



УДК 331

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.3.3

EDN: [COBQKM](#)

Влияние дестандартизации занятости на её качество: размышления по итогам академической дискуссии на VI Санкт-Петербургском международном форуме труда

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

¹ Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ 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

Трансформация традиционных моделей и форм занятости ставит вопросы как о влиянии таких процессов на качество занятости, так и о включённости данных вопросов в современный академический дискурс. Целью статьи являются анализ и оценка влияния дестандартизации занятости на её качество, основанные на материалах – дайджестах выступлений участников – академической дискуссии, состоявшейся в рамках VI Санкт-Петербургского международного форума труда в марте 2022 г. В рамках дискуссии качество занятости оказалось на пересечении обсуждений формирующих его подходов и принципов (достойный труд, баланс работы и личной жизни); мегатрендов ((анти)глобализации экономики, цифровизации, старения населения); макроусловий развития (качество роста, качество жизни населения); кратко- и среднесрочных последствий пандемии COVID-19; первой реакции рынка труда на геополитическую напряжённость, значительно выросшую в 2022 г., а также процессов прекаризации занятости. Разнообразие ракурсов данной дискуссии позволило авторам статьи сформировать в целом представление как о состоянии текущего поля научных дискуссий по проблемам качества занятости, так и перспективных его направлениях. Объектом статьи выступает качество занятости, предметом – дестандартизация занятости, понимаемая как отход занятости от модели прямых отношений между работником и работодателем на условиях стандартного трудового договора с соответствующими правами и гарантиями. К основным результатам статьи можно отнести, во-первых, фиксацию наиболее заметных вопросов и акцентов прошедшей академической дискуссии о качестве занятости; во-вторых, вывод о разрозненности теоретических концептов качества занятости в России, ограничивающих их применение при реализации соответствующих государственных политик; в-третьих, рекомендации в отношении содержания системных подходов к измерению качества занятости, необходимых для оценки её влияния на уровень жизни населения и включения в систему показателей макроэкономического развития страны.

Ключевые слова: занятость, качество занятости, нестандартная занятость, качество трудовой жизни, форум труда, научный дискурс, индикаторы достойного труда

Для цитирования: Бобков В.Н., Вередюк О.В. Влияние дестандартизации занятости на её качество: размышления по итогам академической дискуссии на VI Санкт-Петербургском международном форуме труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 3. С. 308–318. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.3.3



RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.3.3

EDN: [COBQKM](#)

Impact of Employment De-Standardisation on its Quality: Reflections on Academic Discussion at the VI St. Petersburg International Labour Forum

Bobkov Vyacheslav N.^{1,2}, Veredyuk Olesya V.³

¹ Institute of Socio-Economic Problems of Population of the Federal Research Sociological Centre of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, Moscow, (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 transformation of traditional models and forms of employment raises questions both about the impact of such processes on the quality of employment and about the mainstreaming of these issues into contemporary academic discourse. The purpose of the article is to analyze and assess the impact of de-standardisation of employment on its quality based on the materials – digests of participants' presentations – of the academic discussion held as part of the VI St. Petersburg International Labour Forum in March 2022. During the discussion, employment quality was at the intersection of approaches and principles shaping it (decent work, work-life balance); megatrends ((anti)globalisation of economy, digitalisation, population ageing); macro development conditions (quality of growth, quality of life of population); short- and medium-term consequences of the COVID-19 pandemic; initial labour market response to geopolitical tensions, significantly increased in 2022; and employment precarisation. The variety of angles in this discussion enabled the authors to form a general idea of the current debate on the quality of employment and its perspectives. Objective of the article is employment quality. Subject is employment de-standardization, understood as a shift of employment from the model of direct relations between the employee and the employer on the terms of a standard employment contract with appropriate rights and guarantees. The first result of the article is that it captures the most prominent issues of the recent academic debate on employment quality. The second result is the conclusion about the fragmented theoretical concepts of employment quality in Russia, limiting their application in public policies. The third result

is recommendations on the content of systemic approaches to measuring employment quality to assess its impact on living standards and include in the system of macroeconomic development indicators.

Keywords: employment, employment quality, precarious employment, quality of working life, labour forum, scientific discourse, decent work indicators

For citation: Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of Employment De-Standardisation on its Quality: Reflections on Academic Discussion at the VI St. Petersburg International Labour Forum. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 3. P. 308–318. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.3.3

Введение

Занятость, понимаемая как возмездные производственные отношения: работник – работодатель/работник – государство/работодатель – государство, выражающиеся в оплачиваемой работе, налогообложении и обязательном социальном страховании, занимает в системе общественных отношений индивидов и домохозяйств, а также общества в целом одно из центральных мест. Рост разнообразия занятости за счёт расширения нестандартных форм, которые объединяет отход от прямых отношений «работник – работодатель» на условиях трудового договора с соответствующими гарантиями, стимулирует научные и политические дискуссии о том, что значение имеет не только сам факт возмездных отношений, но и их качество (качество занятости), т.е. соответствие интересам (критериям) государства, работодателя и работника.

Качество занятости – это комплексная концепция, толкование которой, – в том числе содержание «высокого» и «низкого» качества занятости, – во многом зависит от того, оценивается ли качество занятости с точки зрения общества, организации или индивида [1, с. 2]. В целом вопрос о качестве занятости, зарождаясь в западной литературе 1960-х и 1970-х годов в концепциях «качества трудовой жизни», затем перерастает в дебаты о том, что представляет собой т.н. «хорошая работа», которые, в свою очередь, перетекают в методологические дискуссии о её измерении и международном сопоставлении [2, с. 460].

