необходимость оценок и принятия решений. Отсюда возникает вопрос о том, какой выбор подразумевается в обязательствах государств по содействию устойчивому развитию и преодолению пандемического кризиса? При ответе на этот вопрос можно найти ориентиры для того, чтобы лучше противостоять изменениям, влияющим на мир труда.

Ссылаясь на доклад ООН «Будущее уже наступило: наука на службе устойчивого развития»¹, М. Риччери подчеркнул, что переход к действительно *устойчивой модели развития* требует «коренного и целенаправленного отхода от инерционной модели поведения», принятия иного подхода (в том числе культурного) к экономическим проблемам², чёткого распределения ответственности между государственными и частными субъектами: «Вместо того чтобы сводить международные отношения к коммерческим сделкам и торговым войнам, эти цели представляют собой значительные достижения, которые демонстрируют силу многосторонней дипломатии и объединения государствами своих усилий в общих интересах»³.

Цель устойчивого развития, как заметил М. Риччери, практически подразумевает радикальные изменения в управлении экономиче-

¹ ООН. Будущее уже наступило: Наука на службе устойчивого развития. Доклад об устойчивом развитии в мире, 2019 год. 2020. Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк. URL: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26927Russian_Global_SD_Report2019_WEB.pdf (Accessed: 22.04.2021).

² Там же. С. XXI.

³ Там же. С. XVII.

скими и социальными процессами, связанные с: а) переходом к модели развития, основанной на факторе «качества», а не «количества», как это происходило до сих пор; б) достижением процессов наращивания капитала в самом широком смысле этого слова (с учётом природного капитала, промышленного, финансового, интеллектуального, человеческого, социального и реляционного капитала); в) построением иных отношений между наукой и политикой; г) принятием системного, междисциплинарного и трансдисциплинарного подхода в определении и реализации планов и программ устойчивого развития; д) достижением целей и задач устойчивого развития в его экономическом, социальном и экологическом измерениях органичным, интегрированным, параллельным способом; е) принятием новой системы управления для применения в процессах развития на международном и национальном уровнях, определяемой в терминах многостороннего, инклюзивного управления и управления по целям.

Мир труда как фундаментальный «агент перемен» полностью вовлечён в новые процессы устойчивого развития. В этой связи необходимо помнить о двух моментах. Первый связан с тем, что планы и действия, предусмотренные Повесткой дня 2030 ООН, хотя и не являются юридически обязательными для государств, все же имеют «нормативное» значение, а не просто ориентировочное. Второй касается того, что результат действий, предпринятых в контексте работы, должен отвечать точным показателям измерения и оценки. Такие показатели относятся к следующим целям и задачам: Цель 4 (инклюзивное образование), Цель 8 (продуктивная и полная занятость), Цель 9 (устойчивая индустриализация), Цель 10 (сокращение неравенства), Цель 11 (инклюзивные городские поселения), Цель 17 (партнёрство государственного и частного секторов).

В упомянутом докладе ООН особое внимание уделяется фундаментальной роли цифровой революции в достижении целей устойчивого развития, её огромным преимуществам, но также и возможным негативным последствиям, особенно в сфере труда. Их в своём докладе продемонстрировал М. Риччери, сославшись на недавнее исследование о профессиях будущего, проведенное в Италии⁴. Исследование показало, что пандемический кризис просто усилил и ускорил некоторые процессы изменения работы, которые

уже происходили под давлением цифровизации. Было выявлено, что «технологические изменения подвергают риску все профессии, даже самые высококвалифицированные, которые до недавнего времени можно было считать неуязвимыми»⁵. Фактически, изменения на рынке труда, вызванные технологическим прогрессом, действуют по двум направлениям: экстенсивном – за счёт уничтожения некоторых профессий и создания новых рабочих мест, и интенсивном – за счёт изменения навыков, необходимых в профессиях, вследствие трансформации существующих рабочих мест. В результате развития технологий «профессии будущего станут более сложными». Творчество становится самым важным навыком для многих узкоспециализированных технико-научных профессий. «Большое значение сквозных навыков предполагает переосмысление системы обучения в плане содержания (за счёт большего соответствия навыкам, требуемым рынком), в организационном плане (за счёт большего участия производственной системы) и в плане методов преподавания в пользу более активных форм участия студентов»⁶. Что касается новых навыков, в исследовании предлагается различать следующие навыки: когнитивные, социальные, цифровые и технические.

Лариса Судас, профессор (МГУ) и **Мария Юдина**, научный сотрудник (ИСЭПН ФНИСЦ РАН) посвятили свой доклад особой форме прогнозирования будущего – «утопическому воображаемому». Они напомнили, что термин «утопия» можно перевести как ««место, которого нет», или как «благое место». В утопиях воплощаются оптимистические и в целом довольно типичные ожидания от будущего, в том числе связанные с технологическими изменениями (технологические или технократические утопии, техноутопии) и организацией трудовой деятельности. Антиутопия (она же дистопия) – это мрачное видение будущего, в ней всегда концентрируются и мультиплицируются реальные ключевые, в том числе технологические, страхи конкретного общества, в которые люди готовы безоговорочно поверить в силу недостаточного освоения ими других форм культуры. Изучение и понимание характера утопического сознания и его внутренней динамики, переходов от утопии к дистопии и наоборот даёт возможность выявлять и анализировать духовные процессы «большой длительности» (Ф. Бродель) и на этой основе прогнозировать грядущие глубокие сдвиги в обществе, позволяет разглядеть те базовые культурные, ценностные, смысловые основания, которые закладываются в фундамент

⁴ CRIPS (2021). Assolombarda, Università Cattolica del Sacro Cuore, CRIPS: Le Professioni del Futuro. Come la Tecnologia e la Pandemia Modificano Il Mercato del Lavoro Lombardo, Ricerca N.1, Milano. URL: <https://www.assolombarda.it/servizi/formazione/documenti/le-professioni-del-futuro> (Accessed: 20.04.2021).

⁵ Там же.

⁶ Там же.

будущих общественных процессов и общественного устройства.

По мнению Л. Судас и М. Юдиной, геополитическая обстановка 1990-х благоволила всеобщему оптимизму и цифровым утопиям. Но достаточно быстро оптимизм «ревущих девяностых» (Дж. Стиглиц) сошёл на нет и сменился предощущением грядущей катастрофы и системного регресса. Страхи технохаоса слились с ожиданиями ужасающих системных последствий человеческой деятельности – климатических, энергетических, продовольственных и т.д. Поворот к дистопии проявился в реальном событии – геополитической катастрофе 11 сентября 2001 г. Она привела к форсированному прогрессу систем отслеживания и анализа данных. Именно эта категория технологий Индустрии 4.0 стала одной из центральных мотивов современных антиутопий. В борьбе с вирусом в 2020 г. многие страны также создавали различные системы отслеживания. Возникли и новые стимулы в коммерческом секторе, связанные с попытками оценить работу сотрудников, работающих удалённо.

Технологические утопии и антиутопии – это жёстко поляризованные технократические детерминистские объяснительные модели будущего. Современная общественная дискуссия ведётся в формате преимущественно этих моделей, научная – в значительной мере тоже. До кризиса COVID-19 уже была заметна тенденция к восприятию Индустрии 4.0 в сфере труда как вызова, угрозы разрушения сложившихся в обществе отношений. В популярных научных работах в духе современной антиутопической повестки («Надзорный капитализм» Ш. Зубофф, «Роботы наступают» М. Форда и др.) доминируют страхи тотального надзора и передачи контроля в сфере труда технологиям. Они лишают рабочих мест одних и эксплуатируют других, что авторы доклада предложили выразить формулой «высокие технологии, низкие зарплаты». То, как использовались технологии в период пандемии, усиливает антиутопическую тенденцию, но также и потребность в позитивном проекте будущего.

