



Оригинальная статья

УДК 331

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_6_542_555

EDN OXDZNW

Дестандартизация занятости в условиях переструктурирования экономики: состояние научного дискурса¹

Вячеслав Николаевич Бобков¹, Олеся Васильевна Вередюк²

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

² Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Аннотация

Статья посвящена анализу состояния научного дискурса по проблемам дестандартизации занятости под влиянием текущих макрошоков, формируемых усиливающимся международным санкционным давлением на Россию. Данными для анализа выступили полученные авторами статьи материалы от спикеров, презентовавших результаты своих научных исследований на международной академической дискуссии «Дестандартизация занятости в условиях переструктурирования экономики» 16 марта 2023 г. в рамках VII Санкт-Петербургского международного форума труда. Для проверки гипотезы о том, что академическое дискуссионное поле эластично отвечает на текущие изменения конъюнктуры, проведён анализ представленных докладчиками текстов методом рейтингования специфических для обсуждаемой темы слов по частоте их использования. Для оценки динамики изменений академического дискуссионного поля данные за 2023 год сопоставлены с данными схожей дискуссионной площадки Форума труда 2022 года. Показано, что исследователи продолжают поддерживать широкий спектр вопросов в рамках темы дестандартизации занятости, включая вызовы в сфере труда; оплату труда; качество трудовых ресурсов; уровень жизни домохозяйств работников; качество трудовой жизни и удовлетворённость работой; дистанционную занятость; городскую и сельскую занятость. Дискуссионное поле (на примере академической дискуссии в рамках Форума труда) в целом эластично реагирует на данные изменения конъюнктуры. При отсутствии прямого упоминания военной операции и санкций исследователи ввели их как факторы, переменные, условия своих продолжающихся исследований. Также в статье приводятся предложения участников академической дискуссии в Программный комитет Форума труда.

Ключевые слова: занятость, дестандартизация занятости, качество занятости, форум труда, научный дискурс, экономическая конъюнктура, политическая конъюнктура

Для цитирования: Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости в условиях переструктурирования экономики: состояние научного дискурса // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 4. С. 542–555. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_6_542_555; EDN OXDZNW



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_6_542_555

EDN OXDZNW

De-Standardisation of Employment in Economic Reforming Context: State of Scientific Discourse

Vyacheslav N. Bobkov¹, Olesya V. Veredyuk²

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

² St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Abstract

The article analyses the state of the scientific discourse on the problems of employment de-standardisation under the influence of the current macro shocks formed by the increasing international sanctions pressure on Russia. The data for the analysis were the materials received by the authors of the article from the speakers who presented the results of their scientific research at the international academic discussion «Employment de-standardization in reshaping economy» on March 16, 2023 within the VII St. Petersburg International Labour Forum. To test the hypothesis that the academic discussion field is elastic in responding to current changes in the context, the texts presented by the speakers were analysed by ranking the words specific to the topic under discussion according to the frequency of their use. In order to assess the dynamics of changes in the academic discussion field, we compare the data for 2023 with data from a similar Labour Forum discussion platform in 2022. We show that researchers continue to support a wide range of issues under the theme of de-standardisation of employment, including challenges of work; pay; quality of the workforce; living standards of workers' households; quality of working life and job satisfaction; telecommuting; and urban and rural employment. The discussion field (exemplified by the academic discussion in the Labour Forum) is generally elastic in its response to these changes in the context. In the absence of direct reference to the military operation and sanctions, researchers have introduced them as factors, variables, conditions of their ongoing research. The article also provides suggestions from the participants of the academic discussion to the Programme Committee of the Labour Forum.

¹ По итогам академической дискуссии на VII Санкт-Петербургском международном форуме труда. Программа Форума см. URL: <https://labourforum.ru/programmy/> (дата обращения: 09.07.2023).

Keywords: employment, employment de-standardisation, employment quality, labour forum, scientific discourse, economic context, political context

For citation: Bobkov VN, Veredyuk OV. De-Standardisation of Employment in Economic Reformatting Context: State of Scientific Discourse. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(4):542–555. (In Russ.) https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_6_542_555

Введение

Изменения в сфере занятости под влиянием таких драйверов, как технологические преобразования, политические, экономические, социальные и экологические происходят постоянно. Понять приоритеты исследователей в текущий момент и то, как именно они отражаются в научных изысканиях позволяет формат академической дискуссии. Если исходить из того, что формат академической дискуссии по конкретной теме даёт возможность учёным вынести в поле публичных обсуждений предварительные результаты своих исследований ещё до завершения самих исследований, то анализ результатов дискуссии позволяет довольно оперативно понять, как текущая повестка трансформирует научные исследования (какие вопросы исследователи относят к числу приоритетных; какая роль отводится рассматриваемым изменениям, как именно происходит включение изменений в исследования и проч.).

Цель статьи состоит в том, чтобы оценить влияние макрошоков 2022 г. на текущий научный дискурс по проблемам дестандартизации занятости в России на данных по итогам академической дискуссии «Дестандартизация занятости в условиях реформирования экономики», которая состоялась в рамках VII Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 16 марта 2023 г. В центре внимания дискуссии были проблемы качества занятости, трансформирующиеся под влиянием процессов её дестандартизации. **Объектом** данной статьи выступает дестандартизация занятости в условиях реформирования экономики, понимаемая как деформация стандартной модели трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре, работе в режиме стандартного рабочего времени (полный рабочий день, нормальная продолжительность рабочей недели) на территории работодателя с соответствующими правами и гарантиями, и развитие нестандартных (атипичных) форм занятости.

Предметом изучения является состояние дискурса о дестандартизации занятости в условиях действия импульсов макрошоков 2022 года в России.

Академическая дискуссия по проблемам дестандартизации занятости проходит в рамках Форума труда уже несколько лет подряд. В этот раз в офлайн-формате встретились исследователи из России (Москвы, Санкт-Петербурга, Вологды)

и Беларуси. Они представляли такие учреждения, как Белорусский государственный технологический университет (БГТУ), Вологодский научный центр Российской академии наук (ВолНЦ РАН), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ), Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО РАН), Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова), Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ). Партнёрами мероприятия выступили Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН и научный Центр экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Авторы статьи выступали модераторами данного мероприятия. Академическая дискуссия – часть 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 – дестандартизация занятости – получила новый импульс в условиях продолжающейся военной операции в Украине и усиливающегося международного санкционного давления на Россию. Дополнительную актуальность ей придавала ключевая тема Форума труда этого года: «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность».

Проверяемая **исследовательская гипотеза** заключается в предположении о том, что академическое дискуссионное поле чутко реагирует (эластично отвечает) на изменения экономической и политической конъюнктуры, в текущем периоде связанное с такими макрошоками, как продолжающаяся военная операция и рост международного санкционного давления на Россию, и их кратко-, средне- и долгосрочными последствиями для сферы занятости в России.

