

На правах рукописи

Попов Андрей Васильевич

**ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК УГРОЗА ЕЕ РАЗВИТИЮ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика
(экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2025

Работа выполнена в Центре социально-демографических исследований
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»

Научный консультант **Шабунова Александра Анатольевна**
доктор экономических наук, доцент, заслуженный деятель науки РФ,
директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Вологодский научный центр Российской академии наук»

Официальные оппоненты: **Дорохова Наталья Васильевна**
доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и основ управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет»

Нехода Евгения Владимировна
доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

Сафонов Александр Львович
доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «**Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского**»

Защита состоится «___» _____ 2026 г. в ___ часов ___ минут на заседании диссертационного совета Д 24.1.156.04 на базе Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики Российской академии наук (ИЭ РАН): 117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, д. 32

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИЭ РАН по адресу: 117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, д. 32, а также на официальном сайте ИЭ РАН: <https://www.inecon.org/>

Автореферат разослан «___» _____ 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 24.1.156.04,
кандидат экономических наук

Т.Д. Степанова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Современный этап развития занятости оказывает существенное воздействие на рынок труда, социальные институты, экономику и общество в целом. Основные изменения связаны с расширением сферы услуг, распространением гибких форм трудовых отношений, а также внедрением цифровых и иных технологий, которые преобразуют рабочие места, требования к соискателям и их трудовую мотивацию. Все это приводит к появлению новых возможностей для роста производительности труда, повышения занятости и качества трудовой жизни, но наряду с этим создает серьезные риски, активно обсуждаемые в научной литературе. Некоторые из них до сих пор остаются лишь в теоретической плоскости и вызывают весьма обоснованный скепсис (например, относительно вероятности наступления масштабной технологической безработицы ¹), тогда как другие – уже становятся частью повседневности. К их числу можно отнести процесс прекаризации занятости, который является одной из самых заметных тенденций последнего времени, затрагивающей миллионы людей (верхняя граница оценки превышает 70% от общей численности занятых) и требующей пристального внимания со стороны органов власти².

Несмотря на разветвленность систем социального обеспечения и относительно высокий уровень доходов, наиболее развитые страны демонстрируют быстрое распространение прекаризации занятости на фоне размытия стандартной модели трудовых отношений. В результате перемещения рабочей силы в третичный сектор экономики бессрочные трудовые договоры, жесткие рабочие графики и классические бюрократические структуры постепенно теряют свою эффективность. На место наемного труда все чаще приходят проектная работа, фриланс и самозанятость, которая считалась отличительной чертой наименее благополучных регионов мира (свыше 80% от общего числа занятых) ³. Подобного рода трансформации свидетельствуют об адаптации сферы социально-трудовых отношений к динамизму рыночной экономики, что обостряет вопросы устойчивости положения работников, вынужденных сталкиваться с уязвимостью и социальной незащищенностью из-за краткосрочности контрактов, нестабильных трудовых доходов и ограничения доступа к привычным гарантиям.

Наблюдаемые процессы в занятости протекают неравномерно в зависимости от территории, отрасли экономики или социальной группы. Важнейшее значение для России играет пространственный фактор, обуславливающий различия не только на региональном, но и на муниципальном уровне. Так, географическая близость района к центру притяжения материальных, финансовых, трудовых и других ресурсов служит предпосылкой для возникновения агломерационных эффектов (повышение экономической активности, привлечение инвестиций, диффузия инноваций, создание

¹ Капельюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 70-101.

² Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков [и др.]. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.

³ Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) // World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS>

высокопроизводительных рабочих мест и т.д.), которые будут способствовать позитивным изменениям в занятости населения. Периферия, напротив, лишена такого влияния и зачастую оказывается вдали от магистральных трендов в сфере социально-трудовых отношений, что касается как потенциальных выгод, так и вызовов для развития локальных территорий. С учетом тенденций депопуляции, урбанизации и центростремительной миграции⁴ будущее отдаленных районов видится все менее определенным, а угрозы прекаризации занятости приобретают более яркое выражение.

В текущих условиях геополитической нестабильности в России вектор трансформации занятости и возможности обеспечения устойчивости положения работников сложно предвидеть. В частности, опыт первых волн пандемии коронавируса COVID-19 в 2020 г. показал, насколько быстро могут становиться обыденностью практики, которые еще совсем недавно были уделом узкого круга специалистов или считались вынужденной мерой. Несмотря на то, что масштабы удаленного режима работы вернулись к доковидным значениям⁵, им успели воспользоваться около четверти работающих россиян⁶. При этом потенциал дистанционной занятости весьма высок, о чем свидетельствуют опросы организаций (почти 60% применяют гибридные форматы)⁷ и их сотрудников⁸.

В то же время импульс к таким резким изменениям не ограничивается кризисными событиями и может возникать из экономической целесообразности, политической воли, внедрения технических новшеств и т.д. Как правило, развитие трудовых отношений носит эволюционный характер и отражает глобальные процессы, происходящие в обществе: от цифровизации экономики и автоматизации производства до демографического старения. Дальнейшие перспективы в этом плане во многом зависят от того, какими и насколько эффективными будут решения для реализации принципов полной и продуктивной занятости, достойного труда⁹. Большая роль здесь отводится согласованным действиям субъектов рынка труда (работодателям, государственной службе занятости, профсоюзам и т.д.), обеспечивающим баланс интересов и устойчивость институциональной среды. Все это требует концептуализации заявленной тематики, находящейся на ранней стадии научного осмысления, и эмпирического обоснования выявленных закономерностей для корректировки социальной и экономической политики, что подчеркивает актуальность проведенного исследования.

⁴ Нефедова Т.Г., Трейвиш А.И., Шелудков А.В. Полимасштабный подход к выявлению пространственного неравенства в России как стимула и тормоза развития // Известия РАН. Серия географическая. 2022. Т. 86. № 3. С. 289-309. DOI: 10.31857/S2587556622030128

⁵ Если судить по микроданным выборочного обследования рабочей силы Росстата, то уровень дистанционной занятости в 2022-2023 гг. составляет несколько процентов, хотя, например, опросы ВЦИОМ дают заметно более высокие значения.

⁶ Один из дома: удаленка в постпандемической жизни // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni>

⁷ Мониторинг цифровой трансформации бизнеса. Выпуск № 5. Дистанционная занятость: масштабы распространения в компаниях // ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/913237964.pdf>

⁸ Будущее работы и рабочих мест // РАЭК. URL: <https://raec.ru/activity/analytics/12780/>; 80% россиян хотят перейти на удаленку летом // Работа.ру. URL: <https://press.rabota.ru/80-rossiyan-khotyat-pereyti-na-udalenuku-letom>

⁹ Доклад о целях в области устойчивого развития, 2022 год // ООН. URL: https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Russian.pdf

Диссертационная работа решает научную проблему, связанную с разработкой теоретико-методологических и практических положений исследования прекаризации занятости, что имеет важное социально-экономическое и хозяйственное значение для понимания тенденций трансформации трудовых отношений и совершенствования механизмов обеспечения устойчивости положения работников. Для этого рассмотрен комплекс взаимосвязанных вопросов о том, что представляет собой современный этап развития занятости, какие имеются подходы и инструменты для ее изучения, в чем заключается сущность прекаризации занятости и как она измеряется, какие угрозы несет и как можно им противостоять. Особое внимание уделено единству и целостности методологии, позволяющей выстроить четкую и последовательную логику изложения материала. Полученные результаты не только заполняют ряд пробелов, обусловленных фрагментарностью знаний о теоретических, методологических и прикладных аспектах изучения прекаризации занятости, но и открывают новые перспективы для исследования сферы социально-трудовых отношений.

Степень разработанности темы исследования

Вопросы изучения занятости населения на современном этапе развития общества вызывают большой интерес в академических кругах. Со второй половины XX века, ознаменовавшего кризис модели индустриальной экономики, произошло оживление научной дискуссии о кардинальных изменениях в отраслевом распределении работников. Фокус исследования постепенно расширялся, охватывая все новые грани социально-трудовых отношений (флексibilизация рынка труда, развитие нестандартных форм занятости, усиление мобильности рабочей силы и т.д.). На сегодняшний день в этой области накоплен значительный опыт, который и послужил базисом диссертационной работы.

Общие положения, касающиеся *перспектив развития занятости*, изложены в работах Д. Аджемоглу, Дж. Арроусмита, Х. Арендт, У. Бека, А. Каллеберга, М. Кастельса, Дж. Кейнса, П. Козловски, Г. Ленски, П. Нолана, В. Пулигнано, Дж. Рифкина, Д. Сасскинда, Г. Стэндинга, Э. Тоффлера, Р. Шалька и др. В отечественных исследованиях можно выделить труды В.Н. Бобкова, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, В.Ю. Ляшока, Е.В. Масловой, Е.В. Неходы, Ю.Г. Одегова, Т.Ю. Сидориной, И.Л. Сизовой, И.В. Соболевой и т.д. Значимое место в исследованиях по России также занимают *пространственные аспекты развития занятости* (Е.В. Антонов, Н.В. Зубаревич, В.Н. Лаженцев, И.Н. Молчанов, Т.Г. Нефедова, Б.Ж. Тагарова, Е.В. Янченко и т.д.) и связанные с ними *вопросы воспроизводства человеческого потенциала* (А.Г. Аганбегян, О.А. Кислицына, Г.В. Леонидова, Л.А. Мигранова, Н.М. Римашевская, И.В. Соболева, М.Н. Федорова, Т.В. Чубарова, А.А. Шабунова, Н.Г. Яковлева и др.).

Анализ *многогранных последствий трансформации занятости* представлен в исследованиях М. Арнтц, В.Е. Гимпельсона, Д. Дорна, М. Гуса, Р.И. Капелюшникова, Дж. Мартина, А. Мэннинга, М. Осборна, Д. Отора, А. Саломонс, Г. Терри, Ц. Ульриха, П. Флеминга, К. Фрея и т.д. Особенно выделяется *проблематика дестандартизации трудовых отношений*, которой посвящены труды таких зарубежных ученых, как Дж. Берг, Дж. Берджесс, Л. Воско, Н. Жукевич, А. Каллеберг, С. Крэнфорд,

И. Кэмпбелл, У. Левчук, А. Тангиан, Дж. Фадж, К. Хьюисон, Г. Шмид и др. В российской академической науке заметный вклад в *изучение нестандартной занятости* внесли Г.Р. Баймурзина, В.Н. Бобков, В.Е. Гимпельсон, Е.С. Дашкова, О.В. Забелина, Н.В. Закалюжная, Н.В. Зыбуновская, Р.И. Капелюшников, И.Д. Котляров, Г.В. Леонидова, Н.В. Локтюхина, А.Н. Покида, Д.О. Стребков, Н.В. Тонких, Е.В. Черных, А.В. Шевчук и др.

За последние несколько десятилетий в научной литературе сформировался богатый массив *исследований по прекаризации занятости* как одной из наиболее острых угроз, обусловленных трансформацией трудовых отношений. За рубежом данная тематика получила развитие в работах Дж. Берджесса, С. Валласа, Л. Воско, А. Каллеберга, М. Куинлана, И. Кэмпбелла, У. Левчука, Г. Роджерса и Дж. Роджерс, Г. Стэндинга, А. Тангиана, Дж. Фадж, К. Хьюисона и т.д. Отечественная научная традиция представлена трудами В.Н. Бобкова, О.В. Вередюк, Е.Н. Гасюковой, З.Т. Голенковой, Ю.В. Голиусовой, А.В. Кученковой, Н.В. Локтюхиной, Е.В. Одинцовой, Т.О. Разумовой, Л.В. Санковой, Ж.Т. Тощенко, Е.А. Черных и т.д.