Если антиутопии служат предостережением, то утопии – вдохновляют и стимулируют создание и внедрение новых технологических решений. Л. Судас и М. Юдина задались вопросом о том, как выглядит утопия «достойного труда 4.0». Ссылаясь на данные международной компании Gallup⁷, специализирующейся на изучении общественного мнения, авторы доклада показали, что общая мечта респондентов из 160 стран – хорошая, осмысленная работа. Не счастливое безделье, но именно

работа с миссией, хотя бы за прожиточный минимум. Кажется, такая оговорка о прожиточном минимуме – тоже одно из следствий нынешнего доминирования антиутопической повестки: напуганный человек готов согласиться на меньшее. Образ идеальной работы будущего выстраивается из составляющих, имеющих ценностный и социальный характер, в центре – человеческая, а не технологическая проблема осмысленности труда, возможности самореализации человека в трудовой деятельности. Такое понимание находит институциональную поддержку и в современном определении достойного труда Международной организации труда, МОТ. Международные корпорации, соответственно, объявляют о переориентации на работу в интересах общества и в логике устойчивого развития, видя в этом источник большей и долгосрочной прибыли.

Главный вопрос, по мнению Л. Судас и М. Юдиной, заключается даже не в том, в каком направлении будет развиваться динамика утопического сознания – утопии или дистопии, но в том, *на каком уровне общество и власть готовы обсуждать реальную повестку дня в сфере технологий и труда – на уровне «утопического воображаемого» или же средствами более рационального постижения мира.* В пользу последнего – ценности и требования молодых поколений Y и Z.

Дестандартизация трудовых отношений: формы, проблемы, адаптация в позициях участников дискуссии

Представители Римского университета Ла Сапиенца профессор Ренато Фонтана и PhD Эрнесто Кальт сосредоточили внимание на феномене смарт-работы (*smart working*) (или работы на дому (*home working*)). В лучших ожиданиях вчерашнего дня смарт-работа представлялась, по мнению докладчиков, как нечто, что произведёт революцию в мире труда в положительном смысле, позволяя работникам трудиться с большим удовольствием и способствуя мирной взаимосвязи между работой и досугом, между работой и личной жизнью. Например, согласно представлениям футуролога Э. Тоффлера, благодаря смарт-работе можно будет работать с большей гибкостью и меньшим стрессом, говоря иначе, работа будет более гуманизирована. Однако после «идеологического похмелья», во времена пандемии мир стал свидетелем хаоса, и учёные задаются вопросом, каковы последствия удалённой работы и как назвать это явление.

Р. Фонтана и Э. Кальт считают, что в ситуации сложившегося разрыва между ожиданиями и реальностью единственное проявление «смарт» во время пандемии было связано с возможно-

⁷ Официальный сайт компании Gallup: URL: <https://www.gallup.com/home.aspx> (Дата обращения: 15.04.2021).

стью работы из дома, чтобы избежать полного её прекращения. Однако важно тщательно изучить полученные от этого эффекты. Выражение «смарт-работа», согласно докладчикам, часто используется в итальянском контексте. Оно относится к специальному закону 2017 г., который регулирует применение «смарт-работы», однако до пандемии это явление оставалось мало заметным. Так, по данным Национального института статистики Италии, ISTAT⁸ в 2019 г. только 1,2 % итальянских работников были заняты на условиях «смарт-работы», тогда как с приходом пандемии в 2020 г. их доля возросла до 8,8 %.

Согласно итальянскому законодательству, «смарт-работа» не может быть принудительной, она всегда должна быть добровольной через обязательное индивидуальное соглашение между работником и работодателем. Действие этого соглашения приостанавливалось во время пандемии, так как в настоящее время это почти всегда единственный возможный способ позволить «белым воротничкам» продолжать работать. Однако ряд прав и обязанностей должен обеспечивать благополучие работника, включая чёткое определение времени отдыха и «право на отключение» (*right to disconnect*).

Р. Фонтана и Э. Кальт видят такие преимущества «смарт-работы» для работников, как экономия времени и денег на проезд, поскольку работники остаются дома; возможность выбора удалённого места для работы. Кроме того, существует идея большей автономии и независимости индивида в организации работы. При работе на дому не имеет значения, в какое время суток, в рабочий или выходной день индивид решает выполнить задание, важно лишь «выдать результат» в установленный срок. С другой стороны, преимуществами для предприятий могут быть более высокая производительность труда, сокращение отпусков и прогулов, снижение расходов на оплату офиса и счетов, уборку, столовые и талоны на питание, снижение загрязнения окружающей среды и деbüroкратизация процессов.

Что касается недостатков «смарт-работы» для работника, то, по мнению докладчиков, серьёзным эффектом является отсутствие социализации и относительное обеднение трудовой идентичности работника, хотя известно, как важно осознавать себя в профессии, в сообществе людей, на рабочем месте. Другим недостатком является увеличение времени, связанного с работой по уходу и уборкой дома, когда работник остаётся дома. Кроме того, если работник не даёт себе полноценного отдыха, он рискует пострадать от

⁸ Официальный сайт Национального института статистики Италии URL: <https://www.istat.it/en/> (Accessed: 15.04.2021).

«синдрома выгорания», поэтому опасно оказаться без временных ориентиров. Также среди недостатков докладчики отметили более низкий доход из-за отсутствия льгот и сверхурочных, глубокое чувство отчуждения и изоляции. Есть сложности с определением границ ответственности работодателя за психофизические нарушения у работника; также возникают юридические вопросы и корректировки контракта, например, в части того, кто оплачивает оборудование, инструменты и счета за работу. Опять же, возрастает негативная гибкость, прекаризация и неопределённость.

Недостатками такого вида работы со стороны предприятий связаны с отсутствием социализации, что отражается в трудностях создания команд и осуществления командной работы. Эти препятствия вызывают проблемы как в коммуникации, так и в эффективности работы. Предприятиям необходимо изменить свои организационные и управленческие процессы, чтобы адаптировать их к удалённой работе, и все это потенциально может привести к снижению производительности. Кроме того, предприятия несут дополнительные расходы, связанные с приобретением аппаратного, программного и другого оборудования для сотрудников, а также должны гарантировать адекватное обучение сотрудников в ответ на новый цифровой мир работы.

Р. Фонтана и Э. Кальт подчеркнули важность такого аспекта удалённой работы, как «право на отключение», и вопросы, связанные с балансом между работой и личной жизнью. В последнее время некоторые учёные говорят о «смешивании работы и жизни» (*work-life blending*) вместо «баланса между работой и жизнью» (*work-life balance*). Смешение работы и жизни означает реальное слияние рабочего и свободного времени. На взгляд докладчиков, это явление очень опасно, прежде всего потому, что легко можно совершить неправильный выбор и нарушить границы в ущерб личной жизни.

Баланс между работой и личной жизнью, как считают докладчики, слишком часто является гендерным вопросом, поскольку женщины, особенно в консервативных странах, несут основную нагрузку по уходу за детьми в семье и ведению домашнего хозяйства. Это наблюдалось и во время пандемии. Исследования подтвердили, что в наиболее неблагоприятном положении находятся матери, имеющие детей в возрасте до 5 лет, в то время как отцы, как правило, рассматривают требования, поступающие от работодателей, как императивные, уделяя мало внимания детям и не уделяя внимание домашней работе.