Анализ динамики публикаций в базах научных публикаций Scopus и eLibrary позволяет говорить в целом о росте интереса исследователей к проблематике качества занятости. Поиск по словосочетаниям «employment quality» и «качество занятости» соответственно выявил заметный прирост количества статей в 2020 и 2021 годах, что, очевидно, связано с коронакризисом. При этом в отечественных исследованиях прямое указание на качество занятости в названии статей, ключевых словах или аннотациях остается довольно редким случаем. Так, в период с 2000-2022 гг. в базе eLibrary оказывалась 1-2 таких публикаций ежегодно, в Scopus – в среднем 12 статей в год (при максимуме 49 статей в 2021 году). Мы наме-

ренно сузили рамку поиска¹ в соответствующих базах, что, на наш взгляд, позволяет лучше понять осознанную готовность научного сообщества к системной дискуссии о качестве занятости, которая сегодня происходит по её отдельным аспектам.

Объектом данной статьи выступает качество занятости, **предметом** – дестандартизация занятости, понимаемая как отход от модели прямых отношений между работником и работодателем на условиях трудового договора с соответствующими правами и гарантиями. **Цель статьи** – анализ и оценка влияния дестандартизации занятости на её качество на основе текущего научного дискурса.

Исследовательская гипотеза заключается в предположении о том, что состояние академического дискуссионного поля о качестве занятости ещё не позволяет утверждать о высокой готовности научного сообщества к системной дискуссии по данной теме.

Данными, выступающими отправной точкой для статьи, служат материалы, специально подготовленные по итогам выступлений спикерами международной академической дискуссии «Влияние дестандартизации занятости на её качество», которая состоялась в рамках VI Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 18 марта 2022 г. В центре внимания дискуссии были проблемы качества занятости, трансформирующиеся под влиянием процессов её дестандартизации. Партнёрами мероприятия выступили Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН и научный Центр экономики труда Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова.

В дискуссии, проходившей в формате онлайн, приняли участие исследователи и преподаватели из России и Казахстана. Они представляли такие учреждения, как Институт экономических исследований (ERI) (Казахстан), Национальный

¹ Поиск мог быть расширен за счёт включения близких по смысловому полю к «качеству занятости» понятий, например, таких как «неустойчивая занятость», «прекарная занятость», «прекаризованная занятость», «нестандартная занятость», «неформальная занятость», «достойный труд».

исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО РАН), Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов России (НИФИ), Академия труда и социальных отношений (АТиСО), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ), Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСЭПН ФНИСЦ РАН). Авторы статьи выступили в роли модераторов данного мероприятия.

Академическая дискуссия была частью программы Форума труда, организованного 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 международной академической дискуссии – качество занятости – получила новый импульс в условиях длящейся уже более двух лет пандемии коронавирусной инфекции и нового витка экономического и политического давления правительств, включая США и Евросоюз, на Россию.

Далее представлены результаты международной академической дискуссии по вопросам качества занятости и её анализа авторами статьи. После этого предложено обобщение теоретических и методологических вопросов качества занятости, уточняющих дискуссионное поле по данной теме. Завершается статья выводами.

Качество занятости населения: на пересечении дискуссионных вопросов

В рамках академической дискуссии на Форуме труда качество занятости оказалось на пересечении обсуждений формирующих концепций и принципов (достойный труд и баланс работы и личной жизни); мегатрендов ((анти)глобализации экономики, цифровизации, старения населения); макроусловий развития (качество роста,

качество жизни населения), макроусловий развития (качество роста, качество жизни населения); кратко- и среднесрочных последствий пандемии COVID-19; первой реакции рынка труда на геополитическую напряженность, значительно выросшую в 2022 году, а также процессов прекаризации занятости.

Так, Людмила Берестова, профессор (РАНХиГС) посвятила свой доклад достойному труду в условиях нестандартной занятости. Она присоединилась к пониманию *достойного труда*, как выполняемого свободными гражданами на основе принципа равных возможностей и недопустимости дискриминации, а также в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, за который обеспечивается справедливое вознаграждение, дающее возможность вести достойную жизнь, в соответствии с интересами работника [3]. Условия достойного труда предполагают реализацию работниками права на гарантированные государством оплату труда и его охрану, повышение квалификации и обучение. Обеспечение достойного труда сопровождается реализацией коллективных прав.

Развитие нестандартных форм занятости требует со стороны государства принятия решений, позволяющих гибче регулировать трудовые отношения, внедряя новые механизмы. Одним из проявлений нестандартных форм занятости оказывается неустойчивая (прекарная²) занятость, характеризующаяся существенным уменьшением социально-трудовых гарантий работников, но представляющая новые возможности для получения прибыли работодателями [4; 5]. По мнению докладчика, важно переосмыслить ключевые понятия «работодатель», «работник», «правоотношение в трудовой сфере» [6], чтобы труд создавал условия большему количеству работников, соответствующие критериям и показателям достойного труда. Среди барьеров на пути имплементации концепции достойного труда в России была отмечена неадекватная скорость реакции со стороны федерального законодательства и органов государственного управления экономикой на появление целого спектра форм неустойчивой занятости.

В докладе профессора Татьяны Разумовой и ассистента Марии Серпуховой (МГУ) была представлена авторская методика определения показателя *баланса семья-работа*, основанная на субъективных оценках респондентов степени удовлетворённости и конфликтности в процессе совмещения ролей [7; 8]. Проведённое авторами выборочное исследование позволило уточнить

² Термин «прекарная занятость» введён в [5]. Он более коротко выражает ту же сущность, что и термин «прекаризованная занятость».

основные направления социально-экономической политики страны, направленной на поддержание баланса работников, а также сформулировать рекомендации для компаний-работодателей. В период экономической нестабильности, когда возрастают психосоциальные риски, увеличивается производственный стресс, проблема баланса семьи и работы, по мнению авторов, стоит особенно остро и требует дополнительных мер, направленных на формирование безопасного и здорового будущего сферы труда.

