

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ



Материалы конференции

УДК 331

JEL 01

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_12_516_528

EDN FEVXRT

Дестандартизация занятости: тенденции и новые контуры научного дискурса экономистов по труду¹

Вячеслав Николаевич Бобков¹, Олеся Васильевна Вередюк²

¹ Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

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

Аннотация

Статья посвящена обзору актуального научного дискурса экономистов по труду о дестандартизации занятости. Цель исследования – выявить актуальное представление отечественной экономической науки о тенденциях в области дестандартизации занятости. В качестве данных послужили тезисы докладов спикеров круглого стола «Дестандартизация занятости: тенденции и перспективы» X Санкт-Петербургского международного форума труда. Уникальность проведенного исследования определяется, главным образом, используемой базой данных, которую сформировали тезисы выступлений – концентрированная форма научного дискурса – академических экономистов по труду из ведущих научных и научно-образовательных организаций России, представивших свои доклады на регулярной авторитетной дискуссионной площадке страны по вопросам труда. Исследование выявило актуальное видение экономической наукой тенденций и новых контуров дестандартизации занятости, в фокусе которого в 2026 году находятся качество трудовой жизни, благополучие и достойный труд, влияние искусственного интеллекта, дилемма «человекоцентричность – прекаризация», новые формы занятости (в том числе самозанятость), а также государственное регулирование социально-профессиональной структуры населения. Анализ докладов академических экспертов данного мероприятия Форума труда за последние пять лет показал, что их тематика чутко отражает сложную и динамичную картину развития научного понимания дестандартизации занятости, раскрывая тесную взаимосвязь между внешней средой и внутренней логикой исследовательского процесса. Доклады в рамках данного мероприятия, ставшего одним из флагманских мероприятий программы Форума труда, дают возможность обобщить тенденции и увидеть новые контуры феномена дестандартизации занятости в России.

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

Для цитирования: Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: тенденции и новые контуры научного дискурса экономистов по труду // Уровень жизни населения регионов России. 2026. Том 22. № 3. С. 516–528. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_12_516_528 EDN FEVXRT



CNF (Conference Proceedings)

JEL 01

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_12_516_528

De-Standardization of Employment: Trends and New Contours of Academic Discourse

Vyacheslav N. Bobkov¹, Olesya V. Veredyuk²

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Saint-Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

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

Abstract

This article reviews current academic discourse among labour economists on the de-standardization of employment. The study aims to identify the current understanding of domestic economic science regarding trends in the field of employment de-standardization. The data for the article are based on the abstracts of speakers at the roundtable discussion «De-Standardization of Employment: Trends and Prospects» at the 10th St. Petersburg International Labour Forum. The uniqueness of this study is determined primarily by the database it utilizes, which is comprised of abstracts – a condensed form of academic discourse – written by academic labour economists from leading Russian research and educational institutions who presented their papers at the country's flagship discussion platform on labour issues. The study revealed the current vision of economic science regarding the trends and new contours of its de-standardization, which in 2026 focuses on the quality of working life, well-being and decent work, the impact of artificial intelligence, the dilemma of «human-centricity versus precarization», new forms of employment (including self-employment), as well as state regulation of the socio-professional structure of the population. An analysis of the reports presented by academic experts at the Labour Forum event over the past five years has shown that their topics sensitively reflect the complex and dynamic development of scientific understanding of employment de-standardization, revealing the close relationship between the external environment and the internal logic of the research process. The reports presented at this event, which has become one of the flagship events of the Labour Forum program, provide an opportunity to summarize trends and explore new contours of the phenomenon of employment de-standardization in Russia.

¹ По итогам круглого стола в рамках X Санкт-Петербургского международного форума труда 9 апреля 2026 г. См.: Программа // Форум труда: [сайт]. URL: <https://xn--80ahxhkbngdd.xn--p1ai/program> (дата обращения: 01.06.2026).

© Бобков В.Н., Вередюк О.В., 2026

Keywords: employment, employment de-standardisation, employment quality, precarious employment, St. Petersburg International Labour Forum, economic theory, labour economics

For citation: Bobkov V.N., Veredyuk O.V. De-Standardization of Employment: Trends and New Contours of Academic Discourse. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2026;22(3):516–528. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_12_516_528 (In Russ.)

Введение

В данной статье-обзоре представлены итоги круглого стола по дестандартизации занятости в рамках X Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 9 апреля 2026 г.

Дискуссия по проблемам дестандартизации занятости стала традиционной для Форума труда. В 2026 году она в шестой раз собрала учёных-экономистов по труду. Участники из Вологды, Москвы, Нижнего Новгорода, Санкт-Петербурга, Томска представляли такие научные и образовательные учреждения, как Вологодский научный центр РАН (ВолНЦ РАН), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ), Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ), Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского (ННГУ), Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ), Санкт-Петербургский государственный экономический университет (СПбГЭУ), Томский государственный университет (ТГУ). Также среди докладчиков круглого стола были представители союза «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов», профсоюза «Новый труд», AVRIO Group Consulting, TMX – Энергетические Решения, АО «Коломенский завод». Партнёром мероприятия стал Институт экономики РАН.

Авторы статьи выступали в ролях модераторов и докладчиков данного мероприятия в рамках Форума труда, организованного Правительством Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургским государственным университетом, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников Содружества Независимых Государств, ЭкспоФорумом-Интернэшнл при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) и Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

В рамках круглого стола тенденции и новые контуры занятости обсуждались в контексте качества трудовой жизни, благополучия и достойного труда, влияния искусственного интеллекта, дилеммы «человекоцентричность vs прекаризация», новых форм (в том числе самозанятости), а также государственного регулирования социально-профессиональной структуры.

Актуальный научный дискурс экономистов по труду о дестандартизации занятости

Теме неустойчивой занятости в концептуальной рамке современной экономики труда был посвящён доклад профессора, главного научного сотрудника, заведующего сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала (ИЭ РАН) Вячеслава Николаевича Бобкова. Научная проблема, которая решалась в данном докладе, заключалась в выявлении и обосновании места неустойчивой (прекаризованной) занятости (далее – НЗ) в концептуальной рамке современной экономики труда [1]. Понятие концептуальной рамки экономики труда докладчик определяет как структурированное теоретическое представление о её наиболее актуальной проблематике; точку зрения на основные приоритеты её предмета. В структурированном виде эта рамка включает в себя: 1) содержание и социально-экономические последствия глобализации сферы занятости и рынка труда, обусловленные: а) цифровизацией и искусственным интеллектом и б) внешней трудовой миграцией; 2) разрешение противоречий социально-трудовых отношений между монетарной абсолютизацией её субъектов и их ценностной сущностью: знаниями, мировоззрением и характером труда; 3) возрастание роли первичных звеньев экономики, обусловленное её суверенизацией, и развитие прикладной экономики труда; 4) легитимацию и сокращение масштабов неустойчивой (прекаризованной) занятости [2].