Поиску ответов на *будущее сферы труда в условиях современных вызовов* отводится большое внимание со стороны *международных институтов* (Всемирный банк, Всемирный экономический форум, Международная организация труда, Организация экономического сотрудничества и развития и т.д.) и *компаний* (Boston Consulting Group, Deloitte, McKinsey & Company, PricewaterhouseCoopers и др.). В России *вопросы регулирования занятости населения* раскрываются сквозь призму *совершенствования рыночных механизмов хозяйствования* (В.Е. Гимпельсон, Н.В. Дорохова, Р.И. Капелюшников, Т.О. Разумова, И.В. Соболева, М.С. Токсанбаева и др.), *государственной службы занятости* (Е.В. Вашаломидзе, Р.А. Долженко, А.Л. Сафонов, Я.П. Талбацкий и др.), *профсоюзного движения* (Г.Н. Крайнов, С.М. Миронова, М.Б. Орлов, Э.Н. Соболев и др.), *системы социального обеспечения* (О.А. Александрова, М.Е. Баскакова, В.Н. Бобков, Р.Н. Жаворонков, И.А. Кулькова, Е.В. Одинцова, Е.А. Черных и др.) и иных ракурсов.

Вместе с тем в научной литературе по-прежнему остаются пробелы, связанные с недостаточной проработанностью теоретико-методологических аспектов трансформации трудовых отношений и непосредственно прекаризации занятости. И если в первом случае многое объясняется смещением акцентов с концептуальных вопросов в сторону анализа отдельных тенденций развития занятости, то во втором – относительной новизной изучаемого феномена, что в совокупности затрудняет проведение комплексных исследований в этой области. В практической плоскости усугубляет положение ограниченность эмпирических материалов, поскольку официальная статистика, несмотря на усиление внимания к микроданным и общую открытость, не в состоянии отразить специфику современных тенденций в сфере социально-трудовых отношений, в особенности на муниципальном уровне. Все это приводит к фрагментарности научного знания о происходящих процессах в занятости населения и возникающих с ними угрозах, что в свою очередь препятствует формированию эффективного ответа на возникающие вызовы для социально-экономического развития России.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретико-методологических и прикладных основ исследования прекаризации занятости в контексте развития социально-трудовых отношений в современной России.

Задачи исследования:

1. Разработать концептуальные и теоретико-методологические рамки исследования вопросов развития занятости, в т.ч. с учетом особенностей социально-экономического положения России.
2. Выявить тенденции развития занятости населения в России на международном и региональном уровне.
3. Обосновать перспективы развития рынка труда и занятости населения в России по оси «центр-периферия» на муниципальном уровне.
4. На основе критического анализа научной литературы раскрыть теоретико-методологические аспекты исследования прекаризации занятости и систематизировать ее социально-экономические последствия.
5. Разработать методический инструментарий измерения прекаризации занятости.
6. Определить масштабы, факторы и условия распространения прекаризации занятости в России.
7. Оценить последствия прекаризации занятости в России на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.
8. Обосновать приоритетные направления совершенствования механизмов регулирования социально-трудовых отношений в России для снижения рисков прекаризации занятости.
9. Разработать предложения по улучшению деятельности профсоюзов для повышения устойчивости положения работников.

Объект исследования – занятое население России.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения в условиях распространения прекаризации занятости.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом научной специальности ВАК 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика, п. 8. «Экономика народонаселения и экономика труда»:

п. 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда.

п. 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Теоретико-методологическая основа исследования опирается на научные труды отечественных и зарубежных ученых в области занятости, рынка труда и социально-трудовых отношений. Важную роль в концептуальном построении диссертации сыграли кейнсианская и неоклассическая теории занятости, которые с позиции государственной политики и рыночных механизмов регулирования позволяют объяснить, каким образом происходит адаптация сферы социально-трудовых отношений к глобальным вызовам. Учтены современные теории, отражающие специфику постиндустриального развития (в т.ч. концепции нестандартной занятости, гибкости рынка труда и прекаризации), которые становятся ключевыми направлениями

научной мысли в контексте масштабных изменений в мировой экономике. Также используется передовой опыт институциональной теории и теории экосистем для обоснования приоритетных мер по снижению рисков прекаризации занятости.

В диссертационной работе наряду с традиционными общенаучными методами исследования (наблюдение, сравнение, синтез, индукция и т.д.) используются статистические (в т.ч. многомерное частотное распределение признаков и кластерный анализ) и эконометрические (в т.ч. построение регрессионных моделей) методы.

Информационной базой исследования послужили материалы международных организаций (Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития, Международная организация труда и т.д.), которые предоставляют аналитические отчеты и статистические показатели, характеризующие развитие занятости населения и социально-экономическое положение территорий в глобальном разрезе. Сведения Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстат) обеспечили доступ к детализированным данным по стране на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Дополнительными источниками информации стали материалы аналитических центров и научных институтов, а также результаты исследований, опубликованных в авторитетных периодических изданиях и на Интернет-ресурсах.

Особое место в диссертационной работе отводится данным социологических опросов, проведенных на территории Вологодской области при непосредственном участии соискателя:

- Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области. Опрос проводился на базе ФГБУН ВолНЦ РАН в городах Вологда и Череповец, а также в восьми муниципальных образованиях Вологодской области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском) в период 2018-2022 годов. Объект исследования – население трудоспособного возраста. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. В каждую волну опрошено по 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3-4%.
- Экспертный опрос специалистов отделений занятости населения Вологодской области. Опрос проведен при поддержке Министерства труда и занятости населения региона в апреле 2023 года. Всего в исследовании приняло участие 68 экспертов из 26 муниципальных образований. Сбор данных осуществлялся путем отправки электронных писем со ссылкой на анкету в Google Forms на адрес отделений занятости населения.

Научная новизна диссертационной работы:

1. На основе онтологического анализа вопросов развития занятости населения сформулирована оригинальная трактовка понятия «трансформация занятости» как процесса глубоких преобразований социально-трудовых отношений, сопровождающегося качественными изменениями в сложившихся практиках участия населения в общественно полезной деятельности в обмен на оплату или прибыль. Предложенное определение преодолевает противоречия между соотношением количественных и качественных изменений в занятости, уточняет ее предметные границы, а также оставляет за рамками операционализации сведения о конкретных

факторах и проявлениях, что особенно актуально в условиях динамизма и гибкости рынка труда. Выделены теоретико-методологические подходы к исследованию трансформации занятости, учитывающие влияние отраслевой структуры и форм занятости, институциональной среды, требований экономики к человеческому капиталу и ценности труда, что позволило обосновать авторский подход, обеспечивающий комплексное понимание специфики развития трудовых отношений.

2. Выявлены ключевые векторы трансформации занятости в России, которые, помимо общемировых тенденций концентрации рабочей силы в третичном секторе, увеличения спроса на аналитические и когнитивные навыки, сокращения степени юнионизации работников и т.д. отличаются незначительными масштабами нестандартных форм занятости, получивших распространение преимущественно за счет расширения неформального сектора экономики. Обоснована неравномерность трансформационных изменений в занятости населения в субъектах РФ, что обусловлено, прежде всего, различиями в экономическом благополучии территорий. Выделены кластеры, отражающие дифференциацию регионов по степени распространения нестандартных форм занятости и демонстрирующие адаптацию сферы социально-трудовых отношений к вызовам современности.

3. На примере Вологодской области эмпирически доказано, что на фоне относительно стабильной ситуации на рынке труда и преобладания признаков стандартной модели занятости происходит ухудшение состояния и перспектив развития сферы социально-трудовых отношений при движении по оси «центр-периферия». В основном это проявляется в сокращении возможностей для профессиональной самореализации, обеспечения достойных условий труда и воспроизводства трудового потенциала в целом. Предложенный ракурс исследования поспособствовал углублению представлений о диспропорциях пространственного развития и векторах трансформационных изменений в занятости населения с учетом близости локальных территорий к местам притяжения материальных, финансовых, людских и иных ресурсов.

4. Раскрыты сущностные основы прекаризации занятости, под которой понимается процесс трансформации трудовых отношений, выражающийся в снижении устойчивости положения работников вследствие принятия на себя части рисков, связанных с организацией трудовой деятельности, что приводит к негативным последствиям на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. Новизна авторской трактовки заключается в уточнении природы, вынужденного характера и многогранных эффектов прекаризации занятости, что конкретизирует ее содержательное наполнение и, как следствие, позволяет разграничить ключевые для этой области знания категории, зачастую используемые в качестве синонимов. На основе дихотомии «процесс-результат» показано, что термин «прекаризация занятости» (процесс) находится в концептуальном единстве с понятием «неустойчивая занятость» (результат), характеризующим состояние, при котором работник вынужденно находится в ситуации уязвимости и социальной незащищенности, связанной с условиями организации его трудовой деятельности. Предложена классификация социально-экономических последствий прекаризации занятости, которые носят негативный характер и проявляются на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

5. Разработан методический инструментарий измерения прекаризации занятости, отличительной чертой которого является обособленная оценка масштабов ее распространения и индивидуального восприятия устойчивости собственного положения среди наемных работников на основе объективных (неформальный характер трудовых отношений по инициативе работодателя, отсутствие базовых социальных гарантий и низкий уровень оплаты труда) и субъективных (нахождение в состоянии уязвимости и социальной незащищенности) признаков соответственно. Учет фактора вынужденности дает возможность отделить прекаризованных работников от тех, кто осознанно выбрал такой способ профессиональной самореализации, что обеспечивает более точное отражение специфики неустойчивой занятости и открывает перспективы для разработки более адресных мер социальной политики.

6. Определены масштабы распространения прекаризации занятости в Вологодской области, которые заметно варьируются среди наемных работников со стандартными и нестандартными трудовыми отношениями, а также в ракурсе социально-демографических и профессионально-квалификационных групп, отраслевой структуры экономики, центр-периферийной модели пространства и других проекций. Выявлено, что траектории на работу не по специальности и раннюю занятость, использование неформальных каналов трудоустройства, частая смена места работы и другие стратегии поведения людей на рынке труда приводят к повышению рисков прекаризации занятости. При этом еще более значимыми с точки зрения обеспечения устойчивости положения работников являются характеристики места работы, среди которых самое заметное влияние оказывают признаки стандартной занятости и наличие профсоюзной организации. Полученные результаты позволили дополнить сложившиеся представления о факторах и особенностях распространения прекаризации занятости, что служит необходимым условием для понимания направлений совершенствования механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

7. В рамках единого теоретико-методологического подхода оценены последствия прекаризации занятости в Вологодской области, которые на индивидуальном уровне выражаются в снижении качества трудового потенциала, размера среднемесячной заработной платы и прозрачности ее получения, профессиональных перспектив, удовлетворенности жизнью, на организационном уровне – в проблемах функционирования хозяйствующих субъектов и заметнее всего проявляется на показателях трудовой активности работников, на общественном уровне – в ухудшении здоровья и социальной активности населения, а также в потерях валового регионального продукта. Установлено, что наличие субъективных признаков неустойчивости наряду с объективными приводит к еще более серьезным эффектам, эмпирическое обоснование которых подчеркивает остроту и деструктивный характер проблемы прекаризации занятости для социально-экономического развития России.

8. Разработаны концептуальные положения по модернизации государственной службы занятости в регионах России на основе экосистемного подхода, суть которого заключается в формировании коллаборативной среды, побуждающей различных акторов к взаимовыгодному сотрудничеству для решения проблем в сфере социально-трудовых отношений. Предложено создание экосистемы содействия занятости, включающей, с одной стороны, подведомственные учреждения разного уровня,

курируемые профильным органом исполнительной власти, а с другой – сеть партнерских организаций из числа органов власти, бизнеса, образовательных учреждений, НКО и т.д., что позволит привлечь дополнительные ресурсы, опыт и компетенции не только для повышения доступности, качества и спектра предоставляемых услуг, но и для обеспечения устойчивости развития локальных территорий, что будет препятствовать распространению прекаризации занятости.

