

DOI: 10.15838/esc.2024.5.95.13

УДК 331, ББК 65.24

© Тонких Н.В., Камарова Т.А., Маркова Т.Л.

Устойчивость цифровых и нецифровых форм занятости: сравнительные оценки



**Наталья Владимировна
ТОНКИХ**

Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
e-mail: tonkihnv@usue.ru
ORCID: 0000-0003-2957-7607; ResearcherID: O-9705-2018



**Татьяна Александровна
КАМАРОВА**

Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
e-mail: kta@usue.ru
ORCID: 0000-0003-0087-9310; ResearcherID: ABC-9312-2021



**Татьяна Леонидовна
МАРКОВА**

Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
e-mail: tmark@mail.ru
ORCID: 0000-0002-2520-6836; ResearcherID: ABC-7152-2021

Для цитирования: Тонких Н.В., Камарова Т.А., Маркова Т.Л. (2024). Устойчивость цифровых и нецифровых форм занятости: сравнительные оценки // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 17. № 5. С. 232–246. DOI: 10.15838/esc.2024.5.95.13

For citation: Tonkikh N.V., Kamarova T.A., Markova T.L. (2024). Sustainability of digital and non-digital forms of employment: comparative assessments. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 17(5), 232–246. DOI: 10.15838/esc.2024.5.95.13

Аннотация. Современные теоретико-практические положения о влиянии цифровизации на благополучие и качество трудовой жизни носят дискуссионный и фрагментарный характер. Эффективность применения цифровых социально-трудовых отношений рассматривается в научных публикациях, как правило, вне контекста устойчивости. Цель исследования — выявление различий цифровой и нецифровой занятости по критериям устойчивости в разрезе стандартных и нестандартных форм социально-трудовых отношений. Ключевые задачи — разработка авторской методики оценки устойчивости форм занятости; сравнительная и рейтинговая оценка устойчивости цифровых и нецифровых форм занятости по объективным и субъективным индикаторам. Эмпирической базой исследования послужили результаты общероссийского опроса трудоспособного населения в возрасте от 20 до 59 лет, N = 2896 чел., выборка квотная. Ключевые контролируемые признаки: пол, тип территории проживания (административный центр региона, город, сельский населенный пункт). Охвачены все федеральные округа за исключением Южного. Выявлено, что по большинству индикаторов цифровые стандартные и нестандартные формы занятости устойчивее нецифровых форм, в итоговом рейтинге они занимают 1-е и 2-е места. Цифровая стандартная занятость уступает нецифровой стандартной только по соотношению трудовых доходов с прожиточным минимумом. По остальным объективным индикаторам цифровая занятость демонстрирует либо значимо лучшие условия труда, либо сопоставимую социальную эффективность. Цифровая нестандартная занятость существенно устойчивее нецифровой нестандартной по соотношению трудового дохода с прожиточным минимумом, вероятности нормальной продолжительности рабочей недели и возможности добровольного выбора сверхзанятости. Нецифровой формат устойчивее по легитимности трудовых отношений и возможности добровольного выбора малозанятости. Субъективные оценки эффективности форматов занятости у респондентов цифрового сегмента выше по всем индикаторам устойчивости, особенно по показателям удовлетворенности работой и финансовым состоянием. Перспективное направление будущих исследований — проведение экспертных оценок значимости предложенных индикаторов для разработки интегральной индексной методики оценки устойчивости занятости.

Ключевые слова: занятость, устойчивая занятость, цифровая занятость, нецифровая занятость, нестандартная занятость, стандартная занятость, индикаторы устойчивости, методика.

Благодарность

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда «Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие» № 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

Введение

Устойчивость выступает одной из ключевых характеристик современных условий жизни, в том числе в сфере трудовых отношений. Проблемы оплачиваемого труда относительно недавно стали одним из векторов дискуссии об устойчивом развитии. В последние десятилетия появился обширный массив российских (Кученкова, Колосова, 2018; Леонидова, Чекмарева, 2018; Бобков и др., 2022) и зарубежных публикаций, посвящённых проблематике устойчивой занятости и выявлению основных критериев неустойчивости в сфере

труда. Устойчивость рассматривается как критерий социальной эффективности занятости (Колесникова, 2010) и важный фактор формирования мира труда будущего (Littig, 2018).

В условиях цифровизации в научных и политических кругах все больше признают важность понимания, какое влияние информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) оказывают на усилия по устойчивому преобразованию общества (Azmuq, 2020). С возникновением «цифровых рабочих мест» (Lee, Sirgy, 2019) у работников появились две широкие

группы гибких возможностей при использовании ИКТ: гибкость времени и гибкость места работы (Āiarnienē et al., 2018). Реверсом гибких возможностей выступают риски цифровизации условий труда в отношении гарантий устойчивой занятости.

Несмотря на то, что в последние годы вопросы цифровизации условий труда и устойчивого развития широко анализируются научным сообществом, пересечение этих двух областей в едином фокусе внимания встречается достаточно редко. Исследования, посвященные обеим этим темам, малочисленны (Āiarnienē et al., 2018). Недостаточная изученность рисков и возможностей цифровых форм занятости в контексте устойчивости определяет новизну постановки исследовательского вопроса.

Цель нашей работы — выявление различий цифровой и нецифровой занятости по критериям устойчивости в разрезе стандартных и нестандартных форм социально-трудовых отношений.

Ключевые задачи — разработка авторской методики оценки устойчивости форм занятости на основе обобщения и дополнения существующих теоретических положений; апробация методического инструментария на материалах социологического опроса работающих россиян; сравнительная и рейтинговая оценка устойчивости цифровых и нецифровых форм занятости по объективным и субъективным индикаторам с учетом параметра «стандартность/нестандартность» условий труда.

Авторский методический инструментарий должен интегрировать как объективные, так и субъективные подходы для проверки выдвинутой гипотезы.