Далее в статье представлены основные итоги международной академической дискуссии по вопросам дестандартизации занятости. Затем описаны данные и методы их анализа. После этого обобщаются полученные результаты с точки зрения проверки выдвинутой гипотезы. Завершается статья выводами и предложениями.

Дестандартизация занятости: ракурсы анализа

Дестандартизация занятости рассматривалась в рамках академической дискуссии на Форуме труда сквозь призму вызовов в сфере труда; качества трудовых ресурсов; качества трудовой жизни; дистанционной занятости; городской и сельской занятости; оплаты труда; удовлетворённости работой и уровня жизни домохозяйств работников. *Модификации вызовов в сфере труда* в условиях изменившегося контекста развития национальной экономики посвятила свой доклад **Ирина Соболева**, руководитель центра политики занятости и социально-трудовых отношений, ИЭ РАН и один из модераторов дискуссии. Изменившаяся ситуация в сфере занятости рассматривается под углом зрения вызовов для развития человеческого потенциала, с которыми сталкиваются сегодня социально-экономические системы и на которые нужно оперативно реагировать для обеспечения национальной конкурентоспособности. К числу главных вызовов относятся *демографический*, проявляющийся в старении населения и в обострении проблем с состоянием здоровья; *технологический*, связанный с цифровой революцией; *социальный*, выдвигающий на первый план проблемы обеспечения равенства возможностей, и *институциональный*, снижающий охват и эффективность традиционных институтов, которые обеспечивают взаимодействие экономических агентов. В преломлении к сфере занятости демографический вызов даёт о себе знать ростом иждивенческой нагрузки на трудоспособное население за счёт лиц старших возрастов и повышением трудоспособного возраста [1, р. 31–33; 2]. Технологический – диктует непрерывное изменение требований к работникам, а значит – факторов их конкурентоспособности [3; 4]. Социальный вызов проявляется в поляризации занятости и трудовых доходов. Институциональный вызов выдвигает на первый план необходимость пересмотра «правил игры» в условиях распространения нестандартных форм занятости.

Все эти вызовы в полной мере ощущаются в России [5; 6]. При этом их проявление неизбежно модифицируется под воздействием особенностей исторического пути развития национальной экономики в советский и постсоветский период.

Важнейшей из этих особенностей является относительно низкий уровень оплаты труда при её искажённой дифференциации, значительная часть которой генерируется неподконтрольными работнику факторами [7]. Заниженные стандарты оплаты труда берут истоки в советском периоде, когда значительная часть затрат на воспроизводство работника возмещалась из других источников в рамках централизованного финансирования социальных гарантий. В дальнейшем резкий рост воспроизводственной нагрузки на заработную плату привёл к доминированию фактора заработной платы в структуре трудовой мотивации, что способствовало росту профессионально-квалификационного дисбаланса, обостряющего технологический вызов [8].

Система вызовов в сфере занятости непрерывно усложняется. Сегодня к глобальным и национальным вызовам, с которыми Россия столкнулась до пандемии, добавилась *новая специфическая группа вызовов*, порождённых изменившейся политической и социально-экономической ситуацией. В их числе: ухудшение психического здоровья под воздействием стрессов и неуверенности в будущем; усилившийся отток из национальной экономики квалифицированных кадров и сокращение возможностей «циркуляции мозгов»; сокращение ресурсной базы как для технологической модернизации, так и для социальных инвестиций на фоне растущей потребности в социальной поддержке населения. От того, насколько оперативно и результативно получится ответить на эти вызовы во многом зависит успешность траектории дальнейшего социально-экономического развития страны.

Вопрос *заработной платы в условиях дестандартизации занятости* был поднят в докладе **Татьяны Долининой**, профессора кафедры экономики и управления на предприятиях, БГТУ. По её мнению, формы занятости населения и уровень заработной платы в стране целесообразно рассматривать сквозь призму воспроизводства рабочей силы и рабочих мест в контексте технологического развития [9].

В Беларуси наблюдаются негативные демографические тенденции: низкая рождаемость, высокая смертность и непродолжительная жизнь населения в сравнении с передовыми в этом отношении странами. Старение населения, вызванное в значительной мере демографической стагнацией, сопровождается сжатием контингента трудоспособных граждан. Это приводит к ухудшению возрастной структуры населения и росту нагрузки на трудоспособных граждан. При этом численность занятых сокращается быстрее, чем численность населения. В структуре занятого на-

селения доминируют наёмные работники (около 96%) на фоне снижения предпринимательской активности (доля предпринимательских доходов в денежных доходах населения в последние годы не превышает 7–8%)².

Беларусь – малая индустриальная экспорто-ориентированная страна. Локомотивом её экономики выступает промышленность, в которой занято около 1 млн человек или почти каждый четвёртый наёмный работник. При этом в промышленности доминируют производства, характерные для III и IV технологических укладов [10], сохраняется высокая доля низкотехнологичных производств (40,2% в 2021 г.) и наблюдается слабое приращение доли высокотехнологичных производств (4,7–5,6% в 2015–2021 гг.). Функционирование промышленных предприятий обеспечивает относительно стандартную индустриальную занятость с долей национальной специфики – большинство наёмных работников работают по срочным контрактам, что делает их уязвимыми.

Уровень неформальной занятости населения в последние годы составляет около 8–9%. При этом динамика бизнес-демографических показателей свидетельствует о развитии неблагоприятных тенденций: сближение уровня «смертности» предприятий с уровнем их «рождаемости»; снижение размера «рождаемых» предприятий (по численности наёмных работников), что указывает на угасание предпринимательской активности и снижение в этой связи потенциала неформальной занятости.

В целом в экономике Беларуси каждое седьмое предприятие (а в промышленности, строительстве, на транспорте и в торговле – каждое шестое) является убыточным и характеризуется низким уровнем производительности труда, что указывает на неэффективную занятость. Индикаторами неэффективной, а соответственно, неустойчивой занятости выступают удельный вес работников, получающих заработную плату, не превышающую величину бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения (1,4–2,3% в последнее десятилетие); удельный вес работников, получающих низкую заработную плату, т.е. ниже 2/3 медианной заработной платы (каждый четвёртый работник); уровень абсолютной бедности (малообеспеченности) трудоспособного населения (5,7% при 4,1% в среднем по стране в 2021 г.) при отсутствии заметного роста покупательной способности заработной платы (тяготеет к 4,5 бюджетам прожиточного минимума для трудоспособного населения в последнее десятилетие).

² Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2021. 407 с.