Наталья Локтюхина, ведущий научный сотрудник (НИФИ) и **Екатерина Черных**, ведущий научный сотрудник (ИСЭПН ФНИСЦ РАН и РЭУ им. В.Г. Плеханова) в своём докладе отметили, что среди технологических трендов 2022 года особое место занимает *переход к гибридному формату работы* – когда часть времени работники трудятся удалённо, а другую часть – в офисе. Заметно вырос спрос со стороны работников на данный формат работы.

Исследователи оценили качество гибридной занятости по таким критериям, как условия труда и организация рабочего места; система стимулирования; мотивация к труду; удовлетворённость работников; организация подготовки персонала и производительность труда. Выявлены риски снижения качества занятости работников. В ряде случаев при переходе на «удалёнку» у работников разбился миф о том, что данная форма работы более комфортна по сравнению с офисом. Главным вызовом, с которым столкнулись работники во время такого перехода, стал рост загруженности и сложность в соблюдении баланса между работой и личной жизнью.

С точки зрения работодателя, ситуация также выглядела неоднозначной. Проведённые замеры показали, что в первые месяцы после перехода на «удалёнку» производительность труда сотрудников, как правило, возрастала, что можно объяснить стрессом и страхом потерять работу. Очевидно, что долго такой эффект длиться не мог, так как в таких случаях быстро наступает риск выгорания сотрудников. Поэтому после короткого роста на начальном этапе перехода производительность труда вернулась к доковидным значениям. В ряде случаев искусственное поддержание производительности со стороны работодателя обернулось текучестью кадров, которая достигала 40 %³.

Авторы доклада привели результаты ряда опросов в отношении удалённой работы во время пандемии в России. Так, по данным ВЦИОМ на февраль 2021 г., удобным режим удалённой работы чаще считали женщины, жители крупных го-

родов (Москвы и Санкт-Петербурга); 65 % опрошенных отметили то, что при работе удалённо их рабочий день стал ненормированным; 36 % опрошенных заявили о сложностях работы удалённо из-за отвлекающих факторов; 38 % жаловались на нехватку коллективного общения. При опросе работодателей сервисом «Работа.ру» в ноябре 2021 г. решение полностью вернуть сотрудников в офис готовы были принять 48 % компаний.

Докладчики акцентировали внимание на недостаточную проработанность вопросов удалённой и гибридной работы в Трудовом кодексе на фоне отсутствия чёткости в регулировании процессов на уровне компаний.

Лариса Смирных, профессор (НИУ ВШЭ) сосредоточила внимание на **работниках старшего возраста** в связи с цифровизацией предприятий. Старение населения и пенсионные реформы привели к увеличению на рынке труда продолжительности занятости населения старшего возраста. Политика «пожилые работники – на выход» сменилась политикой «поощрения долголетия трудовой деятельности» [9]. Однако в условиях роста уровня цифровизации предприятий цифровая грамотность пожилых работников остаётся одной из самых низких. Это может сдерживать интеграцию работников старшего возраста в цифровое пространство, способствовать их выбытию с предприятий, использующих цифровые технологии, увеличивая среди них уровень безработицы.

В литературе существует несколько точек зрения, объясняющих связь занятости пожилых работников с цифровизацией предприятий. Одна из них состоит в том, что пожилые работники менее производительны, чем молодые [10]. Другая точка зрения состоит в том, что пожилые работники являются не менее производительными, чем молодёжь [11].

На данных опроса предприятий за 2020 год, репрезентативных по России, докладчиком был проведён анализ влияния уровня цифровизации предприятий на движение рабочей силы предпенсионного и пенсионного возрастов. В результате расчётов с использованием моделей с инструментальными переменными установлено, что большинство работников старшего возраста сосредоточено на предприятиях, которые не применяют цифровые технологии. Предприятия, использующие цифровые технологии, меньше нанимают, но и больше увольняют пожилых работников. На них выше вероятность превышения выбытий над наймом пожилых работников по сравнению с предприятиями, на которых не применяются цифровые технологии.

Булат Хусаинов, советник по науке, **Шолпан Каймолдина**, заместитель руководителя Центра

³ По данным HeadHunter.

стратегического анализа, **Наурыз Байзаков**, ведущий эксперт Центра стратегического анализа (ERI) подняли вопрос о *качестве роста национальных экономик*, с точки зрения влияния цифровизации на неравенство доходов и прекаризацию занятости. Докладчики предложили подход к оценке влияния индикаторов цифровизации на нетрадиционные показатели темпов и качества экономического роста национальных экономик, основанный на эконометрическом моделировании с использованием панельных данных.

Авторы доклада акцентировали внимание на том, что проблема качества роста привлекает внимание исследователей, начиная с 1970-х годов, а его результативные исследования стали проводиться на рубеже XX и XXI столетий⁴. Несмотря на обилие исследований, в научной литературе отсутствует общепризнанная дефиниция «качества роста».

Независимо от научных взглядов на природу экономического роста и его качество, важным признается вопрос о политике государства в отношении распределения национального богатства. Докладчики прогнозируют то, что проблема неравенства доходов и богатства будет усугубляться нарастающими темпами под влиянием цифровизации. При этом последняя является проявлением глобализации [12]. На фоне пандемии цифровизация приобрела доминирующее воздействие на все стороны экономического, социального и общественного развития в глобальном и региональном масштабах. Сегодня информационно-коммуникационные технологии оказывают влияние на динамику и качество роста национальных экономик.

Один из трендов мирового развития последних десятилетий – стремительное распространение цифровой экономики. Появившись в 1990-е гг., понятие цифровой экономики эволюционировало, отражая быстро меняющийся характер технологий и их использования. Переход на цифровые технологии, продукты и услуги называют цифровизацией. Цифровые продукты и услуги повышают скорость изменений не только в высокотехнологичных секторах. Цифровизация и цифровая трансформация всё чаще рассматриваются как способы разрушения традиционных секторов⁵. Это особенно актуально для развивающихся стран и формирующихся рынков, где цифровая экономика воздействует на такие традиционные отрасли, как сельское хозяйство, туризм, транспорт.