В рамках исследования проверялась следующая научная гипотеза: цифровые формы занятости обладают большей устойчивостью по сравнению с нецифровыми формами.

Теоретические предпосылки исследования

Несмотря на обширный массив теоретических и практических исследований, в литературе не выработано единого подхода к определению понятия «устойчивая занятость». Содержательная трактовка понятия «устойчивая занятость» формулируется на основе смысло-

вой противоположности терминов устойчивость/неустойчивость. Устойчивой считается занятость, которая не обладает признаками неустойчивости.

Согласно определению Международной организации труда (МОТ), неустойчивая занятость — это «работа, выполняемая в формальном и неформальном секторе экономики, которая характеризуется неопределенностью в отношении продолжительности занятости, наличием нескольких возможных работодателей или скрытых/двусмысленных трудовых отношений, отсутствием доступа к социальной защите и льготам, обычно связанным с занятостью, низкой оплатой труда, а также существенными юридическими препятствиями для вступления в профсоюз и ведения коллективных переговоров. Неустойчивая занятость используется работодателями как способ сокращения рабочей силы, повышения уровня её гибкости и перекладывания ответственности за возможные риски на самих работников»¹.

Западные исследования параметров неустойчивости занятости, проведенные в конце XX — начале XXI века, рассматривают понятие «устойчивая занятость» в контексте стандартных/нестандартных трудовых отношений (Rodgers, 1989). С этой точки зрения устойчивая занятость характеризуется наличием одного работодателя, занятостью в течение всего года и полным рабочим днем. Устойчивая занятость предполагает работу на территории работодателя с использованием его средств производства, бессрочный контракт и предоставление гарантируемых государством льгот и прав (Cranford et al., 2003).

Обобщение определений неустойчивой занятости в 63 обзорных статьях зарубежных авторов, проведенное (Kreshraj et al., 2020), показало, что современные зарубежные исследователи к основным критериям неустойчивой занятости относят отсутствие гарантий занятости; недостаточный доход; отсутствие прав и социальной защиты. При этом значительное

¹ Policies and regulations to combat precarious employment (2011) / International Labour Organization. 48 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

число исследований опирается исключительно на уровень дохода и статус занятости в качестве критериев неустойчивости, придерживаясь точки зрения о том, что отсутствие контракта на полный рабочий день и/или долгосрочного контракта не является критерием неустойчивости (Kreshpaj et al., 2020). Особое внимание в последние годы обращено на изучение характеристик взаимосвязи между неустойчивой занятостью и субъективным благополучием работников (Conigliaro, 2021), на выявление характера влияния неустойчивой занятости на баланс между работой и семьёй (Littig, 2008; Gálvez et al., 2020).

Российские учёные также придерживаются разных подходов к определению ключевых свойств «неустойчивой занятости», отмечая, что неустойчивая занятость связана с негативными последствиями для работника (Кученкова, Колосова, 2018) и отсутствием доступа к социальным гарантиям (Бобков и др., 2023). А.М. Панов, анализируя понятие «занятость», приходит к выводу, что «устойчивость наряду с регулярностью не являются обязательными характеристиками занятости, поэтому деление на «устойчивую» и «неустойчивую» занятость основывается на её способности сохранять либо не сохранять свои количественные и качественные характеристики под воздействием внешних причин» (Панов, 2016, с. 3).

В целом в российском научном дискурсе устойчивая занятость идентифицируется на основе анализа критериев формы трудового договора и условий занятости, устойчивой признается работа со следующими характеристиками: «бессрочный трудовой договор, стандартный режим рабочего времени (полный рабочий день, нормальная продолжительность рабочей недели), обеспечение трудовых и социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации» (Бобков и др., 2023).

В научных публикациях присутствует существенное пересечение понятий неустойчивая и прекарная занятость. Некоторые исследователи рассматривают их как синонимы (Marin, 2013; Bobkov et al., 2016; Вередюк, 2016), предлагается рассматривать неустойчивую/прекарную занятость как многомерный конструкт с

целым рядом неблагоприятных характеристик качества занятости (Kreshpaj et al., 2020). Другие ученые разграничивают эти понятия (Standing, 2014). Например, А.М. Панов, анализируя концепцию Г. Стэндинга (Панов, 2016), обращает внимание на тот факт, что отличительными характеристиками прекариата выступают занятость в неформальном секторе и угроза потери работы, в то время как неустойчивость становится атрибутом занятости в формальном секторе.

В последние годы появляются исследования, в которых применяется комплексный подход к анализу объективных и субъективных признаков неустойчивости занятости (Кученкова, Колосова, 2018; Бобков и др., 2023).

С учетом вышесказанного формулировки критериев неустойчивой занятости по материалам зарубежных и отечественных публикаций сведены нами в классификационный список (табл. 1, 2).

В результате систематизации научных публикаций обнаруживаются различия как в количестве выделяемых критериев, так и возможности их использования в различных национальных контекстах. Например, обращает на себя внимание тот факт, что в концепциях неустойчивой занятости, сформулированных зарубежными исследователями, одним из ключевых критериев устойчивости занятости выступает возможность отстаивания прав работника через профсоюзы. В российских условиях данный критерий не может быть использован, так как степень юнионизации предприятий и отраслей не позволяет оценить переговорную силу работников (Панов, 2016, с. 5).

В целом наличие разных методологических подходов к изучению устойчивости / неустойчивой занятости свидетельствует о многоаспектности данного явления. Некоторые формы цифровых социально-трудовых отношений (например, платформенная и самозанятость) определяются как тип занятости с высокими рисками прекарных и неустойчивых трудовых отношений. Тем не менее не обнаружены комплексные сравнительные исследования устойчивости цифровой и нецифровой занятости, что подтверждает актуальность и новизну поставленного нами вопроса.