Перечисленные тенденции в сфере занятости населения в значительной мере обусловлены консервацией в белорусской экономике традиционных технологических укладов и снижением предпринимательской активности. Их преодоление требует улучшения качества институциональной среды. Сбалансированное развитие и функционирование политических, экономических, социальных и инновационно-технологических институтов должно обеспечить формирование мотивации к предпринимательской деятельности и созданию эффективных рабочих мест, а на этой основе – движение по траектории инклюзивного развития, опирающегося на возможности трудоспособных граждан заниматься высокопроизводительным трудом.

Качество трудовых ресурсов в условиях дестандартизации занятости было рассмотрено в докладе **Галины Леонидовой**, ведущего научного сотрудника, заведующей лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала ВолНЦ РАН. Важным фактором развития российских территорий является наличие качественного человеческого потенциала, формирование которого сдерживается не только экономическими и социокультурными барьерами, но и теми вызовами, которые приносят в нашу жизнь процессы глобализации, информатизации, интеграции, а также дестандартизации занятости.

Одним из современных вызовов в отношении трудовых ресурсов является разрушение стандартной модели занятости, что ведёт к утрате работниками (частичной или полной) трудовых и социальных прав на защищённую и устойчивую занятость и представляет собой неустойчивую занятость [11]. Сотрудниками ВолНЦ РАН была разработана *методика оценки влияния неустойчивой занятости на основные параметры работников* на основе анализа четырех признаков [12]: форма занятости; отсутствие оформленного трудового договора; отсутствие социальных гарантий для работника; наличие опасений потерять работу.

Проведённый эмпирический анализ социологических данных мониторинга качества трудового потенциала показал, что практически по всем параметрам работники, не имеющие признаков ущемления социально-трудовых прав, или имеющие максимум один признак неустойчивости социально-трудовых отношений, дают более высокую оценку ощущениям от рабочего места (условия труда), от работы в целом и от своей жизни. При этом средняя заработная плата у таких работников и качество их трудового потенциала выше. Этот факт прямо свидетельствует о том, что наличие признаков неустойчивых трудовых

отношений является ограничителем в развитии человеческого потенциала и качества трудовых ресурсов. Согласно расчётам, произведённым исследователями, включая Г. Леонидову, по оригинальной методике по восьми базовым качествам населения, наблюдается увеличение доли работников, использующих свой потенциал в полной мере, на пределе возможностей, при одновременном сокращении доли тех, кто отметил, что применяет свои качества и умения «более-менее полно» или «частично». То есть наблюдается постепенная интенсификация использования ресурсных возможностей трудового потенциала.

Докладчик приходит к заключению, что позитивные тренды в качественных характеристиках работающего населения свидетельствуют о том, что в условиях современных вызовов активизируются адаптационные возможности трудовых ресурсов. Учитывая исчерпаемость адаптационных ресурсов, особенно в условиях интенсификации использования трудового потенциала работников, необходимо создавать условия для минимизации негативных воздействий имеющихся и формирующихся вызовов, заботиться о сохранении человеческого потенциала страны. В качестве таких условий может выступать активное внедрение на предприятиях системы мониторинга оценок работниками условий труда и здоровья [13], а также применение и распространение наиболее эффективных здоровьесберегающих технологий на рабочих местах с учётом значимости психологического комфорта.

Связь *занятости и уровня жизни работников и их домохозяйств* была освещена в докладе **Вячеслава Бобкова**, заведующего сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни, ИЭ РАН, директора научного центра экономики труда, РЭУ им. Г.В. Плеханова и **Елены Одинцовой**, ведущего научного сотрудника сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни, ИЭ РАН и научного центра экономики труда, РЭУ им. Г.В. Плеханова. Анализируя занятость в устойчивых и неустойчивых сегментах и её влияние на уровень жизни, авторы отметили, что качественные и количественные детерминанты занятости включают: концепцию рабочей силы; способы структуризации (классификация) занятости; показатели, характеризующие экономическое и социальное положение работника.

В данном исследовании авторы работали в рамках традиционной концепции рабочей силы, включающей: 1) занятых на основной работе по найму в организациях, в том числе оформленных официально и не оформленных официально; 2) занятых в неформальном секторе, для которых

данная занятость является основной; 3) безработных, определяемых по методологии МОТ (эта группа в исследовании авторов не рассматривалась).

Предложена следующая структуризация (классификация) занятости, позволяющая охарактеризовать её устойчивые и неустойчивые сегменты: стандартная – нестандартная (нетипичная) занятость; формальный – неформальный секторы занятости; устойчивая – неустойчивая (прекарная) занятость. Кроме того рассмотрен перечень показателей для измерения масштабов неустойчивой (прекарной) занятости (далее – НЗ). Разные оценки её масштабов в России, что можно объяснить, с одной стороны, различием показателей, применяемых для измерения НЗ а, с другой стороны, разными секторами, в которых проводится анализ занятости: в организациях и/или у физических лиц, в том числе с учётом или без учёта скрытой занятости [14; 15; 16]. Это затрудняет сопоставление полученных разными исследователями результатов измерения НЗ для принятия управленческих решений, направленных на сокращение её масштабов. Для решения этой проблемы проведено упорядочение показателей НЗ [17]. Доступные в статистике её показатели (24 показателя) проверены на мультиколлинеарность (путём попарной корреляции), в результате которой отобраны значимые показатели. Параллельно с этим получены экспертные оценки наиболее значимых показателей НЗ и проведена их приоритизация – выделены три группы: с высоким, средним и ниже среднего уровнем приоритетности. В результате сопоставления двух способов выявления значимых показателей НЗ были отобраны 16 показателей (в том числе пять ключевых и 12 – неключевых), характеризующих объективные показатели (13) и субъективные показатели (3) неустойчивых типов оформления занятости и её условий во всех секторах занятости. Решение этой задачи означает выявление исчерпывающего перечня значимых показателей НЗ, которые могут быть получены из данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата) и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ).

Измерение масштабов неустойчивой (прекарной) занятости было проведено авторами на основе данных 30 волны РМЭЗ (2021 г.) для сектора организаций у наёмных работников по десяти показателям [17]. Исключены три информативных показателя НЗ для занятых не по найму (занятость без регистрации или оформления документов; занятость в неформальном секторе и самозанятость) и три субъективных информативных показателя (наличие неудовлетворённо-

ти оплатой труда; наличие неудовлетворённости условиями труда; наличие у работников обеспокоенности потерей работы). Последние три показателя были исключены для получения результатов объективных измерений. Отобранные десять показателей включали *ключевые показатели*: 1) занятость на основе устной договорённости без оформления документов; 2) вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; 3) отсутствие оплачиваемого отпуска; 4) уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы; 5) уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств и *неключевые показатели*: 1) занятость на основе договора гражданско-правового характера; 2) занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок (1 год и менее); 3) задолженность по заработной плате; 4) неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости; 5) отклоняющаяся от стандартного продолжительность рабочего времени: продолжительность рабочей недели более 40 часов или менее 30 часов (по основному месту работы).

