



Материалы конференции

УДК 331

JEL J01

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490

EDN RMGECK

Дестандартизация занятости: от практики к теории и наоборот. По итогам круглого стола в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда¹

Олеся Васильевна Вередюк

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Аннотация

Статья посвящена обзору текущих представлений академических экономистов и экономистов-практиков о дестандартизации занятости. Данными для статьи послужили полученные автором статьи материалы от спикеров, выступивших с докладами на круглом столе «Дестандартизация занятости: от практики к теории и наоборот» 3 апреля 2025 г. в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда. Академические экономисты из девяти научных и научно-образовательных организаций и практики из трёх компаний разных секторов экономики обсуждали дестандартизацию занятости с позиций общей проблематики трансформации занятости в условиях цифровизации экономики, дефицита труда и поиска новых моделей регулирования, поддержки работников и решений для бизнеса. Рассматривались вопросы разных форм занятости – от временной и самозанятости до платформенной – с акцентом на их влияние на благополучие работников, устойчивость занятости и качество трудовой жизни. Опыт этого года по совместному проведению мероприятия признан представителями академических экономистов и экономистов-практиков успешным, и принято совместное решение продолжить его на юбилейном Форуме труда в следующем году.

Ключевые слова: занятость, дестандартизация занятости, качество занятости, неустойчивая занятость, форум труда, экономическая теория, практика

Для цитирования: Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: от практики к теории и наоборот. По итогам круглого стола в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 3. С. 480–490. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490 EDN RMGECK



CNF (Conference proceedings)

JEL J01

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490

De-Standardisation of Employment: from Practice to Theory and vice versa. Results of the Round Table at the IX St. Petersburg International Labor Forum

Olesya V. Veredyuk

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Abstract

The article reviews current views of academic economists and practicing economists on the de-standardization of employment. The data for the article was obtained by the author from speakers who presented at the round table «Destandardization of Employment: From Practice to Theory and Vice Versa» on April 3, 2025, as part of the IX St. Petersburg International Labor Forum. Academic economists from nine scientific and scientific-educational organizations and practitioners from three companies of different sectors of the economy discussed the de-standardization of employment from the perspective of the general issues of employment transformation in the context of the digitalization of the economy, labor shortages, and the search for new models of regulation, employee support, and solutions for business. Various forms of employment were considered: from temporary and self-employment to platform-based employment, with a focus on their impact on worker well-being, employment stability, and quality of working life. This years' experience of jointly participating in the event was rated as successful by representatives of academic economists and practicing economists, and they jointly decided to continue it at next year's anniversary Labor Forum.

Keywords: employment, employment de-standardisation, employment quality, precarious employment, labour forum, economic theory, practice

For citation: Veredyuk O.V. De-Standardisation of Employment: from Practice to Theory and vice versa. Results of the Round Table at the IX St. Petersburg International Labor Forum. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2025;21(3):480–490. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490 (In Russ.)

¹ По итогам круглого стола на IX Санкт-Петербургском международном форуме труда. Программа Форума см. URL: https://xn--80ahxhkbngdd.xn--p1ai/programma_2025 (дата обращения: 20.05.2025).

Введение

В сфере занятости непрерывно происходит множество процессов, оценки причин и последствий которых часто носят противоречивый характер. В данной статье общее и особенное в позициях бизнеса и науки представлено по итогам круглого стола по дестандартизации занятости в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 3 апреля 2025 г.

Дискуссия по проблемам дестандартизации занятости уже стала традиционной для Форума труда. В 2025 году впервые на её полях объединились академические экономисты и экономисты-практики. В офлайн-формате встретились академические экономисты из Вологды, Екатеринбурга, Москвы, Нижнего Новгорода, Санкт-Петербурга, Свердловской области, практики из Екатеринбурга и Санкт-Петербурга. Академические участники представляли такие научные и образовательные учреждения, как Институт мировой экономики и международных отношений Российской академии наук (ИМЭМО РАН), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ), Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ), Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского (ННГУ), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова), Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ), Уральский государственный экономический университет (УГЭУ). Экономисты-практики представляли АО «Концерн «Уралвагонзавод», занимающийся разработкой и производством военной техники, дорожно-строительных машин, железнодорожных вагонов, IT-интегратор АртСолюшн24 и ООО «Конгресс» компанию-организатора конференций и выставок.

Партнёром мероприятия стал Институт экономики РАН. Автор статьи выступал в роли со-модератора и спикера данного мероприятия, состоявшегося в рамках 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).

Дестандартизация занятости в рамках круглого стола обсуждалась академическими экономистами и экономистами-практиками с позиций общей проблематики трансформации занятости в условиях цифровизации экономики, дефицита труда и поиска новых моделей регулирования, поддержки работников и решений для бизнеса. Рассматривались вопросы разных форм занятости – от временной и самозанятости до платформенной и студенческой – с акцентом на их влияние на благополучие работников, устойчивость занятости и качество трудовой жизни.

Тенденции развития платформенной занятости в условиях платформенной экономики были обобщены в докладе Валентины Васильевны Павловой, кандидата экономических наук, доцента, ведущего научного сотрудника научной школы «Теория и технологии управления» РЭУ им. Г.В. Плеханова. Рассматривая тенденцию развития платформенной занятости, докладчиком было отмечено, что за последние десять лет платформенная занятость стала в несколько раз популярнее. Согласно данным Международной организации труда за 2020 год, в странах «Большой двадцатки» (G20) насчитывалось свыше 611 цифровых платформ, что в пять раз превышало показатели десятилетней давности².