Подводя итог, Р. Фонтана и Э. Кальт отметили, что, на их взгляд, «смарт-работа» во время пан-

демии не была адекватным решением, но её можно рассматривать как своего рода тренинг в свете будущего регулирования, которое предложит работникам действительно сбалансированные специальные решения, чтобы реально усилить «смарт» компонент.

Ирина Соболева, заведующая Центром политики занятости и социально-трудовых отношений (ИЭ РАН), посвятила свой доклад открытой и латентной безработице в условиях пандемии. Особенностью российской модели трудовых отношений, определяющей поведение работодателей при снижении потребности в рабочей силе, является предпочтение гибких адаптационных механизмов, таких как вынужденные отпуска, перевод на сокращённый график работы и различные модели экономии на заработной плате, открытым увольнениям работников. В ходе пандемического кризиса распространение такой модели было дополнительно подкреплено мерами государственной политики по поддержке бизнеса в уязвимых видах экономической деятельности, сердцевину которых составляло субсидирование работодателям расходов на оплату труда на уровне минимального размера оплаты труда, МРОТ при условии сохранения трудовых коллективов на 90 %. В результате ключевые параметры рынка труда удержались во вполне приемлемых границах, а сектору крупных и средних предприятий удалось сохранить практически докризисные масштабы занятости и оплаты труда. Максимальное значение уровня безработицы, измеряемого по методологии МОТ, составило 6,4 %, что существенно ниже среднеевропейских значений и примерно соответствует уровню 2008 г. (перед последним небольшим всплеском безработицы в 2009–2010 гг., после чего началось её уверенное снижение до минимальных 4,4 % в январе 2020 г.).

Однако стандартные показатели безработицы не всегда дают полное представление об остроте проблемы, которая может носить латентный характер. В наиболее тяжёлый период кризиса (апрель–май 2020 г.) фактически отработанное время сократилось более чем на четверть, составив 73,3 % по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. По расчетам И. Соболевой, латентная безработица, измеряемая на основе оценки масштабов избыточного временного отсутствия на работе, достигла максимальных значений в 15–20 %. Затем началось постепенное восстановление экономической жизни, сопровождавшееся увеличением спроса на труд.

С точки зрения индивидуальной жизненной ситуации латентная безработица, при которой у работника сохраняется связь с предприятием или

организацией, значительно менее травматична по сравнению с открытой. Однако государственное субсидирование нежизнеспособного бизнеса объективно тормозит структурную перестройку экономики. Притом, что большинство предприятий и организаций старались минимизировать увольнения, число вновь открываемых вакансий резко сократилось. В результате в зону повышенной уязвимости попали молодые соискатели рабочих мест, впервые выходящие на рынок труда после окончания учёбы.

С учётом этих обстоятельств И. Соболева считает целесообразным направлять усилия государства, в первую очередь, не на предотвращение увольнений, а на создание благоприятной институциональной среды для развития предпринимательской инициативы, с одной стороны, и радикальную перестройку работы служб занятости, расширение их пропускной способности и сосредоточение усилий на укреплении конкурентоспособности работников и содействии в поиске работы, с другой.

Наталья Локтюхина, профессор (АТиСО) и **Екатерина Черных**, старший научный сотрудник (ИСЭПН ФНИСЦ РАН) одной из тенденций трансформации рынка труда и сферы социально-трудовых отношений считают индивидуализацию данных отношений. Основной её характеристикой является труд занятого индивидуума преимущественно вне трудового коллектива, когда работник/занятый остаётся один на один с работодателем, заказчиком, клиентом, цифровой платформой («покупателем» его рабочей силы или потребителем результатов его труда или посредником в данном процессе). Из получивших распространение новых форм занятости (с учётом классификации, предложенной и обновленной Eurofound в 2020 г.⁹) к индивидуальным формам занятости можно отнести: удаленную (гибридную) занятость, прежде всего фриланс; самозанятость; мултизанятость (работу на нескольких работодателях); занятость посредством цифровых платформ.

Индивидуальные формы занятости массово проникают в традиционные отрасли (например, строительство). По сути, индивидуализация наряду с иными процессами трансформации в сфере труда меняет классическое определение рынка труда как сферы, где продавец-работник продаёт свою рабочую силу покупателю, работодателю – собственнику средств производства.

⁹ Eurofound (2020). Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf (Accessed: 20.04.2021).

По мнению докладчиков, индивидуализации отношений на рынке труда способствуют процессы, катализатором которых выступила пандемия COVID-19: снижение в перспективе доли труда в добавленной стоимости, рост удалённой занятости и сохранение гибридного сценария занятости, уберизация экономики и шеринг экономика, новые возможности получения образования (дистанционный формат, обучение на протяжении всей жизни), рост цифровых инструментов и технологий в управлении персоналом (искусственный интеллект, нейросети, цифровые платформы, экосистемы), запрос от работников на комфортные условия работы, расслоение рабочей силы как в разрезе поколений, так и в разрезе компетенций, переход от профессий к компетенциям, возрастание роли *soft skills* и эмоционального интеллекта и др.

Отдельно Н. Локтюхина и Е. Черных отметили, что катализатором индивидуализации отношений на рынке труда является выход на него поколений с новыми ценностями и установками поведения – речь прежде всего о миллениалах ЗС и поколении Z. Исходя из исследований [9], миллениалы на рынке труда оказываются самым «нетерпеливым» поколением, что проявляется, в частности, в более частой смене места работы и/или профессии. Многие молодые люди не приемлют линейных траекторий, не хотят вставать в одну определённую колею, связанную с постоянной работой, принадлежностью к одной организации или одному коллективу, их труднее удерживать, они менее склонны дружить с коллегами по работе. У них отсутствует заикленность на профессиональной карьере, они склонны выстраивать выверенный баланс труда и досуга. Тем самым новые поколения всё очевиднее меняют рынок труда под свои запросы.

По оценкам Н. Локтюхиной и Е. Черных, работодатели и работники видят много преимуществ индивидуальных форм занятости: новые рабочие места, возможности заработка и реализации, гибкость рынка труда, возможность работать в любом месте и в любое время. Вместе с тем индивидуализация является потенциально опасным процессом, поскольку соответствующие формы занятости ещё слабо законодательно урегулированы, являются в основном неустойчивыми, а работники лишены права на коллективную защиту.

Говоря о роли государства и системы социального партнёрства в связи с индивидуализацией занятости, Н. Локтюхина и Е. Черных отметили, что она состоит в минимизации рисков неустойчивости занятости, обеспечении гарантий прав и интересов занятых. При этом важно расширять гибкость рынка труда и трудовых отношений и

учитывать (а не ломать) ценности новых поколений на рынке труда.

В докладе были обозначены направления регулирования индивидуальных отношений по трем направлениям: сфера труда и социальных гарантий; создание адекватной инфраструктуры рынка труда (то есть снижение рисков увольнения на этапе найма), а также в рамках системы социального партнёрства (где важно создать условия для защиты прав и интересов работников вне коллективов).

Александр Золотов, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии (ННГУ) предложил подойти к вопросу *о сокращении рабочего времени как к фактору достойного труда*.

Выдвижение концепции достойного труда обусловлено тем, что уровень производительности труда в современной экономике позволяет обеспечить разумные потребности всех членов общества. Речь идёт и о потребности в труде, выступающей формой самореализации человека.

Потребности в труде соответствует определённая продолжительность рабочего времени. Выход за эту меру превращает труд из удовольствия в деятельность, выполняемую под влиянием мотивов, внешних по отношению к труду (расчёт на вознаграждение, боязнь увольнения и т.д.). Очевидно, что в цифровой экономике 8-часовой рабочий день слишком продолжителен по отношению к величине потребности в труде. Это требует сокращения рабочего времени.