Таблица 1. Объективные критерии неустойчивости занятости в концепциях российских и зарубежных исследователей

Атрибуты устойчивости/неустойчивости	Формулировка критериев	Авторы
1. Трудовые отношения 1.1. Срок трудового договора	Нестабильная занятость (отсутствие долгосрочного контракта). Неполная занятость по договору. Временная занятость/работа (срочные контракты, временная агентская работа, сезонная работа или работа на условиях аутсорсинга и субподряда). Непостоянная занятость (частая смена работы). Сезонный, случайный, подённый труд. Занятость в период испытательного срока / стажировки	(Standing, 2011); (Kreshpaj et al., 2020); (Rodgers, 1989); (Бобков и др., 2018) (Кученкова, Колосова, 2018); (Одинцова, 2018); (McKay et al., 2011)
	Срочная занятость. Работа «по звонку». Трудовой договор почасового найма (zero hours contract)	(Lewchuk et al., 2013); (McKay et al., 2011)
1.2. Вид трудовых взаимоотношений	Отсутствие трудовых прав. Неофициальное трудоустройство, занятость без оформления трудовой книжки, трудового соглашения, контракта. Занятость на основе гражданско-правовых отношений. Вынужденный характер трудовых отношений. Многосторонние (например, агентские) или скрытые отношения найма. Множественная занятость. Самозанятость. Платформенная занятость	(McKay et al., 2011); (Кученкова, Колосова, 2018); (Бобков и др., 2018); (Rodgers, 1989); (Lewchuk et al., 2013); (Kreshpaj et al., 2020)
2. Условия труда 2.1. Доход / оплата труда / заработная плата	Неофициальная (частично или полностью) оплата труда (in-cash). Недостаточный (низкий и/или нестабильный) доход; доход от основной занятости не обеспечивает устойчивого материального положения; уровень оплаты труда ниже прожиточного минимума. Уменьшение работодателем заработной платы / снижение зарплаты не по желанию работника. Задолженность по заработной плате / неполностью выплаченная зарплата	(Kreshpaj et al., 2020); (Lewchuk et al., 2013); (Бобков и др., 2023); (Кученкова, Колосова, 2018)
	2.2. Рабочее время	Отсутствие контроля над продолжительностью рабочего времени. Неполная занятость (вынужденная неполная занятость / сокращение часов работы не по желанию работника, продолжительность рабочей недели 15–20 часов, деление рабочего места между несколькими работниками (job sharing)) Нестабильность продолжительности рабочей недели Отклоняющееся от стандартного рабочее время (малозанятость и сверхзанятость)
2.3. Рабочий график	Нестабильность и непредсказуемость графика работы. Отсутствие контроля над графиком	(Lewchuk et al., 2013); (McKay et al., 2011)
2.4. Безопасность условий труда	Неадекватные и/или опасные условия труда	(Кученкова, Колосова, 2018); (McKay et al., 2011)
2.5. Рабочее место	Надомная занятость. Возможно изменение рабочего места по желанию работодателя	(Rodgers, 1989); (Standing, 2011)
2.6. Гарантии занятости	Отсутствие прав на получение социальных гарантий и выплат, характерных для устойчивой занятости (государственных и корпоративных). Отсутствие системы социального обеспечения. Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя. Отсутствие оплачиваемого отпуска в течение года	(Lewchuk et al., 2013); (Standing, 2011); (McKay et al., 2011); (Бобков, Одинцова, Подвойский, 2023); (Кученкова, Колосова, 2018)
2.7. Отстаивание трудовых прав через профсоюзы	Отсутствие прав на социальную защищённость (нет доступа к представительству работников через независимые профсоюзы, к нормативной поддержке и прав на рабочем месте)	(Kreshpaj et al., 2020); (McKay et al., 2011); (Lewchuk et al., 2013)
2.8. Развитие / карьерный рост	Отсутствие перспектив карьерного роста. Отсутствие возможности обучения на рабочем месте для развития профессиональных навыков и компетенций. Низкая степень самостоятельности и вариативности задач. Отсутствие профессиональной самоидентификации	(Lewchuk et al., 2013); (Standing, 2011); (McKay et al., 2011)

Источник: составлено авторами.

Таблица 2. Субъективные критерии неустойчивости занятости в концепциях российских и зарубежных исследователей

Атрибуты устойчивости/неустойчивости	Формулировка критериев	Авторы
1. Трудовые отношения	Чувство неопределённости трудовых отношений	(Шкаратан и др., 2015); (Воробьёва, 2021)
2. Гарантии занятости	Страх потерять работу / субъективное чувство негарантированной работы / чувство ненадёжности трудовых отношений / наличие у работников обеспокоенности потерей работы, наличие желания найти новую работу	(Шкаратан и др., 2015); (Чуйкова, Сотникова, 2016); Воробьёва (2021); (Бобков и др., 2023); (Кученкова, Колосова, 2018)
3. Оплата труда	Наличие у работников неудовлетворённости оплатой труда	(Бобков и др., 2023)
4. Условия труда	Наличие у работников неудовлетворённости условиями труда	(Бобков и др., 2023)
5. Социальный статус в обществе	Субъективное восприятие социального статуса в обществе	(Зудина, 2013)
6. Удовлетворённость жизнью	Самооценка работником удовлетворённости жизнью и работой как интегральный показатель преимуществ и ограничений формы занятости	(Аистов, Леонова, 2011); (Аистов и др., 2012)
Источник: составлено авторами.		

Методы и материалы

Обобщение теоретических и практических результатов исследований по вопросам рисков, устойчивости и прекаризации занятости позволило сформировать авторский методический подход к оценке уровня устойчивости разных форм занятости. Отбор критериев для индикативной методики оценки устойчивости форм занятости проводился на основе составленного классификационного списка критериев неустойчивости занятости, представленных в концепциях российских и зарубежных исследователей (см. табл. 2), с учетом частоты упоминаний. Методологическим ядром авторского инструментария послужили наработки научно-исследовательского коллектива под руководством д.э.н., профессора В.Н. Бобкова, а именно комплексная блочная система индикаторов, охватывающая атрибуты оформления трудовых отношений и условий труда, трудового положения и удовлетворенности занятостью (Бобков и др., 2022).