Исследования ВШЭ показали на данных по России, что количество занятых в платформенной экономике составляет около 15,5 миллионов человек, что, по данным Росстата, составляет почти 20% от общей численности населения трудоспособного возраста. Из них только для 1,7 миллиона человек это основной вид занятости, а для остальных – эпизодический вид занятости, в том числе для получения дополнительного заработка³.

Рассматривая вопрос платформенной занятости по существу, следует, по мнению докладчика, говорить о принятии закона о платформенной экономике, а не только закона о платформенной занятости. Если идти по этому пути, то такой глобальный серьёзный подход будет затрагивать не только занятость, но и другие аспекты, связанные с работой платформ.

Далее автор доклада обобщила плюсы и минусы работы через онлайн-платформы. Так, среди плюсов отмечены: гибкий график работы, потенциально большое число заказов, доступ к новым рынкам труда, гарантируемая платформами опла-

² Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action Paper prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency (2021), p. 6.

³ Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. Аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. С. 4.

та работы. В число минусов отнесены: нестабильный доход (специалисты не могут заранее знать, сколько заработают), отсутствие социальных гарантий, ограниченное влияние на условия работы.

На законодательном уровне в России платформенную занятость только начинают регулировать. Это поправки к Федеральному закону «О занятости населения», принятые в декабре 2023 года, согласно которым введено понятие «платформенная занятость», а в разработанном в 2024 году законопроекте «О платформенной занятости» конкретизируются права и обязанности специалистов и онлайн-платформ.

Поиск правового оформления отношений на платформах, а также социального обеспечения платформенных занятых характерны не только для России, но и для других стран⁴. Так, трудовая мобильность между странами СНГ также повышает необходимость гармонизации законодательств государств в этом вопросе. В связи с этим модельный закон «О платформенной занятости» включён в Перспективный план модельного законодательства в Содружестве Независимых Государств на 2023–2025 годы постановлением Совета МПА СНГ⁵. Международная организация труда (МОТ) также уделяет серьёзное внимание решению вопроса правового регулирования платформенной занятости. Административный совет МОТ по итогам дискуссии о пробелах в действующих нормах принял решение включить в повестку дня Международных конференций труда 2025–2026 годов дискуссию о нормах достойного труда в экономике цифровых платформ. Результатом может стать принятие первого общемирового нормативного акта в этой области.

Проблематика включения *позитивной составляющей нестандартной занятости в стандартную как фактор преодоления дефицита труда* была поднята в докладе доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономической теории и методологии ННГУ Александра Владимировича Золотова. По мнению докладчика, понятие «стандартная занятость» отражает набор характеристик: устойчивую занятость по избранной профессии, нормальную продолжительность рабочего времени, уровень зарплаты, соответствующий притязаниям работников и т.п., который сформировался десятилетия назад.

⁴ Святенко рассказала о разработке законопроекта о платформенной занятости // Парламентская газета: [сайт]. URL: <https://www.pnp.ru/social/svyatenko-rasskazala-o-razrabotke-zakonoproekta-o-platformennoy-zanyatosti.html> (дата обращения: 12.03.2025).

⁵ Постановление Совета Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств от 16.11.2023г. № 28 «О повестке дня заседания Совета Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств».

В нынешней экономике проявляются тенденции, подрывающие сложившийся стандарт. Речь идёт о частичной занятости, в том числе добровольной. Воспроизводится вторичная занятость, которая не всегда означает труд по специальности основной работы. В обстановке дефицита рабочих кадров набирает силу совмещение профессий. Распространяется самозанятость, как правило, расширяющая набор трудовых функций по сравнению с типичным для работы на предприятии или в учреждении. Заметным становится участие студентов в труде в порядке развернутой, длящейся годами, производственной практики на предприятиях. Молодое поколение избегает монотонности в труде, перестаёт связывать перспективы своей трудовой жизни с продолжительной работой на одном предприятии, предъявляет высокие требования к трудовой сфере [1].

Для всех этих тенденций общим является сочетание различных видов деятельности, в том числе непосредственно производительной и непроизводительной, учебной и производственной. Такое сочетание явно выходит за рамки сложившегося представления о стандартной занятости.

Отмеченные тенденции зачастую получают негативную оценку как со стороны работников, так и работодателей.

Частичная занятость, если она имеет вынужденный характер, сопряжена с материальными лишениями, вторичная – ведёт к чрезмерной трудовой нагрузке. Самозанятость сокращает ресурс труда для предприятий, имеющих стратегическое значение. Совмещение рабочих профессий нередко используется работодателями как средство интенсификации труда. Производственная практика вузовских студентов на рабочих местах в определённой степени обесценивается тем, что полученная рабочая квалификация после окончания вуза будет невостребована и утрачена. Даже в структуре среднего специального образования рабочими становятся не более 20% выпускников [2]. Трудовая мобильность молодых работников оборачивается неконтролируемой текучестью кадров.