⁴ The Quality of Growth (2000). World Bank: Washington, D. C.

⁵ UNCTAD (2019). Digital Economy Report 2019. Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries. Geneva, UNCTAD.

Цифровой разрыв между странами и регионами мира, вероятно, станет катализатором усиления неравенства между ними. Среди исследователей существует устойчивое мнение о том, что поляризация в обществе будет происходить в первую очередь в сфере доходов и капитала. По мере развития цифровой трансформации и отмирания традиционных профессий проблема прекаризации занятости будет всё больше актуализироваться.

Участники академической дискуссии затронули вопросы, актуализированные событиями, на фоне которых проходил Форум труда. Так, **Ирина Соболева**, руководитель центра политики занятости и социально-трудовых отношений (ИЭ РАН), посветила свой доклад миграционному потенциалу IT-специалистов. Одним из тревожных последствий конца зимы – начала весны 2022 года стал кризис сферы информационных технологий в России. Проблема сильнейшей зависимости развития этой сферы от мировых лидеров существовала и ранее [13]. Сегодня IT-сектор рынка труда сжимается с обеих сторон. По данным SuperJob, вакансий здесь стало меньше на 16%. Согласно широко растиражированным оценкам, после 24 февраля и до конца марта 2022 года из России уехали от 50 тысяч до 70 тысяч IT-специалистов. Для разрешения кризиса разработан специальный пакет мер государственной поддержки, предусматривающий освобождение профильных компаний от НДС, предоставление им разнообразных кредитов, в том числе невозвратных, отсрочка от армии и льготная ипотека для IT-специалистов. Оценить эффективность этих мер в какой-то мере позволяют данные эмпирического исследования настроений программистов и IT-специалистов, проведённого ИЭ РАН на исходе предшествующего февралю 2022 года периода развития отечественной экономики [14]. Его основной фокус был на *факторах, стимулирующих отток этой элитной категории национального человеческого потенциала* в зарубежные страны, и оценке условий и перспектив возвращения на родину уехавших специалистов.

Исследование показало, что даже в ситуации спокойной политической и благоприятной социально-экономической ситуации лишь около половины обследованных IT-специалистов связывали своё профессиональное будущее с отечественной экономикой. Среди факторов, порождающих стремление покинуть страну, доминирующее положение занимали рамочные параметры качества жизни и политическая обстановка. Отмеченные факторы устойчиво преобладали над факторами, связанными с работой. В группе последних – внутренние факторы, такие как интересная

работа, желание быть на передовом краю своей сферы деятельности, которые оказались более заметными по сравнению с фактором заработка. Среди факторов, способствующих, по мнению респондентов, снижению миграционных настроений, наиболее часто упоминались доступность и качество социальных благ, укрепление демократии, социальная защищённость. Иными словами, обладатели элитного человеческого капитала стремились туда, где больше возможностей человеческого развития для широкого круга лиц, а не только для них лично. Представляется, что программы, направленные на развитие отечественного сегмента цифровой экономики, должны учитывать специфику потребностей и приоритетов этой целевой категории. Разработанный на сегодняшний день пакет мер, по мнению докладчика, эту специфику учитывает недостаточно и вряд ли окажется эффективным.

В докладе профессора **Вячеслава Бобкова** и ведущего научного сотрудника **Елены Одинцовой** (ИСЭПН ФНИСЦ РАН, РЭУ им. Г.В. Плеханова) рассмотрены *последствия прекаризации* для качества занятости и уровня жизни домохозяйств с акцентом на выявление особенностей их дифференциации в зависимости от сектора занятости и динамики в период 30-летних капиталистических трансформаций в России.

Но основе проведённого исследования [15] докладчики показали, что около 50% работников организаций находятся за рамками устойчивой занятости и вынуждены мириться с различными проявлениями прекаризации, такими как отсутствие официального оформления на работу; неофициальная заработная плата; отклоняющееся от стандартного рабочее время; заработная плата, не обеспечивающая устойчивости материального положения домохозяйств и др. [16]. Проанализировав динамику качества занятости и масштабы прекаризации на разных этапах капиталистических трансформаций в России, докладчики пришли к заключению о том, что в государственном секторе занятости по итогам 30-летнего периода удалось заметно сузить масштабы прекаризации, обеспечив устойчивую занятость более широкому кругу работников по сравнению с частным и смешанным секторами. Относительно других секторов занятости в государственном секторе отмечались более высокие показатели прекаризации по уровню заработной платы. При этом в нём сложилась более благополучная ситуация по другим проявлениям прекаризации занятости [15].

В докладе привлечено внимание к проблеме небольшой представленности среди российских работников группы, которую отличает устойчивое социально-трудовое положение их домохо-

зяйств. Это является результатом широкого распространения занятости с её низким качеством и невысоким уровнем заработной платы. В выступлении отмечено, что по итогам 30-летнего периода капиталистических трансформаций в России примерно для 4% работающих в организациях характерна устойчивая занятость при сравнительно благополучном положении их домохозяйств по душевым денежным доходам. В то же время основная часть работников организаций (около 70%) находится в ситуации неблагополучия по качеству занятости и материальному положению их домохозяйств [15].

О теоретических и методологических вопросах качества занятости в условиях её дестандартизации: уточнение дискуссионного поля

Состоявшаяся на площадке Форума труда академическая дискуссия, которая стала информационной базой данной статьи, явилась продолжением дискуссии «Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации», состоявшейся на той же площадке в 2021 году⁶.