Под устойчивой занятостью нами понимаются не только стандартные модели занятости (бессрочный трудовой договор, стандартный режим рабочего времени, социальные гарантии согласно Трудовому кодексу РФ), но и нестандартные, если они выбираются работником добровольно и отвечают его жизненным потребностям.

Отличительной чертой авторской методики является ориентация на «позитивный» тип измерителей. К примеру, критерий «доход/оплата труда» в блоке объективных критериев рассматривается не как индикатор неустойчивой занятости согласно методикам (Kreshpaj et al., 2020; Кученкова, Колосова, 2018 и др.), а как индикатор устойчивости. Авторы солидарны с аргументами В.Н. Бобкова, Е.В. Одинцовой и Г.Л. Подвойского (2023), что помимо размера трудового дохода важно учитывать соотношение дохода с прожиточным минимумом, поэтому в список объективных индикаторов устойчивости форм занятости включен критерий «соотношение трудового дохода с прожиточным минимумом трудоспособного населения» (табл. 3).

В экспертной среде доход, сопоставимый с однократным размером прожиточного минимума (ПМ), считается границей нищеты, а двукратный ПМ — границей бедности. Одинокий работник с доходом в три ПМ находится на начальной ступени среднего уровня жизни. Достойный размер заработной платы работающего родителя должен обеспечивать возможность содержания хотя бы одного иждивенца, что подразумевает уровень дохода в 5–6 прожиточных минимумов. Однако в России существуют проблемы недооценки стоимости труда и высокой дифференциации трудовых дохо-

Таблица 3. Индикативная методика оценки устойчивости форм занятости

Объективные индикаторы		
Критерий	Показатель	Расчет
1. Соотношение трудового дохода с прожиточным минимумом трудоспособного населения	Коэффициент соотношения трудового дохода с прожиточным минимумом трудоспособного населения в i-ом регионе ($K_{\text{тд}i}$)	$1. K_{\text{тд}i} = P_{\text{ср.д.}i} / \text{ПМ}_i,$ <p>где i – регионы: ЦФО, СЗФО, СКФО, ПФО, УФО, СФО, ДФО, ЮФО; $P_{\text{ср.д.}i}$ – среднемесячный доход респондентов i-ого региона; ПМ_i – прожиточный минимум трудоспособного населения в i-ом регионе.</p> $2. K_{\text{тд}n} = \frac{\sum_{i=1}^n K_{\text{тд}i} \times d_i}{100},$ <p>где $K_{\text{тд}n}$ – средний коэффициент трудового дохода респондентов n-ой группы занятости; n – группы занятости: цифровая стандартная, цифровая нестандартная, нецифровая стандартная, нецифровая нестандартная (могут быть и другие группировки); d_i – доля респондентов из i-региона</p>
2. Легитимность трудовых договоров	Уровень формальной занятости ($Y_{\text{тд}}$), %	$Y_{\text{тд}} = \text{Ч}_{\text{тд}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{тд}}$ – численность занятых с официальным оформлением трудового договора; Ч_3 – численность занятых</p>
3. Распространенность постоянных трудовых отношений	Уровень постоянной занятости ($Y_{\text{вз}}$), %	$Y_{\text{вз}} = \text{Ч}_{\text{пз}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{пз}}$ – численность занятых, имеющих постоянную работу</p>
4. Распространенность нормальной продолжительности рабочей недели	Доля занятых с нормальной продолжительностью рабочей недели по ТК РФ ($D_{340ч}$), %	$D_{340ч} = \text{Ч}_{340/36ч} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{340/36ч}$ – численность занятых, работающих 40/36 ч. в неделю</p>
5. Частота добровольного выбора малозанятости	Уровень добровольной малозанятости ($Y_{\text{дмз}}$), %	$Y_{\text{дмз}} = \text{Ч}_{\text{дмз}} / \text{Ч}_{\text{мз}} \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{дмз}}$ – численность работающих менее 40/36 ч. в неделю по собственной инициативе; $\text{Ч}_{\text{мз}}$ – численность малозанятых</p>
6. Частота добровольного выбора сверхзанятости	Уровень добровольной сверхзанятости ($Y_{\text{дсз}}$), %	$Y_{\text{дсз}} = \text{Ч}_{\text{дсз}} / \text{Ч}_{\text{сз}} \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{дсз}}$ – численность работающих более 40/36 ч. в неделю по собственной инициативе; $\text{Ч}_{\text{сз}}$ – численность сверхзанятых</p>
Субъективные индикаторы		
Критерий	Показатель	Расчет
1. Удовлетворенность работой	Уровень удовлетворенности работой ($Y_{\text{удовл. раб.}}$), %	$Y_{\text{удовл. раб.}} = \text{Ч}_{\text{удовл. раб.}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{удовл. раб.}}$ – численность занятых, удовлетворенных работой</p>
2. Удовлетворенность финансовым состоянием	Уровень финансовой удовлетворенности ($Y_{\text{удовл. фин.}}$), %	$Y_{\text{удовл. фин.}} = \text{Ч}_{\text{удовл. фин.}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{удовл. фин.}}$ – численность занятых, удовлетворенных финансовым состоянием</p>
3. Удовлетворенность жизнью в целом	Уровень удовлетворенности жизнью в целом ($Y_{\text{удовл. жиз.}}$), %	$Y_{\text{удовл. жиз.}} = \text{Ч}_{\text{удовл. жиз.}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{удовл. жиз.}}$ – численность удовлетворенных жизнью в целом в составе занятых</p>
4. Индекс счастья	Доля счастливых в составе занятых ($D_{\text{счаст.}}$), %	$D_{\text{счаст.}} = \text{Ч}_{\text{счаст.}} / \text{Ч}_3 \times 100,$ <p>где $\text{Ч}_{\text{счаст.}}$ – численность считающих себя счастливыми</p>
Источник: авторская разработка.		