Всё это, с позиции докладчика, свидетельствует не о том, что надо бороться с тенденциями к отрицанию прежнего формата стандартной занятости как таковыми, а с их негативными моментами и на этой основе формировать более актуальный её стандарт. Для этого требуется многое изменить в социально-экономических и трудовых отношениях. Так, частичная занятость, правомерная во многих обстоятельствах (материнство, учёба и т. д.), предполагает наличие материальной поддержки со стороны государства. Вторичная занятость перестаёт означать чрезмерную трудо-

вую нагрузку при законодательном сокращении рабочего дня без уменьшения заработка. Рост масштабов самозанятости не должен становиться самоцелью для органов власти. Совмещение рабочих профессий требует действенного контроля со стороны профсоюзов, позволяющего предупредить интенсификацию труда, выходящую за рамки естественной при перемене трудовых функций. Получение диплома инженера не должно означать полного отказа от работы на станке: куда предпочтительнее её продолжение, хотя и в объёмах, не препятствующих выполнению обязанностей специалиста. Трудовая мобильность молодых работников утратила бы доминанту деструктивности, если бы планирование и осуществление их трудовой траектории стало бы общим делом многих заинтересованных предприятий к выгоде всех сторон. Таким образом, заключает докладчик, требуется модификация понятия «стандартная занятость» с учётом отмеченных тенденций в трудовой сфере.

Важность рассмотрения проблемы *(не)устойчивости занятости не только на уровне работников, но и на уровне их домохозяйств* была подчеркнута в докладе Елены Валерьевны Одиновой, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала ИЭ РАН. В докладе показано, что при идентификации неустойчивой занятости среди работников организаций на основе верифицированных индикаторов [3] её масштабы составляют 39,2 %. Переход к уровню домохозяйств выявил, что неустойчивая занятость затрагивает 47,2 % домохозяйств занятых. Докладчиком обращено внимание на чувствительность материального положения домохозяйств к наличию и числу неустойчиво занятых работников. Возможности обеспечить устойчивое материальное положение снижаются с ростом числа неустойчиво занятых в домохозяйстве. В случае отсутствия неустойчиво занятых работников в домохозяйстве такие «шансы» есть у 14,6 % домохозяйств. При наличии только одного неустойчиво занятого работника – у 12,7 %, а при высокой концентрации неустойчивой занятости в домохозяйстве (три человека и более) – только у 2,6 %. На положение домохозяйств также влияет наличие не занятых лиц в домохозяйстве, заметно снижая «шансы» обеспечить устойчивое материальное положение при наличии неустойчиво занятых работников [4].

Качеству трудовой жизни (КТЖ) в регионах России уделила внимание в докладе Екатерина Алексеевна Черных, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора со-

циально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала ИЭ РАН. По её мнению, анализ и учёт региональных различий позволяют разрабатывать таргетированные оптимальные меры поддержки занятости, например, программы по созданию рабочих мест в отдалённых районах или развитие инфраструктуры для привлечения трудоспособного населения. Улучшение КТЖ повышает производительность труда и содействует сбалансированному социально-экономическому развитию страны, особенно в регионах с экономическим потенциалом, что в свою очередь должно помочь справиться с вызовами кадрового дефицита и усилить конкурентоспособность региональных экономик.

В силу большой протяжённости, климатических различий, разной плотности населения и исторически обусловленной промышленной специализации рынки труда федеральных округов нашей страны различаются по структуре, уровню занятости и безработицы, доминирующим типам и формам трудовых отношений. По расчётам докладчика, на данных Комплексного наблюдения условий жизни населения⁶, ЦФО и СЗФО лидируют по объективным показателям КТЖ, а СКФО занимает последние места. По индексу удовлетворённости работой в целом лидером остаётся ЦФО, за ним идут УФО и ЮФО. Свой вклад в итоговый индекс КТЖ внесли более высокие по сравнению со среднероссийским значением заработные платы в ЦФО и УФО, а также благоприятные условия труда в ЦФО и ЮФО. СФО демонстрирует самые низкие значения индекса, но все округа показывают рост показателей с 2014 года, особенно значительный в ЮФО, СКФО и СФО. Самая высокая удовлетворённость связана с режимом работы и обязанностями, самая низкая – с заработной платой, что характерно, согласно исследованиям, для многих стран.

Если по всем показателям удовлетворённости наблюдалось улучшение средних значений в динамике, то в отношении условий труда, ситуация менее однозначная. В четырёх ФО отмечается увеличение среднего показателя тяжести работы, а именно: ЦФО, ДФО, ЮФО, СКФО. Также в ЮФО было отмечено увеличение показателя нервного напряжения и воздействия вредных факторов.

Объективные и субъективные показатели КТЖ не всегда синхронизированы: регионы с низкой оплатой труда могут демонстрировать высокий уровень удовлетворённости за счёт субъективных факторов. Могут иметь место как низкие ожидания, так и сравнения с предыдущим

⁶ Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 12.12.2024).

(не всегда положительным) опытом, на фоне которых текущая ситуация может выглядеть более оптимистично [5]. Зачастую сотрудники завышенно оценивают свою денежную компенсацию за плохие условия труда, а иногда недооценивают риски на рабочем месте. Комплексный анализ объективных и субъективных индикаторов фиксирует ценностные установки работников, их социально-экономическую защищённость, а также позволяют выявлять уязвимые зоны КТЖ, такие как профессионально-квалификационный дисбаланс, неустойчивую занятость и низкое качество рабочих мест, которые не всегда видны при акценте только на оплате труда [6].