Как подчеркнул докладчик, проблематика неустойчивой занятости в настоящее время входит в основные приоритеты предмета современной экономики труда. Это обусловлено тем, что неустойчивая (ненадёжная) занятость (precarious employment) пронизывает «тело» современных капиталистических производственных отношений в нашей стране и проявляется в утрате работниками социально-трудовых гарантий вследствие трансформации стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочных трудовых договорах с полной рабочей неделей.

На основе многолетних исследований возглавляемого им исследовательского коллектива докладчик констатировал, что НЗ охватывает не только практически всю теневую занятость, включая часть граждан в экономически активном

возрасте, не входящих в рабочую силу, но и занятость в неформальном секторе (секторе легальной экономики физических лиц), для которых она является основной, а также безработных, у которых она проявляется в наиболее уродливой форме (временное прерывание занятости). Под её влияние попадают и работники организаций, которые формально всё ещё считаются находящимися в стандартных трудовых отношениях. В подтверждение этого утверждения докладчик представил верифицированный перечень ключевых индикаторов НЗ (занятость на основе устной договорённости без оформления документов; уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивого материального положения домохозяйств (менее нижней границы душевых доходов для вхождения в средние слои по уровню жизни); вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы), а также её не ключевых индикаторов (задолженность по заработной плате; неофициальная (частично или полностью) заработная плата; отклоняющееся от стандартного рабочее время (продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов и ряд других) [3]. Количественное оценивание масштабов НЗ свидетельствует о нахождении в таких производственных отношениях (в зависимости от состава вовлечённых в анализ секторов российской экономики и степени концентрации её индикаторов) от 30 % до 85 % от расширенного состава рабочей силы [4].

В заключение в докладе сделан вывод о том, что группировки работников по наличию и концентрации индикаторов НЗ, а домохозяйств по концентрации в них неустойчиво занятых и распределению по уровню жизни позволяют вариативно подойти к вопросу идентификации её масштабов, приоритизации и этапности решения имеющихся проблем.

Доклад профессора, заместителя заведующего Лабораторией исследований рынка труда **Ларисы Ивановны Смирных** (НИУ ВШЭ) был посвящён влиянию искусственного интеллекта на кадровую структуру предприятий. Кадры предприятий являются важным ресурсом в условиях конкуренции, обусловленной развитием и внедрением технологий искусственного интеллекта (ИИ). В России применение технологий ИИ находится на относительно высоком уровне – около 29 % предприятий в 2023 году применяли те или иные виды ИИ [5]. Однако часто компании отмечают, что сотрудники не обладают достаточными навыками работы с ИИ-технологиями. На предприятиях России доля работников с профессиональ-

ными и пользовательскими компетенциями в области ИИ составляет 8,5 % общей численности персонала; из них специальными компетенциями обладают менее одного процента (0,8 %) от всех работников². При активном внедрении ИИ предприятия имеют относительный высокий спрос на сотрудников с компетенциями и навыками работы с ИИ [6].

По мере погашения такого спроса ожидаются изменения в структуре рабочей силы (человеческого капитала, занятости, персонала) предприятий. В зарубежных исследованиях отмечается, что использование технологий ИИ приводит к увеличению на предприятиях доли квалифицированных работников при одновременном снижении доли работников с низкой квалификацией [7; 8].

В России исследования кадровой структуры предприятий, складывающейся в условиях применения технологий ИИ, до сих пор не проводились. При этом эффекты влияния технологий ИИ на предприятиях России могут отличаться от эффектов, которые выявлены в развитых странах. Во-первых, страны с развитой экономикой ощущают на себе в большей мере последствия использования ИИ, чем развивающиеся страны, к которым относится и Россия [9]. Во-вторых, под влиянием технологического прогресса в развитых странах растёт доля работников, выполняющих нерутинные физические задачи, в то время как в странах с переходной экономикой доля нерутинных и рутинных физических задач снижается. В-третьих, в развитых странах под влиянием информационно-компьютерных технологий (ИКТ) ожидается поляризации рабочих мест, а в странах с переходной экономикой её вероятность оценивается на низком уровне [10].

Для выявления влияния технологий ИИ на структуру кадров предприятий докладчиком были использованы данные опроса предприятий России за 2022–2023 гг., которые являются репрезентативными по стране, и содержат всю необходимую информацию для проведения анализа. На первом этапе были выполнены оценки значимых различий в структуре кадров на предприятиях, использующих и не использующих технологии ИИ. На втором этапе с применением тобит-моделей с эндогенным регрессором осуществлены расчёты, позволяющие определить характер и степень влияния технологий ИИ на долю работников с высокой (низкой) квалификацией, долю рабочих и офисных работников (менеджеров).

Тема *достойного труда для «новых» занятых* подняла в своём докладе **Евгения Владимировна**

² Искусственный интеллект. Серия информационно-аналитических материалов ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, 2024. 12 с. URL: <https://issek.hse.ru/news/991610162.html> (дата обращения: 28.03.2026).

Нехода, профессор, заведующая кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга (ТГУ). Последние десятилетия во всём мире ознаменовались стремительным ростом новых форм занятости. По мнению докладчика, плюрализм и избыточность терминологии (нестандартная, нестабильная, неустойчивая, гиг-занятость, прекарная, независимая занятость) затрудняют как измерение новых процессов на рынке труда, так и выработку более или менее универсальных подходов к их исследованию. Не прекращаются дискуссии о «конце труда» и «трудового общества» Р. Дарендорфа [11], об отказе от первоначальной романтизации цифрового труда, и о «24/7 электронных потогонных заводах» [12], а также исторические дебаты об изменениях «конфигурации труда и капитала» [13]. Размышления о цифровой экономике, власти цифровых платформ, алгоритмическом управлении и «бесплатном» труде становятся новой научной повесткой в экономике и социологии труда [14; 15]. Докладчик разделяет позицию о формирующейся новой парадигме труда, разрушении части институциональных барьеров, когда «ключевую роль играет не место работы, а способность индивидуумов к адаптации и самоорганизации», а также то, что «для достойного труда фрилансеров доверие (социальный капитал) и цифровая репутация имеют большее значение, чем социальная защищённость и гарантированная занятость» [16].