9. Обоснована актуальность создания Всероссийской цифровой платформы профсоюзов, которая будет выполнять консолидирующую функцию для всех категорий работников и служить каналом прямого взаимодействия с работодателями, органами власти, общественными организациями по урегулированию широкого спектра вопросов, связанных с социальными гарантиями, трудовыми спорами, соблюдением трудового законодательства. За счет реализации инструментов по подготовке и согласованию коллективных договоров, проведению опросов и голосований, мониторингу соблюдения условий труда, подаче жалоб и обращений, получению консультаций и т.д., предложенное решение будет способствовать повышению устойчивости положения работников и преодолению кризиса профсоюзного движения как важнейшего общественного института, сдерживающего распространение прекаризации занятости.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке концептуальных и теоретико-методологических рамок исследования вопросов развития занятости, в т.ч. с учетом пространственного фактора; уточнении понятий «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость» на основе дихотомии «процесс-результат»; классификации социально-экономических последствий прекаризации занятости по уровням организации общества; разработке оригинального методического инструментария измерения прекаризации занятости и оценке ее социально-экономических последствий; обосновании предложений по реализации экосистемной модели функционирования государственной службы занятости и реформированию профсоюзного движения для снижения рисков прекаризации занятости.

Практическая значимость исследования состоит в получении комплексного представления о тенденциях развития занятости населения в России на международном, федеральном, региональном и муниципальном уровнях; оценке факторов, условий, масштабов и последствий распространения прекаризации занятости; разработке перспективных мер по совершенствованию механизмов регулирования социально-трудовых отношений для повышения устойчивости положения работников. Полученные соискателем результаты могут быть использованы *федеральными и региональными органами власти* для совершенствования политики в сфере социально-трудовых отношений в интересах обеспечения полной и продуктивной занятости, достойного труда; *хозяйствующими субъектами* для выявления работников, находящихся в уязвимом положении, и разработке мер по улучшению условий их труда; *профсоюзным движением* для повышения степени юнионизации работников и укрепления его позиций как общественного института; *научными и образовательными организациями* для учета в исследовательской деятельности и учебном процессе; *населением* для корректировки индивидуальных траекторий, приводящих к устойчивой занятости.

Апробация результатов работы. Основные выводы и положения исследования представлены на более чем 40 научных и научно-практических конференциях,

форумах, семинарах и конгрессах в Вологде, Воронеже, Екатеринбурге, Дортмунде (Германия), Мельбурне (Австралия), Москве, Новосибирске, Перми, Порту-Алегри (Бразилия), Санкт-Петербурге, Софии (Болгария), Уфе и других городах. Среди основных мероприятий: Санкт-Петербургский Международный форум труда (2020-2025 гг.), VI Международная научно-практическая конференция «Социальная динамика населения и человеческий потенциал» (г. Москва, 2024 г.), Пятый Российский экономический конгресс (г. Екатеринбург, 2023 г.), V Международный Московский академический экономический форум «Мировые тренды экономического развития: роль и место России» (2023 г.), ISA World Congress of Sociology (г. Мельбурн, 2023 г.), Вологодский региональный форум с международным участием «Право и экономика: стратегии регионального развития» (2021-2023 гг.), V профессорский форум «Наука и образование в условиях глобальных вызовов» (г. Москва, 2022 г.), BEYOND4.0 Scientific Conference «Inclusive Futures for Europe BEYOND Industrie4.0 and Digital Disruption» (г. София, 2021 г.), IV ISA Forum of Sociology (г. Порту-Алегри, 2021 г.), Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Стратегия и тактика социально-экономических реформ» (г. Вологда, 2018, 2020 гг.), Международная научно-практическая конференция «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» (г. Уфа, 2019 г.), V Международная исследовательская конференция «Социальные инновации и социально-цифровая трансформация на пути к комплексной инновационной политике» (г. Дортмунд, 2019 г.), Санкт-Петербургский международный экономический конгресс (2017 г.).

Результаты диссертационного исследования нашли отражение при выполнении грантовых проектов в качестве *руководителя* (РНФ № 24-78-10168 «Формирование экосистем устойчивого развития локальных территорий как ответ на глобальные и региональные вызовы современности», РНФ № 22-28-01986 «Города и сельская периферия современной России: ключевые тенденции и риски трансформации занятости в ракурсе пространственного развития территорий», РФФИ № 20-110-50402 «Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений», грант Президента РФ № МК-3571.2019.6 «Социально-экономические последствия прекаризации занятости на общественном, организационном и индивидуальном уровнях») и *исполнителя* (РНФ № 22-28-01043 «Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения», РГНФ № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала»), а также учитывались в ходе совместной работы с Министерством труда и занятости населения Вологодской области (проведение экспертных опросов специалистов отделений занятости населения в 2023-2024 гг., подготовка аналитического доклада «Мониторинг социально-трудовой сферы Вологодской области: трудовая жизнь в условиях нестабильности внешней среды»¹⁰ и т.д.) и при выполнении хоздоговорных работ¹¹.

¹⁰ Мониторинг социально-трудовой сферы Вологодской области: трудовая жизнь в условиях нестабильности внешней среды: аналитический доклад / А.В. Попов, Т.С. Соловьева, Г.В. Белехова [и др.]; под редакцией А.А. Шабуневой, А.В. Попова. Вып. 1. Вологда, ВолНЦ РАН, 2023. 76 с.

¹¹ Например, муниципальный контракт с Администрацией г. Вологды ИКЗ 21335250649303525010010000000000241 на выполнение НИР «Оценка кадровой потребности организаций и предприятий города Вологды на среднесрочную перспективу» в 2021 году.

Публикации. Основные положения и научные результаты исследования опубликованы в 54 научных работах, в т.ч. 5 монографиях (93,1 п.л. / 48,7 п.л.), 13 научных статьях в изданиях, индексируемых в международных наукометрических базах WoS и Scopus (22,0 п.л. / 16,2 п.л.), 28 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России (43,6 п.л. / 38,0 п.л.), и в 8 статьях, опубликованных в иных изданиях (12,4 п.л. / 11,5 п.л.), общим объемом 171,2 п.л. и личным вкладом соискателя – 114,5 п.л.

Объем и структура диссертации. Диссертационная работа изложена на 332 страницах (объем содержательной части – 260 страниц), состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованных источников из 501 наименования, 18 приложений, проиллюстрирована 45 рисунками и 40 таблицами.

Диссертация имеет следующую структуру:

ВВЕДЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ

1.1. Концептуальное осмысление вопросов развития занятости

1.2. Теоретико-методологические подходы к исследованию тенденций в развитии занятости

1.3. Угрозы развитию занятости в современном мире и сценарные возможности будущего сферы труда

2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

2.1. Особенности развития занятости в ракурсе межстрановых сравнений

2.2. Динамика развития занятости на региональном уровне

2.3. Развитие занятости по оси «центр-периферия» на муниципальном уровне

3. СУЩНОСТЬ, ПОСЛЕДСТВИЯ И МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Анализ и систематизация подходов к изучению прекаризации занятости

3.2. Классификация социально-экономических последствий прекаризации занятости

3.3. Методические векторы измерения прекаризации занятости

4. ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ: МАСШТАБЫ, ОСОБЕННОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ

4.1. Масштабы и особенности распространения прекаризации занятости

4.2. Поведенческие факторы и условия распространения прекаризации занятости

4.3. Оценка последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях

5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РИСКОВ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Приоритетные направления повышения устойчивости занятости

5.2. Разработка концепции региональной экосистемы содействия занятости

5.3. Совершенствование деятельности профсоюзов на основе использования цифровых технологий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено понятие трансформации занятости и разработан авторский теоретико-методологический подход к ее исследованию. Обоснована необходимость учета центр-периферийных различий при анализе тенденций развития занятости населения.

Обращение к отечественным и зарубежным источникам показало, что вопросам развития занятости отводится важное место в современном научном дискурсе. Основное внимание в нем уделяется тенденциям и факторам изменения трудовых отношений, что служит фундаментом для формирования сценарных прогнозов будущего сферы труда, которые могут заметно варьироваться в зависимости от наступления определенных событий или успешности преодоления глобальных вызовов. Несмотря на большое количество исследований в этой области, понятие «трансформация занятости», ставшее ключевым для анализа масштабных сдвигов в социально-экономических условиях занятости, остается за рамками широкого обсуждения. Отсутствие терминологической ясности на этот счет препятствует формированию целостного представления об особенностях изучения и протекания процессов, наблюдаемых в сфере социально-трудовых отношений. В немногочисленных публикациях трансформация занятости раскрывается сквозь призму общественного развития, деятельности органов власти, воспроизводства рабочей силы, институциональной среды и внешних проявлений.

Критический анализ существующих определений категории «трансформация занятости» позволил обосновать ее авторскую трактовку как процесса глубоких преобразований социально-трудовых отношений, сопровождающегося качественными изменениями в сложившихся практиках участия населения в общественно полезной деятельности в обмен на оплату или прибыль. Предложенная дефиниция преодолевает противоречия между соотношением количественных и качественных изменений в занятости, уточняет ее предметные границы как деятельности, выполняемой за вознаграждение, а также оставляет за рамками определения сведения о конкретных факторах и проявлениях, что особенно актуально в условиях динамизма и гибкости современного рынка труда.

Несмотря на значительный интерес к тематике трансформации занятости, в экономической науке не сформировались самостоятельные теории и школы, предлагающие целостное видение возможностей проведения исследований в этой области. На основе анализа и систематизации научной литературы расширены теоретико-методологические подходы к изучению трансформации занятости, прямо или косвенно отражающие отдельные стороны экономической активности населения. Выделенные подходы демонстрируют различные взгляды на трансформацию занятости с позиции изменения ее отраслевой структуры и форм, институциональной среды, требований экономики к человеческому капиталу и ценности труда (*табл. 1*). Синтез каждого из обозначенных ракурсов в авторский интегративный подход позволяет раскрыть многогранность изучаемого процесса и обеспечить комплексное понимание его динамики. При этом в дальнейшем возможно включение и других проявлений трансформации занятости, поскольку при проведении анализа использовался принцип эмпирического редукционизма.

Таблица 1 – Теоретико-методологические подходы к изучению трансформации занятости как составные элементы авторского интегративного подхода

Наименование подхода	Трансформация занятости	
	проявление	измерение
Отраслевой	Перераспределение рабочей силы между секторами экономики.	Доля занятых в первичном, вторичном и третичном секторах.
Институциональный	Эволюция формальных и неформальных институтов, оказывающая влияние на характер трудовых отношений.	Плотность профсоюзов; индикаторы развития трудового законодательства и социальных норм.
Организационно-правовой	Развитие нетипичных форм трудовых отношений и способов организации труда.	Распространенность неполной, временной, удаленной и других форм занятости.
Компетентностный	Изменение требований к человеческому капиталу.	Показатели востребованности навыков, оценка их вклада в экономику.
Мотивационно-ценностный	Сдвиги в отношении к труду и трудовой мотивации.	Данные о трудовых предпочтениях и установках различных групп населения.

Источник: составлено соискателем.

В диссертации обоснована важность использования центр-периферийной модели для выявления тенденций изменения занятости. Неравномерность социально-экономического развития России и ее пространственная дифференциация оказывают существенное влияние на динамику трудовых отношений не только на страновом, но и на региональном и муниципальном уровне. Различия в доступе к ресурсам и инфраструктуре порождают разнообразие стратегий поведения субъектов рынка труда, что особенно заметно при удалении от мест концентрации деловой активности. Подобного рода исследования являются редкостью для отечественной и зарубежной науки, в которой анализ обычно проходит по линии «город-село», а также в ракурсе населенного пункта определенного размера или свойства. В этой связи современные наработки в области экономической географии, затрагивающие вопросы взаимодействия центра и периферии, могут быть полезны для углубления понимания пространственной специфики развития занятости.

2. Выявлены особенности трансформации занятости в России, которая отличается от других развитых стран незначительными масштабами нестандартных форм занятости, получивших распространение за счет расширения неформального сектора экономики. Эмпирически обоснована неравномерность изменений в занятости населения на уровне субъектов РФ, что обусловлено, прежде всего, различиями в их экономическом благополучии.

На основе международных сравнений выявлены ключевые тенденции развития занятости, которые в России и странах G7 заключаются в концентрации рабочей силы в третичном секторе экономики, сокращении степени юнионизации работников, увеличении спроса на аналитические и когнитивные навыки. Отличительной чертой российского рынка труда является ограниченность распространения нестандартных форм занятости (временная, неполная и самозанятость), масштабы которых варьируются в пределах 4-8%. Учитывая законодательные изменения, тренд на дальнейшее расширение практик самозанятости в стране будет только усиливаться, в то время как в «большой семерке» на первый план выходит временная и неполная занятость как характерные черты флексибилизации трудовых отношений.