Цифровизация, удалённая занятость, самозанятость и гибкость трудовых отношений изменяют структуру профессий и усиливают конкуренцию за квалифицированные кадры. Промышленные регионы России испытывают дефицит рабочих в ключевых специальностях, в том числе оборонно-промышленного комплекса. Одновременно бизнес увеличивает долю временного персонала и самозанятых для оптимизации налоговой нагрузки. Экономические трансформации требуют переквалификации работников и адаптации образовательной системы, особенно в добывающих регионах. Для ответа на эти вызовы необходимы меры по улучшению инфраструктуры, поддержке малого и среднего бизнеса и развитию непрерывного образования, адаптированного под профессиональные группы и возрастные категории. Государственная политика должна учитывать региональные особенности для повышения КТЖ и устойчивого социально-экономического развития регионов.

Акцент на благополучии, связанным с работой в разрезе концепции, факторов, подходов к измерению был сделан в докладе Ирины Викторовны Соболевой, доктора экономических наук, руководителя Центра развития человеческого потенциала ИЭ РАН. Наиболее очевидной проблемной зоной обеспечения достойного качества жизни работающего населения, согласно докладчику, является недостаточный уровень доходов от трудовой деятельности. При этом в тени остаются немонетарные аспекты положения человека в сфере труда, такие как гарантии занятости, условия труда, возможности самореализации и карьерного роста. Достаточно часто работники склонны жертвовать качеством трудовой жизни и гармоничным распределением времени между оплачиваемой занятостью и другими сферами жизнедеятельности ради увеличения заработков. В условиях обострившегося кадрового голода такая линия поведения поддерживается на уровне государственной политики, фокусирующейся на

интенсификации использования доступного ресурса труда для обеспечения текущих производственных потребностей, что в перспективе будет оказывать разрушительное воздействие на национальный человеческий потенциал.

Дополнительные риски для развития человеческого потенциала связаны с развитием цифровых технологий, способствующих росту вариативности условий и форм занятости. Это расширяет возможности, с одной стороны, для более полного учёта индивидуальных требований к рабочим местам, а с другой – для подрыва прав и гарантий в сфере труда, приспособленных к условиям стандартной занятости. В то же время кадровый голод обостряет конкуренцию за привлечение необходимых трудовых ресурсов, что должно способствовать укреплению позиций работника в диалоге с работодателем. Таким образом, на социально-экономическое положение трудящихся в современной России воздействует довольно широкий круг разноплановых факторов, что актуализирует задачу разработки концептуальных подходов к его оценке.

Для формирования целостной картины социального самочувствия трудящегося населения исследователи всё чаще привлекают методологическую концепцию благополучия, связанного с работой (*work-related wellbeing*), которая наряду с достаточностью дохода от занятости обращает специальное внимание на немонетарные аспекты положения человека в сфере труда. Ряд исследователей трактуют благополучие, связанное с работой, узко, выделяя три аспекта, характеризующие процесс труда сквозь призму восприятия работника: интерес к выполняемой работе (в противовес выгоранию), испытываемый стресс и удовлетворённость работой в целом [7]. На взгляд докладчика, более продуктивной является интегральная трактовка благополучия, связанного с работой, включающая широкий круг аспектов, в том числе возможности самореализации и карьерного роста, а также финансовые результаты трудовой деятельности⁷.

Достоинством концепции благополучия, связанного с работой, является чёткая фокусировка на социальных аспектах занятости при их максимально широком охвате, что позволяет строго с позиций работника отразить развитие и реализацию человеческого потенциала в сфере труда. В структуре благополучия, связанного с работой, можно выделить аспекты; 1) непосредственно характеризующие качество трудовой жизни, 2) сопряжённые с работой, но выходящие за рам-

⁷ Meister J. The Future of Work Is Employee Well-Being // Forbes: [сайт]. 10.12.2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/08/04/the-future-of-work-is-worker-well-being/?sh=6490bdfc4aed> (дата обращения: 01.04.2025).

ки трудового процесса (зарботная плата, социальный пакет), и 3) пограничные, связанные с распределением совокупного фонда времени между работой и другими вариантами его использования. Каждый из выделенных аспектов может быть охарактеризован на основе совокупности объективных и субъективных индикаторов, для получения которых желательно проведение специального обследования населения.

Самозанятость граждан в условиях цифровой трансформации: особенности деятельности, возможности, риски были рассмотрены в докладе Людмилы Ивановны Берестовой, доктора экономических наук, профессора Института государственной службы и управления, руководителя программы «Государственная и муниципальная социальная политика» РАНХиГС. Проблема поиска допустимого варианта регулирования деятельности самозанятых граждан не является новой ни для международного сообщества государств в целом, ни для российского общества в частности. Под самозанятостью предлагается понимать «деятельность физического лица по самостоятельному (без обладания статусом индивидуального предпринимателя, без учреждения юридических лиц или без привлечения наёмных работников) осуществлению принадлежащих ему гражданских прав, направленная на получение дохода от пользования имуществом, выполнения работ или оказания услуг в установленных законом случаях» [8]. В специальной международной литературе самозанятые классифицируются на индивидуальных предпринимателей, не привлекающих наёмный труд; предпринимателей некорпоративного бизнеса, привлекающих наёмный труд; членов производственных кооперативов; неоплачиваемых работников семейных предприятий [9].

В настоящее время приходится говорить о фактически полном отсутствии понятия «самозанятый гражданин» в действующем законодательстве России. Непосредственное употребление данного термина и попытки его раскрытия имеют место в некоторых официальных документах, не носящих нормативного характера, чего, конечно, недостаточно для полноценного формирования соответствующего института.