дов. Установленная величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по стране на 2023 год составила 16844 руб.² Медианный размер заработной платы – 46751 руб.; среднемесячная начисленная заработная плата наёмных работников – 57210 руб.³ Соотношение среднемесячной заработной платы с прожиточным минимумом составляет 3,4 раза. С учетом текущих экономических реалий трехкратное соотношение заработной платы к ПМ трудоспособного населения было выбрано в качестве порогового значения. Форма занятости считается устойчивой по данному параметру, если коэффициент соотношения превышает трехкратное значение (более 3,0).

Следующей важной отличительной чертой методики является трехаспектный учет параметра «рабочее время». Во-первых, оценивается вероятность нормальной продолжительности рабочей недели согласно ТК РФ (не более 36/40 ч. в неделю в зависимости от профессионального профиля). Во-вторых, предлагается учитывать обстоятельства работы неполное рабочее время и к негативным факторам относить только риск вынужденной малозанятости (по инициативе работодателя); возможность работать неполное рабочее время по собственному выбору – признак устойчивой занятости. Третий аспект представлен индикатором «добровольности выбора сверхзанятости», т. е. работы более нормальной продолжительности рабочего времени (36/40 ч. в неделю). Работающие сверх нормальной продолжительности рабочего времени по собственной инициативе по причинам, не связанным с недостатком трудового дохода, не считаются неустойчиво занятыми. «Добровольность» выбора нестандартной продолжительности рабочего времени актуально учитывать в связи с ростом индивидуального предпринимательства и занятости, когда работники самостоятельно устанавливают свой рабочий график сообразно личностному вектору самореализации.

² Сведения о величине прожиточного минимума // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpm>

³ Медианная заработная плата, рассчитанная на основе административных данных Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs

Блок субъективных индикаторов устойчивости занятости (см. табл. 3) объединяет и несколько расширяет методики российских исследователей. Индикаторы «удовлетворенность работой» (Бобков и др., 2023) и «удовлетворенность жизнью в целом» (Аистов и др., 2011; Аистов и др., 2012) дополнены показателем «доля счастливых среди занятых». Основание: в 2006 году Фондом новой экономики (New Economics Foundation) был предложен показатель Международного индекса счастья как мерило «действительного» благосостояния населения, т. к. в последнее время цель большинства людей – быть счастливыми и здоровыми вместо быть богатыми. Исследования счастья на работе среди занятого населения подтверждают актуальность данного критерия. В последнее время в России наблюдается возрастающий интерес к разработке и внедрению инструментов управления счастьем сотрудников, которые начинают дополнять/замещать традиционные инструменты управления удовлетворенностью, вовлеченностью и лояльностью персонала⁴. В штате крупных отечественных компаний появляются должности «директор по счастью», «директор по счастью и руководитель HR-бренда» и т. п.

Индикатор «удовлетворенность финансовым состоянием» был введен в связи с объективными ограничениями эмпирической базы данных. В будущих исследованиях целесообразно заменить его на «удовлетворенность заработной платой». Тем не менее для значительной части работающего населения трудовой доход является основным источником дохода, что позволяет использовать данный индикатор как измеритель устойчивости занятости.

Авторы неслучайно выбрали «позитивный» тип относительных измерителей, который предполагает, что метрика должна стремиться к максимуму, чем выше значение конкретного индикатора – тем выше уровень устойчивости занятости. Принцип единообразия при выборе метрик позволяет впоследствии провести интегральную оценку устойчивости той или иной формы занятости, выполнить сравнительный анализ.

⁴ Кто такой директор по счастью? / HH.ru. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/32093>

Практическое применение методики на материалах регулярных обследований рабочей силы, осуществляемых Росстатом, возможно только в части первых четырех показателей, входящих в блок объективных индикаторов в разрезе пола, возраста, отраслевой и профессиональной структуры занятых. Применение методики в полном объеме предполагает проведение специальных социологических исследований.

Эмпирической базой для апробации авторского методического подхода к оценке устойчивости разных форм занятости послужили данные социологического общероссийского опроса трудоспособного населения Российской Федерации на территориях всех федеральных округов РФ, кроме Южного федерального округа, что связано с проведением специальной военной операции (СВО) и высоким уровнем тревожности среди целевой аудитории. Опрос осуществлялся в период с ноября по декабрь 2023 года, в нем приняли участие 3890 человек в возрасте 20–59 лет. Полевые исследования проводились АО «Евро-Азиатский центр соци-

альных исследований». Ключевые контролируемые признаки: пол, тип территории проживания (административный центр региона, город, сельский населенный пункт). В контексте цели и задач исследования из реализованной выборки исключены респонденты, не работающие на момент опроса и имеющие только временную работу. Объем финальной выборки составил 2896 чел. (табл. 4). Результаты опроса для дальнейших расчетов выгружались в формат Microsoft Excel.

Опрос проводился методом «face-to-face» по специально разработанной анкете, в которой были предусмотрены: 1) вопросы-измерители для объективных индикаторов; 2) вопросы-измерители для субъективных индикаторов; 3) вопросы-идентификаторы цифровых форм занятости; 4) вопросы-идентификаторы условий труда для кодификации их на стандартные и нестандартные.

Группировка цифровых и нецифровых форм осуществлялась согласно авторской классификации (Камарова, Тонких, 2023). Классификация визуализирована на рисунке.