При характеристике новых форм занятости встречаются две противоположные точки зрения (только минусы с точки зрения вызовов и рисков, или только плюсы с позиций возможностей), но чаще исследователи говорят о «дуализме» новых форм занятости и положении «новых» работников. С одной стороны, трудовая автономия, повышение ответственности самого человека за своё профессиональное развитие и благополучие, гибкость (места, графика, режима), разнообразие задач, дополнительный доход, разрушение входных барьеров и вовлечение в трудовую деятельность уязвимых категорий работников (молодёжь, женщины, люди с ограниченными возможностями, пожилые люди, мигранты и жители менее развитых регионов). Платформы цифрового труда становятся новым каналом трудоустройства, способствуя инклюзивному экономическому росту [17]. По мнению ряда учёных, новые формы занятости, в частности, платформенная занятость, являются логичным продолжением разворачивающихся на протяжении последних десятилетий тенденций к дерегулированию рынка труда и дестандартизации занятости [16]. С другой стороны, социальная незащищённость и уязвимость; размывание границ между работой и личной

жизнью (нарушение баланса life-work), не всегда понятный статус (работник или «независимый подрядчик»), сложность идентификации отношений (трудовые или гражданско-правовые), возрастание стресса и психологических нагрузок вследствие усиления ответственности за свою профессиональную жизнь (в условиях традиционной занятости эту ответственность в разных пропорциях несли государство и работодатель); в целом неустойчивый характер занятости и риски прекаризации (потеря социально-трудовых прав и гарантий) и маргинализации.

Однако обобщать, при всей научной важности, вызовы и риски для новых занятых, в равной степени, как и возможности, неправомерно. Например, в той же гиг-экономике одна работа (задача, проект) требует высокой квалификации, работы из любой точки мира онлайн, другая – невысокой квалификации в условиях режима офлайн. Онлайн-работа может включать в себя фриланс или платформенную занятость, тогда как офлайн-работа может быть организована через платформу (приложения) и выполняться посредством прямой связи с клиентом (Uber, TaskRabbit, Яндекс.Такси). Та же онлайн-работа может быть сложной, уникальной и требовать высокой квалификации (творческие, технические работы), и наоборот – простой, не требующей специальной профессиональной подготовки (виртуальный помощник, ввод данных). То же самое и с работой офлайн – от высокой квалификации (специализированные услуги) до средней и низкой (услуги доставки, домашние работы). Более того, с увеличением форм и разнообразия занятости возрастает и количество их комбинаций. Тот же фриланс может осуществляться по письменному договору, устной договорённости, с помощью интернета или без него. То же самое и с гиг-работником: он может выполнять работу (задание, проект) по трудовому договору, являясь работником со всеми вытекающими трудовыми правами, гарантиями и защищённостью, а может по договору гражданско-правового характера, являясь независимым работником без всего вышеперечисленного.

Платформы цифрового труда тоже неоднородны. МОТ выделяет две основные разновидности цифровых платформ труда и соответственно два типа работников: 1) платформы на основе геолокации / местоположения и, соответственно, работники, нанимаемые самими платформами (платформы такси, платформы доставки, гибридные платформы); 2) платформы на основе веб-технологий и работники, получающие работу / задачи с их помощью (веб-дизайнеры, программисты, переводчики, социальные медиа, финан-

совые услуги)³. Первые, как правило, более уязвимы с точки зрения дохода, «произвола» платформ, рисков прекаризации и социальной защищённости. Вторым нужны совершенно другие подходы к регулированию. Например, такие фрилансеры как веб-дизайнеры, программисты, переводчики, финансовые консультанты в большей степени ценят гибкость, возможности распоряжаться временем, профессиональное развитие. Докладчик отметил, что профессиональный фриланс, платформенная занятость, самозанятость в высококвалифицированных секторах чаще всего ассоциируются с высокими доходами и автономией, а не с прекариатом. Проблемы концентрируются в низкооплачиваемых, низкоквалифицированных сегментах платформенной экономики. И выгоды от цифровизации присваиваются высококвалифицированными работниками и платформами цифрового труда, в то время как издержки ложатся на низкоквалифицированных работников. Ключевым дифференцирующим фактором становится не тип контракта или отношений, а уровень уникальности компетенций.

Фундаментальная причина дискуссий о скором закате труда кроется, на взгляд докладчика, в использовании сложившихся подходов, которые не всегда годятся для исследования новых тенденций. По образному выражению А.В. Шевчука «вызов заключается в том, чтобы сделать технологические и организационные инновации социально приемлемыми» [15]. «Новые» занятые – не гомогенная группа, как в случае с наёмными работниками и индикаторами достойного труда для традиционной занятости (полный рабочий день, бессрочный трудовой договор и институционализированные трудовые отношения, возможности социального диалога со стороны наёмных работников, социальных гарантий и социальной защиты со стороны работодателей и государства). Более продуктивно сегодня оценивать качество занятости и достойный труд с позиций гибкости и адаптивности, технологичности, доверия, ответственности человека за своё благополучие, карьеру, профессиональное развитие, учитывая и уязвимость «новых» работников с точки зрения социальной защищённости, отсутствие институтов и «власти» платформ. Таким образом, достойный труд для «новых» занятых становится, по мнению докладчика, актуальной исследовательской задачей, а преодоление дефицита достой-

ного труда требует новых подходов к разработке системы показателей и методам сбора данных.

Объективным и субъективным сторонам благополучия, связанного с работой, посвятила доклад **Ирина Викторовна Соболева**, главный научный сотрудник, руководитель Центра развития человеческого потенциала (ИЭ РАН). Процессы, происходящие в сфере труда, она предложила рассматривать в двух основных ракурсах. Первый остро востребованный и весьма популярный среди исследователей ракурс – соответствие этой сферы текущим и перспективным потребностям экономического развития. Другой ракурс, воплощающий человеко-ориентированный подход к экономическому успеху, предполагает анализ того, что сфера труда даёт работнику, насколько участие в социально-трудовых отношениях удовлетворяет потребности его воспроизводства как носителя рабочей силы и как личности. Именно этому ракурсу был посвящён данный доклад.

Сопоставление концепций показало, что более-менее адекватная реальности оценка положения человека в сфере труда возможна лишь на основе интеграции объективных и субъективных индикаторов. В качестве методологической рамки докладчик предлагает использовать концепцию благополучия, связанного с работой (work-related wellbeing), рассматривающую ситуацию строго со стороны работника, его интересов, потребностей и предпочтений в единстве её объективной и субъективной сторон и охватывающую как внутренние характеристики работы, так и инструментальную полезность занятости, выходящую за пределы непосредственно трудовой жизни.