Наёмные работники организаций были разбиты на три группы и получены следующие удельные их веса в каждой из групп (2021 год): неустойчивая занятость (группа I) – 87,2%; переходная группа (имеются один и более неключевых индикаторов НЗ) (группа II) – 5,3%; устойчивая занятость (отсутствуют индикаторы НЗ) (группа III) – 7,5%. Группа работников с неустойчивой занятостью включала три подгруппы: с наиболее высокой концентрацией НЗ (имеются три–пять ключевых индикаторов НЗ и один и более дополнительных индикаторов НЗ) – 8,0%; с высокой концентрацией НЗ (имеются один–два ключевых индикатора и один и более неключевых индикаторов НЗ) – 33,8%; с умеренной концентрацией НЗ (имеются один–два ключевых индикатора НЗ) – 45,4%.

Результаты измерения по десяти объективным значимым индикаторам НЗ показали, что в 2021 году в секторе организаций 87,2% у наёмных работников были охвачены НЗ, из них 41,8% имели очень высокую и высокую концентрацию её показателей. Расчёты показали, что доходы от занятости не обеспечивают устойчивого материального положения домохозяйств 90,2% наёмных работников в группе I, 68,5% – в группе II и 65,7% – в группе III [18].

Качество трудовой жизни и удовлетворённость трудом на российском рынке труда рассмотрела в своём докладе **Екатерина Черных**, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня

жизни, ИЭ РАН и научного центра экономики труда, РЭУ им. Г. В. Плеханова. Удовлетворённость работой, включающая множество аспектов, связанных с условиями труда, объединяющая денежные и неденежные вознаграждения и «штрафы» [19; 20], является важным параметром, показывающим не только субъективную оценку людьми своей работы по отношению к их ожиданиям, но и выступает хорошим фактором прогнозирования абсентеизма³, текучести кадров, добровольных увольнений и производительности труда.

Удовлетворённость работой часто выступает в исследованиях в качестве обобщающей характеристики, наилучшим из доступных способов отражающим содержание качества трудовой жизни [21]. В качестве критики докладчик отметил, что удовлетворённость работой может отражать ожидания людей, основанные на сравнении с их предыдущими местами работы, с референтными группами или с другими рабочими местами, доступными на рынке труда; является реактивной, отражая то, что уже было достигнуто в прошлом [22].

Удовлетворённость и неудовлетворённость работой объясняются разными факторами, поэтому причины этих явлений надо искать в разных сферах [23]. Ряд эмпирических исследований посвящён анализу удовлетворённости работой для различных социально-демографических групп, а также категорий работников с разными характеристиками, например [24]. Полученные в разное время и в разных странах выводы часто противоречат друг другу, поэтому в каждом конкретном временном и географическом пространстве требуются специальные исследования. Нельзя переносить выводы, полученные в одном социально-экономическом контексте, на другой контекст. Неслучайный выбор рабочего места (самоотбор) усложняет оценку влияния отдельных факторов на удовлетворённость работой [25].

Параметры качества трудовой жизни занятых на российском рынке труда, оцененные по данным 28 и 29 волн РМЭЗ, показывают, что работники, в основном, доверяют руководству (более 70%) и коллегам (более 80%). Более 50 % работников удовлетворены возможностями для профессионального роста; около 40 % – оплатой труда; немногим более 20 % – своим материальным положением [26].

³ Абсентеизм — это модель поведения, при которой работник избегает выполнения своих обязанностей и систематически отсутствует на работе. Под неявным абсентеизмом подразумевают поведение, когда формально сотрудник находится на рабочем месте, но свои обязанности не выполняет. URL: <https://www.google.com/search?q=%D0%B0%D0%B1%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC&oq=%D0%B0%D0%B1%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC&aqs=chrome..69i57j0i512l9.6994j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (дата обращения: 08.07.2023).

Исследование выявило, что корреляционные взаимосвязи между различными видами удовлетворённости (заработной платой, условиями труда и возможностями профессионального роста) существуют, они положительные, высоко значимые и достаточно сильные. Удовлетворённость работой в целом в наибольшей степени коррелирует с удовлетворённостью условиями труда. На российском рынке труда существует корреляционная зависимость удовлетворённости работой и степени доверия работников своим коллегам и руководству, наличия подчинённых, суммы заработанных денег, типа населённого пункта (в городах самый высокий процент удовлетворённых трудом), уровня образования и желания найти другую работу. Не подтвердилось наличие зависимости удовлетворённости работой от пола, семейного положения, возраста, российской или зарубежной собственности предприятия, государственного или частного предприятия, повышения по службе или перехода в другое подразделение [26].

Проведённый докладчиком анализ показал, что рост удовлетворённости трудом значимо снижает вероятность того, что работник хочет найти новую работу, а также вероятность того, что он уже имеет вторую работу, таким образом, целенаправленная работа с повышением удовлетворённости работой сотрудников со стороны компании может способствовать снижению текучести кадров. Множественный корреляционный анализ выявил неравномерность распределения оценок удовлетворённости работой среди разных социально-демографических групп работников [26].

Влияние дистанционной занятости на удовлетворённость работой было рассмотрено в докладе **Ларисы Смирных**, профессора НИУ ВШЭ. Повышая гибкость труда и снижая издержки использования рабочей силы для работодателей, дистанционная занятость неоднозначно влияет на удовлетворённость работой сотрудников компаний. К факторам, оказывающим положительное влияние на удовлетворённость работой, относят автономность деятельности и гибкость рабочего времени, экономию издержек времени и снижение стресса. Однако есть факторы, имеющие негативное влияние на удовлетворённость работой. Это переработки, социальный вакуум, нарушение баланса между личной жизнью и профессиональной деятельностью. Исследователями были получены результаты, подтверждающие, как положительное [27], так и отрицательное влияние дистанционной занятости на удовлетворённость работой [28]. При этом эффекты удовлетворённости работой от дистанционной занятости часто различаются для отдельных социально-де-

мографических групп, например, для мужчин и женщин, и зависят от их семейного статуса [29].

На восприятие работниками дистанционной занятости оказывают влияние не только индивидуальные предпочтения, но и внешние условия. Если до COVID-19 работники скорее добровольно выбирали для себя дистанционную работу, то в период COVID-19 этот выбор стал во многом вынужденным. Как следствие, эффекты дистанционной занятости для удовлетворённости работой в период COVID-19 могли существенно поменяться по сравнению с периодом до него.

Предметом исследования докладчика стало определение последствий дистанционной занятости для удовлетворённости работой до и после COVID-19 для занятых работников, а также отдельно для мужчин и женщин. Оно вносит вклад в общую дискуссию по обсуждению социальных последствий дистанционной занятости, которые являются пока недостаточно изученными для развивающихся стран. Россия является страной с развивающейся экономикой, большой территорией и неравномерно развитой инфраструктурой. В этой связи кейс по России позволяет прогнозировать последствия применения дистанционной занятости в развивающихся странах в условиях глобализации экономики.