На региональном уровне в России наблюдаются существенные различия в отраслевой структуре и формах занятости. Несмотря на общий вектор межсекторального перераспределения рабочей силы, наиболее благополучные территории характеризуются самой высокой долей занятых в третичном (50,4% в 2023 г.) и четвертичном (23,8%) секторах экономики. Непроизводственная сфера также получила импульс к развитию в относительно бедных субъектах, однако главной их особенностью стало распространение нестандартных форм трудовых отношений (табл. 2). И если временная и неполная занятость не имеют заметного представительства, то в неформальном секторе работает каждый третий (в более обеспеченных регионах – только каждый десятый). Это свидетельствует о том, что расширение нестандартной занятости вызвано, прежде всего, снижением доли корпоративных работников. Этим же объясняется развитие платформенной экономики в субъектах с низкими доходами. Обозначенные тенденции подтверждают неравномерность трансформации занятости в субъектах РФ, что отчетливо прослеживается в разрезе по уровню дохода.

Таблица 2 – Распространенность отдельных форм занятости в группах регионов России по уровню дохода (ВРП на душу населения), %

Группа регионов по уровню дохода	Неполная занятость		Временная занятость		Занятость в неформальном секторе		Удаленная занятость		Платформенная занятость	
	2001 г.	2023 г.	2010-2011 гг.*	2023 г.	2001 г.	2023 г.	2022 г.	2023 г.	2022 г.	2023 г.
Регионы с высоким уровнем дохода	4,8	3,0	7,0	2,1	8,9	11,7	3,7	2,0	4,7	4,4
Регионы с доходом выше среднего	6,8	3,9	8,1	2,8	13,3	18,7	2,4	1,4	4,3	4,0
Регионы со средним уровнем дохода	7,7	3,5	9,2	2,5	16,1	17,5	2,0	1,3	4,5	3,2
Регионы с доходом ниже среднего	8,5	4,7	11,0	3,9	18,5	22,9	1,7	1,1	4,2	3,2
Регионы с низким уровнем дохода	12,1	8,0	15,2	4,3	24,1	32,4	2,5	1,6	5,0	6,9

* Данные за более ранний период отсутствуют, при этом было принято решение не ограничиваться 2010 г. в связи с возможным влиянием на показатель глобального финансово-экономического кризиса.

Источник: данные Росстата, в т.ч. расчеты соискателя на микроданных выборочного обследования рабочей силы.

Модель множественной линейной регрессии показала, что распространение занятости в неформальном секторе на региональном уровне имеет прямую функциональную зависимость с сокращенным рабочим временем ($b = 1,515$, $p < 0,001$) и платформенной работой ($b = 0,716$, $p < 0,05$), которые зачастую предполагают трудоустройство за пределами корпоративной экономики и индивидуальные практики осуществления трудовой деятельности. Особенно это заметно в сегменте курьерских, таксомоторных и сервисных услуг. В то же время влияние удаленной занятости носит обратный характер ($b = -2,170$, $p < 0,05$), что обусловлено ее использованием, прежде всего, в среде крупных работодателей, обладающих необходимой цифровой инфраструктурой и компетенциями для взаимодействия с сотрудниками. В результате произведенные расчеты углубляют представления о взаимообусловленности развития различных форм трудовых отношений.

Кластерный анализ позволил выделить 3 группы территорий по масштабам рассматриваемых форм занятости (рис. 1). Первый кластер (51 регион) характеризуется относительно низким уровнем их распространения, что свидетельствует о преобладании

признаков стандартной модели трудовых отношений и, соответственно, большей социальной защищенности работников. Противоположная картина наблюдается в третьем кластере, включающем всего 4 субъекта РФ. Самыми яркими примерами здесь являются показатели занятости в неформальном секторе (46,7%), а также неполной (18,0%) и платформенной (13,8%) занятости. Второй кластер состоит из 27 регионов и находится между двумя полюсами, несмотря на внушительную долю некорпоративных работников (38,0%). Выявленные территориальные различия позволяют сделать вывод об адаптации сферы социально-трудовых отношений к вызовам современности.



Рисунок 1 – Кластеризация субъектов РФ* по масштабам распространения отдельных форм занятости, 2023 г.

* Без учета новых регионов, вошедших в состав России 29 сентября 2022 года.

Источник: данные Росстата, в т.ч. расчеты соискателя на микроданных выборочного обследования рабочей силы.

3. Эмпирически обосновано ухудшение перспектив развития рынка труда и занятости по оси «центр-периферия» на муниципальном уровне, что выражается в сокращении возможностей для профессиональной самореализации, обеспечения достойных условий труда и воспроизводства трудового потенциала в целом.

Пространственный фактор играет важнейшую роль в развитии России, поэтому в диссертации обоснована целесообразность обращения к положениям новой экономической географии для углубления представлений о специфике занятости при движении по оси «центр-периферия». В качестве полигона исследования (модельного региона) выбрана Вологодская область, которая характеризуется средними позициями в рейтинге субъектов РФ по большинству социально-экономических показателей. Для восполнения пробелов в муниципальной статистике использовались данные мониторинга качества трудового потенциала населения и экспертного опроса специалистов отделений занятости населения, проведенных на территории Вологодской области при непосредственном участии соискателя.

Модельный регион рассматривался нами в контексте двух формирующихся моноцентрических агломераций – Вологодской и Череповецкой. Каждая из них включает в себя крупный город (ядро) и несколько прилегающих муниципальных

образований (рис. 2). Последние включены в состав агломерационной зоны в пределах собственных административных границ. Остальные территории условно отнесены либо к городской, либо к сельской периферии в зависимости от доли городского населения. Такой подход позволяет более детально подойти к вопросам развития занятости на различных уровнях пространственной организации региона.



Рисунок 2 – Территория Вологодской области как модельного региона в ракурсе центр-периферийного подхода

Источник: составлено соискателем.

Анализ официальной статистики продемонстрировал устойчивость регионального рынка труда, несмотря на серьезное давление макроэкономических факторов за последнее десятилетие. Основными проблемными аспектами являются высокий разрыв в уровнях заработка между районами и округами (почти в 2 раза), а также снижение численности трудовых ресурсов. В частности, в период 2000-2023 гг. сельская периферия лишилась свыше половины среднесписочной численности работников. Дефицит кадров становится ключевым фактором, ограничивающим развитие локальных территорий, что в конечном итоге сказывается на занятости населения.

Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области позволили установить, что большинство жителей региона имеет достаточно стабильные трудовые отношения, т.е. заняты на основной работе полный рабочий день по бессрочным трудовым договорам (табл. 3). Такое положение характерно для всех групп территорий, хотя в агломерационной зоне ситуация выглядит наиболее благоприятной. Вместе с тем за внешней стабильностью трудовых отношений обнаруживаются серьезные проблемы, препятствующие обеспечению достойных условий труда и воспроизводству трудового потенциала за пределами агломерационной зоны. По мере удаления от крупных городов происходит заметное сокращение возможностей для профессионального роста и реализации жизненных планов. Ключевую роль здесь играет территориальный разрыв в заработной плате, а также неразвитость социальной инфраструктуры. В результате на периферии работники отличаются сравнительно высоким уровнем только относительно готовности к переезду в другой населенный пункт в поисках достойной работы (примерно каждый третий опрошенный).

Таблица 3 – Распространенность отдельных признаков стандартной модели занятости в Вологодской области по оси «центр-периферия», %

Группа территорий	2018 г.	2020 г.	2022 г.	Группа территорий	2018 г.	2020 г.	2022 г.
<i>Работа только на основной работе</i>				<i>Работа полный рабочий день</i>			
Ядра агломераций	75,2	77,3	79,8	Ядра агломераций	-	72,5	78,3
Агломерационная зона	90,6	86,3	86,2	Агломерационная зона	-	85,7	89,1
Городская периферия	62,8	71,6	63,4	Городская периферия	-	79,3	74,6
Сельская периферия	74,2	87,4	88,3	Сельская периферия	-	69,7	76,6
<i>Постоянная (регулярная) занятость</i>				<i>Наличие бессрочного трудового договора</i>			
Ядра агломераций	-	90,0	93,5	Ядра агломераций	59,6	68,3	69,9
Агломерационная зона	-	98,2	92,5	Агломерационная зона	87,7	76,2	82,2
Городская периферия	-	87,3	91,0	Городская периферия	76,9	62,2	59,4
Сельская периферия	-	79,0	88,3	Сельская периферия	64,5	63,0	71,2

Примечание: отсутствие значений ряда показателей обусловлено спецификой инструментария исследования.

Источник: рассчитано соискателем на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

Итоги экспертного опроса специалистов отделений занятости населения Вологодской области в полной мере подтверждают полученные выводы. По всем рассмотренным вопросам ядра агломераций и прилегающие к ним территории оказываются в более выгодной позиции, в т.ч. наблюдаются относительно благоприятные условия для развития социально-трудовых отношений, включая перспективы распространения удаленной работы, создания высокопроизводительных рабочих мест и повышения реального заработка. Прогнозы экспертов о возможности наступления различных событий для муниципальных рынков труда имеют ярко выраженный негативный оттенок вне зависимости от группы территорий. На периферии ожидается, главным образом, увеличение оттока молодежи, усиление дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, а также рост уровня безработицы, в городских агломерациях – расширение практик неформальной занятости. Все это позволяет заключить, что вектор развития трудовых отношений во многом определяется степенью удаленности локальных территорий от центров концентрации ресурсов.

4. Раскрыты сущностные основы прекаризации занятости в концептуальном единстве с категорией «неустойчивая занятость» на основе дихотомии «процесс-результат». Предложена классификация социально-экономических последствий прекаризации занятости, которые носят негативный характер и проявляются на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

В ходе выявления угроз современного этапа развития трудовых отношений и систематизации сценарных прогнозов будущего сферы труда обосновано, что одним из наиболее актуальных вызовов для России и всего мира является процесс прекаризации занятости, который влечет за собой нестабильность, незащищенность и ухудшение условий труда для значительной части населения. Вопросы устойчивости положения работников обсуждались на протяжении всего XX века, однако активизация научной дискуссии произошла в последнее десятилетие. В настоящий момент раскрытие проблематики осуществляется в рамках определенного состояния индивида, отдельных форм занятости и их комбинаций, а также дискурса о формировании прекариата как

нового опасного класса. Подобный плюрализм мнений отразился на становлении понятийного аппарата, смысловое наполнение которого оказалось крайне размытым.

На основе анализа литературных источников сформулирована авторская трактовка прекаризации занятости как процесса трансформации трудовых отношений, который выражается в снижении устойчивости положения работников вследствие принятия на себя части рисков, связанных с организацией трудовой деятельности, что приводит к негативным последствиям на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. Данная формулировка уточняет сущность изучаемого явления и позволяет собрать воедино и разграничить ключевые для этой области знания категории, зачастую используемые в качестве синонимов (рис. 3). В рамках предложенного подхода процесс прекаризации, обусловленный трансформацией и, прежде всего, дестандартизацией занятости, воплощается в состоянии неустойчивости и затрагивает как стандартные, так и нестандартные «рабочие места». Исходя из этого, понятие «неустойчивая занятость» трактуется как состояние, при котором работник вынужден находится в ситуации уязвимости и социальной незащищенности, связанной с условиями организации его трудовой деятельности.