Уменьшение отработанных часов позитивно влияет на все параметры достойного труда. Оно делает труд безопаснее. Так, в США в 2004–2008 гг. уровень травматизма (число травм в расчёте на 100 работников за год) составлял 2,45 – при работе в течение 31–40 часов, 3,45 – при недельной трудовой нагрузке в 40–50 часов, 3,71 – при продолжительности рабочей недели 50–60 часов и 4,34 – при рабочей неделе, превышающей 60 часов [21]. Доказано, что удлинение рабочей недели ведёт, например, к болезням, связанным с ухудшением обмена веществ [18]. Сокращение рабочего времени повышает трудовую отдачу через укрепление здоровья работников и развитие их способностей, а также посредством создания стимулов для совершенствования организации труда и обновления технологий [20]. Уменьшение часов труда при повышении его производительности – фактор обеспечения занятости и предупреждения технологической безработицы. Установлено, что реализация эффекта увеличения производительности в форме сокращения рабочего времени без увольнения работников совместимо с ростом рентабельности фирмы и средней заработной платы персонала [4].

Использование повышения производительности труда для сокращения численности персонала обеспечивает в краткосрочном периоде более высокие темпы роста прибыли, чем при сохранении занятости посредством уменьшения рабочего времени. Это объясняет тот факт, что прогресс производительности не находит адекватного отражения в динамике часов труда. Так, в обрабатывающих производствах России производительность труда за период 2011–2019 гг. увеличилась на 21,2 %, причём этот рост происходил каждый год. Средняя же рабочая неделя не уменьшалась. Тысячи российских предприятий участвуют в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости». В ряде случаев производительность увеличилась в несколько раз за один-два года. При этом ни одна фирма не заявила о сокращении рабочего времени.

А. Золотов подчеркнул, что для сокращения рабочего времени необходима активная позиция профсоюзов.

В докладе доцентов **Татьяны Лукичёвой** и **Олеси Вередюк** (СПбГУ) было показано то, как повлиял COVID на отношение к платформенному труду молодых людей, оканчивающих или только окончивших вузы.

Предварительные итоги эмпирического исследования¹⁰ позволили выявить ряд тенденций. Во-первых, студенты старших курсов всё с большим интересом относятся к совмещению учёбы и работы. Причём они связывают опыт своей практической деятельности с более конкурентоспособной позицией на рынке труда. Чем конкурентнее рынок труда, тем сильнее прослеживается эта зависимость. Так, обучающиеся в московских вузах не только предпочитают работать на старших курсах, но и стараются выбрать вид деятельности, максимально приближенный к направлению своей профессиональной подготовки.

Во-вторых, среди форм своей занятости, согласно опросу, студенты-старшекурсники называют новые форматы трудовых отношений, такие, например, как фриланс. Последний в профессиональной сфере превалирует у москвичей; петербуржцы тоже используют фриланс, но в основном в качестве подработки, удовлетворяя потребности в карманных деньгах, не связывая такую работу с будущей карьерой. Таким образом, нестандартные формы занятости уже знакомы выпускникам и не вызывают особого отторжения.

¹⁰ Исследование, проведённое весной 2021 г. под руководством Т. Лукичёвой, было основано на анкетном опросе 97 старшекурсников (юридических и экономических специальностей) московских, петербургских и ряда региональных вузов и дополнено десятью глубинными интервью с выпускниками 2019–2020 гг. (СПбГУ).

В-третьих, даже имея опыт фриланса, старшекурсники всё-таки в большинстве своём настроены на традиционную занятость после окончания университета. Докладчики заметили, что есть и «выпадающая» из этого тренда тенденция. Те из старшекурсников, кто во время обучения занимался блогерством или маркетингом в социальных сетях, SMM и достиг некоторого уровня доходов, предпочитают продолжать своё образование в вузе, самообразовываться и не стремятся к немедленной реализации своего профессионального образования в компаниях.

В-четвертых, выпустившиеся в COVID студенты столкнулись с серьёзными трудностями. Все десять участников интервью были нацелены на трудоустройство только по полученной специальности, причём в компаниях или областях бизнеса, куда целенаправленно стремились. Период трудоустройства для них составил от 3 до 9 месяцев. Условия по оплате труда были практически вдвое ниже их ожиданий; много было предложений оформиться по договору гражданско-правового характера, ГПХ или работать без оформления трудовых отношений. У большинства из них работа началась в дистанционном формате, что помогло устроиться в престижные компании, а вопрос низкой оплаты труда был уравновешен возможностью вернуться в свой родной город, где ниже стоимость жизни по сравнению со столицами, и работать оттуда.

В-пятых, самым сложным оказался период адаптации новичков в компаниях в условиях дистанта. Практически их вхождение в трудовой процесс было пущено на самотёк: непосредственные руководители отдавали большое количество указаний без объяснения того, как и для чего они должны выполняться. Отсутствовало понимание того, кто и за что отвечает в компании, к кому можно обращаться с вопросами и т.д.

В-шестых, о серьёзных изменениях в планах найма нового персонала, особенно выпускников без опыта работы, заявили почти все компании. Они оптимизируют бюджеты и стараются никого не нанимать (распределяя простые задания среди уже работающих сотрудников), формировать гибкие команды под проектные задания на срочных условиях, использовать новые форматы отношений с вовлечёнными в такую деятельность работниками.

Подводя итоги доклада, Т. Лукичёва и О. Вередюк отметили, что пандемия заставила как работодателей, так и потенциальных работников (выпускников вузов) *пересмотреть отношение к проявлениям дестандартизации в сфере труда и ускорила поиск точек пересечения интересов сто-*

рон в условиях разворачивания гиг- или платформенной экономики¹¹.

В докладе **Вячеслава Бобкова** и **Елены Одинцовой** (ИСЭПН ФНИСЦ РАН, РЭУ им. Г.В. Плеханова) было привлечено внимание к проблеме больших масштабов низких уровня и качества жизни среди экономически активного населения, ЭАН, обусловливаемых, в том числе, распространённостью неустойчивой (прекаризованной) занятости.

Низкие уровень и качество жизни идентифицируются на основе системы оригинальных стандартов положения в сфере занятости (учитывающего ключевые и дополнительные признаки неустойчивой занятости), образования и материально-имущественной обеспеченности (денежные доходы, сбережения и обеспеченность недвижимым имуществом) [2].

Докладчиками показано, что среди ЭАН в России низкие уровень и качество жизни уже до кризиса фиксировались для 42,7 %. Остальные 57,3 % ЭАН находились в более благополучных группах по уровню и качеству жизни, для которых характерна меньшая концентрация неустойчивой занятости, более высокий образовательно-квалификационный потенциал и большая материально-имущественная обеспеченность.

Группы с низким уровнем и качеством жизни, согласно оценкам докладчиков, включают (с относительно малым удельным весом) безработных и работников с низким образовательно-квалификационным потенциалом. Заметнее других в группах с низким уровнем и качеством жизни представлены неустойчиво занятые, среди которых значительная часть находится в наиболее уязвимом положении (с точки зрения концентрации признаков неустойчивой занятости). Последнее связано с «теневой» занятостью, низким доходом от занятости (менее 4,1 прожиточных минимума трудоспособного населения), который не обеспечивает устойчивое материальное положение домохозяйств, и может усугубляться наличием других признаков неустойчивой занятости.