Выборка для проведения анализа формировалась на массиве репрезентативных панельных данных РМЭЗ за 2016–2021 гг. Это позволяет отследить удовлетворённость работой от дистанционной занятости одних и тех же индивидов за относительно длительное время. Методология анализа учитывает, что дистанционная занятость и её продолжительность являются эндогенными регрессорами в уравнениях удовлетворённости работой. С учётом этого расчеты были выполнены с применением моделей с инструментальными переменными.

Результаты исследования показали, что в течение 2016–2021 гг. на российском рынке труда дистанционная занятость оказывала положительное влияние на удовлетворённость работой. При этом и до, и в период COVID-19 её влияние на удовлетворённость работой было положительным. В России дистанционная занятость была больше распространена среди женщин, чем среди мужчин. При этом и мужчины, и женщины, которые заняты дистанционно, были больше удовлетворены работой, чем их коллеги, которые не работали дистанционно.

По результатам исследования автор пришёл к заключению, что дистанционная занятость вносит позитивный вклад в повышение уровня удовлетворённости работой на российском рынке труда. В этой связи работа из дома может

рассматриваться как форма занятости, которую стоило бы применять не только для экстренных ситуаций (например, в период пандемии), для отдельных рабочих мест или профессий. Её стоило бы использовать более широко. Повышение доступности занятости в дистанционном формате для большего числа профессий и социально-демографических групп населения могло бы способствовать повышению уровня удовлетворённости работой.

Вместе с тем, использование дистанционной формы занятости требует пересмотра регламентов и организации рабочего дня дистанционных работников. Было установлено, что при продолжительности рабочего дня более восьми часов у дистанционных работников снижается удовлетворённость работой. В этой связи, применяя дистанционную занятость, работодателям необходимо повысить внимание к соблюдению ими нормативной продолжительности рабочего дня, предусмотренной контрактами и (или) трудовым правом. Для повышения мотивации работников трудиться дистанционно, их сверхнормативная продолжительность рабочего дня должна оплачиваться по более высоким тарифам.

Перспективам городской и сельской занятости в условиях неопределённости посвятили свой доклад **Андрей Попов**, старший научный сотрудник, ВолНИЦ РАН и **Татьяна Соловьёва**, научный сотрудник, ВолНИЦ РАН. Результаты исследования получены авторами в ходе реализации гранта РНФ № 22-28-01986 «Города и сельская периферия современной России: ключевые тенденции и риски трансформации занятости в ракурсе пространственного развития территорий». Докладчики подчеркнули, что если эпидемиологический кризис повлечёт за собой хотя и глобальный, но относительно непродолжительный локдаун, социально-экономические эффекты которого нашли отклик в научной литературе [30; 31], то масштабы грядущих перемен, вызванных эскалацией геополитического напряжения, ещё предстоит оценить. Впрочем, динамизм современного мира и без этого ограничивает возможности прогнозирования и долгосрочного планирования событий, а также приводит к необходимости постоянной адаптации человека к происходящим изменениям [32].

Проведённый анализ позволил, по мнению докладчиков, по-новому взглянуть на глобальные вызовы, оказывающие влияние на процессы трансформации занятости, которые в большей степени проявляются на национальном и региональном уровнях, в то время как в муниципальном разрезе более значимыми оказываются внутренние проблемы. Мониторинговые данные, по-

лученные в Вологодской области как модельном регионе, подтвердили тезис о внешней устойчивости российского рынка труда, что выражается в распространении первичной занятости и бессрочных трудовых договоров, увеличении заработка и т.д. Однако серьёзную обеспокоенность вызывает специфика трудовой жизни населения, проживающего за пределами городских агломераций. В частности, в направлении «центр-периферия» усиливается влияние барьеров, ограничивающих возможности осуществления трудовых и жизненных планов жителей отдалённых районов.

В этой связи весьма закономерно, что вопросы занятости (прежде всего, размер заработка, возможности для поиска работы и получения качественного профессионального образования) остаются ключевым фактором, определяющим привлекательность территорий, роль которого только возрастает при движении от ядра агломерации к периферии. Следствием этого являются центроостремительная миграция населения и деградация трудового потенциала за пределами крупных городов. Одной из важнейших задач в этом плане является преодоление разрыва между ядром и периферией за счёт создания центров притяжения деловой активности в регионе. Причём речь идёт не столько о крупных инвестиционных проектах, сколько о благоприятных условиях для профессиональной самореализации. Большая роль в этом начинании должна отводиться районным службам занятости населения, предоставляющим широкие возможности для трудоустройства (в том числе по специальности), обучения, психологической и консультационной помощи, поддержки предпринимательства и индивидуальной занятости.

Таким образом, в рамках академической дискуссии на Форуме труда дестандартизация занятости рассматривалась под разными углами, затрагивая вызовы в сфере труда; оплату труда; качество трудовых ресурсов; уровень жизни домохозяйств работников; качество трудовой жизни и удовлетворённость работой; дистанционную занятость; городскую и сельскую занятость.

Данные и методы исследования

Представленные в предыдущем разделе материалы получены авторами статьи от спикеров, презентовавших результаты своих научных исследований на международной академической дискуссии «Дестандартизация занятости в условиях переформатирования экономики» 16 марта 2023 г. в рамках Форума труда. Отметим, что в обзор вошло большинство (однако не все) докладов, прозвучавших в рамках академической дискуссии; не вошли обсуждения докладов.

В академической дискуссии 2023 года лидером (как видно из рисунка 1) по частоте упоминаний с превосходством стало слово «занятость», что в целом ожидаемо. Далее в первой десятке идут работники и договоры (трудовой и ГПХ), словосочетания с удовлетворённостью (работой, оплатой труда, условиями труда, возможностями профессионального роста); труд; возможности и ограничения; показатели масштабов неустойчивой занятости; трудовой потенциал; численность и структура населения; дистанционная занятость и работа из дома. В то же время по данным 2022 года помимо занятости чаще других использовались такие слова и словосочетания, как работники; цифровизация и цифровые технологии; труд; работа; качество занятости; предприятия и компании; качество экономического роста; старение населения и возраст; прекаризация занятости.

Эти слова и словосочетания можно считать нейтральными по отношению к экономической и политической конъюнктуре 2022–2023 гг.

Следует отметить, что в академической дискуссии 2022 года и 2023 года находит отражение тема пандемии «COVID-19». Исследования продолжают по мере накопления данных, несмотря на то, что официально с 1 июля 2022 года Роспотребнадзор полностью снял введённые из-за пандемии ограничения.