Комментируя академическую дискуссию 2022 года, авторы резюмируют следующее. Категория «качество занятости» является одной из ключевых категорий производственных отношений. Её системная характеристика требует анализа целого ряда вопросов, включая те, которые касаются взаимосвязи качества занятости с экономическим ростом (частично рассмотрены в докладах Б. Хусаинова, Ш. Каймолиной и Н. Байзакова), безопасностью труда (не рассмотрены в ходе дискуссии); взаимосвязи качества занятости и достойного труда (частично рассмотрены Л. Берестова), гибкой и неустойчивой (прекарной) занятостью (частично рассмотрены В. Бобковым и Е. Одинцовой; Б. Хусаиновым, Ш. Каймолиной и Н. Байзаковым; Н. Локтюхиной и Е. Черных), уровнем жизни домохозяйств и его дифференциации (частично рассмотрены В. Бобковым и Е. Одинцовой; Б. Хусаиновым, Ш. Каймолиной и Н. Байзаковым); а также вопросов качества занятости по формам собственности (частично рассмотрены В. Бобковым и Е. Одинцовой), по сферам занятости (не рассмотрены в ходе дискуссии), профессионально-квалификационным группам (частично рассмотрены Л. Смирных), профессионально-квалификационным характеристикам занятых (частично рассмотрены И. Соболевой). Отдельно отметим вопросы, связанные с оценкой влияния на качество занятости новых технологий (доклады Т. Разумовой и М. Серпуховой; Н. Локтюхиной и Е. Черных; Л. Смирных; Б. Хусаинова,

⁶ Подробнее см. [17].

Ш. Каймолиной и Н. Байзакова), включающих робототехнику, интернет вещей, большие данные, облачные вычисления, 3D-печать, интеллектуальные материалы.

Социально-экономические характеристики качества занятости, безусловно, не ограничиваются вопросами, рассмотренными на площадке данной академической дискуссии. Для их системного рассмотрения необходимы более широкие концептуальные рамки. В данном случае, на наш взгляд, целесообразно опираться на документ, закрепляющий на международном уровне представление об устойчивом социально-экономическом развитии, а именно, о Целях в области устойчивого развития (ЦУР) до 2030 года, разработанный Генеральной ассамблеей ООН и принятый в 2015 году⁷. Если соотноситься с данным долгосрочным рамочным документом, то в исследованиях вопросов занятости, включая исследования её качества, ориентиром прикладного характера должно выступать не только достижение цели «содействия полной и производительной занятости и достойной работе для всех» (ЦУР-8), но и её увязка с другими целями, среди которых назовём лишь несколько очевидным образом с нею связанных, а именно: «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту» (ЦУР-8), «содействие устойчивому развитию сельского хозяйства» (ЦУР-2), «содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям» (ЦУР-9), «сокращение неравенства внутри стран и между ними» (ЦУР-10), «обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства» (ЦУР-12), «принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями» (ЦУР-13), «защита и восстановление экосистем суши... рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение... деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия» (ЦУР-15).

Достижение всех указанных целей требует не только понимания системности проблемы качества занятости, но и разработанных показателей её измерения. Среди существующих систем показателей наиболее близкой, на наш взгляд, к оценке качества занятости является система **индикаторов достойного труда**, которая, по нашему мнению, тоже является далеко не совершенной. В данную систему Федеральной службой государственной статистики (Росстатом) включены

32 индикатора⁸ (разделенных на основные, вспомогательные и относящиеся к социально-экономическому контексту), объединённые в восемь укрупнённых групп⁹.

В группе I «Возможность найти работу» все четыре индикатора, а именно: доля занятых лиц в общей численности населения, в процентах (индикатор 1); уровень безработицы, в процентах (индикатор 2); молодёжь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в процентах от соответствующей возрастной группы населения в целом (индикатор 3) и неформальная занятость, доля неформального сектора в общей занятости, в процентах (индикатор 4) – определены Росстатом как основные.

Во II-ой группе индикаторов «Адекватный заработок и продуктивная занятость» все они также определены основными, включая: работающие бедные, в процентах (индикатор 5); доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), в процентах (индикатор 6).

Основным определён единственный индикатор достойного труда, включённый в группу III «Достойная продолжительность рабочего времени», а именно – доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов) (индикатор 7).

В группу IV «Труд, который должен быть упразднён» включены восемь индикаторов достойного труда. Основными определены шесть из них, которые включают показатели численности детей, связанных с занятиями другими наихудшими формами детского труда, включая: вовлечение в занятие проституцией (индикатор 9); получение сексуальных услуг несовершеннолетнего (индикатор 10); организация занятия проституцией с использованием несовершеннолетнего (индикатор 11); организация занятия проституцией с использованием лиц, не достигших четырнадцатилетнего возраста (индикатор 12); изготовление и оборот материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних (индикатор 13); использование несовершеннолетнего в целях изготовления порнографических материалов или предметов (индикатор 14).

В V-ой группе индикаторов «Равные возможности и отношения на работе», состоящей из двух индикаторов, основным определена сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку, в процентах (индикатор 16).

⁷ 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: 01.06.2022). Также см. ООН. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 01.06.2022).

⁸ Расчёты авторов.

⁹ Индикаторы достойного труда // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 29.05.2022).

VI-я группа индикаторов достойного труда «Безопасная работа» включает три индикатора. В качестве основного определён уровень производственного травматизма со смертельным исходом, человек на 100 000 работающих (индикатор 18).

В VII-ой группе индикаторов достойного труда «Социальное обеспечение» основными определены два индикатора из трёх, а именно: доля населения, получающего страховые пенсии, в процентах (индикатор 21) и доля населения, получающего страховые пенсии, в процентах от численности населения старше трудоспособного возраста (индикатор 22).

Все восемь индикаторов из группы VIII «Социально-экономический контекст» не включены в состав основных индикаторов достойного труда.