В основе авторского подхода к оценке благополучия, связанного с работой, лежит убеждение, что его уровень зависит не только от параметров рабочего места и общих условий занятости, но и от степени их соответствия индивидуальным характеристикам и жизненным обстоятельствам человека, который то или иное рабочее место занимает. С учётом опыта предыдущих исследований [18; 19; 20] и особенностей информационной базы для характеристики благополучия, связанного с работой, в современной России выбраны следующие аспекты: доход от занятости (монетарный аспект), защищённость занятости, условия и безопасность труда, профессиональная самореализация на рабочем месте и профессиональное развитие, баланс работы и жизни. Каждый аспект характеризуется с помощью комплексных индексов, обобщающих параметры его объективной и субъективной сторон. Такой подход, по мнению докладчика, позволяет определить актуальные зоны риска для различных категорий работников, на купирование которых целесообразно

³ Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2021. 285 с. ISBN 978-92-2-035920-4 URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/publication/wcms_829515.pdf (дата обращения: 20.02.2026).

направить усилия государственной политики и инициатив работодателей для продвижения комплексного человеко-ориентированного подхода в сфере труда.

В продолжении темы благополучия, связанного с работой, выступила коллега предыдущего докладчика по исследованию **Екатерина Алексеевна Черных**, ведущий научный сотрудник сектора политики занятости и социально-трудовых отношений Центра развития человеческого потенциала (ИЭ РАН). Она конкретизировала *социально-демографический профиль благополучия, связанного с работой*.

Наиболее полное, на взгляд докладчика, представление, сопоставляющее объективную и субъективную сторону благополучия, можно получить на основе данных обследований населения, самым представительным из которых является Комплексное наблюдение условий жизни населения Росстата (КОУЖ)⁴.

В докладе было выделено четыре ключевых аспекта благополучия, каждый из которых оценивается через агрегатный индекс, состоящий на 50% из объективных данных (тип контракта, режим работы, наличие вредных факторов и др.) и на 50% из субъективных оценок (удовлетворённость): индекс защищённости занятости; индекс условий труда; индекс профессиональной реализации и развития; индекс баланса работы и личной жизни.

За исследованный автором период (2018–2024 гг.) наблюдалось устойчивое смещение профиля благополучия вверх по всем показателям. Наиболее выраженный рост зафиксирован в период 2022–2024 гг., что отчасти связано с дефицитом кадров и ростом ценности человеческого капитала. Почти по всем аспектам (кроме защищённости занятости) субъективные оценки значительно превышают объективные показатели. Это, как полагает автор, свидетельствует о заниженных притязаниях работников: люди склонны оценивать свою ситуацию как «приемлемую» даже при неблагоприятных объективных условиях, что подтверждает гипотезу о наличии у российских работников феномена «адаптивной рационализации».

«Защищённость занятости» – это единственный аспект, где объективный индекс (0,954 в 2024 г.) выше субъективного (0,882). Стабильность занятости остаётся приоритетом российской политики труда. Рост индекса «Баланс работы и жизни» происходит исключительно за счёт субъективного восприятия, в то время как объективный индекс баланса стагнирует или даже снижается (0,301 в 2024 г.).

Объективный показатель востребованности образования и участия в профессиональном обучении остаётся на низком уровне (0,442), хотя субъективно работники демонстрируют высокую удовлетворённость своими обязанностями (0,871).

Женщины имеют более высокий профиль немонетарного благополучия, чем мужчины, по всем четырём индексам. Самый низкий показатель у мужчин зафиксирован в индексе условий труда из-за высокой концентрации во вредных производствах.

Чем выше уровень образования, тем выше все индексы благополучия. Лица с высшим образованием лидируют как по объективной защищённости (0,985), так и по удовлетворённости доходом.

Представители старшего поколения (60+) демонстрируют самые высокие показатели субъективной удовлетворённости, несмотря на объективное отставание в возможностях профессионального развития. Это, как поясняет докладчик, объясняется более скромными притязаниями и приоритетом немонетарных аспектов на закате карьеры.

Хотя официальная статистика фиксирует рост благополучия, данные индексов указывают, по мнению докладчика, на скрытые зоны риска — прежде всего, стагнацию объективных условий для баланса работы и жизни и низкий уровень вовлечённости в реальное профессиональное развитие на рабочих местах.

Проблематике *качества занятости и её (не) устойчивости*, идентификация которых проводится на основе оригинальных верифицированных индикаторов [21], уделила внимание **Елена Валерьевна Одинцова**, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала (ИЭ РАН). Снижение качества занятости, согласно оценкам докладчика, затрагивает заметную долю работающих. В формальном секторе занятости у порядка 40% наёмных работников занятость не обеспечивает экономическую устойчивость их домохозяйств, т. е. снижение качества их занятости обусловлено индикатором уровня доходов от занятости. У другой группы работников (порядка 10%) эрозия качества занятости определяется наличием других признаков – неофициальная занятость, уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы, задолженность по заработной плате, неофициальные доходы от занятости и/или другими. Занятость этой группы работников является незащищённой. Ещё у порядка 40% работников занятость оценивается как неустойчивая, сочетая признаки незащищённой

⁴ Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2024/index.html (дата обращения: 23.11.2025).

занятости и занятости, не обеспечивающей экономическую устойчивость домохозяйств работников [22].

Занятость работников неформального сектора также можно оценить как неустойчивую, сопряженную с различными признаками снижения качества занятости. Неустойчивая занятость в формальном и неформальном секторах, а также временная незанятость (безработица как крайняя форма неустойчивой занятости) очерчивают её контуры в рамках традиционной концепции рабочей силы, а включение в фокус внимания лиц из числа потенциальной рабочей силы, – в рамках расширенной концепции рабочей силы [4].

При оценивании качества занятости, по мнению докладчика, необходимо выделять (не)устойчивость и (не)стабильность занятости. Это позволяет рассматривать (не)изменность во времени характеристики качества ((не)устойчивости) занятости. Отслеживание перемещений (перетоков) в рамках контура «занятые и их разные группы по качеству занятости – безработные – потенциальная рабочая сила» позволяет более объёмно, объективно оценивать ситуацию с занятостью и её качеством.

Дестандартизация занятости как инструмент повышения эффективности: человекоцентричность vs. прекаризация была в центре доклада **Татьяны Олеговны Разумовой**, профессора, заведующей кафедрой экономики труда и персонала и **Ирины Дмитриевны Бурак**, доцента той же кафедры (МГУ). Современный рынок труда переживает масштабную институциональную трансформацию, обусловленную технологическими изменениями, глобализацией и развитием цифровой экономики. Одним из наиболее заметных проявлений этих процессов становится дестандартизация занятости – распространение форм трудовых отношений, отклоняющихся от классической модели стандартной занятости. Международная организация труда определяет нестандартные формы занятости как совокупность трудовых отношений, отклоняющихся от стандартной модели, включая временную занятость, частичную занятость, заёмный труд, зависимую samozанятость и платформенную занятость. В индустриальной экономике XX века стандартная занятость выступала институциональной нормой и характеризовалась бессрочным трудовым договором, полной занятостью, стабильным рабочим местом у одного работодателя и довольно высоким уровнем социальной защиты. Однако в последние десятилетия такая модель постепенно утрачивает универсальность, уступая место более гибким формам организации труда. Как отмечают В.Н. Бобков и О.В. Вередюк, трансформация структуры заня-

тости является одной из ключевых характеристик современного рынка труда и проявляется в расширении нестандартных форм занятости, которые постепенно становятся значимым сегментом экономической активности [23]. К таким формам относятся временная занятость, неполная занятость, дистанционная работа, samozанятость, аутсорсинг, платформенная занятость и различные формы проектной работы. Дестандартизация занятости становится важным механизмом адаптации экономики к условиям высокой неопределённости и ускоряющихся структурных изменений.