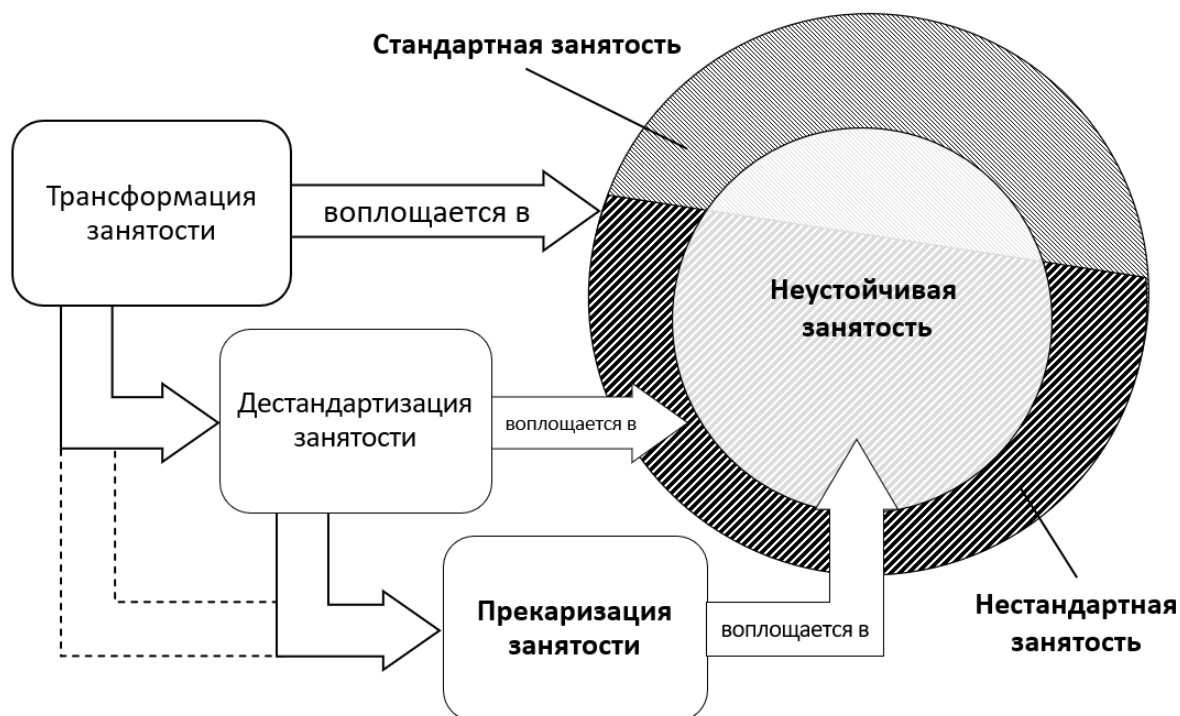


Рисунок 3 – Логическая схема взаимосвязи ключевых понятий, используемых в диссертационной работе

Источник: составлено соискателем.

Систематизация отечественной и зарубежной научной литературы позволила построить классификацию последствий прекаризации занятости, которые проявляются на индивидуальном, организационном и общественном уровнях (рис. 4). Для работников неустойчивость собственного положения зачастую оборачивается снижением материального благополучия и социальной защищенности, ухудшением состояния здоровья, неопределенностью личного и семейного будущего, ограничением возможностей повышения квалификации. В краткосрочной перспективе хозяйствующие субъекты могут извлекать выгоду от перекладывания ответственности за организацию труда на сотрудников или экономии на трудовых

издержках, однако на длинной дистанции потери будут гораздо более ощутимы (падение производительности труда, рост текучести кадров, повышение производственного травматизма и заболеваемости). В конечном итоге данные процессы оказывают негативное влияние на развитие экономики и общества в целом: от нарушения нормального функционирования рынка труда до усиления социального неравенства и замедления темпов социально-экономического развития, что создает серьезные угрозы устойчивости развития территорий.

Социально-экономические последствия прекаризации занятости	
Общественный уровень	<i>Нарушение функционирования рынка труда.</i> Прекаризация занятости способствует нарастанию неопределенности в отношении конъюнктуры рынка труда, что может спровоцировать, например, усиление его сегментации и рост безработицы. <i>Снижение социальной сплоченности и отказ населения от участия в общественной жизни.</i> Прекаризация занятости может повлечь за собой рост атомизации общества, поскольку неопределенность трудовой жизни негативно сказывается на социальном взаимодействии, порождая изоляцию и отчуждение. <i>Дестабилизация политической ситуации.</i> Неустойчивость занятости является причиной недовольства и социальных конфликтов, которые в условиях отсутствия эффективного диалога с работодателем не только становятся политической повесткой, но и делают работников более подверженными радикальным настроениям. <i>Углубление социального неравенства и рост социальной эксклюзии.</i> Распространение неустойчивой занятости продуцирует трансформацию социальной структуры общества, в результате чего формируется новый класс – прекариат, имеющий ограниченный доступ к различным благам и услугам. <i>Замедление темпов социально-экономического развития.</i> Многогранность негативных последствий прекаризации занятости в конечном итоге оказывает деструктивное воздействие на социально-экономическое развитие территорий.
Организационный уровень	<i>Снижение производительности труда.</i> Дестабилизация трудовых отношений, как правило, оборачивается снижением производительности труда, поскольку работники становятся менее заинтересованными в результатах своей деятельности. <i>Рост текучести кадров.</i> Использование менее устойчивых форм занятости может подтолкнуть сотрудников к поиску другой работы, что приведет к увеличению издержек найма/увольнения работников и потер специфического человеческого капитала. <i>Увеличение рисков, связанных со здоровьем и безопасностью работников.</i> Негативное влияние прекаризации занятости на здоровье работников создает предпосылки для увеличения расходов на персонал.
Индивидуальный уровень	<i>Снижение материального благополучия и социальной защищенности.</i> Прекаризация занятости негативно сказывается на трудовых доходах работников и, как правило, ведет к утрате социальных гарантий, что в совокупности отражается на благосостоянии. <i>Ухудшение состояния здоровья.</i> Неблагоприятные условия труда как одно из характерных проявлений прекаризации занятости наносит серьезный вред физическому и психическому здоровью работников. <i>Неопределенность личного и семейного будущего.</i> Отсутствие гарантий занятости в случае дестабилизации трудовых отношений препятствует формированию и реализации жизненных планов. <i>Ограничение возможностей повышения квалификации и получения профессионального опыта.</i> Прекаризация занятости оказывает негативное воздействие на развитие человеческого капитала из-за ограниченных инвестиции в обучение сотрудников.

Рисунок 4 – Классификация социально-экономических последствий прекаризации занятости по уровням организации общества

Источник: составлено соискателем.

5. Разработан методический инструментарий измерения прекаризации занятости на основе объективных и субъективных признаков устойчивости положения наемных работников с учетом фактора вынужденности.

Проведенный анализ показал, что в научной литературе сформировалось большое количество подходов к изучению феномена прекаризации занятости, которые имеют заметную вариативность в силу его субъективной природы, размытости понятийного аппарата, отсутствия четких критериев и индикаторной базы для проведения расчетов. Это приводит к тому, что оценки масштабов неустойчивости положения работников даже в пределах одной страны могут отличаться в разы. Поскольку в этой области невозможно выработать универсальные решения, приоритетное внимание следует уделять согласованию заявленного инструментария смысловому наполнению прекаризации занятости, что на практике сопряжено со множеством сложностей, в т.ч. из-за ограниченности информационной базы.

Для преодоления обозначенных вызовов в диссертации была предложена оригинальная методика, обеспечивающая соответствие между сущностными основами прекаризации занятости и показателями ее оценки (табл. 4). Их перечень не только находится в русле отечественной и зарубежной академической традиции, хотя и ограничен в части формулировок рамками проводимого социологического опроса, но и учитывает фактор вынужденности, что позволяет отделить прекаризованных работников от тех, кто осознанно выбрал данный способ профессиональной самореализации. Такое разделение способствует более точному отражению специфики неустойчивой занятости, поскольку при иных раскладах она может затрагивать практически каждого.

Таблица 4 – Критерии оценки неустойчивой занятости и их интерпретация

Критерий оценки	Интерпретация
<i>Объективные критерии (для оценки масштабов распространения неустойчивой занятости)</i>	
1. Неформальный характер трудовых отношений по инициативе работодателя	Работодатель отказывается заключать трудовой договор.
2. Отсутствие базовых социальных гарантий	По основному месту работы не предоставляются следующие социальные гарантии: обязательное социальное страхование, оплачиваемый очередной отпуск, оплата временной нетрудоспособности.
3. Низкий уровень оплаты труда	Размер заработной платы ниже величины МРОТ.
<i>Субъективные критерии (для оценки личного восприятия устойчивости своего положения)</i>	
1. Работник находится в состоянии уязвимости	За последние 12 месяцев респондент: 1) испытывал чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу; 2) постоянно сталкивался с нарушением своих трудовых прав; 3) регулярно сталкивался с задержкой и невыплатой заработной платы.
2. Работник находится в состоянии социальной незащищенности	Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части отстаивания своих трудовых прав и улучшения условий труда.

Источник: составлено соискателем.

Согласно принятому подходу, отнесение работников к неустойчиво занятым происходит тогда, когда наблюдается хотя бы один признак из числа объективных критериев, которые являются самодостаточными по своей сущности. В свою очередь выделение субъективных критериев, отражающих внутреннее состояние уязвимости

и социальной незащищенности, необходимо для выявления личного восприятия условий занятости, которое может не соответствовать фактическому положению вещей, в результате чего происходит смещение оценок в ту или иную сторону. По итогу прекаризованные работники подразделяются на две группы: первой свойственны исключительно объективные показатели, а второй – как объективные, так и субъективные.

Для определения специфики распространения прекаризации занятости отдельно оценивались масштабы стандартных «рабочих мест», представленность которых в настоящее время служит важным маркером стабильности трудовых отношений. В качестве критериев использовались следующие признаки: отсутствие дополнительной работы, регулярность трудовой деятельности, занятость на условиях полного рабочего времени, официальное оформление трудовых отношений, бессрочный характер трудового договора и наличие социальных гарантий по месту работы. Отсутствие одного из них означало отнесение наемного работника к числу нестандартно занятых. Помимо этого, рамки проводимого опроса позволяли раскрывать изучаемый феномен через призму более традиционных ракурсов (социально-демографические и профессионально-квалификационные группы, отраслевая структура экономики и т.д.), среди которых особое место отводилось центр-периферийной модели пространства. Ключевым моментом, обусловившим необходимость разработки оригинальной методики, стала возможность проведения анализа последствий прекаризации на различных уровнях организации общества на основе сравнения положения стабильно и неустойчиво занятых работников.

Таким образом, предложенный инструментарий исследования способствует не только оценке масштабов прекаризации занятости, но и выявлению тех граней неустойчивости, которые ранее оставались за рамками научного дискурса, что заметно расширяет аналитические возможности при изучении данной проблематики и открывает перспективы для разработки более адресных мер социальной политики.

6. Определены масштабы распространения прекаризации занятости в Вологодской области с учетом отраслевых, пространственных и иных аспектов. Выявлены факторы и условия, отражающие стратегии поведения населения на рынке труда и характеристики места работы, которые способствуют повышению рисков прекаризации занятости.

Оценка масштабов распространения прекаризации занятости осуществлялась на основе авторской методики, апробированной на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. По состоянию на 2022 г. в неустойчивом положении находились 40,7% наемных работников. За последние годы ситуация не претерпела значительных изменений, однако по сравнению с 2018 г. негативные тенденции дестабилизации трудовых отношений стали более заметными. На этом фоне удельный вес стандартных «рабочих мест» оставался примерно на одном уровне и даже несколько возрос (с 46,2 до 51,7%). В субъективном восприятии неустойчивости работники разделились примерно поровну: половина из них ощущает внутреннюю уязвимость, тогда как другая – не испытывает подобных опасений.

Признаки неустойчивости преимущественно сосредоточены среди нестандартно занятых работников. На их долю приходится 67,1% опрошенных в Вологодской области. Оставшаяся треть, хоть и имеет стандартные трудовые отношения, также сталкивается с уязвимостью и социальной незащищенностью. Исходя из этого следует, что наличие бессрочного трудового договора и сопутствующих атрибутов привычной для населения занятости не обеспечивает абсолютную устойчивость положения на работе. В этом плане процесс прекаризации может проявляться в самых разных контекстах и подвергать угрозам широкие слои общества (прежде всего, молодое и старшее поколение, низкообеспеченные группы, людей с низким уровнем образования, жителей сельской периферии, работников индустрий строительства и гостеприимства, неквалифицированный и вспомогательный персонал и т.д.).