Материально-имущественное неблагополучие, характерное для групп с низким уровнем и качеством жизни, как отмечалось в докладе, проявляется в: 1) монетарной бедности домохозяйств занятых и безработных; 2) отсутствии или недостаточности финансового резерва для поддержания минимального уровня текущего потребления при наступлении неблагоприятных об-

стоятельств; 3) жилищной бедности, при которой жилище не отвечает минимальным требованиям к площади и благоустройству, а также отсутствует другое жилище. Для большинства из групп с низкими уровнем и качеством жизни характерна высокая (два или три из трех используемых критериев) концентрация признаков материально-имущественной необеспеченности.

Татьяна Разумова, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала и **Ирина Бурак**, доцент (МГУ) посвятили доклад непрерывному образованию как фактору преодоления социального и экономического неравенства работников.

Одним из индикаторов развития человеческого капитала сегодня выступает степень вовлечённости взрослого населения страны в непрерывное образование. И это представляется абсолютно обоснованным с точки зрения Концепции достойного труда, предложенной МОТ, во многом благодаря которой в обществе появилось понимание важности самореализации и личностного развития работников.

Обращаясь к истокам, авторы пояснили, почему концепция непрерывного образования получила такое широкое признание по всему миру. Предпосылкой для развития этого направления много и они разного свойства: от теоретических, включающих в себя модели человеческого капитала, до социально-экономических, технологических и даже исторических, связанных, например, со сменой общественно-политического строя [6: 94-96].

Одной из сравнительно продолжительных форм непрерывного образования выступает дополнительное профессиональное образование, включающее короткие программы повышения квалификации (от 16 до 250 часов) для углубления знаний в определённой области и программы профессиональной переподготовки (свыше 250 часов), позволяющие освоить новую профессию и получить дополнительную квалификацию.

Докладчики отметили, что программы дополнительного профессионального образования характеризуются гибкостью форм обучения, разнообразием применяемых методов, ориентацией на практику, отсутствием возрастных ограничений, возможностями создания программ под нужды конкретного заказчика, а также построения индивидуальной образовательной траектории. Эти свойства и определяют растущий спрос на программы дополнительного профессионального образования со стороны взрослого населения, поскольку позволяют индивидам повышать конкурентоспособность на рынке труда, а уязвимым группам населения также адаптироваться к изменениям на данном рынке.

¹¹ Согласно позиции Международной организации труда, МОТ, появление гиг- (gig) или платформенной экономики – это одно из самых важных новых преобразований в мире труда. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-en/index.htm> (Accessed: 16.04.2021).

Докладчики обратились и к вопросу о влиянии мировой пандемии на рынок труда и непрерывное образование. Высокий уровень безработицы, существенное сокращение персонала организаций, снижение покупательной способности населения, увеличение социального и экономического неравенства – это лишь малая часть тех последствий, с которыми столкнулись почти все страны мира в борьбе с COVID-19. И сегодня, когда люди начинают постепенно возвращаться к нормальной жизни, обычному рабочему режиму, важно дать им инструменты, которые помогут выйти из кризиса и адаптироваться к новым реалиям рынка труда. Таким инструментом может считаться дополнительное профессиональное образование.

Дополнительное профессиональное образование, ДПО как часть системы непрерывного образования уже зарекомендовало себя в качестве эффективного инструмента выхода из кризиса¹². Исследование, проведённое авторами в 2016–2018 гг. в рамках программ уровня МВА экономического факультета МГУ, также подтверждает этот тезис: ряд респондентов отметили, что освоение программы МВА помогло им сохранить уровень дохода на том же уровне и не потерять работу в период экономической нестабильности [3]. Кроме того, освоение программ ДПО способствует повышению уровня доходов работников (45,8 % респондентов), содействует их карьерному продвижению (50 % респондентов), а также повышает их удовлетворенность трудом (62,5 % респондентов).

В контексте непрерывного образования, а также наблюдаемых демографических тенденций (сокращение трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, рост продолжительности здоровой жизни), особую важность приобретает работа с людьми старших возрастов по поддержке их конкурентоспособности на рынке труда. Одним из крупных российских обследований в этой области стал опрос Кубанского государственного университета в 2016 г. в рамках европейского проекта TEMPUS по созданию университетов третьего возраста. Результаты этого исследования свидетельствуют о том, что лица старших возрастов продолжают (18,5 %) или хотят продолжить (19,6 %) трудовую деятельность, активно участвуют в общественной жизни (73,8 %), хотят организовать свой бизнес (20,7 %), хотят обучаться (71 %) и чувствуют необходимость в получении новых знаний (94 %) [15: 91-100]. Статья актив-

¹² В качестве примера см.: Kadarik, Ingel. Estonia: New training schemes aim to counter unemployment. European Observatory of Working Life // Eurofound. - 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/estonia-new-training-schemes-aim-to-counter-unemployment> (Assessed: 10.04.2021).

ными участниками рынка труда лицам старших возрастов могут помочь система непрерывного образования, в частности ДПО. Результаты исследований демонстрируют положительное влияние получения дополнительного образования на трудовую карьеру работников, причем как в обычное время, так и в период экономической нестабильности. Это привело авторов доклада к выводу о том, что *непрерывное образование может рассматриваться как фактор преодоления социального и экономического неравенства работников.*

О теоретических и методологических вопросах, обуславливающих развитие занятости и рынка труда

В качестве комментария к состоявшейся дискуссии авторы резюмируют следующее. Связь революции 4.0 с достойным трудом (Л. Судас, М. Юдина) лежит в основе качественной характеристики современных обществ. Анализ последней через дихотомию технократических «утопий – антиутопий» представляется целесообразным дополнить рассмотрением влияния социально-экономических и в целом общественных отношений на изменение содержания, форм, места и роли труда. При исследовании трансформации труда, как и любого другого общественного явления, необходимо рассматривать две его стороны, организационно-техническую и социально-экономическую [7: 14-15]. С организационно-технической стороны, содержание и результаты труда обусловлены изменениями технико-технологической основы и организации современного производства товаров, услуг и информации. В этом аспекте современная занятость безразлична к её социально-экономическому содержанию и несёт как новые возможности, так и угрозы. Возобладают ли возможности или, наоборот, угрозы зависит исключительно от социально-экономической характеристики изменений в сфере труда и занятости: отношений собственности, распределения, обмена и потребления, а также других общественных отношений. В капиталистических обществах революция 4.0. создаёт для сферы труда *возможности*: развития разнообразия рынков труда и форм занятости; роста производительности труда и требований к работнику, сокращения сферы труда; роста связности рынков труда, экономик и обществ; роста управляемости социоприродной эволюции и др. *Угрозы* труду и занятости состоят в следующем: широком распространении неустойчивой занятости (*precarity of employment*) [1]; подрыве социальной функции труда; неуправляемости со стороны общества искусственным интеллектом; нарушении экологического равновесия в биосфере; неустойчивости современных

обществ и др. Для подавляющего большинства граждан реализация угроз делает невозможным осуществление достойного труда¹³, а также достижение производительной и полной занятости (Цель 8 Повестки ООН – 2030¹⁴). Возникающие противоречия могут быть преодолены только качественными изменениями в производственных и, в целом, в общественных отношениях.

