

КАЧЕСТВО И УСЛОВИЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ



DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-168-178

EDN: DWSJAU

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ОБЕСЦЕНИВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Волкова И.А.* , Галынчик Т.А.*Нижевартовский государственный университет
(628602, Россия, Нижневартовск, ул. Ленина, 56)***E-mail: via.uprav@gmail.com***Для цитирования:**

Волкова И.А., Галынчик Т.А. Прекаризация занятости населения как фактор обесценивания человеческого капитала // Народонаселение. – 2025. – Т. 28. – № 1. – С. 168-178. DOI: 10.24412 / 1561-7785-2025-1-168-178; EDN: DWSJAU

Аннотация. Прекаризация как особая форма социально-трудовых отношений интегрирована в структуру общества и разные сферы экономики. Нестабильная занятость может наблюдаться как в неформальном секторе экономики, так и в формальном, а безработица усугубляет ситуацию и ведет к потере квалификации и профессиональной идентичности, что способствует переходу в ряды прекариев. Целью исследования является определение возможности влияния прекаризации на сохранение человеческого капитала. В статье исследованы факторы, условия и тенденции, влияющие на рост прекарной занятости населения. Авторами обосновано негативное влияние прекаризации на воспроизводство человеческого капитала, способствующее его обесцениванию. Представлена структурная характеристика прекаризации, выявлена зависимость формирования социально-трудовых отношений от возраста, уровня образования, видов экономической деятельности, специальностей. Дана сравнительная характеристика и структура работников по видам занятости. Исследования указывают на динамику роста прекарной занятости, что влияет на качество развития социально-трудовых отношений. Наличие преимуществ от прекаризации для работодателей будет способствовать активному внедрению нестандартных форм занятости, что приведет к снижению социально-экономического благополучия и ухудшению состояния здоровья экономически активного населения. Сохранение и развитие человеческого капитала возможно только благодаря совершенствованию государственной политики в части формирования правовых условий для внедрения более гибких форм занятости и расширения возможностей использования нестандартных трудовых договоров, создания новых высокопроизводительных рабочих мест. Регулирование занятости в условиях институционализации способствует тому, что новые формы трудовых отношений будут положительно влиять на сохранение человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, прекаризация, трудовые отношения, занятые, формальный и неформальный сектор экономики.

Человеческий капитал представляет собой трудновосполнимый и затратный ресурс. Вопрос формирования, распределения и использования человеческого капитала не теряет своей актуальности и является стратегической задачей в обеспечении безопасности страны [1]. Однако в последнее десятилетие свои коррективы в процесс воспроизводства человеческого капитала вносят изменения в установлении и оформлении трудовых отношений, нетрадиционные формы занятости населения, одна из которых — прекаризация. Прекаризация как особая форма социально-трудовых отношений интегрирована в структуру общества и разные сферы экономики. В настоящее время масштабы прекаризации трудно контролировать в силу их активного роста. В России в 2015 г. эта социальная группа насчитывала, по экспертным оценкам, от 30 до 40% трудоспособного населения [2], в 2020 г. в прекаризацию «втянуто» до 20% экономически активного населения [3].

Прекаризация как явление отрицательно влияет на сохранение и развитие челове-

ского капитала, поскольку прекарии ограничены в использовании своего труда и находятся в рамках ущемления прав, в сравнении с гарантированной занятостью. Представители прекариата слабо мотивированы в получении новых компетенций, так как вложенные усилия и материальные затраты не всегда востребованы работодателями прекарной занятости.

Теоретические аспекты влияния прекаризации на воспроизводство человеческого капитала

Мнения исследователей, изучающих феномен прекаризации, разделились. Ряд авторов считает, что явление прекаризации несёт не только отрицательные последствия, но и имеет положительное влияние на процесс занятости населения [4–8]. С целью понимания причин возникновения прекаризации и последствий данного явления представлена его структурная характеристика (табл. 1). Основной отличительной особенностью прекаризации является не-

Таблица 1

Структурная характеристика явления прекаризации

Table 1

Structural characteristics of the phenomenon of precarization

Особенности организации трудовых отношений в зависимости от вида занятости	
Формальная неустойчивая занятость	Неформальная неустойчивая занятость
срочный трудовой договор; неполный рабочий день; занятость на фирмах-посредниках; удаленная занятость	занятость в неформальном секторе экономики; теневая занятость; занятость в фирмах-однодневках; неполная, сезонная, случайная занятость
Объекты прекаризации	
временно занятые; сезонные работники; работники с начисленной заработной платой меньше прожиточного минимума; работающие по договорам гражданско-правового характера; находящиеся в отпуске без сохранения зарплаты; работающие на условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам; фриланс, аутстаффинг, лизинг; стажеры, студенты; безработные; мигранты	
Критерии отнесения к прекариату	
отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на один год; несоответствие образования и квалификации выполняемой работе; неопределенная длительность рабочего времени с преобладанием неполной или временной занятости; нестабильные и скрытые формы оплаты труда; полное или частичное отсутствие социальных гарантий; невозможность влиять на решения в организации; неясность перспектив жизни, неопределенность будущего	