В более чем половине случаев неустойчивость положения наемных работников обусловлена отсутствием базовых социальных гарантий, таких как обязательное социальное страхование, оплата отпуска и больничных листов (табл. 5). Кроме того, почти каждый четвертый-пятый имеет трудовые доходы ниже минимального размера оплаты труда. Среди субъективных критериев прекаризации на первый план выходят ограниченные возможности для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части отстаивания трудовых прав и улучшения условий труда.

Таблица 5 – Признаки неустойчивой занятости среди работников в Вологодской области, %

Критерий	Показатель	Год		
		2018	2020	2022
Объективный	Работодатель отказывается заключать трудовой договор	14,1	2,9	9,4
	По основному месту работы не предоставляется <i>обязательное социальное страхование</i>	57,6	60,6	56,8
	По основному месту работы не предоставляется <i>оплачиваемый очередной отпуск</i>	49,4	46,0	54,4
	По основному месту работы не предоставляется <i>оплата временной нетрудоспособности</i>	68,8	64,6	74,1
	Размер заработной платы ниже величины МРОТ	28,8	23,5	18,4
Субъективный	За последние 12 месяцев респондент <i>испытывал чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу</i>	-	24,1	17,6
	За последние 12 месяцев респондент <i>постоянно сталкивался с нарушением своих трудовых прав</i>	-	14,6	13,9
	За последние 12 месяцев респондент <i>регулярно сталкивался с задержкой и невыплатой заработной платы</i>	-	7,7	12,7
	Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части <i>отстаивания своих трудовых прав</i>	-	23,8	29,3
	Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части <i>улучшения условий труда</i>	-	23,5	26,8

Примечание: отсутствие значений ряда показателей обусловлено спецификой инструментария исследования.

Источник: рассчитано соискателем на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

В конечном итоге индивидуальные решения, принимаемые людьми на разных этапах профессионального пути, существенно повышают вероятность попадания в неустойчивые трудовые отношения, о чем свидетельствуют результаты построения

таблиц сопряженности и пробит-модели¹². Это могут быть факторы, которые особенно критичны на старте карьеры, но сохраняют свое влияние на протяжении всей жизни: работа не по специальности, ранний выход на рынок труда, частая смена места работы, использование неформальных каналов трудоустройства и т.д. Характеристики выбранного места работы во многом играют определяющую роль, поскольку они напрямую влияют на условия труда и стабильность занятости. Так, в зоне особого риска находятся работники, лишенные профсоюзной защиты. Полученные оценки характеризуют профсоюзное движение как ключевой институт, сдерживающий распространение прекаризации трудовых отношений за счет расширения возможностей для социального диалога и защиты трудовых прав.

7. На материалах Вологодской области оценены последствия прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

Решение задачи по оценке негативных эффектов прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях осуществлялось в рамках целостного авторского подхода, последовательно реализуемого на всех этапах диссертационного исследования. Исходными данными для расчета ключевых показателей выступили итоги мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Анализ последствий прекаризации занятости проводился посредством сравнения положения работников со стабильными и неустойчивыми трудовыми отношениями.

На индивидуальном уровне неустойчивость занятости, помимо имманентной уязвимости и социальной незащищенности, приводит к снижению качества трудового потенциала, среднемесячной заработной платы, профессиональных перспектив, удовлетворенности условиями труда и работой в целом (табл. 6).

Таблица 6 – Сравнительные характеристики наемных работников со стабильной и неустойчивой занятостью в Вологодской области, 2022 г.

Категория	Индекс качества ТП*, ед.	Среднемес. зарплата, тыс. руб.	Уплачивают страховые взносы, %	Высоко оценивают востребованность в профессии, %	Удовлетворены ..., %	
					условиями труда	работой
Стабильная занятость	0,687	33,5	72,3	75,1	74,5	77,0
Неустойчивая занятость (только объект. критерии)	0,677	30,3	39,0	66,0	70,6	69,6
Неустойчивая занятость (объект. и субъект. критерии)	0,647	29,5	31,7	58,9	52,6	55,0

* Индекс качества трудового потенциала рассчитывается на основе 8 базовых компонентов качества трудового потенциала, каждый из которых может принимать значения от 0,200-0,333 до 1 (теоретический максимум).
Источник: рассчитано соискателем на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

¹² В качестве зависимой переменной пробит-модели послужила бинарная переменная устойчивости занятости (0 – стабильная занятость, 1 – неустойчивая занятость). К числу независимых переменных отнесено 8 показателей, описывающих стратегии поведения на рынке труда и характеристики места работы. Модель построена при помощи метода максимального правдоподобия, типичного для пробит-регрессии. Согласно расчетам, наибольшее влияние на устойчивость занятости оказывают следующие индикаторы: частота смены работы за последние 5 лет ($b = 0,2113$, $p < 0,05$), полный рабочий день ($b = -0,7781$, $p < 0,001$) и членство в профсоюзе ($0,4445$, $p < 0,001$).

Некоторая схожесть размера оплаты труда в основном объясняется тем, что прекаризованные работники гораздо реже имеют дело с официальными выплатами. В свою очередь отсутствие социальных гарантий создает дополнительные риски для благополучия, которые не могут быть компенсированы за счет «теневых» доходов. Отдельно обращает на себя внимание тот факт, что наличие субъективных признаков неустойчивости приводит к еще более серьезным эффектам, оказывающим негативное влияние на положение работников.

На организационном уровне последствия прекаризации занятости несут в себе множество угроз, препятствующих надлежащему функционированию хозяйствующих субъектов, что заметнее всего проявляется на показателях трудовой активности (табл. 7). По мере снижения устойчивости положения работников происходит обострение проблем с выполнением норм выработки и трудовой дисциплины: по отдельным позициям различия достигают 10 и более процентных пунктов (например, сдача работы с первого предъявления с высоким качеством). Выявленная закономерность подтверждается при оценке уровня реализации качества трудового потенциала и субъективной производительности труда. Кроме того, неустойчивость трудовых отношений в среднем оборачивается ростом текучести кадров, сокращением участия в программах повышения квалификации, ухудшением здоровья работников (касается именно болезней, которые приводят к потере трудоспособности).

Таблица 7 – Характеристики трудовой активности наемных работников в Вологодской области в зависимости от устойчивости занятости, 2022 г., %

Характеристика трудовой активности	Вариант ответа	Стабильная занятость	Неустойчивая занятость (только объект. критерии)	Неустойчивая занятость (объект. и субъект. критерии)
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	Часто бывает	60,9	52,6	35,7
Перевыполнение норм выработки		58,7	55,9	32,1
Подача рационализаторских предложений		21,6	17,6	20,5
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	Совсем не бывает	78,1	71,1	50,2
Срывы в работе		75,9	71,6	43,1
Невыполнение норм выработки		64,6	48,7	25,4

Источник: рассчитано соискателем на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

На общественном уровне процесс прекаризации охватывает все обозначенные ранее аспекты трудовой и повседневной жизни, переводя проблематику устойчивости занятости в плоскость системных рисков. В частности, это подтверждается в диссертации при расчете показателей, характеризующих общественное здоровье и социальное поведение населения. Отдельно доказывалась гипотеза о том, что повышение стабильности трудовых отношений приводит к росту трудовой активности работников и, как следствие, среднемесячной заработной платы. Исходя из этого, разница между уровнями оплаты труда стабильно и неустойчиво занятых рассматривалась в качестве индикатора экономических потерь от прекаризации. При проведении расчетов использовались данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, которые обогащались сведениями о

среднегодовой численности занятых из официальной статистики. Для учета отраслевой специфики региона базовые показатели были разделены по видам экономической деятельности.

Согласно проведенным расчетам за 2022 г., экономические потери, обусловленные негативным воздействием прекаризации занятости на трудовую активность наемных работников в Вологодской области, составили 10,1 млрд рублей или 0,98% ВРП (для сравнения: 8,14 млрд руб. или 1,4% ВРП в 2020 г.). Полученные данные представляют нижнюю оценку потерь, поскольку они не учитывают иные эффекты, в т.ч. связанные с «теневыми» выплатами зарплаты или нелегальной деятельностью самозанятых. Тогда значения показателя возрастут в разы. Однако даже в текущей ситуации, когда речь идет об ограничениях роста производительности труда, ежегодные потери для народного хозяйства весьма ощутимы, что подчеркивает актуальность разработки мер, направленных на борьбу с распространением прекаризации занятости.

8. Разработана концепция региональной экосистемы содействия занятости в интересах повышения доступности, качества и спектра услуг государственной службы занятости в ответ на вызовы трансформации трудовых отношений.

Проведенный анализ показал, что трансформационные изменения в занятости населения России имеют характерные территориальные особенности. Эмпирически доказана значимость пространственного фактора в развитии трудовых отношений. Различия между богатыми и бедными субъектами, региональным центром и периферией оказывают заметное влияние на параметры рабочих мест, стратегии поведения на рынке труда, разнообразие форм занятости и устойчивость положения работников. В этой связи в диссертации обосновано, что сглаживание территориальных диспропорций и создание равных возможностей для развития служат необходимым условием формирования эффективного ответа на актуальные вызовы в сфере социально-трудовых отношений.

Реализация такой политики предполагает разработку целевых программ (прежде всего для депрессивных районов), направленных на стимулирование экономического роста, поддержание бизнеса и деловой активности, улучшение инфраструктуры, повышение доступности и качества образования. Не менее важным является вопрос расширения полномочий органов местного самоуправления, которые сильно ограничены в своих действиях, в т.ч. из-за недостатка финансовых средств. Применительно к сфере социально-трудовых отношений нами подчеркивается, что проводником позитивных изменений на местах должна стать государственная служба занятости. Она включает в себе большой, но пока нереализованный потенциал, чтобы оперативно реагировать на возникающие проблемы и вырабатывать инновационные решения по обеспечению полной и продуктивной занятости, достойного труда. Достижение такого результата требует не только внутренних преобразований, но и выстраивания тесного сотрудничества с другими организациями (из числа органов власти, бизнеса, образовательных учреждений, НКО, финансовых институтов и т.д.) для формирования коллаборативной среды, где каждый участник может обмениваться знаниями, опытом и ресурсами в интересах устойчивого развития.

В существующей организационной модели государственная служба занятости сталкивается с рядом барьеров, которые затрудняют адаптацию к современным вызовам: недостаточная гибкость в реагировании на изменения на рынке труда, сосредоточение функций на посредничестве между безработными и работодателями, слабое взаимодействие с другими акторами и т.д. Не менее дискуссионной является чрезмерная ориентированность на выполнение установленных стандартов деятельности, что зачастую приводит к формализации процессов без учета специфики локальных рынков труда. В результате, несмотря на модернизацию государственной службы занятости в рамках национального проекта «Демография», востребованность ее услуг остается невысокой, в особенности на периферийных территориях.

Таким образом, в рамках диссертации обоснована необходимость внедрения экосистемной модели функционирования государственной службы занятости (рис. 5). Для этого предложена разработка экосистемы содействия занятости, которая включает в себя совокупность подведомственных учреждений разного уровня, курируемых профильным органом исполнительной власти (ядро), а также сеть партнерских организаций (внутренняя среда). Ядро экосистемы отвечает за работу с потоками спроса и предложения на рынке труда для обеспечения экономики рабочей силой, а внутренняя среда – предоставляет дополнительные возможности для решения проблем в сфере социально-трудовых отношений.



Рисунок 5 – Экосистемная модель функционирования государственной службы занятости на региональном уровне

Источник: составлено соискателем.