Докладчик предприняла попытку оценить результативность применяемого государством инструментария по созданию и поддержанию благоприятных условий для развития деятельности самозанятых граждан. Среди задач — выявить преимущества и недостатки режима самозанятости с использованием налогового регулирования и социального обеспечения, проанализировать цифровые сервисы, направленные на поддержку деятельности самозанятых.

Деятельность самозанятых граждан на сегодняшний день можно, по мнению докладчика, рассматривать как одну из нестандартных форм занятости граждан, основными предпосылками развития которой явились: повышение степени мобильности трудовых ресурсов, снижение уровня зависимости работника от работодателя, рост самоорганизации граждан. Режим самозанятости в России обеспечивает ряд преимуществ, таких как более низкие налоговые ставки и упрощённые административные процедуры, которые могут повысить прибыльность и операционную гибкость для физических лиц. Данный режим облегчает отслеживание доходов и налоговую отчётность с помощью таких приложений, как «Мой налог», что снижает бюрократическое бремя. Однако он также вводит ограничения на виды предпринимательской деятельности, которыми можно заниматься, а именно: запрет на продажу подакцизных товаров и определённые виды посредничества, что может ограничить рыночные возможности. Отказ от взносов обязательного социального страхования, хотя и обеспечивает немедленное финансовое облегчение, ставит под угрозу долгосрочную финансовую безопасность за счёт потенциального сокращения будущих сумм пенсий. Несмотря на эти проблемы, растущий спрос на персонализированные и мелкоштатные услуги представляет значительные возможности для самозанятых лиц по расширению и оптимизации своей деятельности.

О кадровом потенциале предприятий, использующих искусственный интеллект (ИИ), сделала доклад профессор, заместитель заведующего Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ Лариса Ивановна Смирных. В мире наблюдается стремительный рост технологий ИИ. Происходит не только увеличение числа предприятий создателей ИИ, но и расширение масштабов использования предприятиями уже существующих технологий ИИ. В 2024 году лидерами по внедрению предприятиями технологий ИИ являлись Индия (59 %), Объединённые Арабские Эмираты (58 %), Сингапур (53 %). В США 33% компаний, а в Европейских странах в среднем 13 % предприятий применяют технологии ИИ^{8,9}.

Используя данные опроса предприятий (ВВВРТ, 2023), репрезентативных по России, было установлено, что в нашей стране масштабы применения предприятиями ИИ составляют 31%. Это относительно молодые инновационные предпри-

⁸ Statista (2024): [сайт]. URL: <https://www.statista.com>. (дата обращения 15.04.2025).

⁹ Use of artificial intelligence in enterprises // Eurostat [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises (дата обращения 15.04.2025).

ятия со значительными по размеру инвестициями. Они не испытывают острой конкуренции, но относительно редко имеют хорошее финансовое положение. Преимущественно это крупные предприятия, относящиеся к таким отраслям экономики, как добыча полезных ископаемых, промышленность, финансы. Часто это предприятия, которые работают на экспорт. При этом на предприятиях с ИИ наблюдается относительно высокий уровень издержек по труду в совокупных издержках, часто есть задолженность по заработной плате, и на них редко представлены профсоюзы.

В мире исследования о последствиях применения технологий ИИ для работников, персонала предприятий и для рынка труда в целом являются малочисленными. Особенно мало таких исследований на уровне предприятий. В этой связи анализ влияния технологий ИИ на занятость и кадровый состав предприятий, выполненный на данных ВВВРТ за 2023 г., является актуальным. Данные по России включают сведения о предприятиях с численностью работников более 30 человек по семи отраслям экономики (добыча, промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь, финансы, бизнес-процессы). Они доступны за 2023 и 2022 годы.

Существующая эмпирическая литература указывает, что возможно, как отрицательное [10], так и положительное [11] влияние технологий ИИ на занятость. При этом отмечается, что на предприятиях, использующих ИИ, как правило, выше доля работников с высокой квалификацией [12]. Расчёты влияния технологий ИИ на занятость, движение рабочей силы (наём, выбытие), а также движение рабочих мест (создание, ликвидация) по России проводились на основе тобит-моделей с эндогенным регрессором (ivtobit).

Результаты анализа по России показали, что использование предприятиями технологий ИИ приводит к сокращению на них численности персонала. При этом технологии ИИ негативно влияют на создание рабочих мест. Предприятия, применяющие ИИ, являются преимущественно держателями рабочих мест (55 %), чем их создателями (22 %) или ликвидаторами (23 %). Используя ИИ, предприятия меньше нанимают, но больше увольняют работников. При этом использование ИИ увеличивает на предприятиях долю работников с высшим образованием, но приводит к сокращению доли работников со средним и средне-специальным образованием.

Татьяна Олеговна Разумова, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала МГУ им. Ломоносова выступила с докладом о *рисках и возможностях нестандартной занятости студентов*, под-

готовленным совместно с Ольгой Александровной Золотиной, доцентом, руководителем отдела содействия трудоустройству экономического факультета МГУ им. Ломоносова, и Марией Александровной Серпуховой, ассистентом кафедры экономики труда и персонала МГУ им. Ломоносова.