Последствия прекаризации для работодателя как субъекта трудовых отношений	
Положительные	Отрицательные
быстрая адаптируемость кадрового состава и его профессиональная гибкость; возможность найма временной рабочей силы; подбор высококвалифицированных сотрудников; применение инновационных форм организации труда; использование оптимизированных технологий	высокая текучесть кадров; дисбаланс в организации труда; ограниченные возможности управления работником; низкое качество труда; потери инвестиций в человеческий капитал; невозможность раскрытия и сохранения человеческого потенциала
Последствия прекаризации для работника как субъекта трудовых отношений	
Положительные	Отрицательные
рыночные преимущества при обладании уникальными навыками; возможность карьерного роста; гибкость рабочего времени; возможность совмещения профессионального и личного развития; возможность выбора работодателя; перспективы трудоустройства без соответствующего образования и опыта работы	социальная незащищенность, снижение гарантий; невозможность профессионального развития; несоответствие санитарных требований и существующих условий труда; несправедливое распределение, снижение или задержка заработной платы; увеличение интенсивности работы, профессиональное и эмоциональное выгорание

Источник: составлено авторами на основе [9–11].

формальная занятость, которая представляет собой вид трудовых отношений, основанных на устной договорённости, без заключения трудового договора.

Нестабильность трудовых отношений, отсутствие у работника социальных гарантий и перспектив профессионального роста — основные факторы, влияющие на воспроизводство человеческого капитала. Опасность обесценивания человеческого капитала обусловлена масштабами прекаризации, поскольку нестабильная занятость может наблюдаться как в неформальном секторе экономики, так и формальном.

Целью исследования стало определение влияния прекаризации на воспроизводство человеческого капитала; основными задачами: характеристика прекаризации с позиции её воздействия на воспроизводство человеческого капитала; выделение факторов, влияющих на рост прекарной занятости; определение направлений управления процессом прекаризации; объект — процесс прекаризации; предмет — факторы, влияющие на рост прекарной занятости населения. В рамках исследования использованы методы анализа, синтеза, сравнения и обобщения. Исследование проводилось с использованием статистических материалов Росстата, а также публикаций отечественных периодических изданий.

Результаты исследования факторов, влияющих на рост прекарной занятости

Анализ основных факторов, влияющих на масштабы прекаризации, характеризующих трудовой потенциал населения, подтверждает авторскую точку зрения о преимущественно негативном влиянии прекаризации на воспроизводство человеческого капитала. Прекариат включает в себя работающих на условиях неопределённости рабочего времени, а именно неполного рабочего дня, недели, месяца, года. Как показывает практика, представители прекариата, работающие полную рабочую неделю, имеют меньшую оплату труда. Эта группа попадает в ситуацию, когда работники подвергаются различным ограничениям, вынуждающим их прибегать к поиску новой работы.

Распределение наёмных работников по основному месту трудоустройства в зависимости от количества часов, отработанных в неделю, а также с учетом вида трудового договора представлено в табл. 2. В 2023 г. 95,7% часового фонда отработано на основе трудового договора, 1,7% — на основе договора гражданско-правового характера и 2,7% — отработано без оформления документов, то есть на основе устной договорённости. 90,8% часов отработали работники, заня-

тые профессиональной деятельностью от 31 до 40 часов в неделю, на этот показатель меньшее влияние оказал вид оформления трудовых отношений. Незначительную разницу имеет показатель отработанных часов в неделю на одного работника: 38,4 часа — на основе трудового договора, по договору гражданско-правового характера — 39,6 часов и без оформления документов — 38,1 часа.

Как было отмечено выше, большую часть прекариев составляют занятые на временной работе, ограниченной краткосрочными договорами. Количество занятых в неформальном секторе в возрасте 15 лет и старше в 2023 г. составило 13,3 млн человек (рис. 1). Наибольшая доля занятых работает полную рабочую неделю (31–40 часов), 30% — либо неполную рабочую неделю (18%), либо трудовая неделя превышает 40 часов.