С точки зрения работодателя, дестандартизация занятости выступает инструментом повышения гибкости использования рабочей силы и повышения эффективности трудовых отношений. Расширение нестандартных форм занятости позволяет компаниям быстрее адаптировать численность персонала к изменениям спроса и технологическим трансформациям. В экономической литературе отмечается, что использование гибких форм занятости позволяет предприятиям снижать транзакционные издержки управления персоналом, оптимизировать структуру занятости и более эффективно распределять человеческий капитал. Как отмечает О.В. Вередюк, дестандартизация занятости представляет собой сложный и многомерный процесс, который включает не только распространение новых форм занятости, но и трансформацию институциональной структуры рынка труда [24]. При этом важно учитывать, что многие формы нестандартной занятости возникли не в результате сознательной институциональной реформы, а как практическая адаптация рынка труда к изменяющимся экономическим условиям.

Исследования В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой показывают, что разнообразие форм занятости сыграло важную роль в адаптации российского рынка труда к экономическим кризисам и структурным изменениям. В отличие от многих других стран, российский рынок труда характеризуется высокой гибкостью, которая проявляется не столько в динамике занятости, сколько в изменении заработной платы, продолжительности рабочего времени и распространении нестандартных форм занятости [25]. Такая институциональная гибкость позволила российской экономике относительно мягко адаптироваться к ряду экономических шоков, включая трансформационный кризис 1990-х годов и экономические спады последующих лет.

В мировой экономике нестандартные формы занятости занимают значительную долю рынка труда. По оценкам ОЭСР, около 40% занятых в развитых странах работают в различных формах

нестандартной занятости, включая временную занятость, неполную занятость и самозанятость⁵.

В России процессы дестандартизации занятости также приобретают всё более заметный масштаб. Так, по данным Федеральной налоговой службы, к концу 2024 года число зарегистрированных самозанятых в России превысило 12 млн человек, что свидетельствует о значительном расширении данного сегмента рынка труда⁶. Кроме того, существенную роль в структуре занятости играет неформальный сектор экономики. По оценкам Росстата, численность занятых в неформальном секторе в России в 2023 году составила свыше 13 млн человек⁷. Это свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости в России имеют не только институциональный, но и значительный неформальный характер.

Особую роль в процессах дестандартизации занятости играет развитие цифровых технологий и платформенной экономики. Цифровые платформы создают новые формы организации труда, в которых взаимодействие между работниками и работодателями осуществляется через цифровые посреднические системы. По оценкам международных исследований, около 2–3% трудоспособного населения развитых стран выполняют работу через цифровые платформы, однако значительно большее число работников хотя бы раз участвовало в платформенной занятости⁸. В России в 2023 году, по данным Росстата, в платформенной занятости по основному месту работы участвовало почти 3,3 тыс. человек⁹. Платформенная экономика позволяет компаниям получать доступ к глобальному рынку труда и привлекать специа-

листов для выполнения краткосрочных задач, что способствует повышению гибкости и эффективности использования трудовых ресурсов. Однако такие формы занятости также создают новые вызовы для системы регулирования трудовых отношений.

Несмотря на потенциальные преимущества гибкой занятости, распространение нестандартных форм занятости сопровождается значительными социально-экономическими рисками. Одним из наиболее обсуждаемых явлений является прекаризация труда. Британский экономист Г. Стэндинг связывает распространение нестабильных форм занятости с формированием новой социальной группы – прекариата, характеризующейся нестабильностью занятости, неопределённостью доходов и ограниченным доступом к социальным гарантиям [26]. Сходные процессы отмечаются и в российской экономике: распространение нестандартных форм занятости может сопровождаться снижением уровня социальной защищённости работников и усилением сегментации рынка труда [23].

В последние годы в научной дискуссии активно развивается концепция человекоцентричного рынка труда, предполагающая ориентацию институтов занятости на развитие человеческого потенциала и повышение качества трудовой жизни. С этой точки зрения, гибкие формы занятости могут рассматриваться как инструмент расширения возможностей работника. Они позволяют индивидуализировать трудовые траектории, сочетать занятость с образованием или семейными обязанностями, а также расширять территориальную мобильность труда. Однако реализация человекоцентричной модели рынка труда требует соответствующей институциональной среды, обеспечивающей доступ работников к системам социальной защиты и возможностям профессионального развития.

Дестандартизация занятости представляет собой один из ключевых процессов трансформации современного рынка труда. С одной стороны, она выступает важным инструментом повышения гибкости и эффективности экономики, позволяя предприятиям адаптироваться к технологическим изменениям и колебаниям спроса. С другой стороны, расширение нестандартных форм занятости может сопровождаться рисками прекаризации труда и усилением сегментации рынка труда. В этих условиях ключевой задачей экономической политики становится поиск баланса между гибкостью трудовых отношений и социальной защищённостью работников. Дальнейшее развитие рынка труда будет во многом зависеть от способности институтов регулирования обеспе-

⁵ Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations // OECD Economic Outlook: Distributional risks associated with non-standard work. Issue Note 4. Paris: OECD Publishing, 2020. 336 p. ISBN 9789264700611 <https://doi.org/10.1787/0d1d1e2e-en> URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook/volume-2020/issue-1_0d1d1e2e-en/full-report/issue-note-4-distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations_f26daa27.html (дата обращения: 14.03.2026).

⁶ Более 12 млн самозанятых зарегистрировались в России. 2024 // ФНС России: [сайт]. 06.12.2024. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/15487019/ (дата обращения: 14.03.2026).

⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024. Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 14.03.2026).

⁸ Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. OECD, International Labour Organization, European Union. Paris: OECD Publishing, 2023. 142 p. ISBN 9789264518902 <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en> (дата обращения: 14.03.2026).

⁹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024. Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 14.03.2026).

читать сочетание экономической эффективности и высокого качества трудовой жизни.