Общие для дискуссий в двух периодах ключевые слова и словосочетания отражены в таблице 1. Можно заметить, что помимо уже упомянутых, на полях мероприятия неизменно обсуждаются проблемы, связанные с неустойчивостью занятости. Из данных таблицы можно также вынести различия в дискуссионном поле двух лет. Так, например, тема баланса труда и отдыха была условно замещена профессионально-квалификационным дисбалансом; неравенство доходов – бедностью; качество экономического роста – демографией и воспроизводством работника.

Таблица 1.

Сравнительный анализ использования ключевых слов и словосочетаний в докладах участников академической дискуссии «Дестандартизация занятости в условиях переформатирования экономики» в рамках Форума труда–2023*

Table 1

Comparative Analysis of Key Words and Word Combinations in the Reports of the Participants of the Academic discussion «Employment De-Standardization in Reshaping Economy» at the Labour Forum–2023

		2023 год	
		Использовалось	Не использовалось
2022 год	Использовалось	Занятость; работники, наёмные работники, сотрудники; работодатели; труд; удовлетворённость работой; возможности; население (численность, структура); удалённая работа / дистанционная занятость; доходы; уровень жизни; заработная плата; (не)устойчивая занятость; технологии; рабочие места; рынок труда; (социально)-трудовые отношения; национальная (отечественная) экономика; доходы; старение, старший возраст, здоровье; права и гарантии (социально-трудовые); формы занятости; данные; прекаризация, прекарная занятость; глобализация экономики; производительность труда; текучесть кадров / наём / выбытие.	Цифровизация; договор; качество экономического роста; достойный труд; государство (сектор, управление); баланс работы и личной жизни; экономическая политика; стресс, выгорание, страх, тревога; пенсия; капиталистические трансформации в России; сектор занятости; мир, мировой; офис; неравенство доходов; национальное богатство и его распределение; традиционный сектор (отрасли, профессии); эффективность мер поддержки; гибридный формат работы; человеческий капитал; молодёжь.
	Не использовалось	Бедность; уровень неформальной занятости; трудовой потенциал; качество (трудовой) жизни; условия труда; развитие и конкурентоспособность (работника, страны); трудоспособное население; трудовые ресурсы; предпринимательская активность; демография; рождаемость и смертность; воспроизводство работника; (не)формальная занятость; (не)эффективная занятость; социально-экономическая система; социально-демографические группы; профессионально-квалификационный дисбаланс; трудовая мотивация; (не)эффективная занятость; институты; промышленность; прожиточный минимум; сектор организаций; образование; гибкость рабочего времени; отпуск; концепция рабочей силы; структуризация занятости; иждивенческая нагрузка; психологический комфорт; инклюзивное развитие; уязвимость работников; финансирование, социальные инвестиции.	

* Для избежания повторов в таблицу не вошли слова и словосочетания, отнесённые авторами к «конъюнктурным» (или контекстным).

Источник: составлено авторами на основе текстов докладов участников дискуссии.

Дополнительно нами выделены (на рисунке это сделано полужирным шрифтом и прописными буквами) слова и словосочетания, качественно характеризующие, на наш взгляд, смысловой контекст текущей дискуссии в свете проверяемой гипотезы. В 2023 году в число контекстных вошли следующие словосочетания (по мере убывания частоты встречаемости): условия неопределённости; глобальные вызовы; масштабы грядущих перемен; (пост)советский период и исторический путь; политическая ситуация; интенсификация использования трудового потенциала; модификация вызовов в сфере труда. В дискуссии 2022 года они не встречались.

В дискуссии 2022 года к «конъюнктурным» можно отнести (в том же порядке упоминания) такие слова и словосочетания, как ИТ-специалисты; политика и политическая ситуация; миграционные настроения; отъезд за рубеж; февраль 2022 года, кризис. Стоит напомнить, что дискуссия состоялась 18 марта, то есть спустя меньше месяца после ставшего триггером изменений события⁶. Однако к этому моменту уже был зафиксирован отток рабочей силы (включая ИТ-специалистов) из России за границу, что оперативно нашло отражение в рассматриваемом дискуссионном поле.

Несложно увидеть, что повторяющимся в 2023 и 2022 года контекстным словосочетанием является политическая ситуация. Можно заметить, что дискуссионное поле в целом эластично реагирует на изменение экономической и политической конъюнктуры, в текущем периоде связанное с продолжающейся военной операцией на Украине и международным санкционным давлением на Россию. Исследователи ввели эти факторы в качестве переменных составляющих продолжающиеся исследования.

Заключение

В статье представлены результаты международной академической дискуссии «Дестандартизация занятости в условиях реформирования экономики», состоявшейся в рамках Форума труда – 2023. На основе материалов спикеров дискуссии показано, что в условиях изменений экономической и политической конъюнктуры, в текущих условиях связанных с международным санкционным давлением на Россию, исследователи поддерживают изучение широкого спектра вопросов в рамках темы дестандартизации занятости, включая вызовы в сфере труда; оплату труда; качество трудовых ресурсов; уровень жизни домохозяйств работников; качество трудовой жизни и удовлетворённость работой; дистанционную занятость; городскую и сельскую занятость.

⁶ Обращение Президента Российской Федерации. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67843> (дата обращения: 09.07.2023).

При проверке гипотезы об эластичности ответа дискуссионного поля на изменение экономической и политической конъюнктуры оказывается, что дискуссионное поле (на примере академической дискуссии в рамках Форума труда 2023 и 2022 годов) в целом эластично реагирует на данные изменения. При отсутствии прямого упоминания санкций исследователи ввели их как факторы, переменные, условия своих продолжающихся исследований.

По результатам академической дискуссии участниками были внесены следующие предложения в Программный комитет Форума:

– *по изменению законодательства и практики применения законов*: ввести в законодательные акты по труду и занятости (ФЗ «О занятости...») понятие «неустойчивая (прекарная) занятость», а также зафиксировать направленность государственной политики в сфере занятости на уменьшение остроты (концентрации признаков) и сокращение масштабов неустойчивой (прекарной) занятости;

– *управленческие идеи*: при реформировании системы профессионального образования добиваться опережения повышения его качества по сравнению со сложностью рабочих мест, а также ускоренного перевооружения технико-технологической и информационной среды для реализации профессионально-квалификационных характеристик работников; внедрять в организациях систему мониторинга оценок работниками условий труда и здоровья; распространять наиболее эффективные здоровьесберегающие технологии на рабочих местах с учётом значимости психологического комфорта; активизировать работу по модернизации центров занятости населения, в т.ч. в направлении повышения эффективности и популяризации формальных каналов трудоустройства, расширения доступности предоставляемых услуг и зоны охвата местного населения; стимулировать занятость населения за пределами крупных городов за счёт реализации промышленных, инфраструктурных и социально-значимых проектов; реализовывать программы по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников (в т.ч. возобновить программу «Цифровые профессии») с целью предоставления дополнительных возможностей для карьерного роста и профессиональной мобильности;

– *новые научно-исследовательские направления и темы междисциплинарных исследований, включающие*: занятость в устойчивых и неустойчивых сегментах и её влияние на уровень жизни; самозанятость и фрилансерство как способы адаптации работников на рынке труда; платформенную занятость в единстве технологической, экономической и социальной составляющих; дистанционную занятость и удовлетворённость работой, а также занятость в условиях военно-политических конфликтов.