Вопросы совместимости нестандартных форм занятости и устойчивого развития являются основополагающими для прогнозирования будущего труда. Не случайно, МОТ был поставлен вопрос о рисках замены «...прочных социальных сетей, ...вытекающих из стабильных трудовых отношений, на ... ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта...» и обуславливающих эти риски таких характеристик экономики и сферы труда, как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники становятся всё более мобильными в пространственном и функциональном отношениях¹⁵. Индивидуализация трудовых отношений получает всё большее распространение в сфере занятости. Это убедительно показано в докладах об индивидуализации отношений на российском рынке труда (Н. Локтюхина и Е. Черных); о влиянии COVID-19 на организацию удалённой работы (Р. Фонтана, Э. Кальт) и о проблемах индивидуального выбора при поиске работы в таких условиях (О. Вередюк и Т. Лукичёва). Характеризующие индивидуализацию труда впечатляющие масштабы неустойчивой занятости и безработицы, а также низкие уровень и качество жизни показаны в докладах об открытой и латентной безработице в условиях пандемии (И. Соболева) и о влиянии неустойчивой занятости на уровень и качество жизни работников и их домохозяйств (В. Бобков и Е. Одинцова). В дальнейших исследованиях необходимо больше внимания уделять

таким характеристикам современной занятости, как свободному или вынужденному характеру её выбора. Это позволит разграничить добровольные гибкие формы занятости у высоко конкурентных работников, которые надо развивать и расширять, и неустойчивую занятость, сопровождаемую утратой работниками трудовых и социальных прав, которую надо сокращать.

Для преодоления рисков дестандартизации занятости и достижения устойчивости современных обществ важно конкретизировать поднятый в ходе дискуссии ответ на «...**решение** международного сообщества и государств следовать модели устойчивого развития, радикально отличной от той, которая использовалась до сих пор...» (М. Ричерри). Общественное развитие носит закономерный характер, а **решения** либо ускоряют, либо тормозят его в зависимости от того, соответствуют они или противоречат общим законам, направляющим прогрессивную эволюцию. Известен радикально отличный взгляд на содержание категории «устойчивое развитие», который состоит в признании несовместимости между стихийной историей в форме рыночно-капиталистической системы развития в XXI-ом веке и используемой этой системой большой энергетики воздействия на природу. Такая альтернатива исходит из признания и действий по реализации доктрины устойчивого развития, позволяющей осуществить выход человечества из экологического и духовного тупика истории, а именно доктрины фактически нового, ноосферного типа будущей истории человечества в виде управляемой социоприродной эволюции на базе общественного интеллекта, научно-образовательного общества и **ноосферного экологического духовного социализма** (далее – Доктрины) [13; 14]. Эта Доктрина отрицает возможность устойчивого развития в рамках глобального капитализма. Она не совместима с интересами «мирового капитализма» (понятие введено Дж. Соросом). Следовательно, потребуются признать невозможность реализации целей, провозглашенных ООН в Повестке 2030¹⁶, в том числе Цели 8 (содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех) в рамках глобального капитализма. Ноосферная экономика основана на соединении научных знаний с трудом [8]. Из этого вытекает качественно иное будущее сферы труда, невозможное в русле капиталистического воспроизводства продукта и социальных струк-

¹³ Международная конференция труда. 106-я сессия, 5 июня 2017 года. Рекомендация о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. URL: <http://docplayer.ru/65307445-Rekomendaciya-o-zanyatosti-i-dostoynom-trude-v-celyah-obespecheniya-mira-i-potenciala-protivodeystviya.html> (Дата обращения: 07.05.2021).

¹⁴ Генеральная ассамблея ООН. Декларация от 25 сентября 2015 года. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420355765> (Дата обращения: 07.05.2021).

¹⁵ The Future of Work Centenary Initiative. Report of Director General. International Labour Conference 104th Session, 2015 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf (Дата обращения: 07.05.2021).

¹⁶ Генеральная ассамблея ООН. Декларация от 25 сентября 2015 года. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420355765> (Дата обращения: 07.05.2021).

тур, которое требует чёткой артикуляции и действий, направленных на реализацию *ноосферной альтернативы устойчивого развития*.

Одной из её фундаментальных характеристик является **образование как базис базиса восходящего духовного и материального воспроизводства**. Обществу, которое развивается не стихийно, а планомерно, нужно образование не как услуга, финансируемая в значительной степени по остаточному принципу, а образование, способное обеспечить рост образованности и развитие человека, опережающие рост сложности технологических и природных систем [11]. Только при этом условии может быть обеспечена управляемая социоприродная эволюция [12]. Таким образом, образование и научно-образовательное общество предстают как фундаментальные характеристики ноосферного экологического духовного социализма. В этом контексте следует рассматривать организацию непрерывного образования как фактор преодоления социального и экономического неравенства работников (Т. Разумова, Т. Бурак) и продолжать исследования и преобразования сферы образования.

Критического переосмысления потребуют и многие другие категории, характеризующие воспроизводство современной системы глобального капитализма, искаженные этим мировоззрением. Это относится к категориям **«человеческий капитал»** (*human capital* (ЧК)) и **«человеческий потенциал»** (*human capability* (ЧП)) (М. Ричерри). Первая в логике капиталистических производственных отношений представляет самовозрастающую стоимость, характеризует экономический подход к человеческому поведению (человек будет платить за образование как главную составляющую ЧК только в том случае, если общий прирост заработной платы после получения образования превзойдет затраты на получение этого образования и т.д.) [16]. Это означает окупаемость высоким уровнем жизни затрат на воспроизводство рабочей силы. Между тем, никакой окупаемости затрат на воспроизводство рабочей силы в капиталистическом обществе у большинства работников не происходит. ЧК как массового явления нет. Уровень жизни (покупательная способность заработной платы и душевых денежных доходов, сбережения и жилищная обеспеченность) большинства населения не соответствует стандартам жизни средних и тем более высших классов [10], хотя у значительной части из них уровень образования и положение в занятии (ЧП) должны позволять обеспечивать высокий уровень жизни.

ЧП представляет собой возможные результаты реализации способностей индивида в трудовой и других сферах формирования качества

и уровня жизни¹⁷. ЧП, в отличие от ЧК, не ограничивается реализацией способностей людей в рамках экономического подхода. Различия между ЧП и ЧК достаточно велики для того, чтобы объединять их в общий класс явлений – «капитал». ЧП и ЧК лишь частично имеют внешнее сходство по форме воспроизводства. Уже в рамках семейных «инвестиций» в воспроизводство подрастающего поколения даже по форме решения принимаются, как правило, без расчета на текущую и последующую исключительно экономическую отдачу. ЧП в капиталистических обществах гораздо выше той доли населения, которой он позволяет достигать средних и высоких стандартов уровня и качества жизни, полноценно участвовать в жизни капиталистических обществ. Отождествление ЧП с ЧК затушевывает суть капиталистического воспроизводства работника и производственных отношений, приводит к фетишизации общественного сознания, порождает иллюзию партнёрства капитала и рабочей силы.

Требуют переосмысления категории **«рабочее время»** и **«свободное время»** [5]. Они непосредственно связаны с развитием творческой компоненты в труде и общественной системой, создающей условия для преодоления отставания образования, навыков и умений людей от постоянно возрастающего стандарта конкурентоспособности. Противопоставление труда и творчества – это отражение отчуждения труда. Представляется, что в обществе ноосферного социализма, опирающегося на революционные преобразования в науке, образовании и технологиях, по мере возрастания творческой компоненты в труде границы между рабочим и свободным временем будут стираться. Творческий труд, приносящий удовлетворение, одновременно будет и добровольным трудом, а высоко развитый человек в обществе, освобожденном от капиталистического принуждения, и обусловленной им неустойчивостью развития, сам, в соответствии с собственными потребностями и предпочтениями будет устанавливать распределение суточного времени, затраченного на оплачиваемую и неоплачиваемую занятость; обучение; развитие своих физических, умственных и духовных способностей; сон, приём пищи, уход за собой.