При обращении к критериям и индикаторам достойного труда возникают методологические проблемы интерпретации значений индикаторов. Так, индикаторы 1, 21 и 22, как нам представляется, являются нейтральными к характеристикам достойного труда. Индикаторы 2-3; 5-7; 9-14; 16 и 18 характеризуют, скорее, альтернативу достойному труду, если так можно сказать, недостойный труд. Их следовало бы переформулировать так, чтобы тот или иной индикатор ясно указывал на соответствие критерию достойного труда. Покажем это на примере ряда индикаторов группы «Возможность найти работу» (группа I). Вместо формулировки индикатора 2 «уровень безработицы, в %», на наш взгляд, чёткую ориентацию соответствия критерию дала бы формулировка «уровень безработицы не более $n\%$ (при этом необходимо дифференцировать пороговые значения индикатора для общего уровня безработицы (например, т.н. «естественный уровень безработицы») и зарегистрированной безработицы (например, наименьший уровень за последние пять лет). Уточнения формулировок требуют и индикаторы 3, 5-7, 9-14, 16 и 18. Приведённые фактические значения этих индикаторов можно было бы интерпретировать с точки зрения характеристики соответствия достойному труду, если бы были определены пороговые значения, выше или ниже которых можно было бы считать труд, отвечающий критериям достойности. Однако эти критерии пока не разработаны.

Отдельно скажем о нестандартной занятости, поскольку данная статья рассматривает влияние дестандартизации занятости на её качество. Среди основных выше рассмотренных индикаторов Росстата, отнесённых к I-ой группе, нестандартную занятость характеризует индикатор 4 «Неформальная занятость, доля неформального сектора в общей занятости». В качестве критерия определения единиц неформального сектора

Росстат использует критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица. К занятым в неформальном секторе Росстат относит: индивидуальных предпринимателей; лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц; помогающих членов семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников; работающих на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; занятых в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена. Индикатор рассчитывается как отношение численности занятых в неформальном секторе экономики в возрасте 15 лет и старше к общей численности занятого населения, в процентах¹⁰. Само по себе измерение масштабов неформальной занятости ничего не говорит о том, характеризуют ли они достойный или недостойный труд. Значения этого индикатора практически ничего не говорят о качестве такой занятости. Кроме того, неформальная занятость характеризует только часть нестандартной занятости – занятость в экономике физических лиц (самозанятые, индивидуальные предприниматели, наёмные работники у индивидуальных предпринимателей и др.). Она не идентифицирует другую её часть – нестандартную занятость в организациях (в формальной экономике), в которых заняты примерно 80% общей численности рабочей силы (по данным на 2020 г.)¹¹. Известно, что нестандартная занятость всё больше охватывает формальную экономику. При этом она может быть устойчивой и неустойчивой, как в неформальной, так и в формальной экономике [18, с. 9-19].

Из отмеченного выше вытекает необходимость найти для характеристики качества занятости вместо неформальной занятости иной индикатор, общий для неё и занятости в формальной экономике. Таким индикатором могло бы быть пороговое значение (удельный вес) устойчивой занятости в общей занятости в целом по России, а также в её формальном и неформальном секторах и по основным видам экономической деятельности. Однако, в свою очередь, это потребует **измерения неустойчивой (прекарной) занятости (НЗ)**, которая характеризует низкое качество нестандартной занятости в обоих её секторах.

¹⁰ Индикаторы достойного труда. Методологические пояснения к расчёту // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 29.05.2022); Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. // Росстат – М., 2021. с. 12. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 29.05.2022).

¹¹ Рассчитано авторами по «Труд и занятость в России», Росстат. 2021 с. 18, с. 49. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 29.05.2022).

В рамках рассматриваемой академической дискуссии был представлен (В. Бобковым и Е. Одинцовой) ряд индикаторов НЗ, включая: отсутствие официального оформления занятости; неофициальную заработную плату; отклоняющееся от стандартного рабочего времени; заработную плату, не обеспечивающую устойчивость материального положения домохозяйств. Представлено оценивание масштабов НЗ и её влияния на уровень жизни домохозяйств. Положительно оценивая данный вклад в более глубокую характеристику качества нестандартной занятости, следует заметить, что представленные дискуссионными индикаторами характеризуют, в основном, условия труда, в то время как Международная организация труда, МОТ определила в качестве критериев НЗ не только условия труда, но и тип трудового контракта. С точки зрения трудового контракта, НЗ характеризуют следующими индикаторами. Во-первых, ограниченным сроком действия контракта, включая: срочный, краткосрочный, временный, сезонный, подённый или случайный труд. Во-вторых, природой трудового договора, в том числе: многосторонний (но не прямой), субподрядный, скрытый или фиктивный договор [19]. Из сказанного вытекает то, что в дальнейших исследованиях необходимо уточнить индикаторы для оценивания качества занятости, что позволит, среди прочего, более точно определять масштабы занятости разного качества.

Из сказанного следует, что категорию «качество занятости», включая качество нестандартной занятости, необходимо рассматривать так же как составную часть более объёмной категории – «качество трудовой жизни», что позволяет расширить систему показателей для её измерения. Участники дискуссии (И. Соболева, В. Бобков и Е. Одинцова) затронули важные вопросы привлекательности жизни в нашей стране для развития и использования её человеческого потенциала. Качественная занятость может быть достигнута только в сочетании, с одной стороны, высоко конкурентной, образованной, здоровой рабочей силы, и, с другой стороны, достойных экономических, юридических, политических и иных условий для развития её потенциала и его реализации в труде и в жизни в целом.

Обобщая итоги состоявшейся академической дискуссии, считаем важным также поддержать развитие исследований влияния новых технологий, включая информационно-коммуникационные, ИКТ на качество занятости разных поколенных групп. Эта проблема была частично затронута (Л. Смирных) в дискуссии применительно к старшему поколению и востребованности его компетенций в процессе цифровизации предприятий.