Список литературы

1. Power J.J. Ageing-demographic time-bomb or social construct: outline of the potential horizons and opportunities // *Journal of aging research and healthcare*. 2016. № 1(2). P. 31–33. <https://doi.org/10.14302/issn.2474-7785.jarh-16-1274>
2. Chan S.P. Mapped: how a demographic timebomb will transform the global economy // *The Telegraph*. 2016. URL: <http://www.telegraph.co.uk/finance/economics/12068068/Mapped-how-ademographic-time-bomb-will-transform-the-globaleconomy.html> (дата обращения: 08.02.2023).
3. Cedefop. Machines, robots, people and skills. Briefing Note No. 9121. 2017. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121> (дата обращения: 08.02.2023).
4. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? // *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. № 114. P. 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
5. Формирование цифровой экономики в России: вызовы, перспективы, риски / Под ред. Е.Б. Ленчук. СПб.: Алетейя, 2020. 320 с. EDN JCDEOY
6. Соболева И.В., Чубарова Т.В. Вызовы для социальной политики России: необходимость новой модели // *Экономическая наука современной России*. 2017. № 3. С. 55–69. EDN ZQQPIJ
7. Соболев Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. М.: Институт экономики РАН, 2017. 50 с. EDN XQMPGP
8. Соболева И.В. Профессионально-квалификационный дисбаланс как вызов экономической и социальной безопасности // *Экономическая безопасность*. 2022. Том 5. № 3. С. 989–1008. <https://doi.org/10.18334/ecsec.5.3.114898>; EDN QJTPCB
9. Долиннина Т.Н. Воспроизводство рабочей силы и рабочих мест в национальной экономике Беларуси // *Труды БГТУ*. Сер. 5: Экономика и управление. 2022. № 2(262). С. 65–71. <https://10.52065/2520-6877-2023-268-1-1>
10. Байнев В.Ф. История экономики знаний: технико-технологический и политико-экономический анализ. Минск: Право и экономика, 2020. 158 с.
11. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // *Народонаселение*. 2019. Том 22. № 2. С. 91–104. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00018>; EDN AXGJGY
12. Леонидова Г.В., Чекмарёва Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // *Проблемы развития территории*. 2018. № 1(93). С. 7–21. <https://doi.org/10.15838/ptd/2018.2.93.1>; EDN YNUKHA
13. Короленко А.В., Калачикова О.Н. Детерминанты здоровья работающего населения: условия и характер труда // *Здоровье населения и среда обитания*. 2020. № 11(332). С. 22–30. <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2020-332-11-22-30>; EDN CBVZHM
14. Бобков В.Н. Классификация современной занятости, особенности и тенденции развития её нестандартных форм в Российской Федерации // *Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография* / Под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022. С. 8–28.
15. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Неформальная занятость: идентификация и векторы преобразования. Дискурс на 14-ой ежегодной Международной конференции Европейской сети мониторинга регионального и местного рынка труда (EN RLMM) (г. Москва, 3–4 октября 2019 г.) // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019. № 4. С. 9–20. <https://doi.org/10.19181/99-9836-2019-10078>; EDN IWYZGJ
16. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одицова 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
17. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность / В.Н. Бобков, Е.В. Одицова, Т.В. Иванова, Т.В. Чащина // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7>; EDN KWLGGN
18. Одицова Е.В. Реализация трудового потенциала работников в качестве их занятости и уровне жизни домохозяйств // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 1. С. 99–111. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111; EDN RAUMOI
19. Clark A.E. Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries // *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. 1998. No. 34. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>
20. Locke E.A. What is job satisfaction? // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. Vol. 4. P. 309–336. URL: <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf> (дата обращения: 08.02.2023).
21. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe // *Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg*. 2012. <https://doi.org/10.2806/35164>. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf (дата обращения: 08.02.2023).
22. Warr P. *Work, Happiness and Unhappiness* // Lawrence Erlbaum Associates. New York: Psychology Press. 2007. 562 p. ISBN 9780203936856; <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
23. Вередюк О.В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2018. № 3. С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>; EDN XSWAUP
24. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // *Экономика образования*. 2009. № 4–2. С. 32–39. EDN TQJRQR
25. Котырло Е. Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора, НИУ ВШЭ, 2023 г. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (дата обращения: 08.02.2023).
26. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность занятостью на российском рынке труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Т. 18. № 2. С. 214–226. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>; EDN MYDVVI
27. Reuschke D. The subjective well-being of homeworkers across life domains // *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2019. Vol. 51. No. 6. P. 1326–1349. <https://doi.org/10.1177/0308518X19842583>
28. Song Y., Gao J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers // *Journal of Happiness Studies*. 2020. Vol. 21 No. 7. P. 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
29. Bernhardt J., Recksiedler C., Linberg A. Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the COVID-19 pandemic // *Journal of Social Issues*. 2022. June. P. 1–36. <https://doi.org/10.1111/josi.12509>

30. Экономика и экономическая политика в условиях пандемии / Под ред. А.Л. Кудрина. М.: Издательство Института Гайдара, 2021. 344 с. URL: https://www.iep.ru/files/text/Gaidar_IEP_monographs/Es_virus-text.pdf (дата обращения: 10.02.2023).
31. Социология пандемии. Проект коронаФОМ / рук. авт. колл. А.А. Ослон. М.: Институт Фонда Общественное Мнение (ин-ФОМ), 2021. 319 с.
32. Костенко Е.П. Трансформация роли и функций HR в условиях новых экономических вызовов // *Journal of Economic Regulation*. 2021. № 12(4). С. 94–109. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2021.12.4.094-109>; EDN TAFFYU
33. 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. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3>; EDN COBQKM

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики Российской академии наук, Москва, Россия

(e-mail: bobkovvn@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 275902) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>) (ResearcherID: U-6527-2019)

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

(e-mail: o.veredyuk@spbu.ru) (РИНЦ Author ID: 287329) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>) (ResearcherID: K-7044-2013)

Заявленный вклад авторов:

Бобков В.Н. – общий замысел и структурирование статьи, научное редактирование текста, выводы и рекомендации.

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

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Олеся Васильевна Вередюк.