О государственном регулировании социально-профессиональной структуры трудовых ресурсов как тренде нестандартной занятости высказался **Александр Владимирович Золотов**, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии (ННГУ). С его точки зрения, для рыночной экономики характерен выбор профессиональной траектории в соответствии с собственными предпочтениями трудоспособных членов общества. Подобный выбор – неотъемлемая составляющая свободы труда в этой экономике, выступает и свойством стандартной занятости. «Чистая рыночная экономика» – модель, абстрагирующая от регулирующей роли государства, в том числе и на рынке труда. На самом деле, поддерживаемая государством система высшего образования и среднего профессионального образования определяет структуру направлений подготовки молодого поколения, что во многом формирует социально-профессиональную структуру трудовых ресурсов общества [27].

Постсоветская Россия унаследовала приоритет государственной формы всех ступеней образования. Поскольку экономика функционирует на рыночных принципах, то система высшего и среднего профессионального образования в значительной степени перешла на приём студентов на коммерческой основе. Трудоустройство студентов по специальности было в числе контролируемых государством показателей эффективности учебных заведений, но решающая роль в выборе фактической специальности оставалась за самими выпускниками.

Необходимость мобилизации ресурсов для суверенного развития России потребовала усиления роли государственного регулирования [2, с. 36], что в условиях напряжённости с обеспечением экономики кадрами привело к модификации структуры государственной системы образования. В последние годы почти половина школьников после 9 класса идут в учреждения среднего профессионального образования, СПО. Такое перенаправление потока потенциальных старшеклассников не является инициативой только их самих и их родителей, а стимулируется государством. В результате расширяется охват обучением молодого поколения по рабочим профессиям.

Программа «Профессионалитет» предусматривает увеличение времени производственной практики для обучающихся, что означает использование дополнительного ресурса труда по дефицитным профессиям. Для поступившего такой труд является, по сути, обязательным, хотя формально относится к производственному обучению.

Государство поддерживает целевой приём в учреждения СПО, что сопряжено с обязательной работой по специальности у конкретного работодателя в течение 1–2 лет.

Директивное ограничение платного приёма по широкому перечню направлений подготовки в университетах при одновременном сокращении бюджетного приёма по ним – новый шаг со стороны государства в регулировании социально-профессиональной структуры занятости. И на этом уровне образования прогрессирует целевое обучение, предполагающее этап обязательной работы у определённого работодателя.

Резонансное решение об обязательном трудоустройстве выпускников медицинских вузов и колледжей после обучения на бюджетной основе означает дальнейшее усиление роли государства в определении профессиональной траектории занятых.

Таким образом, по мнению докладчика, наличие тенденции к развитию государственного регулирования занятости, которое достигло уровня, связанного с обязательной работой выпускников вузов и колледжей в течение определённого периода по выбранной специальности, в определённых секторах экономики. Это одно из проявлений нестандартной занятости. В условиях нарастания демографической проблемы, сложной международной обстановки нетрудно спрогнозировать усиление этой тенденции в России, что может привести к соответствующему изменению стандартной занятости.

Перспективам и противоречиям развития института самозанятости в России в контексте завершения эксперимента по введению налога на профессиональный доход (НПД) в 2028 году уделил внимание **Андрей Васильевич Попов**, ведущий научный сотрудник (ВолНЦ РАН). Актуальность исследования обусловлена необходимостью переосмысления статуса самозанятых, поскольку за последнее время они стали значимой частью рынка труда, однако их положение остаётся противоречивым как с точки зрения экономической эффективности, так и социальной защищённости [28].

В докладе показано, что самозанятость имеет глубокие исторические корни и получила импульс к распространению в постсоветский период. Введение налога на профессиональный доход, НПД в 2019 году стало важным этапом её институционализации [29]. По данным ФНС на 2025 год, численность самозанятых достигла 15,4 млн человек, чьи налоговые поступления превышают 10 млрд рублей в месяц. Основными факторами роста стали простота регистрации, низкие налоговые ставки и отсутствие обязательных страховых взносов. В результате НПД заре-

комендовал себя как эффективный инструмент легализации доходов и расширения предпринимательской активности. Вместе с тем автор обращает внимание на существенные ограничения регистрационного подхода к оценке самозанятости. Сопоставление данных ФНС и выборочных обследований рабочей силы Росстата показывает, что фактический уровень самозанятости составляет около 5–6 %, что значительно ниже регистрационных показателей. Кроме того, почти 40% зарегистрированных не декларируют доходы, а для половины самозанятость носит временный характер и совмещается с другими видами занятости¹⁰. Средний уровень доходов остаётся невысоким (около 25 тыс. рублей в месяц), что указывает на её преимущественно вспомогательную роль и ограниченный потенциал формирования устойчивого бизнеса.

Ключевым результатом исследования стало выявление трёх системных противоречий развития самозанятости. Первое связано с одновременным эффектом легализации и упрощения экономической структуры: вывод доходов из «тени» сопровождается риском закрепления работников в сегментах с низкой добавленной стоимостью. Второе противоречие проявляется в сочетании гибкости и уязвимости: расширение автономии в трудовой деятельности сопровождается нестабильностью доходов и ограниченным доступом к социальной защите. Третье – в разрыве между предпринимательским потенциалом и фактической ограниченностью роста: несмотря на низкий порог входа, лишь небольшая часть самозанятых переходит к устойчивым формам бизнеса. В заключение докладчик подчёркивает, что гармоничное развитие института самозанятости требует условий для перехода к более устойчивым формам предпринимательства, развития систем социальной защиты, регулирования цифровых платформ и совершенствования системы профессионального образования. От итоговых решений по завершению эксперимента с НПД зависит, станет ли самозанятость полноценной формой занятости или сохранит преимущественно фискальный характер.

В завершении мероприятия **Олеся Васильевна Вередюк**, доцент (СПбГУ) отметила, что его повестка на протяжении всех лет проведения отражала актуальную ситуацию в сфере занятости. Она поделилась результатами авторского исследования, подтверждающего данную гипотезу.

Уникальность проведённого исследования определяется используемой базой данных, которую сформировали тезисы выступлений – форма научного дискурса, в сжатой форме отражающая содержательные актуальные позиции – академических экономистов по труду, представивших свои доклады на данной площадке Форума труда с 2021 по 2025 годы. Это был динамичный период, с точки зрения произошедшего в экономике страны. Акценты в дискуссии зависели от внешних факторов, таких как пандемия COVID-19, цифровизация и санкционное давление. Докладчик выделил этапы трансформации дискурса. Так, 2021–2022 гг. были охарактеризованы как этап диагностики и осмысления новых реалий, связанных с последствиями пандемии COVID-19 и цифровой трансформацией. Ключевыми обсуждаемыми темами стали следующие: размытие границ между профессиональной деятельностью и частной жизнью, а также рост цифрового неравенства («цифровой разрыв»). Следующий этап – 2023–2024 гг. – на фоне общего контекста перехода от пандемии к структурной перестройке экономики под влиянием санкций и дефицита на рынке труда ключевым вопросом обсуждения был вопрос о том, является ли дестандартизация занятости «вызовом или решением» в таких условиях. Третий этап – 2025 год – этап синтеза теории и практики. Впервые в дискуссии объединились академические эксперты и представители бизнеса. Главные направления обсуждений – платформенная экономика, влияние искусственного интеллекта на структуру занятости, регулирование временной и студенческой занятости на фоне продолжающегося дефицита на рынке труда.