Таблица 4. Характеристика респондентов финальной выборки, %

Показатель	Значение
Гендерная структура респондентов	
мужчины	51,7
женщины	48,3
Структура занятости респондентов	
имеет только постоянную работу	95,3
имеет и постоянную работу, и дополнительную подработку	4,7
Структура респондентов по возрасту	
20–24 года	6,1
25–29 лет	8,4
30–34 года	16,0
35–39 лет	16,9
40–44 года	15,6
45–49 лет	12,7
50–54 года	9,8
55–59 лет	14,4
Структура респондентов по месту проживания	
Центральный ФО	29,7
Северо-Западный ФО	10,8
Северо-Кавказский ФО	7,9
Приволжский ФО	22,8
Уральский ФО	9,0
Сибирский ФО	12,8
Дальневосточный ФО	7,0
Источник: рассчитано авторами по материалам авторского социологического исследования.	



Цифровая занятость предполагает интенсивное использование ИКТ и цифровых инструментов при выполнении трудовых функций в течение рабочего дня. К представителям цифровой занятости можно отнести ИТ-специалистов; специалистов, интенсивно использующих ИКТ при выполнении работы; работников, использующих онлайн-платформы и цифровые сервисы при выполнении работы.

Нецифровая занятость предполагает занятость без использования информационно-коммуникационных технологий и инструментов как неотъемлемой части выполнения основных трудовых функций.

Вычленение стандартных и нестандартных сегментов трудовых отношений проводилось на основе общепринятой практики, когда нестандартными считаются условия занятости, при которых хотя бы один из перечисленных компонентов условий труда отклоняется от следу-

ющих: работа в штате у работодателя с заключением трудового договора; полный рабочий день в соответствии с нормами национального трудового законодательства; стационарное рабочее место находится на территории работодателя или определено им; время начала/окончания рабочей смены и график работы жестко регламентированы работодателем (Камарова, Тонких, 2023). Нестандартной является, например, работа на нескольких работодателей на основе гражданско-правовых договоров, надомная занятость, самозанятость, удаленная или гибридная работа, платформенная занятость.

Структура респондентов по формам занятости в разрезе стандартности условий труда представлена в *таблице 5*.

В цифровом сегменте значительно преобладает стандартный характер занятости, в нецифровом сегменте доли стандартной и нестандартной занятости практически равны.

Таблица 5. Структура респондентов по укрупненным группам цифровой и нецифровой занятости, %

Вид занятости	Формат занятости		Всего
	Стандартный	Нестандартный	
Цифровая занятость	57,3	42,7	100,0
Нецифровая занятость	49,5	50,5	100,0

Источник: рассчитано авторами по материалам авторского социологического исследования.

Результаты и обсуждение

Результаты расчетов оценки устойчивости занятости по объективным критериям в укрупненных группах занятости согласно авторской методике представлены в *таблице 6*.

Распространенность постоянных трудовых отношений не определялась, так как в составе финальной выборки все респонденты имеют постоянную работу, сегментарные отличия уровня наличия дополнительной работы в разных группах занятости отсутствуют.

Первое место по критерию устойчивости «соотношение трудового дохода с прожиточным минимумом» занимает стандартный сегмент нецифровой занятости – трудовой доход превышает прожиточный минимум в 4,4 раза. На рынке труда наблюдается острый дефицит рабочих кадров, что на фоне увеличения оборон-заказов для СВО приводит к росту заработной платы по рабочим профессиям. В цифровом сегменте занятости по уровню трудовых доходов устойчивой можно признать только нестандартную занятость.

Стандартная цифровая форма неустойчива, коэффициент соотношения менее 3,0. Мы предполагаем, что нестандартные условия труда в цифровом сегменте занятости (например, дистанционный формат работы) предоставляют гибкие возможности для совмещения основной и дополнительной работы, увеличивая тем самым трудовой доход. Высокий уровень «частоты добровольного выбора сверхзанятости» в нестандартной группе цифровых работников говорит в пользу данного предположения (25,4%).

В целом попарное сравнение объективных индикаторов устойчивости цифровых и нецифровых форм занятости в сопоставимых группах по характеристикам социально-трудовых отношений показало, что цифровая занятость устойчивее нецифровой по большинству объективных социальных индикаторов.

Результаты расчетов оценки устойчивости занятости по субъективным критериям свидетельствуют, что цифровые формы занятости лидируют по всем параметрам (*табл. 7*).

Таблица 6. Результаты оценки устойчивости занятости по объективным критериям в укрупненных группах цифровой и нецифровой занятости, %

Критерий	Цифровая занятость		Нецифровая занятость	
	Стандартная	Нестандартная	Стандартная	Нестандартная
Соотношение трудового дохода с прожиточным минимумом трудоспособного населения	2,6	3,0	4,4	2,6
Легитимность трудовых отношений	95,7	64,1	91,1	74,6
Распространенность нормальной продолжительности рабочей недели	81,9	38,4	77,4	29,5
Частота добровольного выбора малозанятости	95,7	86,5	60,7	90,0
Частота добровольного выбора сверхзанятости	13,7	25,4	16,1	18,3

Источник: рассчитано авторами по материалам авторского социологического исследования.

Таблица 7. Оценка устойчивости занятости по субъективным критериям в укрупненных группах цифровой и нецифровой занятости, %

Критерий	Цифровая занятость		Нецифровая занятость	
	Стандартная	Нестандартная	Стандартная	Нестандартная
Удовлетворенность работой	90,5	86,6	64,9	69,9
Удовлетворенность финансовым состоянием	55,1	60,5	45,8	49,5
Индекс счастья	95,9	92,8	89,3	87,0
Удовлетворенность жизнью в целом	88,4	84,8	83,7	80,4

Примечание. В расчетах удовлетворенности работой и индекса счастья определялась суммарная частота ответов «да» и «скорее да, чем нет» на соответствующие вопросы: «Можно ли сказать, что Вы довольны своей работой?» и «На Ваш взгляд, Вы счастливы?».