Развитие исследований в этом направлении непосредственно связано с актуализацией требований к профессионально-квалификационным навыкам, обеспечивающим включённость представителей разных поколенных групп в качественную занятость на современных средствах труда. У молодёжи, естественно, больше, чем у представителей других поколений предпосылок сформировать специализированные профессиональные навыки по разработке и обслуживанию данных средств; у среднего поколения приоритеты могут состоять в развитии профессиональных навыков использования данных средств, что не исключает наличие сегмента с навыками их разработки и обслуживания; старшему поколению необходимо, как минимум, помогать овладеть навыками использования современных технических средств для повседневной жизни (включая общение, обслуживание бытовых потребностей, удовлетворения разнообразных культурных потребностей и др.), а тех из них, кто продолжает занятость, обучать навыкам выполнения производственных задач с использованием ИКТ.

Заключение

Категория «качество занятости» является одной из ключевых категорий производственных отношений. Её характеристика требует системного анализа целого ряда смежных вопросов. В ходе состоявшейся на площадке Форума труда в 2022 году академической дискуссии, как показал проведённый авторами анализ, на фоне идущих процессов дестандартизации занятости внимание исследователей к изучению качества занятости привлекают такие связанные с ней вопросы, как достойный труд; баланс семья-работа; переход к гибриднему формату работы; адаптация работников старшего возраста к цифровизации предприятий; качество роста национальных экономик и миграционный потенциал IT-специалистов; прекаризация занятости и уровень жизни домохозяйств.

С учётом итогов данной дискуссии перспективными направлениями для системного изучения качества занятости является анализ её взаимосвязи с Целями ООН в области устойчивого развития до 2030 года; критериями и индикаторами достойного труда; с качеством трудовой жизни; требованиями к профессионально-квалификационным навыкам, обеспечивающим включённость в занятость на современных средствах труда разных по своим характеристикам социально-демографических групп; условиями привлекательности жизни в стране для развития и реализации её человеческого потенциала.

Очевидно, что вопросы качества занятости, затронутые в ходе рассмотренной дискуссии, едва отразили рамочное тематическое поле для её системного рассмотрения. Исследовательская гипотеза авторов статьи о высоких рисках разрозненности индивидуальных исследовательских концептов исследования качества нестандартной занятости подтвердилась. Дискуссия о системной

характеристике качества нестандартной занятости должна быть продолжена. Она является важным условием того, чтобы проблематика качества современной занятости вошла в число приоритетных областей регулирующего воздействия со стороны российского государства, бизнес сообщества и объединений работников.

Список литературы

1. *Vermeulen G.* Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey, Working Paper no. 4. Geneva, 2005. 12 p. URL: <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (дата обращения: 22.05.2022).
2. *Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N.* The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates // *Cambridge Journal of Economics*, 2014. Vol. 38, No. 2, March, P. 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
3. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / под общей ред. П. П. Колосовой. М.: ТЕИС, 2005. 422 с. ISBN: 5-7218-0789-X
4. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов, Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. – Москва: КНОРУС, 2018. – 342 с. ISBN 978-5-406-06941-7 URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivaya-zanyatost-v-rossijskoj-federacii-teoriya-i-metodologiya-vyyavleniya-ocenivanie-i-vektor-sokrashcheniya-2018.pdf> (дата обращения: 13.03.2022).
5. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: От протокласса к новому классу. Институт социологии ФНИСЦ РАН; РГГУ, М.: Наука, 2018. – 350 с. ISBN 978-5-02-040118-1. URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Toschenko_Prekarat_2018.pdf (дата обращения: 22.05.2022). EDN: VKRCMM
6. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2. Под редакцией С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М.: Норма, 2022. 568 с. ISBN 978-5-00156-228-3.
7. *Разумова Т.О., Серпухова М.А.* Баланс семья-работа как критерий достойных трудовых отношений // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2020. Том 12, № 4, С. 21–34. EDN: DPLCJE
8. *Разумова Т.О., Серпухова М.А., Алешина А.Б.* Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16, № 3, С. 24–37. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.2>, EDN: PFGKMO
9. *Boeri, T., Garibaldi, P., Moen, E.* A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth. CEPR Discussion Paper 11422, C.E.P.R. Discussion Papers. 2016.
10. *Kroon A., Van Selm M., Hoeven C., Vliegenthart R.* Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media // *Ageing and Society*. 2018. Vol. 38, no. 1. P. 166–191. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000982>
11. *Ng T., Feldman D.* Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data // *Personnel Psychology*. 2012. Vol. 65, no. 4. P. 821–858. <https://doi.org/10.1111/preps.12003>
12. *Хусаинов Б.* Глобализация транснационализация интеграция: монография / отв. ред. проф. экономики Оксфордского университета Питер Оппенгеймер. Алматы: Дом Печати «Эдельвейс», 2012. – 312 с.
13. *Ленчук Е.Б., Власкин Е.А.* Формирование цифровой экономики в России: проблемы, риски, перспективы // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 5. С. 9–21. DOI: 10.24411/2073-6487-2018-00001, EDN: YLZKZF
14. *Баскакова М.Е., Соболева И.В.* Кадровое ядро цифровой экономики в свете глобализационных рисков // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2019. № 2. С. 81–92. <https://doi.org/10.24411/2073-6487-2019-10019>, EDN: PXYMSW
15. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В.* Социальные последствия тридцати лет капиталистических реформ в России // Российский экономический журнал. 2022. № 1. С. 78–107. <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-1-78-107>, EDN: YGFLOH
16. *Одинцова Е.В.* Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. 2018. Том 14. № 1. С. 7–14. <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10001>, EDN: XPNBJZ
17. *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. 2022. Том 17. № 2. С. 271–285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11>, EDN: GGSFRX
18. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / Монография. Под ред. Н.Л. Лютова и Н.В. Черных. 2022. Проспект – 256 с. ISBN 9785392366002
19. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.