Применительно к Вологодской области функционирование экосистемы содействия занятости будет находиться в ведении Министерства труда и занятости населения региона, ответственного за реализацию государственной политики на рынке труда. Координацию и управление деятельностью всех подведомственных структур будет осуществлять Центр занятости населения, который уже сегодня выполняет схожие функции. С учетом того, что Вологодская область характеризуется формированием двух моноцентрических агломераций, предлагается создать флагманские кадровые центры в крупных городах – Вологде и Череповце, а также в Великом Устюге. Несмотря на свою периферийность, он имеет особое социально-экономическое значение для региона. Данные учреждения будут оказывать расширенный перечень услуг, включающий образовательные программы, поддержку предпринимательских инициатив, комплексные решения по подбору персонала и аналитике рынка труда, персонализированное карьерное консультирование и другие сервисы. В свою очередь районные и мобильные отделения занятости будут обеспечивать базовый доступ к услугам для жителей отдаленных и сельских районов, способствуя равномерному распределению возможностей для трудоустройства по всей области.

В рамках региональной экосистемы содействия занятости реализация государственной политики на рынке труда осуществляется в тесном сотрудничестве с партнерскими организациями. Одним из примеров такого взаимодействия является программа по привлечению квалифицированных кадров, прежде всего на периферийные территории (рис. 6).

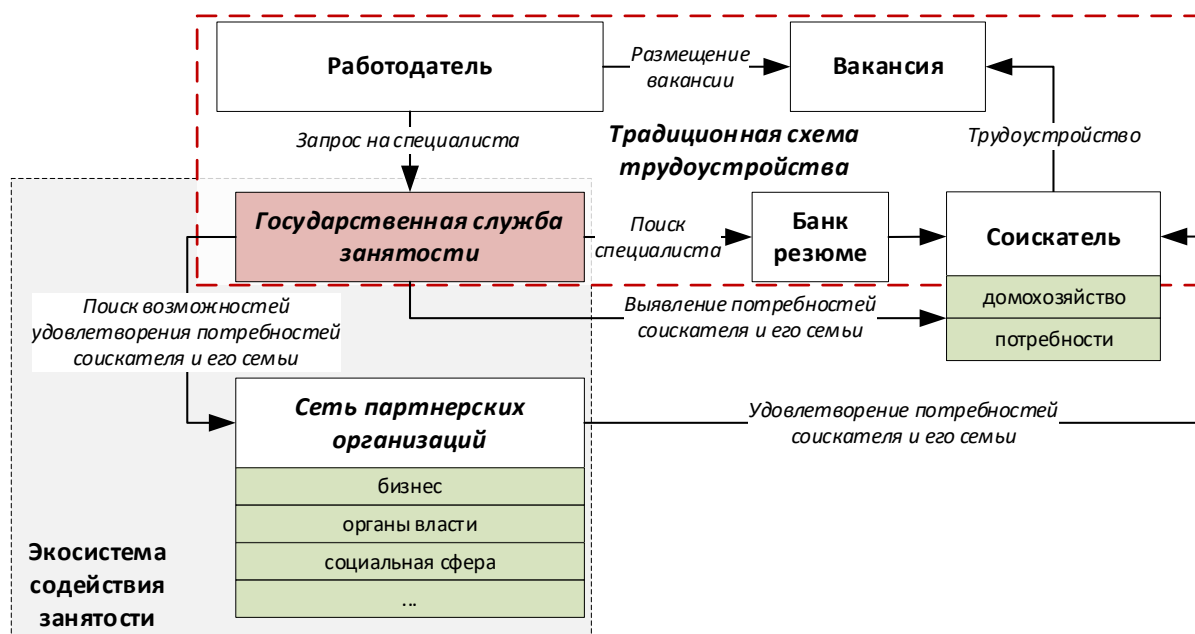


Рисунок 6 – Алгоритм привлечения квалифицированных кадров в рамках экосистемной модели функционирования государственной службы занятости
Источник: составлено соискателем.

В отличие от традиционного алгоритма трудоустройства, предложенная программа предполагает не только поиск подходящих специалистов, но и удовлетворение их социальных потребностей (благоустроенное жилье, детский сад для ребенка, работа для мужа или жены и т.д.) за счет объединения усилий с партнерскими организациями. По итогу происходит заключение договора с работником и зачисление

его в штат компании. В результате работодатель получает квалифицированного специалиста, а соискатель – оплачиваемую работу и комфортные условия проживания для членов домохозяйства. Все это формирует благоприятную почву для долгосрочных трудовых отношений и уменьшения текучести кадров, что позитивно скажется на устойчивости занятости и социально-экономическом развитии периферийных территорий в целом.

Таким образом, преодоление современных вызовов в сфере социально-трудовых отношений требует формирования коллаборативной среды, побуждающей различных акторов к взаимовыгодному сотрудничеству. Все они станут частью экосистемы содействия занятости, которая будет способствовать не только повышению доступности, качества и спектра предоставляемых государством услуг, но и обеспечению устойчивости развития периферийных территорий, что является важным условием для противодействия распространению прекаризации занятости.

9. Обоснована необходимость создания Всероссийской цифровой платформы профсоюзов для преодоления кризиса профсоюзного движения как важнейшего общественного института, сдерживающего распространение прекаризации занятости.

При проведении анализа основных мероприятий по борьбе с прекаризацией занятости было установлено, что ключевым направлением в этой области является проведение эффективной социально-экономической политики, которая включает стимулирование создания высокопроизводительных рабочих мест, реализацию масштабных образовательных программ, совершенствование институтов рынка труда, легализацию неформальных трудовых отношений и т.д. Кроме того, могут использоваться более специфические инструменты, такие как гарантированное трудоустройство и субсидирование занятости, а также реализовываться перспективные идеи по типу безусловного базового дохода.

Во всем многообразии мер особое внимание отводится профсоюзному движению, влияние которого в сфере социально-трудовых отношений постепенно снижается. Резкое падение уровня юнионизации, наблюдаемое в последние десятилетия, ставит под угрозу возможность обеспечения социального диалога и защиты трудовых прав работников, что напрямую связано с распространением прекаризации занятости. Профсоюзы нуждаются в значительных преобразованиях для адаптации к современным условиям.

В ходе анализа обоснована необходимость разработки Всероссийской цифровой платформы профсоюзов (далее – ВЦПП), функционирующей при непосредственной поддержке государства (как самостоятельная площадка или часть ЕЦП «Работа России»). Таким образом оно берет на себя расходы на создание и содержание цифровой инфраструктуры, а также демонстрирует приверженность принципам достойного труда и защиты трудовых прав. В отличие от существующих коммерческих решений, таких как «Битрикс24», ориентированных на управление профсоюзами, ВЦПП будет выполнять, прежде всего, консолидирующую функцию. Цифровая платформа станет каналом прямого взаимодействия добровольных объединений работников, работодателей и органов власти для решения вопросов,

связанных с трудовыми спорами, социальными гарантиями, соблюдением трудового законодательства. Подобное сотрудничество позитивно скажется на обеспечении долгосрочного и устойчивого экономического роста, повышении уровня и качества жизни населения, социальной защищенности и т.д.

Внедрение ВЦПП включает несколько ключевых этапов (табл. 8).

Таблица 8 – Этапы реализации Всероссийской цифровой платформы профсоюзов

Этап	Описание этапа
Анализ потребностей и проектирование цифровой платформы	<i>Оценка текущего состояния сферы труда и профсоюзного движения.</i> Сбор данных о том, какие категории работников нуждаются в защите, и какие проблемы в их правах существуют. <i>Определение функциональных требований платформы.</i> Разработка функционала цифровой платформы (регистрация пользователей, взаимодействие с профсоюзами и работодателями, юридическая помощь, обучение, социальная защита). <i>Привлечение экспертов.</i> Включение в процесс проектирования цифровой платформы экспертов – представителей профсоюзов и других общественных объединений, работодателей, государственных структур и др.
Государственная законодательная инициатива	<i>Создание правовой базы.</i> Разработка законодательных актов, обеспечивающих поддержку и регулирование работы цифровой платформы (например, установление обязательных стандартов для регистрации работодателей и работников, прав на коллективные переговоры и механизмы защиты трудовых прав). <i>Включение социальных партнеров.</i> Привлечение профсоюзов и работодателей для разработки нормативных положений, которые позволят им участвовать в управлении цифровой платформой и использовать ее для коллективных переговоров.
Техническая разработка и тестирование	<i>Выбор разработчиков и подрядчиков.</i> Поиск технологических партнеров для создания программного обеспечения и инфраструктуры цифровой платформы, принимая во внимание вопросы безопасности данных и удобства использования для всех категорий пользователей. <i>Пилотное тестирование.</i> Запуск пилотных проектов в нескольких регионах или отраслях, чтобы протестировать работу цифровой платформы, собрать отзывы пользователей и внести необходимые изменения.
Обучение и интеграция	<i>Подготовка профсоюзов и работодателей.</i> Проведение обучающих программ для профсоюзов и работодателей по использованию цифровой платформы и взаимодействию с работниками через нее. <i>Создание обучающих материалов для работников.</i> Разработка пошаговых руководств, вебинаров и тренингов для работников, которые будут регистрироваться на платформе и использовать ее для защиты своих прав. <i>Интеграция с государственными структурами.</i> Обеспечение связанности цифровой платформы с системами социального обеспечения, фондами страхования и другими ведомствами для обеспечения всесторонней поддержки работников.
Запуск платформы и популяризация	<i>Публичный запуск платформы.</i> Полноценный запуск платформы с доступом для всех категорий пользователей. <i>Информационная кампания.</i> Организация информационных кампаний, чтобы донести до работников преимущества использования платформы. <i>Мотивационные программы.</i> Введение налоговых льгот или субсидий для работодателей, активно представленных на цифровой платформе, стимулирование работников к регистрации через бонусные программы и социальные гарантии.
Мониторинг и улучшение	<i>Мониторинг эффективности.</i> Постоянное отслеживание того, как работает цифровая платформа, какие проблемы возникают у пользователей и насколько она эффективна в защите прав работников. <i>Обратная связь и корректировка.</i> Проведение регулярных опросов и сбор отзывов от пользователей. Доработка и совершенствование цифровой платформы в зависимости от полученных данных.
Расширение функционала	<i>Развитие дополнительных функций.</i> Расширение функционала цифровой платформы (в т.ч. реализация программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, расширение социального страхования, включение механизмов разрешения трудовых конфликтов).

Источник: составлено соискателем.

На первом этапе проводится анализ состояния сферы труда и проблем в профсоюзном движении с целью выявления уязвимых групп работников, что позволит уточнить функциональные требования цифровой платформы. Кроме того, в процессе ее проектирования важно привлечь мнение экспертов (представителей профсоюзов и других общественных объединений, государственных структур, работодателей и т.д.). Второй этап включает формирование законодательной базы для поддержки работы ВЦПП, в т.ч. механизмов участия работодателей и профсоюзов в ее управлении. Далее идет техническая разработка и тестирование, выбор партнеров для создания инфраструктуры, а также пилотные проекты для апробации цифровой платформы на региональном или отраслевом уровне. После этого следует этап обучения и интеграции, в рамках которого пользователи знакомятся с функционалом ВЦПП, а также происходит ее интеграция с государственными социальными институтами. Запуск и популяризация цифровой платформы требуют широкой информационной кампании, поддержки органов власти, а также стимулирования работников к участию в профсоюзном движении. Завершающим этапом становится мониторинг деятельности и совершенствование функционала ВЦПП.

Целевым ориентиром ВЦПП станет улучшение условий труда и предоставление юридической и социальной поддержки работникам. Для этого будут внедрены различные «корпоративные» инструменты, включая подготовку и согласование коллективных договоров, проведение опросов и голосований, мониторинг условий труда, подачу жалоб и обращений, консультации, автоматизированную систему расчета социальных выплат, отслеживание изменений в трудовом законодательстве, информирование о социальных льготах и другие функции. Для самозанятых будут разработаны специальные механизмы защиты, такие как создание виртуальных профсоюзных групп, контроль соблюдения договорных обязательств и выплат, рекомендации по налоговому планированию, автоматизированный расчет социальных отчислений и т.д. По итогу все работники получат равные возможности для участия в социальном диалоге и защите своих трудовых прав. Полный перечень функций и направлений деятельности платформы будет сформирован по итогам общественных обсуждений, что обеспечит ее соответствие запросам всех заинтересованных сторон.