Для расчета индикаторов «удовлетворенность финансовым состоянием» и «удовлетворенность жизнью в целом» к группе удовлетворенных респондентов отнесены отметившие 10, 9, 8 или 7 баллов по шкале от 1 до 10, где 10 – наивысшая степень удовлетворения.

Источник: рассчитано авторами по материалам авторского социологического исследования.

Таблица 8. Рейтинг устойчивости форм занятости, номер позиции

Показатель	Цифровая занятость		Нецифровая занятость	
	Стандартная	Нестандартная	Стандартная	Нестандартная
Объективные индикаторы				
Соотношение трудового дохода с прожиточным минимумом трудоспособного населения	4	2	1	3
Легитимность трудовых отношений	1	4	2	3
Распространенность нормальной продолжительности рабочей недели	1	3	2	4
Частота добровольного выбора малозанятости	1	3	4	2
Частота добровольного выбора сверхзанятости	4	1	3	2
Среднее место	2,2	2,6	2,4	2,8
Позиция в рейтинге объективных индикаторов	1	3	2	4
Субъективные индикаторы				
Удовлетворенность работой	1	2	4	3
Удовлетворенность финансовым состоянием	2	1	4	3
Индекс счастья	1	2	3	4
Удовлетворенность жизнью в целом	1	2	3	4
Среднее место	1,3	1,8	3,5	3,5
Позиция в рейтинге субъективных индикаторов	1	2	3	3
Итоговое место в рейтинге	1	2	3	4
Источник: рассчитано авторами.				

Отметим, что респонденты цифровых форматов занятости значимо чаще, чем в нецифровом сегменте, выбирали однозначно утвердительный ответ «да»: 54,9 и 61,9% соответственно. На вопрос «Насколько в настоящее время Вы удовлетворены своей жизнью в целом?» в группе цифровой нестандартной занятости отмечается наибольшая частота выбора максимальных баллов (10 баллов) – 36,8%, а цифровой стандартной наименьшая – 29,7% (нецифровая стандартная – 31,5%; нецифровая нестандартная – 30,9%).

В таблице 8 представлены итоговые и частные рейтинговые позиции форм занятости по индикаторам устойчивости.

Заключение

Апробация авторской методики доказала ее жизнеспособность для проведения сравнительного анализа устойчивости цифровых и нецифровых форм занятости в разрезе стандартных и нестандартных видов социально-трудовых отношений. Преимущества предлагаемого подхода заключаются в использовании «позитивных индикаторов» и учете фактора «добровольности» выбора нестандартных социально-трудовых отношений.

Выявлено, что виды занятости цифровая стандартная и нестандартная заняли первые по-

зиции в итоговом рейтинге устойчивости форм занятости.

Попарный сравнительный анализ объективных индикаторов эффективности цифровой и нецифровой занятости по критериям устойчивости в разрезе стандартных и нестандартных форм социально-трудовых отношений позволяет отметить следующее.

1. Цифровая стандартная занятость существенно уступает нецифровой стандартной по экономическому критерию соотношения трудовых доходов с прожиточным минимумом (в 1,7 раза). По остальным индикаторам цифровая занятость демонстрирует либо значимо лучшие условия труда (легитимность трудовых отношений, продолжительность рабочей недели, добровольность выбора малозанятости), либо сопоставимую социальную эффективность (вероятность добровольного выбора сверхзанятости).

2. Цифровая нестандартная занятость существенно устойчивее нецифровой нестандартной по соотношению трудового дохода с прожиточным минимумом, вероятности нормальной продолжительности рабочей недели и возможности добровольного выбора сверхзанятости. Нецифровой формат устойчивее по легитимности трудовых отношений и возможности добровольного выбора малозанятости.

Сравнительный анализ эффективности форм занятости по субъективным индикаторам устойчивости выявил преимущество цифровых форматов по всем критериям, наиболее яркое отличие наблюдается по показателям удовлетворенности работой и финансовым состоянием. Социальные преимущества нестандартных трудовых отношений и в цифровом, и в нецифровом сегменте выражаются в удовлетворенности работой в условиях гибких режимов труда.

Предлагаемая методика универсальна и может быть адаптирована для оценки устойчивости других форм занятости, которые не

попали в фокус внимания настоящего исследования. В качестве перспективных направлений будущих исследований авторы видят дополнение методики индикаторами цифрового неравенства между параметрами городской и сельской занятости и проведение экспертного опроса ведущих специалистов по экономике и социологии труда с целью приоритизации списка критериев устойчивости занятости для проведения интегральных оценок. Разработка индексной интегральной методики оценки устойчивости форм занятости позволит осуществить мониторинговые исследования.

Литература

- Аистов А.В., Ларин А.В., Леонова Л.А. (2012) Неформальная занятость и удовлетворенность жизнью: эмпирический анализ с учетом эндогенности // Прикладная эконометрика. № 2 (26). С. 17–36.
- Аистов А.В., Леонова Л.А. (2011). Удовлетворенность жизнью и работой, связь с незарегистрированной занятостью: препринт WP15/2011/04. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики. 36 с.
- Бобков В.Н. [и др.] (2019). Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: монография. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС. 342 с.
- Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чашина Т.В. (2022). Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. Т. 18. № 4. С. 502–520. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.4.7
- Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л. (2023). Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации // Мир новой экономики. № 17 (3). С. 109–124. DOI: 10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124
- Вередюк О.В. (2016). Неформальная занятость: структура и факторы риска в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. Вып. 4. С. 33–48. URL: <https://dx.doi.org/10.21638/11701/spbu05.2016.402> (дата обращения 07.04.2004).
- Воробьева И.В. (2021). Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 100–112.
- Зудина А.А. (2013). Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России // Экономическая социология. Т. 14. № 3. С. 27–63.
- Камарова Т.А., Тонких Н.В. (2023). Цифровизация занятости: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Т. 14. № 4. С. 554–571.
- Колесникова О.А. (2010) Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 2. С. 42–44.
- Кученкова А.В., Колосова Е.А. (2018). Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 288–305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15
- Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. (2018). Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. № 1 (93). С. 7–21. DOI: 10.15838/ptd/2018.2.93.1
- Одинцова Е.В. (2018). Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. Т. 14. № 1. С. 7–14.
- Панов А.М. (2016). Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. № 3 (33). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1894> (дата обращения 27.02.2024).
- Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. (2016). Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. Т. 6. № 1. С. 6–19.

- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Azmuk N.A. (2020). Digital employment in the system of regulation of the national economy. *The Problems of Economy*, 1(43), 52–58. DOI: 10.32983/2222-0712-2020-1-52-58
- Bobkov V.N., Kvachev V.G., Loktyukhina N.V. (2016) Unstable employment: The economic and sociological genesis of the concept. *Bulletin VSU, Ser. Economics and Management*, 4, 81–86.
- Čiarnienė R., Vienažindienė M., Adamonienė R. (2018). Implementation of flexible work arrangements for sustainable development. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4), 11–11.
- Conigliaro P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: The role of decent work. *Social Indicators Research*, 157(1), 139–174.
- Cranford C.J., Vosko L.F., Zukevich N. (2003) Precarious employment in the Canadian labor market: A statistical portrait. *Just Labor*, 3. Available at <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
- Gálvez A., Tirado F., Martínez M.J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567.
- Josten C., Lordan G. (2020). Robots at work: automatable and non-automatable jobs. In: Zimmermann K. (Ed.). *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Cham: Springer.
- Kreshpaj B., Orellana C., Burström B. et al. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235–247.
- Lee D.J., Joseph Sirgy M. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. In: *Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice*. Available at https://doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7_18
- Lewchuk W., Lafleche M., WoodGreen D.D. et al. (2013). *It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-Being, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario*. Available at <https://www.unitedwaygt.org/document.doc?id=91>
- Littig B. (2008). *Work Life Balance – Catchword or Catalyst for Sustainable Work?* Reihe Soziologie. Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie.
- Littig B. (2018). Good work? Sustainable work and sustainable development: A critical gender perspective from the Global North. *Globalizations*, 15(4), 565–579.
- Marin E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 153.
- McKay S., Clark N., Paraskevopoulou A. (2011). *Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors*. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University. Available at http://www.precarious-work.eu/sites/default/files/effat/files/publications/EFFAT_Study_on_Precarious_Work_EN.pdf
- Rodgers G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*.
- Standing G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury academic.
- Standing G. (2014). Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar: Book review. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 75–80.

Сведения об авторах

Наталья Владимировна Тонких – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией, Уральский государственный экономический университет (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, д. 62/45; e-mail: tonkih@usue.ru)

Татьяна Александровна Камарова – кандидат экономических наук, доцент кафедры, Уральский государственный экономический университет (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, д. 62/45; e-mail: kta@usue.ru)

Татьяна Леонидовна Маркова – кандидат социологических наук, доцент кафедры, Уральский государственный экономический университет (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, д. 62/45; e-mail: tmark@mail.ru)

Tonkikh N.V., Kamarova T.A., Markova T.L.

Sustainability of Digital and Non-Digital Forms of Employment: Comparative Assessments

Abstract. Modern theoretical and practical views on the impact of digitalization on welfare and quality of working life are controversial and fragmentary. The effectiveness of the application of digital social and labor relations is considered in scientific publications, as a rule, outside the context of sustainability. The aim of the work is to identify differences between digital and non-digital employment according to the criteria of sustainability in the context of standard and non-standard forms of social and labor relations. Key tasks are to develop our own methodology for assessing the sustainability of employment forms; carry out comparative and rating assessment of the sustainability of digital and non-digital forms of employment based on objective and subjective indicators. Empirical basis includes the results of a nationwide survey of able-bodied population aged 20 to 59, N = 2,896 people, quota sample. Key controlled features are sex and type of residence area (region's administrative center, city, rural settlement). All federal districts are covered with the exception of the Southern Federal District. We reveal that, according to most indicators, digital standard and non-standard forms of employment are more stable than non-digital forms, they occupy 1st and 2nd places in the final ranking. Digital standard employment is inferior to non-digital standard employment only in terms of the ratio of labor income to subsistence minimum. According to other objective indicators, digital employment demonstrates either significantly better working conditions or comparable social effectiveness. Digital non-standard employment is significantly more sustainable than non-digital non-standard employment in terms of the ratio of labor income to subsistence minimum, probability of a normal working week and possibility of voluntary choice of afterhours. The non-digital format is more stable in terms of legitimacy of labor relations and possibility of voluntary choice of underemployment. Subjective assessments of the effectiveness of employment formats among respondents in the digital segment are higher in all indicators of sustainability, especially in terms of job satisfaction and financial situation. A promising direction for future research lies in conducting expert assessments of the significance of the proposed indicators for the development of an integrated index methodology for assessing employment sustainability.

Key words: employment, sustainable employment, digital employment, non-digital employment, non-standard employment, standard employment, sustainability indicators, methodology.

Information about the Authors

Natalia V. Tonkikh – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, head of laboratory, Ural State University of Economics (62/45, Vosmogo Marta/Narodnoi Voli Street, Yekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: tonkihvn@usue.ru)

Tatyana A. Kamarova – Candidate of Sciences (Economics), associate professor of department, Ural State University of Economics (62/45, Vosmogo Marta/Narodnoi Voli Street, Yekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: kta@usue.ru)

Tatiana L. Markova – Candidate of Sciences (Sociology), associate professor of department, Ural State University of Economics (62/45, Vosmogo Marta/Narodnoi Voli Street, Yekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: tmark@mail.ru)

Статья поступила 23.07.2024.