Выводы

Академическая дискуссия: «Занятость и рынков труда: контуры дестандартизации», состоявшаяся на Санкт-Петербургском международном форуме труда в 2021 г., безусловно, имеет значение

¹⁷ Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь. / под общ. ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд. Дополненное и переработанное. Москва: ВЦУЖ; «Руски», 2014. С. 368. Средние классы в капиталистической России.

в осмыслении сложного и многомерного явления «нестандартной занятости» и выработке подходов к развитию её эффективных форм. Гипотеза, выдвинутая в данной публикации, подтвердилась. Дискуссия наметила контуры комплексного подхода к решению этих задач в аспекте обеспечения достойных труда и занятости для всех в контексте устойчивого развития с учётом меж-

дународного опыта и страновых особенностей экономик. Материалы этой дискуссии нуждаются в дальнейшем осмыслении, продолжении изучения возможностей и угроз для труда и занятости, обусловленных революцией 4.0 в условиях глобального капитализма, и поиске альтернативных путей разрешения накопившихся противоречий.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ. Москва, 2014. ТЕИС. 96 с. ISBN 978-5-7218-1353-5
2. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Низкий уровень и качество жизни экономически активного населения: критерии идентификации и оценка распространенности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Том 13. № 5. С. 168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10
3. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дополнительное профессиональное образование как фактор, детерминирующий трудовую карьеру работника // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018. № 1. С. 114–122.
4. Золотов А.В., Демичева Т.Н., Лядова Е.В., Полушкина И.Н. Об осуществлении прогноза Дж.М. Кейнса о переходе к трехчасовым сменам в производстве // Социально-трудовые исследования. 2020. Том 38. № 1. С. 46–58.
5. Золотов А.В. Об исследованиях закономерного характера, факторов, эффектов и перспектив динамики рабочего времени в современной экономике // Народонаселение. 2020. Том 23. № 3. С. 155–168. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.14
6. Мартынов В.Г., Будзинская О.В., Разумова Т.О., Бурак И.Д., Еремина И.Ю., Корнева Е.В., Чупрова А.В., Симонова М.В. Развитие персонала в высокотехнологичных отраслях. Москва: 2020. Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина. 218 с.
7. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Москва, Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с. ISBN 978-5-9908607-3-5
8. Никитенко П.Г. Ноосферная экономика и социальная политика. Стратегия инновационного развития. Минск: «Белорусская наука», 2006. 479 с.
9. Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Окончание) // Социологический журнал. 2020. Том 26. № 4. С. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7641
10. Средние классы в капиталистической России: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. Москва: КНОРУС, 2019. 208 с. ISBN: 978-5-406-00366-4
11. Субетто А.И. Закон опережения прогрессом человека научно-технического прогресса: Научный доклад на VI Международной научно-практической конференции «Человек и научно-технический прогресс в социально-экономический парадигме будущего», посвященной 100-летию Финансового университета при Правительстве РФ, состоявшейся в Москве 6 марта 2019 г. / науч. ред. А.В. Воронцова. СПб.: Астерион, 2019. 56 с.
12. Субетто А.И. Качество непрерывного образования в Российской Федерации (опыт мониторинга). Изд-е 2-е, испр. СПб.: Астерион, 2016. 386 с.
13. Субетто А.И., Лукоянов В.В. Эпоха великого эволюционного перелома как эпоха ноосферного преобразования мира // Ноосфера. Общество. Человек. 2020. № 3. URL: noocivil.esrae.ru/267-2130 (дата обращения: 08.05.2021).
14. Субетто А.И. Ноосферный прорыв России в будущее в XXI веке: Монография / Под научн. ред. В.Е. Егоркина. СПб.: Астерион, 2010. 544 с.
15. Университеты третьего возраста России: концепция создания и механизмы развития / под ред. Д. Спультбер, Т. Р. Терешкиной. СПб.: 2017. Вып. СПбГУПТД. 150 с.
16. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, 1964. 187 p.
17. Bosch G. Towards a new standard employment relationship in Western Europe // British Journal of Industrial Relations. 2004. Vol. 42. No. 4. P. 617–636. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x
18. Fischer E., Puttonen S., Skene D. 21st International Symposium on Shiftwork and Working Time: The 24/7 Society — From Chronobiology to Practical Life. Chronobiology International. 2017. Vol. 31. No. 10. P. 1093–1099 DOI: 10.3109/07420528.2014.979600
19. Fudge J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory // Journal of Industrial Relations. 2017. Vol. 59. Iss. 3. P. 374–392. DOI: 10.1177/0022185617693877
20. Lee S., McCann D., Messenger J. Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. Routledge. Geneva: International Labour Organization. 2007. 220 p. ISBN 0-203-94521-2
21. Lombardi D. A. et al. Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US national health interview survey (2004–2008) // Chronobiology International. 2010. Vol. 27. No. 5. P. 1013–1030. DOI: 10.3109/07420528.2010.489466
22. Stanford J. The resurgence of gig work: historical and theoretical perspectives // Economic and Labour Relations Review. 2017. Vol. 28. No. 3. С. 382–401. DOI: 10.1177/1035304617724303

Заявленный вклад авторов:

Бобков В.Н. – общий замысел статьи, теоретические и методологические вопросы и выводы.

Вередюк О.В. – общий замысел статьи, обзор и анализ позиций участников дискуссии.

Сведения об авторе:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, директор научного центра Экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32; 117997, Россия, Москва, Стрельнинский пер., 36)

E-mail bobkovvn@mail.ru **elibrary AuthorID** 275902

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297> **ResearchID** U-6527-2019

Олеся Васильевна Вередюк – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7–9).

E-mail o.veredyuk@spbu.ru **elibrary AuthorID** 287329

ORCID ID orcid.org/0000-0002-9862-633X **ResearcherID** K-7044-2013

EMPLOYMENT AND LABOUR MARKET: CONTOURS OF DE-STANDARDISATION. ACADEMIC DISCUSSION AT THE V ST. PETERSBURG INTERNATIONAL LABOUR FORUM (ST. PETERSBURG, 23 APRIL 2021)

RAR (Research Article)

Received: 28.04.2021

Accepted: 10.05.2021

Published: 31.05.2021

DOI: 10.19181/lspr.2021.17.2.11

For citation: 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). *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021. Vol. 17. No.2. P. 271–285. DOI: 10.19181/lspr.2021.17.2.11

VYACHESLAV N. BOBKOV^{1,2}, OLESYA V. VEREDYUK³

¹ ISESP FCTAS RAS (32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

² Plekhanov Russian University of Economics (36 Stremyanny lane, Moscow, Russian Federation, 117997)

³ St. Petersburg State University (7-9 Universitetskaya Naberezhnaya, St. Petersburg, Russian Federation, 199034)

Abstract

This paper aims to analyze and summarize the realities of academic discourse on fundamental transformations in the sphere of labour relations related to the development of non-standard employment. The digests of the presentations that the authors received from the speakers of the international academic panel «Employment and Labour Market: Contours of De-standardisation» held in the framework of the V St. Petersburg International Labour Forum in April 2021 established the scientific basis of the paper. The authors focus on the transformation of labour relations associated with their de-standardization, i.e. departure from the model with a permanent full-time employee-employer relationship that provides a range of social rights and guarantees. The authors review and critically analyze the evolving discourse on the current and prospective international academic issues of debates on the topic of de-standardization of labour relations. The main results of the paper are the following, firstly, an overview of the materials of the academic panel on the labour de-standardization problem; secondly, the proposed outlines of a comprehensive approach to solving the problem, primarily in terms of decent work and employment for all, taking into account international experience and country-specific features of economies; and thirdly, recommendations for further discussions towards exploring the opportunities and threats facing work and employment resulting from the Industrial Revolution 4.0 in the context of global capitalism and finding alternative ways of resolving the accumulated contradictions.