Анализ докладов академических экспертов за последние пять лет позволил докладчику сделать вывод о том, что их тематика чутко отражает сложную и динамичную картину развития научного понимания дестандартизации занятости, раскрывая тесную взаимосвязь между внешней средой и внутренней логикой исследовательского процесса.

Из исключительно академической дискуссии мероприятие выросло в сессию представителей разных групп экспертов¹¹, став одним из флагманских мероприятий программы Форума труда. Публикация дайджестов докладов участников данного мероприятия и их анализ дают возможность обобщить тенденции и увидеть новые контуры феномена дестандартизации занятости.

¹⁰ Самозанятость в России 2019–2024: промежуточные итоги эксперимента // МГУ: [сайт]. URL: https://www.econ.msu.ru/science/News.20250910133238_6536/ (дата обращения: 12.03.2026).

¹¹ Представители бизнеса впервые присоединились к дискуссии в 2025 году, а в 2026 году круг экспертов пополнился лидерами профсоюзных организаций.

Список источников

1. Бобков В.Н. Классификация современной занятости, особенности и тенденции развития её нестандартных форм в Российской Федерации // Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. Москва: Проспект, 2022. С. 8–28. ISBN 978-5-392-36600-2
2. Бобков В.Н. О концепции проблематики современной экономики труда // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 3. С. 355–370. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_1_355_370 EDN COHNCQ
3. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чащина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> EDN KWLGGN
4. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л. Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации // Мир новой экономики. 2023. Том 17. № 3. С. 109–124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> EDN MHZHXH
5. Смирных Л.И. Искусственный интеллект на предприятиях России: каковы эффекты для занятости? // Вопросы экономики. 2025. № 9. С. 88–102. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2025-9-88-102> EDN HCQLQI
6. Скоробогатов А.С., Свиридов О.И. Влияние искусственного интеллекта на структуру и содержание вакансий на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2025. № 1. С. 71–91. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2025-1-71-91> EDN IUBBUP
7. Dong Z., Abd Aziz M.F., Wang Y. An Empirical Analysis of How Artificial Intelligence Development Influences the Adjustment of Human Capital Structure in Businesses. *Finance Research Letters*. 2025;84:107827. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.107827>
8. Li Z., Yang H., Zhang T. Impact of Enterprise Artificial Intelligence Development on Human Capital Structure. *Finance Research Letters*. 2025;82:107600. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.107600>
9. Hatzius J., Briggs J., Kodnani D., et al. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth. New York: Goldman Sachs, 2023. P. 268–296.
10. Hardy W., Keister R., Lewandowski P. Educational Upgrading, Structural Change and the Task Composition of Jobs in Europe. *Economics of Transition*. 2018;26(2):201–231. <https://doi.org/10.1111/ecot.12145>
11. Зубков В.И. Влияние современных социально-экономических тенденций на развитие нестандартных форм занятости // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2020. № 2. С. 156–177. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2020-26-2-156-177> EDN OHUNIN
12. Terranova T. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text*. 2000;18(2):33–58. https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33
13. Goods C., Veen A., Barratt T. Is Your Gig Any Good? Analysing Job Quality in the Australian Platform-Based Food-Delivery Sector. *Journal of Industrial Relations*. 2019;61(4):1–26. <https://doi.org/10.1177/0022185618817069>
14. Радаев В.В. Развитие платформ как вызов социологии // Социологические исследования. 2022. № 12. С. 15–28. <https://doi.org/10.31857/S013216250022667-6> EDN WVZOOQ
15. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Том 32. № 1. С. 30–54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54> EDN XHQTOI
16. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 2009;74(1):1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
17. Овчарова Л.Н., Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горина Е.А., Нагерняк М.А., Пишняк А.И. Социальная защита в России: развилки будущего. Вопросы экономики. 2022. № 8. С. 5–31. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2022-8-5-31> EDN LTLLRD
18. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(2):459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
19. Nunes P.M., Proença T., Carozzo-Todaro M.E. A Systematic Review on Well-Being and Ill-Being in Working Contexts: Contributions of Self-Determination Theory. *Personnel Review*. 2024;53(2):375–419. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0812>
20. Stephens T.C. What has Happened to Job Quality in Britain? The Effect of Different Weighting Methods on Labour Market Inequalities and Changes Using a UK Quality of Work (QoW) Index, 2012–2021. *Social Indicators Research*. 2025;177(2):833–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-025-03542-9>
21. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2024 год: [Ежегодник]. Вып. 3 (204) / В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина, Е.В. Одинцова [и др.]; отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ИЭ РАН, 2025. 170 с. ISBN 978-5-9940-0792-1 EDN MKBWFA
22. Одинцова Е.В. Оценивание неустойчивой занятости по найму в российском формальном секторе: от уровня работников к уровню домохозяйств // Общество и экономика. 2025. № 8. С. 18–32. <https://doi.org/10.31857/S0207367625080022> EDN COFQGD
23. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации. Академическая дискуссия на V Санкт-Петербургском международном форуме труда (Санкт-Петербург, 23 апреля 2021 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17. № 2. С. 271–285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11> EDN GGSFRX
24. Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: от практики к теории и наоборот. По итогам круглого стола в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 3. С. 480–490. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490 EDN RMGECK

25. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. Москва: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с. EDN WENTUL
26. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic; 2011. 209 p. ISBN 978-1-84966-352-6
27. Белов А.В., Золотов А.В. Экономические аспекты деятельности университетов в Японии // Вопросы образования. 2014. № 3. С. 30–53. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-3-30-53> EDN SXHKAV
28. Шабунцова А.А., Попов А.В. Больше, чем НПД. Социально-экономические контуры самозанятости // Журнал Бюджет. 2026. № 3(279). С. 73–77. EDN YDTBMU
29. Морозова Н.Г., Типалина М.В. Современные проблемы и перспективы применения налога на профессиональный доход // Вестник университета. 2023. № 6. С. 162–170. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-6-162-170> EDN MMBATN

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни, Центр развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН

(SPIN-код: 5639-0410) (ResearcherID: U-6527-2019)

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

(SPIN-код: 1559-8191) (ResearcherID: K-7044-2013)

Сведения о вкладе каждого автора:

В.Н. Бобков – научное редактирование текста.