Статья поступила в редакцию 12.07.2023; одобрена после рецензирования 25.08.2023; принята к публикации 01.12.2023.

References

- Power J.J. Ageing-demographic time-bomb or social construct: outline of the potential horizons and opportunities. *Journal of aging research and healthcare*. 2016;1(2):31-33. <https://doi.org/10.14302/issn.2474-7785.jarh-16-1274>
- Chan S.P. Mapped: how a demographic timebomb will transform the global economy. *The Telegraph*. 2016. URL: <http://www.telegraph.co.uk/finance/economics/12068068/Mapped-how-ademographic-time-bomb-will-transform-the-globaleconomy.html> (accessed: 08.02.2023).
- Cedefop. Machines, robots, people and skills. Briefing Note No. 9121. 2017. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121> (accessed: 08.02.2023).
- Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*. 2017;(114):254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Lenchuk E.B. (ed.) Formation of digital economy in Russia: challenges, prospects, risks. Saint-Petersburg: Aleteia, 2020. 320 p. (In Russ.)
- Soboleva I.V., Chubarova T.V. Challenges to social policy in Russia: a need for a new model. *Ehkonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii=Economics of contemporary Russia*. 2017;(3):55-69. (In Russ.)
- Sobolev E.N. Wages in the system of labour relations: stereotypes and Russian realities. Moscow: Institute of economics Russian academy of sciences; 2017. 50 p. (In Russ.)
- Soboleva I.V. Professional and qualification imbalance as a challenge to economic and social security. *Ekonomicheskaya bezopasnost*. 2022;5(3):989-1008. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/ecsec.5.3.114898>
- Dolinina T.N. Reproduction of labour force and jobs in the national economy of Belarus. *Trudy BGTU. Ser. 5, Ekonomika i upravlenie=Proceedings of BSTU, issue 5, Economics and Management*. 2022;2(262):65-71. (In Russ.) <https://10.52065/2520-6877-2023-268-1-1>
- Bajnev V.F. Istoriya ehkonomiki znaniy: tekhniko-tekhnologicheskii i politiko-ehkonomicheskii analiz. Minsk: Pravo i ekonomika; 2020. 158 p. (In Russ.)
- Bobkov V.N. Precarious employment in the Russian Federation: the state and directions of reduction. *Narodonaselenie=Population*. 2019;22(2):91-104. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00018>
- Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious employment as a barrier to effective implementation of employment potential. *Problemy razvitiya territorii=Problems of territory's development*. 2018;1(93):7-21. (In Russ.) <https://doi.org/10.15838/ptd/2018.2.93.1>
- Korolenko A.V., Kalachikova O.N. Determinants of health of the working population: conditions and nature of work. *Zdorov'e naseleniya i sreda obitaniya=Public Health and Life Environment*. 2020;11(332):22-30. (In Russ.). <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2020-332-11-22-30>
- Bobkov V.N. Classification of modern employment, features and trends in the development of its non-standard forms in the Russian Federation. In: Labor relations in the context of the development of non-standard forms of employment. Lyutov N.L., Chernykh N.V. (eds.). Moscow: Prospekt; 2022. P. 8-28. (In Russ.)
- Bobkov V.N., Bobkov N.V. Informal Employment: Identifying, Place and Role, Vectors of Transformation. A Discourse at the 14th Annual International Conference of the European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) (Mosk-

- va, 3–4 October 2019). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;(4):9-20. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/99-9836-2019-10078>
16. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. Social consequences of thirty years of capitalist reforms in Russia. *Rossiiskii ehkonomicheskii zhurnal=Russian Economic Journal*. 2022;(1):78-107. (In Russ.) <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-1-78-107>
17. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., et al. 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. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7>
18. Odintsova E.V. Realization of the labor potential of employees in the quality of their employment and the standard of living of households. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(1):99-111. (In Russ.) https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111
19. Clark A.E. Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. 1998. No. 34. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>
20. Locke E.A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969;4:309-336. URL: <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf> (accessed: 08.02.2023).
21. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg. 2012. <https://doi.org/10/2806/35164>. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf (accessed: 08.02.2023).
22. Warr P. Work, Happiness and Unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates. New York: Psychology Press; 2007. 562 p. ISBN 9780203936856; <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
23. Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of public opinion: economic and social changes*. 2018;(3):306-323. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
24. Smirnykh L.I. Job satisfaction: the choice between a stable employment and labor mobility. *Ekonomika obrazovaniya=Economics of education*. 2009;4(2):32-39. (In Russ.)
25. Kotyrlo E.S. Not by Bread Alone: Job Satisfaction in Public and Private Sectors. Higher School of Economics; 2023. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (accessed: 08.02.2023). (In Russ.)
26. Chernykh E.A. Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2022;18(2):214-226. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>
27. Reuschke D. The subjective well-being of homeworkers across life domains. *Environment and planning A: Economy and Space*. 2019;51(6):1326-1349. <https://doi.org/10.1177/0308518X19842583>
28. Song Y., Gao J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of happiness studies*. 2020;21(7):2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
29. Bernhardt J., Recksiedler C., Linberg A. Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the COVID-19 pandemic. *Journal of social issues*. 2022;June:1-36. <https://doi.org/10.1111/josi.12509>
30. Kudrin A.L. (ed.). Economics and economic policy in the context of a pandemic. Moscow: Gaidar Institute Press\$ 2021. 344 p. URL: https://www.iep.ru/files/text/Gaidar_IEP_monographs/Ec_virus-text.pdf (accessed: 10.02.2023). (In Russ.)
31. The sociology of the pandemic. CoronaFOM Project. Ed. by A.A. Olson. Moscow: Institute of Public Opinion Foundation (inFOM); 2021. 319 p. (In Russ)
32. Kostenko E.P. Transformation of the role and functions of HR in the conditions of new economic challenges. *Journal of economic regulation*. 2021;12(4):94-109. (In Russ.) <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2021.12.4.094-109>
33. 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. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2022;18(3):308-318. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3>

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Research Worker, Head of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the RAS Institute of Economics, Moscow, Russia
(e-mail: bobkovvn@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 275902) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>) (ResearcherID: U-6527-2019)

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Professor, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
(e-mail: o.veredyuk@spbu.ru) (РИНЦ Author ID: 287329) (ORCID: (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)) (ResearcherID: K-7044-2013)

Authors' declared contribution:

Vyacheslav N. Bobkov – general idea and structuring of the article, scientific editing of the text, conclusions and recommendations.
Olesya V. Veredyuk – general idea of the article and structuring of the article, formulation of the hypothesis, analyses, review and analysis of the positions of the participants of the discussion, conclusions and recommendations.
The authors declare no conflict of interest.
The author responsible for correspondence is Olesya V. Veredyuk.

The article was submitted 12.07.2023; approved after reviewing 25.08.2023; accepted for publication 01.12.2023