В долгосрочной перспективе ВЦПП может стать одним из ключевых инструментов для защиты трудовых прав и укрепления легальных трудовых отношений, что будет способствовать снижению рисков прекаризации занятости и социально-экономическому благополучию страны в целом.

III. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Города и сельская периферия современной России: ключевые тенденции и риски трансформации занятости в ракурсе пространственного развития территорий / А.В. Попов, Т.С. Соловьева, А.В. Короленко, М.А. Груздева; под ред. А.В. Попова. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024. 246 с. (28,6 п.л. / 7,5 п.л.)
2. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В.

- Попов, И.А. Шичкин; под ред. В.Н. Бобкова. Ижевск: Шелест, 2023. 104 с. (6,0 п.л. / 1,5 п.л.)
3. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России. Вологда: ВолНЦ РАН, 2021. 130 с. (15,1 п.л. / 11,3 п.л.)
 4. Попов А.В. Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации. Вологда: ВолНЦ РАН, 2019. 181 с. (21,0 п.л. / 21,0 п.л.)
 5. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2018. 192 с. (22,3 п.л. / 7,4 п.л.)

Статьи в международных наукометрических базах Web of Science и Scopus

1. Попов А.В. Занятость молодежи в ракурсе центр-периферийного подхода: особенности, перспективы и пути преодоления проблем // ЭКО. 2025. № 3. С. 164-183. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2025-3-164-183 (2,3 п.л. / 2,3 п.л.)
2. Popov A.V., Baimurzina G.B. Critical challenges to the sociology of work: from a perspective of Russian labor studies // Sociology Compass. 2024. Vol. 18(9). DOI: 10.1111/soc4.70005 (раздел «Work, organizations, & economics») (1,3 п.л. / 0,6 п.л.)
3. Popov A.V. The impact of precarization on the standard of living and the employment situation of Russian youth // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2023. Vol. 16(6). Pp. 236-251. DOI: 10.15838/esc.2023.6.90.14. (1,9 п.л. / 1,9 п.л.)
4. Попов А.В., Соловьева Т.С. Трансформация занятости в России в ракурсе межстрановых сравнений // Народонаселение. 2023. № 1. С. 110-122. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.9 (1,5 п.л. / 1,1 п.л.)
5. Попов А.В., Соловьева Т.С. Перспективы занятости населения России по оси «центр-периферия» (на примере Вологодской области) // Социологические исследования. 2023. № 8. С. 47-59. DOI: 10.31857/S013216250027366-5 (1,5 п.л. / 1,1 п.л.)
6. Popov A.V. Implications of precarization in the context of generational groups: Direct and indirect effects // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2022. Vol. 15(6). Pp. 167-181. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.10 (1,7 п.л. / 1,7 п.л.)
7. Попов А.В., Соловьева Т.С. Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений // Journal of Applied Economic Research. 2021. Т. 20. № 2. С. 327-355. DOI: 10.15826/vestnik.2021.20.2.014 (3,4 п.л. / 2,5 п.л.)
8. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 103-113. DOI: 10.31857/S013216250009618-2 (1,3 п.л. / 1,0 п.л.)
9. Попов А.В. От прекарной занятости к прекариату // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 155-160. DOI: 10.31857/S013216250009300-3 (0,7 п.л. / 0,7 п.л.)
10. Popov A.V., Soloveva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2019. Vol. 12(6), Pp. 182-196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10 (1,7 п.л. / 1,3 п.л.)

11. Устинова К.А., Попов А.В. Включение молодежи в трудовую деятельность: ментальные барьеры и направления их преодоления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6 (148). С. 333-346. DOI: 10.14515/monitoring.2018.6.15 (1,6 п.л. / 0,8 п.л.)
12. Popov A.V., Soloveva T.S. Barriers to the Fulfilment of Young People's Potential in Their Work Activities // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2017. Vol. 10(3). Pp. 251-268. DOI: 10.15838/esc.2017.3.51.13 (1,5 п.л. / 0,8 п.л.)
13. Shabunova A.A., Popov A.V., Soloveva T.S. The Potential of Women in the Labor Market of the Region // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2017. Vol. 10(1). Pp. 124-144. DOI: 10.15838/esc.2017.1.49.7 (1,5 п.л. / 0,5 п.л.)

Статьи в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России

1. Кириллова А.Д., Попов А.В. Государственная политика России по содействию занятости молодежи в условиях вызовов современности // Russian Journal of Economics and Law. 2024. № 18(3). С. 686-698. DOI: 10.21202/2782-2923.2024.3.686-698 (1,5 п.л. / 0,8 п.л.)
2. Попов А.В. Влияние профсоюзного членства на трудовую жизнь наемных работников (на материалах по Вологодской области) // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2024. № 67. С. 217-231. DOI: 10.17223/19988648/67/13 (1,7 п.л. / 1,7 п.л.)
3. Попов А.В. Молодежь на российском рынке труда: особенности занятости и факторы ее устойчивости (на примере Вологодской области) // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 12. С. 1897-1914. DOI: 10.18334/et.10.12.120100 (2,1 п.л. / 2,1 п.л.)
4. Попов А.В. Проблемы и перспективы развития сферы занятости по оси "центр-периферия" в модельном регионе России // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 4. С. 515-528. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_4_4_515_528 (1,6 п.л. / 1,6 п.л.)
5. Попов А.В., Соловьева Т.С. Особенности и перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4 (53). С. 41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-41-53 (1,5 п.л. / 1,1 п.л.)
6. Попов А.В. Трудовая активность россиян в период первых волн пандемии COVID-19: взгляд наемных работников Вологодской области // Векторы благополучия: экономика и социум. 2023. Т. 48. № 1. С. 96-110. DOI: 10.18799/26584956/2023/1/1509 (1,7 п.л. / 1,7 п.л.)
7. Кириллова А.Д., Попов А.В. Проблемы и перспективы молодежной занятости в условиях цифровизации российской экономики // Вестник НГУЭУ. 2023. № 1. С. 47-59. DOI: 10.34020/2073-6495-2023-1-047-059 (1,5 п.л. / 0,8 п.л.)
8. Кириллова А.Д., Попов А.В. Перспективы развития сферы труда и занятости в условиях цифровизации экономики // Вестник университета. 2022. № 10. С. 134-140. DOI: 10.26425/1816-4277-2022-10-134-140 (0,8 п.л. / 0,4 п.л.)
9. Попов А.В., Баймурзина Г.Р. Самозанятое население России в период пандемии коронавируса COVID-19: опыт Вологодской области // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 10. С. 1237-1256. DOI: 10.18334/et.8.10.113579 (2,3 п.л. / 1,2 п.л.)

10. Попов А.В. Влияние пандемии COVID-19 на занятость населения в России (по материалам Вологодской области) // Вестник университета. 2021. № 8. С. 135-141. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-8-135-141 (0,8 п.л. / 0,8 п.л.)
11. Попов А.В. Масштабы и особенности распространения различных форм нестандартной занятости в субъектах РФ // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 4. С. 43-62. DOI: 10.15838/ptd.2021.4.114.3 (2,3 п.л. / 2,3 п.л.)
12. Попов А.В. Анализ сущностных основ процесса трансформации занятости // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2020. № 4. С. 248-257. DOI: 10.15593/2224-9354/2020.4.19 (1,2 п.л. / 1,2 п.л.)
13. Попов А.В., Соловьева Т.С. Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований // Управление. 2020. Т. 8. № 4. С. 101-108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108 (0,9 п.л. / 0,5 п.л.)
14. Попов А.В. Изменение требований российской экономики к трудовому потенциалу работников в условиях современных вызовов // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 8. С. 643-658. DOI: 10.18334/et.7.8.110733 (1,9 п.л. / 1,9 п.л.)
15. Попов А.В. Концептуальные основы изучения процесса трансформации занятости // Теоретическая экономика. 2019. № 6 (54). С. 18-26. (1,0 п.л. / 1,0 п.л.)
16. Попов А.В. Распространение неустойчивой занятости как ограничитель экономического роста России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 212. № 4. С. 270-293. (1,4 п.л. / 1,4 п.л.)
17. Попов А.В. Проблемы и перспективы развития мотивации творческой трудовой активности российских работников // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 125-144. DOI: 10.18334/et.6.1.39726 (2,3 п.л. / 2,3 п.л.)
18. Попов А.В. Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест (на материалах Вологодской области) // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 4. С. 1089-1100. DOI: 10.18334/et.5.4.39420 (1,4 п.л. / 1,4 п.л.)
19. Попов А.В., Соловьева Т.С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2019. Т. 12. № 5. С. 90-101. DOI: 10.18721/JE.12507 (1,4 п.л. / 1,0 п.л.)
20. Попов А.В. Качество трудового потенциала вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений // Проблемы развития территории. 2019. № 1 (99). С. 87-106. DOI: 10.15838/ptd.2019.1.99.6 (2,3 п.л. / 2,3 п.л.)
21. Попов А.В. Использование возможностей союзного государства для развития трудового потенциала Российской Федерации и Республики Беларусь // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2019. Т. 15. № 1 (370). С. 140-152. DOI: 10.24891/ni.15.1.140 (1,5 п.л. / 1,5 п.л.)
22. Устинова К.А., Попов А.В. Объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России // Вестник НГУЭУ. 2018. № 3. С. 51-64. (1,6 п.л. / 0,8 п.л.)

23. Попов А.В., Соловьева Т.С. Резервы использования трудового потенциала для экономического роста России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2017. Т. 206. № 4. С. 378-392. (0,9 п.л. / 0,4 п.л.)
24. Попов А.В. Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63. С. 264-279. (1,9 п.л. / 1,9 п.л.)
25. Попов А.В. Нерешенные проблемы сферы занятости современной России // Экономика труда. 2017. Т. 4. № 3. С. 163-172. DOI: 10.18334/et.4.3.38242 (1,2 п.л. / 1,2 п.л.)
26. Попов А.В. Проблемы обеспеченности экономики России трудовыми ресурсами // Вестник НГУЭУ. 2017. № 1. С. 40-53. (1,6 п.л. / 1,6 п.л.)
27. Попов А.В. Требования работодателей к качественным характеристикам молодых работников (на примере Вологодской области) // Вестник НГУЭУ. 2016. № 4. С. 215-223. (1,0 п.л. / 1,0 п.л.)
28. Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда. 2016. Т. 3. № 1. С. 9-26. DOI: 10.18334/et.3.1.35026 (2,1 п.л. / 2,1 п.л.)

Статьи в иных научных изданиях

1. Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 1. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8 (2,3 п.л. / 2,3 п.л.)
2. Попов А.В. Основные тенденции и особенности занятости населения в современной России // Социальное пространство. 2020. Т. 6. № 5. DOI: 10.15838/sa.2020.5.27.3 (1,4 п.л. / 1,4 п.л.)
3. Popov A.V., Soloveva T.S. Threats of employment precarization in Russia in the context of digitalization of the economy and society // European Public & Social Innovation Review. 2019. Vol. 4(2). Pp. 1-13. (1,5 п.л. / 1,1 п.л.)
4. Попов А.В. Влияние прекаризации занятости на положение наемных работников: социологический аспект // Вопросы территориального развития. 2019. № 5 (50). DOI: 10.15838/tdi.2019.5.50.8 (1,6 п.л. / 1,6 п.л.)
5. Попов А.В. Особенности и закономерности трансформации занятости в России и странах мира // Human Progress. 2019. Т. 5. № 7. DOI: 10.34709/HP.157.10 (2,1 п.л. / 2,1 п.л.)
6. Попов А.В. Формирование единого рынка труда как условие становления городской агломерации (на материалах Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2018. № 5 (45). DOI: 10.15838/tdi.2018.5.45.9 (1,4 п.л. / 1,4 п.л.)
7. Попов А.В., Соловьева Т.С. Оценка потерь от нереализованного трудового потенциала в регионах России // Современное общество и власть. 2017. № 4 (14). С. 73-81. (0,9 п.л. / 0,5 п.л.)
8. Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда // Социальное пространство. 2017. № 1 (8). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2189> (1,2 п.л. / 1,2 п.л.)