Основные тренды на российском рынке труда в настоящее время, по мнению авторов доклада, – это исторический в современной истории страны с рыночной экономикой дефицит кадров, глобализация и рост мобильности трудовых ресурсов, цифровизация и автоматизация процессов, которые структурно изменяют потребность организаций в кадрах. Помимо этого, в управлении персоналом также происходят значительные изменения – смещается фокус с привлечения сотрудников на их удержание, активно развиваются корпоративные программы, происходит ориентация на ментальное здоровье работников и управление по ценностям. «Война за молодые таланты» усиливается в связи с малочисленностью молодых поколений.

Важным фактором, катализировавшим повышение гибкости на рынке труда, стала пандемия COVID-19. Работодатели смогли организовать эффективную работу персонала в дистанционном и гибридном форматах занятости. Однако по завершении пандемии они всё равно видят стимулы для возвращения сотрудников в офис, особенно для креативного персонала. В России этот стимул подкрепляется в связи с замедлением экономического развития. Однако работники, которые являются «короткой стороной рынка», не готовы к возвращению к прежнему формату работы, и на рынке закрепляется гибридный формат работы как компромисс интересов работников и компаний. В настоящее время полностью в удалённом формате работает около 1% занятых по сравнению с пандемией, когда по оценкам их доля составляла 25%. А в гибридном формате трудится половина работающих [13; 14].

При этом для молодёжи, особенно совмещающей обучение и работу, стандартизация на исходе пандемии коронавируса возможностей частично удалённой работы расширила поле вариантов начала карьеры ещё во время получения профессионального образования. И в отношении этой категории рабочей силы гибридный формат занятости является для компаний не компромиссным, в отличие от других возрастных групп работников, а устойчивым и в значительной степени оптимальным. Компании предлагают и стажёрские программы с частичной занятостью, и лидерские программы, предполагающие полную занятость, в гибридном формате. По статистике экономичес-

кого факультета МГУ¹⁰, начиная с 2023-2024 гг., появляется тенденция к снижению минимального объёма занятости для студентов в рамках программ стажировок - от 30+ до 20+ часов в неделю, и года обучения, с которого начинают рассматривать кандидатов – с «начиная с третьего» до «начиная со второго». В настоящее время на момент выпуска работают около 30 % студентов бакалавриата и около 55% студентов магистратуры. За период с 2022 до 2024 года у студентов бакалавриата распределение по форматам занятости практически не меняется: полностью удалённо работают 14% занятых, в гибридном – 66%, в очном – 19%. В то же время формат занятости магистров за этот период значительно трансформировался в сторону очного. Так, в 2022 году удалённо работали 13% магистров, гибридно – 69%, а только очно – 18%, в 2024 году 42% магистров работает очно, 49% – в гибриде и 8% – дистанционно.

Таким образом, для студентов в основном первой ступени высшего образования смешанный формат занятости является устойчивым. К его преимуществам относятся расширение возможностей занятости и получения опыта трудовой адаптации и профессиональных навыков у молодёжи ещё до выпуска из вуза, углублённая профессиональная ориентация; к ограничениям – риски незащищённости занятости и неформальных трудовых отношений.

Анна Ивановна Паринова, эксперт по обучению и развитию, HR-партнёр по развитию бизнеса IT-интегратора АртСолюшн24 (золотой партнёр Битрикс24) сделала доклад о *влиянии технологий на рынок труда и обучение специалистов для бизнеса*. Она выделила ключевые вызовы, которые стоят перед крупным бизнесом промышленного сектора в 2025–2026 году, среди которых: дефицит кадров, текучесть, риск потери эффективности из-за перегрузки и выгорания, автоматизация процессов и технологические изменения, изменение рыночной конкуренции.

На каждый из этих вызовов компании должны реагировать. Для блока L&D (learning and development, обучение и развитие) задачами по работе с этими вызовами является разработка программ развития. Основные фокусы внимания – это развитие управленческих компетенций в работе с людьми разных поколений, направленных на удержание и повышение эффективности работы. А также практики работы с молодёжью и выстраивание внутри корпоративной системы наставничества на производстве в первую очередь.

¹⁰ Исследования трудовой занятости студентов во время учёбы проводятся отделом содействия трудоустройству экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова при непосредственном участии авторов выступления.

Необходима также расширенная программа обучения цифровым навыкам. Например, в компании, где докладчик работает HR-партнёром, реализуется программа обучения «Цифровая лаборатория», которая включает курс лекций «Индустрия 4.0», практики инновационного развития, изучение работы с Big Data. И здесь важно то, что обучать этим навыкам необходимо не только сотрудников ИТ-подразделений, но и всех работников организации, так как на каждом рабочем месте в недалёком будущем будут присутствовать информационные технологии. Уже сейчас в обучении и на рабочих местах используются, например, VR-очки, машинное зрение, ИИ, аналитика данных и дашборды.

С точки зрения реагирования на изменение рыночной конкуренции необходимо сейчас разрабатывать программы обучения по развитию клиентцентричного подхода, изучение кросс-культурной среды. И в рамках этого создавать практики развития инновационного визионерства.