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

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Вередюк Олеся Васильевна.

Статья поступила в редакцию 15.07.2026; принята к публикации 31.08.2026.

References

1. Bobkov V.N. Klassifikatsiya Sovremennoj Zanyatosti, Osobennosti i Tendentsii Razvitiya Eyo Nestandartnyh Form v Rossijskoj Federacii. In: Lyutov N.L., Chernyh N.V. (eds.) *Trudovye Otnosheniya v Usloviyah Razvitiya Nestandartnyh Form Zanyatosti*. Monograph. Moscow: Prospekt; 2022. P. 8–28. ISBN 978-5-392-36600-2 (In Russ.)
2. Bobkov V.N. On the Concept of the Problems of Modern Labour Economics. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2025;21(3):355-370. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_1_355_370 (In Russ.)
3. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> (In Russ.)
4. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Podvoisky G.L. Sustainable and Precarious Employment in the Russian Federation. *Mir novoi ehkonomiki=The World of the New Economy*. 2023;17(3):109-124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> (In Russ.)
5. Smirnykh L.I. Artificial Intelligence in Russian Enterprises: What are the Effects on Employment? *Voprosy Ekonomiki*. 2025;(9):88-102. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2025-9-88-102> (In Russ.)
6. Skorobogatov A.S., Sviridov O.I. The Artificial Intelligence Impact on Russian Labor Market. *Voprosy Ekonomiki*. 2025;(1):71-91. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2025-1-71-91> (In Russ.)
7. Dong Z., Abd Aziz M.F., Wang Y. An Empirical Analysis of How Artificial Intelligence Development Influences the Adjustment of Human Capital Structure in Businesses. *Finance Research Letters*. 2025;84:107827. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.107827>
8. Li Z., Yang H., Zhang T. Impact of Enterprise Artificial Intelligence Development on Human Capital Structure. *Finance Research Letters*. 2025;82:107600. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.107600>
9. Hatzius J., Briggs J., Kodnani D., et al. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth. New York: Goldman Sachs; 2023. P. 268–296.
10. Hardy W., Keister R., Lewandowski P. Educational Upgrading, Structural Change and the Task Composition of Jobs in Europe. *Economics of Transition*. 2018;26(2):201–231. <https://doi.org/10.1111/ecot.12145>
11. Zubkov V.I. Influence of Modern Socio-economic Tendencies on the Development of Non-standard Forms of Employment. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya=Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*. 2020;26(2):156-177. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2020-26-2-156-177> (In Russ.)
12. Terranova T. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text*. 2000;18(2):33–58. https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33
13. Goods C., Veen A., Barratt T. Is Your Gig Any Good? Analysing Job Quality in the Australian Platform-Based Food-Delivery Sector. *Journal of Industrial Relations*. 2019;61(4):1–26. <https://doi.org/10.1177/0022185618817069>

14. Radaev V.V. The Expansion of Platforms as a Challenge to Sociology. *Sotsiologicheskie Issledovaniia = Sociological Studies*. 2022;(12):15–28. <https://doi.org/10.31857/S013216250022667-6> (In Russ.)
15. Shevchuk A.V. From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sotsiologiya vlasti = Sociology of Power*. 2020;32(1):30–54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54> (In Russ.)
16. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 2009;74(1):1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
17. Ovcharova L.N., Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorina E.A., Nagernyak M.A., Pishnyak A.I. Social protection in Russia: Choices of the future. *Voprosy Ekonomiki*. 2022;(8):5–31. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2022-8-5-31> (In Russ.)
18. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(2):459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
19. Nunes P.M., Proença T., Carozzo-Todaro M.E. A Systematic Review on Well-Being and Ill-Being in Working Contexts: Contributions of Self-Determination Theory. *Personnel Review*. 2024;53(2):375–419. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0812>
20. Stephens T.C. What has Happened to Job Quality in Britain? The Effect of Different Weighting Methods on Labour Market Inequalities and Changes Using a UK Quality of Work (QoW) Index, 2012–2021. *Social Indicators Research*. 2025;177(2):833–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-025-03542-9>
21. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. (ex. eds.), Odintsova E.V., et al. Monitoring of Incomes and Living Standards of The Russian Population – 2024. Yearbook. Issue 3(204). Moscow: IE RAS; 2025. 170 p. ISBN 978-5-9940-0792-1 (In Russ.)
22. Odintsova E.V. Assessment of Precarious Employment in the Russian Formal Sector: from the Level of Workers to the Level of Households. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economics*. 2025;(8):18–32. <https://doi.org/10.31857/S0207367625080022> (In Russ.)
23. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Employment and Labour Market: Contours of De-Standardisation. Academic Discussion at the V St. Petersburg International Labour Forum (St. Petersburg, 23 April 2021). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;17(2):271–285. <https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.2.11> (In Russ.)
24. Veredyuk O.V. De-Standardisation of Employment: from Practice to Theory and Vice Versa. Results of the Round Table at the IX St. Petersburg International Labor Forum. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2025;21(3):480–490. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_11_480_490 (In Russ.)
25. Gimpel'son V., Kapeljushnikov R. Nestandardnaja Zanjatost' i Rossijskij Rynok Truda. Preprint WP3/2005/05. Moscow: HSE University; 2005. 36 p. (In Russ.)
26. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic; 2011. 209 p. ISBN 978-1-84966-352-6
27. Belov A., Zolotov A. Economic Aspects of University Activities in Japan. *Voprosy Obrazovaniya = Educational Studies*. 2014;(3):30–53. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-3-30-53>
28. Shabunova A.A., Popov A.V. Bol'she, Chem NPD. Sotsial'no-ehkonomicheskie Kontury Samozanyatosti. *Zhurnal Byudzheta*. 2026;(3(279)):73–77. (In Russ.)
29. Morozova N.G., Tupalina M.V. Modern Problems and Prospects of Tax on Professional Income Application. *Vestnik Universiteta*. 2023;(6):162–170. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-6-162-170> (In Russ.)

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Research Worker, Head of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 5639-0410) (ResearcherID: U-6527-2019)

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Associate Professor, Saint-Petersburg State University (SPIN-code: 1559-8191) (Researcher ID: K-7044-2013)

Information about the contribution of each author:

Vyacheslav N. Bobkov – scientific editing of the text.

Olesya V. Veredyuk – general idea and structuring of the article, review of the positions of the participants of the discussion, conclusions.

The authors declare the absence of conflict of interest.

Author responsible for correspondence – Olesya V. Veredyuk.

The article was submitted 15.07.2026; accepted for publication 31.08.2026.