Keywords: employment, destandardisation of employment, non-standard employment, labour relations, labour forum, academic discourse

References

1. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. *Zanyatost' i social'naya prekarizatsiya v Rossii: vvedenie v analiz* [Employment and Social Precarity in Russia: An Introduction to Analysis]. Moscow: TEIS. 2014. 96 p., ISBN 978-5-7218-1353-5 (In Russ.)
2. Bobkov V., Odintsova E. Low Level and Quality of Life among Economically Active Population: Identification Criteria and Assessment of Occurrence. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020. Vol. 13. No. 5. P. 168–181. DOI:10.15838/esc.2020.5.71.10 (In Russ.)
3. Burak I.D., Razumova T.O. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak faktor, determiniruyushchij trudovuyu kar'eru rabotnika [Additional Professional Education as a Factor Determining an Employee's Labour Career]. *Vestnik VSU. Series: Economics and Management*. 2018. № 1. P. 114–122. (In Russ.)
4. Zolotov A.V., Demicheva T.N., Lyadova E.V., Polushkina I.N. Ob osushchestvlenii prognoza Dzh.M. Kejnса o perekhode k trekhchasovym smenam v proizvodstve [On the Implementation of J.M. Keynes' Forecast on the Transition to Three-Hour Shifts in Production]. *Social and Labour Research*. 2020. Vol. 38. № 1. P. 46–58 (In Russ.)
5. Zolotov A.V. On the studies of the regular character, factors, effects and perspectives of the working time dynamics in modern economy. *Narodonaselenie [Population]*. 2020. Vol. 23. No. 3. P. 155–168. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.14 (In Russ.)
6. Martynov V.G., Budzinskaya O.V., Razumova T.O., Burak I.D., Eremina I.Y., Korneva E.V., Chuprova A.V., Simonova M.V. *Razvitie personala v vysokotekhnologichnykh otraslyah* [Personnel development in high-tech industries]. Moscow: Gubkin Russian State University of Oil and Gas (NRU) Publishing Center. 2020. 218 p. (In Russ.)
7. *Precarity of Employment: Global and Russian Contexts of the Future of Work*: Monograph / Head Science Editor Doctor of Future of Work: Economics, Professor V.N. Bobkov. Moscow: Publishing House RealPrint. 2017. 560 p. ISBN 978-5-9908607-3-5.
8. Nikitenko, P.G. *Noosfernaya ekonomika i social'naya politika. Strategiya innovatsionnogo razvitiya* [Noosphere Economy and Social Policy. Strategy of Innovative Development]. Minsk: Belarusian Science. 2006. 479 p. (In Russ.)
9. Radaev V.V. The Divide Among the Millennial Generation: Historical and Empirical Justifications. (Part two). *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2020. Vol. 26. No. 4. P. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7641 (In Russ.)
10. *Srednie klassy v kapitalisticheskoy Rossii* [The Middle Classes in Capitalist Russia] (2019). team of authors, Editor-in-Chief V.N. Bobkov. 2nd ed. Moscow: KNORUS. 208 p. ISBN: 978-5-406-00366-4 (In Russ.)
11. Subetto A.I. *Zakon operezheniya progressom cheloveka nauchno-tekhnicheskogo progressa*: Nauchnyj doklad na VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii «Chelovek i nauchno-tekhnicheskij progress v social'no-ekonomicheskij paradigme budushchego» [The law of human progress outpacing scientific and technological progress: Scientific report at the VI International Scientific and Practical Conference "Human and Scientific and Technological Progress in the Socio-Economic Paradigm of the Future"]. Scientific editor A.V. Vorontsova. St. Petersburg: Asterion. 2019. 56 p. (In Russ.)

12. Subetto A.I. *Kachestvo nepreryvnogo obrazovaniya v Rossijskoj Federacii (opyt monitoringa)* [Quality of Continuing Education in the Russian Federation (Monitoring Experience)]. 2nd ed. St. Petersburg: Asterion. 386 p. (In Russ.).
13. Subetto A.I., Lukoyanov V.V. Epoha velikogo evolyucionnogo pereloma kak epoha noosfernogo preobrazovaniya mira [Epoch of the Great Evolutionary Turning Point as an Epoch of the World Noosphere Transformation]. *Noosphere. Society. Man.* 2020. No. 3. Accessed 08.05.2021. URL: noocivil.esrae.ru/267-2130 (In Russ.).
14. Subetto A.I. *Noosfernyj proryv Rossii v budushchee v XXI veke* [Noosphere Breakthrough of Russia into the Future in the XXI Century]. Monograph / Ed. by V.E. Egorin. St. Petersburg: Asterion. 2010. 544 p. (In Russ.).
15. *Universitety tret'ego vozrasta Rossii: koncepciya sozdaniya i mekhanizmy razvitiya* [Third Age Universities of Russia: Concept of Creation and Development Mechanisms]. Edited by D. Spulber, T.R. Tereshkina. St. Petersburg: SPbGUPTD. 2017. 150 p. (In Russ.).
16. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press. 1964. 187 p.
17. Bosch G. Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*. 2004. Vol. 42. No. 4. P. 617–636. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x
18. Fischer F., Puttonen S., Skene D. 21st International Symposium on Shiftwork and Working Time: The 24/7 Society – From Chronobiology to Practical Life. *Chronobiology International*. 2017. Vol. 31. Iss. 10. P. 1093–1099 DOI: 10.3109/07420528.2014.979600
19. Fudge J. The Future of the Standard Employment Relationship: Labour Law, New Institutional Economics and Old Power Resource Theory. *Journal of Industrial Relations*. 2017. Vol. 59. No. 3. P. 374–392. DOI: 10.1177/0022185617693877
20. Lee S., McCann D., Messenger J. *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. Routledge. Geneva: International Labour Organization. 2007. 220 p. ISBN 0-203-94521-2
21. Lombardi D. A. et al. Daily Sleep, Weekly Working Hours, And Risk of Work-Related Injury: US National Health Interview Survey (2004–2008). *Chronobiology International*. 2010. Vol. 27. Iss. 5. P. 1013–1030. DOI: 10.3109/07420528.2010.489466
22. Stanford J. The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *Economic and Labour Relations Review*. 2017. Vol. 28. No. 3. P. 382–401. DOI: 10.1177/1035304617724303

Authors' declared contribution:

Vyacheslav N. Bobkov – the general concept of the paper. Theoretical and methodological issues and conclusions.

Olesya V. Veredyuk – the general concept of the paper. An overview and analysis of the positions of the event speakers.

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the ISESP FNIS RAS, director of research centre of Labour economic at G.V Plekhanov Russian University of Economics (32 Nakhimovsky Prospect, Moscow, Russian Federation, 117218; 36 Stremyanny lane, Moscow, Russian Federation, 117997).

E-mail bobkovn@mail.ru **elibrary AuthorID** 275902

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297> **ResearchID** U-6527-2019

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Associate Professor, St. Petersburg State University (7-9 Universitetskaya embankment, St. Petersburg, Russian Federation, 199034).

E-mail o.veredyuk@spbu.ru **elibrary AuthorID** 287329

ORCID ID orcid.org/0000-0002-9862-633X **Researcher ID** K-7044-2013