Информация об авторах:

Бобков Вячеслав Николаевич – д.э.н., 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.

(E-mail: bobkovvn@mail.ru), (elibrary AuthorID: 275902), (ORCID: 0000-0001-7364-5297), (ResearchID: U-6527-2019)

Вередюк Олеся Васильевна – к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет.

(E-mail: o.veredyuk@spbu.ru), (elibrary AuthorID: 287329), (ORCID: 0000-0002-9862-633X), (ResearchID: K-7044-2013)

Заявленный вклад авторов:

Бобков В.Н. – общий замысел статьи. Теоретические и методологические вопросы. Выводы.

Вередюк О.В. – общий замысел статьи. Формулирование гипотезы. Обзор и анализ позиций участников дискуссии. Выводы.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку, – Вередюк Олеся Васильевна.

Статья поступила в редакцию 15.06.2022; одобрена после рецензирования 14.07.2022; принята к публикации 05.08.2022.

References

1. Vermeylen G. Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey, Working Paper no. 4. Geneva. 2005, 12 p. URL: <https://unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (accessed: 22.05.2022).
2. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(2):459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
3. Kolosova R. P., ed. Dostojnyj trud — vysshaya cel' i zhiznennaya neobhodimost'. Doklady i teziy dokladov kruglogo stola «Dostojnyj trud v XXI veke» [Decent work - the highest aim and necessity of life: reports and theses of the round table «Decent work in the 21st century»]. Moscow; THEIS; 2005. 422 p. ISBN: 5-7218-0789-X (In Russ.).
4. Bobkov V. N., Novikova I. V., eds. Precarious employment in Russian Federation: current condition and ways to reduce it: Moscow: Publishing House in Knorus; 2018. 342 p. ISBN 978-5-406-06941-7. URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivaya-zanyatost-v-rossijskoj-federacii-teoriya-i-metodologiya-vyyavleniya-ocenivanie-i-vektor-sokrashcheniya-2018.pdf> (accessed: 13.03.2022). (in Russ.).
5. Toshchenko ZH. Prekariat: Ot protoklassa k novomu klassu [Precariat: From proto-class to new class]. Moscow: Nauka; 2018. 350 p. ISBN 978-5-02-040118-1. URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Toschenko_Prekariat_2018.pdf (accessed: 22.05.2022). EDN: VKRCMM (In Russ.).
6. Golovina S., Lyutov N., eds. Trudovoe pravo: nacional'noe i mezhdunarodnoe izmerenie [Labour law: the national and international dimension]. Vol. 2. Moscow: Norma; 2022. 516 p. ISBN 978-5-00156-228-3 (In Russ.).
7. Razumova T., Serpukhova M. Work-life balance as a criterion for decent labor relations. *Scientific researches of faculty of economics. Electronic journal*. 2020;12(4):21-34. EDN: DPLCJE (In Russ.).
8. Razumova T. O., Serpukhova M. A., Aleshina A. B. Work-life balance under conditions of changes in the quality of working life. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(3):24-37. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.2>, EDN: PFGKMO (In Russ.).
9. Boeri T., Garibaldi P., Moen E. A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth. CEPR Discussion Paper 11422, C.E.P.R. Discussion Papers. 2016.
10. Kroon A., Van Selm M., Hoeven C., Vliegthart R. Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. *Ageing and Society*. 2018;(38):166-191. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000982>
11. Ng T., Feldman D. Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*. 2012;(65):821-858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
12. Oppengejmer P. ed. Globalizaciya transnacionalizaciya integraciya [Globalisation. Transnationalisation. Integration]. Almaty: Dom Pechati «Edel'vejs»; 2012. 312 p. (In Russ.).
13. Lenchuk E. B., Vlaskin G. A. Formation of the digital economy in Russia: problems, risks, prospects. *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2018;(5):9-21. (In Russ.). EDN: YLZKZF
14. Baskakkova M.E., Soboleva I.V. The personnel core of the digital economy in the light of globalization risks. *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2019;(2):81-92. <https://doi.org/10.24411/2073-6487-2019-10019>, EDN: PXYMSW (In Russ.).
15. Bobkov V. N., Gulyugina A. A., Odintsova E. V. Social consequences of thirty years of capitalist reforms in Russia. *Russian Economic Journal*. 2022;(1):78-107. (In Russ.). <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-1-78-107>, EDN: YGFLOH (In Russ.).
16. Odintsova Y. V. Indicators of precarious employment in the formal economy in Russia, quantitative evaluation. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2018;14(1):7-14. <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10001>, EDN: XPNBJZ (In Russ.).
17. 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;17(2):271-285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11>, EDN: GGSFRX (In Russ.).
18. Lyutova N.L., Chernyh N.V., eds. Trudovye otnosheniya v usloviyah razvitiya nestandartnyh form zanyatosti [Labour relations in the development of non-standard forms of employment]. Moscow: Prospekt; 2022. 256 p. ISBN 9785392366002 (In Russ.).
19. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.

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.

(E-mail: bobkovvn@mail.ru), (elibrary AuthorID: 275902), (ORCID: 0000-0001-7364-5297), (ResearchID: U-6527-2019)

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

(E-mail: o.veredyuk@spbu.ru), (elibrary AuthorID: 287329), (ORCID: 0000-0002-9862-633X), (ResearchID: K-7044-2013)

Authors' declared contribution:

Bobkov V.N. – concept of the article. Theoretical and methodological issues. Conclusion.

Veredyuk O.V. – concept of the article. Hypothesis statement. Analytical overview of the positions of the panel speakers. Conclusion.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for correspondence is Olesya V. Veredyuk.

The article was submitted 15.06.2022; approved after reviewing 14.07.2022; accepted for publication 05.08.2022.