Задачи развития ИТ-навыков, с которыми столкнулся бизнес в последнее время, по мнению докладчика, таковы:

- дефицит профессионалов с узкой специализацией. Найти экспертов в области AI, Big Data, кибербезопасности, облачных технологий, машинного обучения, VR и других передовых областях становится всё сложнее. Компании соревнуются за ограниченное число ИТ-профессионалов на рынке. Выпускники вузов часто не обладают практическим опытом, а научить их некому;

- развитие цифровых навыков у непрофильных сотрудников. Всё больше бизнес-процессов автоматизируются, и сотрудникам всех отделов нужны базовые цифровые навыки. Повышение цифровой грамотности: необходимо развивать у сотрудников понимание цифровых технологий и их возможностей и угроз. Big Data: анализ и визуализация огромного количества информации, принятие решений на их основе;

- бюджетные ограничения. Высокая стоимость обучения ИТ-специалистов. Сложности с оценкой эффективности инвестиций в развитие ИТ-навыков.

В рамках разработки программ инновационного развития в компании докладчик провёл оценку потребности в обучении цифровым компетенциям. В исследовании приняли участие 330 сотрудников, включая руководителей и специалистов. Опрос проводился в ноябре 2024 года. По его результатам наиболее актуальными цифровыми компетенциями, по мнению руководителей, являются умение определять положительный эффект/издержки от проекта для смежных подразделений, формирование функциональных требований для решения бизнес-задач, оценка

кибербезопасности и информационной безопасности, умение делать выводы на основе данных. По мнению сотрудников, им необходимо в первую очередь развивать владение инструментами автоматизации и управления проектами и умение проводить анализ данных, необходимых для поиска решения задач. По результатам данного исследования в компании разработана программа обучения в рамках Цифровой лаборатории для сотрудников разного уровня по актуальным для каждого из уровней направлениям обучения.

Временному персоналу, особенностям, преимуществам и проблемам привлечения посвятила доклад Екатерина Владимировна Шумская, заместитель руководителя отдела подбора и обучения персонала ООО «Конгресс». Компания осуществляет деятельность в конгрессно-выставочной сфере, одной из ключевых услуг является полный цикл подбора и отбора временных сотрудников, их подготовка, обучение и организация работы на конгрессно-выставочных мероприятиях. Компания имеет аккредитацию частного агентства занятости и берёт на себя все вопросы, связанные с предоставлением временного персонала (информационная кампания, проведение интервью, обучение и отбор, заключение контракта и выплата заработной платы, оформление больничных листов и отпусков, отчётов в налоговую инспекцию, составление согласованных графиков работы, при необходимости предоставление дополнительных сервисов)¹¹.

Докладчик выделила ряд особенностей работы с временным персоналом. Так, в России нет законодательно утверждённого термина «временный персонал», поэтому организации вправе самостоятельно определять для себя, кого относить к временным сотрудникам. Наиболее общим можно считать следующее определение временного персонала как работников, чья работа по обоюдному согласию сотрудника и работодателя осуществляется в определённый срок [15]. Временный персонал через правовую призму – это занятые по срочному трудовому договору (ст. 59 ТК), занятые по договору подряда (ст. 702 ГК), по договору возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК), договору на вы-

полнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских работ (Ст.769), самозанятые. Через призму должностей временный персонал – это грузчики, уборщики, музыканты, дизайнеры, IT-специалисты, переводчики, менеджеры проектов, персонал, оказывающий информационную и логистическую поддержку на конгрессно-выставочных мероприятиях, и др.

К преимуществам привлечения временного персонала докладчик отнесла обеспечение гибкости организации, экономию времени и финансов, оперативное решение проблемы нехватки персонала под разовые проекты, быстрое выполнение задач, создание кадрового резерва, обмен опытом и знаниями временного персонала со штатными сотрудниками. При этом среди проблем привлечения такого персонала были названы низкий уровень лояльности, ориентация кандидатов на стабильность (прямая зависимость от тенденций рынка труда), ужесточение законодательного регулирования нестандартных видов занятости (уведомление о заключении договоров ГПХ в СФР с 01.01.2023).

Таким образом, в рамках круглого стола академическими экономистами и бизнес-практиками дестандартизация занятости обсуждалась с позиций общей проблематики трансформации занятости в условиях цифровизации экономики, дефицита труда и поиска новых моделей государственного регулирования, поддержки работников, решений для бизнеса. Рассматривались вопросы разных форм занятости, от временной и самозанятости до платформенной, с акцентом на их влияние на благополучие работников, устойчивость занятости и качество трудовой жизни.

Опыт дискуссии по теме дестандартизации занятости на полях Форума труда – 2025 в формате диалога науки и практики признан успешным как представителями науки, для которых данное мероприятие до сих пор являлось традиционно академическим [16], так и практиками. Принято совместное решение продолжить обсуждение в данном формате на юбилейном Форуме труда в следующем году.

Список источников

1. Яковлева Н.Г., Шафранская А.М. Подготовка квалифицированных кадров для обеспечения технологического суверенитета российской экономики: первоочередные меры // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 4. С. 515–529. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_4_3_515_529 EDN DSBCOC
2. Лебедев О.В., Яновская А.А. Аналитический взгляд на развитие рынка труда и системы образования в Российской Федерации // Социально-трудовые исследования. 2024. № 2(55). С. 15–24. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2024-55-2-15-24> EDN BTWWQT

¹¹ Компания «Конгресс»: [сайт]. URL: <https://congress.ru/services/82/> (дата обращения: 12.03.2025).

3. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Т.В. Иванова, Т.В. Чашкина // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> EDN KWLGGN
4. Одинцова Е.В. Оценивание неустойчивой занятости по найму в российском формальном секторе: от уровня работников к уровню домохозяйств // *Общество и экономика*. 2025. № 8. С. 18–32. <https://doi.org/10.31857/S0207367625080022>
5. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 EDN FNPCJE
6. Соболева И.В. Качество занятости и благополучие, связанное с работой: подходы к измерению // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2024. № 3. С. 7–25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25 EDN ADMPER
7. Soh M., Zarola A., Palaoui K., Furnham A. Work-related well-being // *Health Psychology Open*. 2016. Vol. 3. No. 1. P. 1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102916628380>
8. Берестова Л.И., Чернуха О.В. Понятие и особенности деятельности самозанятых граждан в России // *Муниципальная академия*. 2023. № 4. С. 151–155. https://doi.org/10.52176/2304831X_2023_04_151 EDN OLVLMMA
9. Разумова Т.О., Кирсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда // *Социально-трудовые исследования*. 2022. № 2(47). С. 56–68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> EDN VAFGIG
10. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets // *Journal of political economy*. 2020. Vol. 128. No. 6. P. 2188–2244. <https://doi.org/10.2139/ssrn.294024>
11. Bughin J. Artificial Intelligence, Its Corporate Use and How It will Affect the Future of Work // *Capitalism, Global Change and Sustainable Development* / ed. by L. Paganetto. Springer International Publishing: 2020. P. 239–260. https://doi.org/10.1007/978-3-030-46143-0_14
12. Firm investments in artificial intelligence technologies and changes in workforce composition / T. Babina, A. Fedyk, A. X. He, J. Hodson. Working Paper No. 31325. National Bureau of Economic Research. England: Cambridge, 2023. 16 p.
13. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024. № 6(184). С. 157–181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654> EDN JOEAJ
14. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2025. № 1(185). С. 107–129. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782> EDN HKCBBZ
15. Temporary Work and the labour market / J. Atkinson, J. Rick, S. Morris, M. Williams. Report No. 311. The Institute for employment studies. England: IES, 1996. 99 p.
16. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: вызов или решение? // *Уровень жизни населения регионов России*. 2024. Том 20. № 2. С. 196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 EDN FPPXUQ

Информация об авторе:

Олеся Васильевна Вередюк – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (SPIN-код: 1559-8191) (РИНЦ AuthorID: 287329) (Researcher ID: K-7044-2013)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 18.07.2025; принята к публикации 11.09.2025.

References

1. Yakovleva N.G., Shafranskaya A.M. Training of Qualified Personnel to Ensure Technological Sovereignty of the Russian Economy: Priority Measures. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(4):515–529. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_4_3_515_529 (In Russ.)
2. Lebedev O.V., Yanovskaya A.A. Analytical View on the Development of the Labor Market and Education System in the Russian Federation. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2024;(2(55)):15–24. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2024-55-2-15-24> (in Russ.)
3. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> (In Russ.)
4. Odintsova E. Assessment of Precarious Employment in the Russian Formal Sector: From the Level of Workers to the Level of Households. *Obshchestvo i ekonomika=Society and Economy*. 2025;(8):18–32. <https://doi.org/10.31857/S0207367625080022> (in Russ.)
5. Chernykh E.A. Dynamics and Determinants of Job Satisfaction of Russians in the Characteristics of the Human Potential. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(2):199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 (In Russ.)
6. Soboleva I. Employment Quality and Work-Related Well-Being: Approaches to Measurement. *Vestnik Instituta Ekonomiki Rossiyskoy Akademii Nauk=The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2024;(3):7–25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25 (in Russ.)
7. Soh M., Zarola A., Palaoui K., Furnham A. Work-Related Well-Being. *Health Psychology Open*. 2016;(1):1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102916628380>

8. Berestova L., Chernukha O. The Concept and Features of the Activities of Self-Employed Citizens in Russia. *Municipal'naya akademiya=Municipal Academy*. 2023;(4):151-155. https://doi.org/10.52176/2304831X_2023_04_151 (in Russ.)
9. Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-Employment and Freelance: Employees Adapting to the Modern Labor Market. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2022;(2(47)):56-68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> (in Russ.)
10. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. *Journal of Political Economy*. 2020;128(6):2188-2244. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2940245>
11. Bughin J. Artificial Intelligence, Its Corporate Use and How It will Affect the Future of Work. In: Paganetto L. (ed.) *Capitalism, Global Change and Sustainable Development*. Springer International Publishing; 2020. P. 239–260. https://doi.org/10.1007/978-3-030-46143-0_14
12. Babina T., Fedyk A., He A. X., et al. Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition. Working Paper No. 31325. National Bureau of Economic Research. England: Cambridge; 2023. 16 p.
13. Kapeliushnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part I. Distant Employment. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2024;(6(184)):157–181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654> (In Russ.)
14. Kapeliushnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part II. Platform Employment. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2025;(1(185)):107–129. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782> (In Russ.)
15. Atkinson J., Rick J., Morris S., et al. Temporary Work and the Labour Market. Report No. 311. The Institute for employment studies. England: IES; 1996. 99 p.
16. Bobkov O.N., Veredyuk O.V. De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution? *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 (In Russ.)

Information about the author:

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Associate Professor, St. Petersburg State University (SPIN-code: 1559-8191) (RSCI Author ID: 287329) (Researcher ID: K-7044-2013)
The author declares no conflicts of interest

The article was submitted 18.07.2025; accepted for publication 11.09.2025.