Таблица 2

Наемные работники по фактическому количеству рабочих часов в неделю и видам трудового договора, тыс. человек

Table 2

Hired employees by actual number of working hours per week and types of employment contract, thousands persons

Форма занятости	Отработали в неделю, часов							Временно отсутствовали на работе
	менее 9	9–15	16–20	21–30	31–40	41–50	51 и более	
Всего, в том числе работали:	62	92	633	906	62234	2142	550	1919
на основе трудового договора в письменной форме	45	48	488	753	60182	1833	422	1877
на основе договора гражданско-правового характера	3	10	45	39	870	99	61	16
на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов	15	34	100	114	1183	210	67	26

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

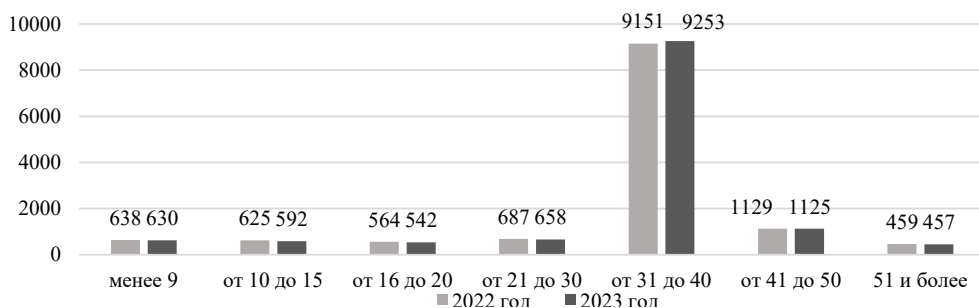


Рис. 1. Количество занятых в неформальном секторе по фактическому количеству рабочих часов в неделю, тыс. человек

Fig. 1. Number of people employed in the informal sector by actual number of working hours per week, thousand people

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

По видам экономической деятельности количество отработанных часов имеет не-

равномерную тенденцию (рис. 2). Наибольшее количество часов, отработанных в неде-



Рис. 2. Отработано в неделю в неформальном секторе по видам экономической деятельности, тыс. человеко-часов

Fig. 2. Work per week in the informal sector by type of economic activity, thousand person-hours
Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

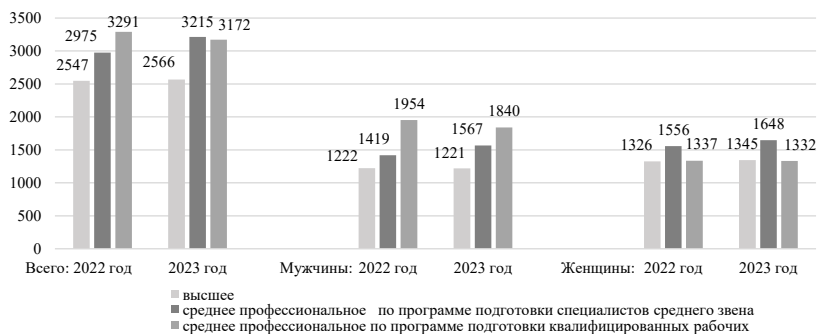


Рис. 3. Численность занятых в неформальном секторе по уровню образования, тыс. человек

Fig. 3. Number of people employed in the informal sector by level of education, thousand people
Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

лю, было в торговле (154649 тыс. человеко-часов), сельском хозяйстве (60767 тыс. человеко-часов), транспортировке и хранении (56163 тыс. человеко-часов) и строительстве

(52460 тыс. человеко-часов). В меньшей степени подвержены прекаризации такие сферы экономики, как добыча полезных ископаемых, обеспечение электрической энер-

гий, водоснабжение и водоотведение, финансовая и страховая деятельность.

Следующий фактор, способствующий росту прекаризации, — мобильность трудовых ресурсов, усиливающая дисбаланс в профессиональном и квалификационном составе рабочей силы, что обеспечивает переход к гибкому рынку труда. В настоящее время наблюдается зависимость вида занятости от уровня образования и квалификации, а также несоответствие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Существует негативная тенденция: работники, имеющие образование по менее востребованным направлениям, выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, неспособные адаптироваться к рыночным требованиям, пополняют ряды безработных. Безработица усугубляет ситуацию и ведет к потере квалификации и профессиональной идентичности, что способствует переходу в ряды прекариев.

Исследование зависимости занятости в неформальном секторе экономики от уровня образования показывает, что в меньшей мере подвержены возможности отнесения к прекариату работники, имею-

щие высшее образование, особенно представители мужской части населения (рис. 3). У мужчин отмечена высокая вероятность организовать трудовые отношения в неформальном секторе экономики при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных кадров; женщины со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, имеют меньшую возможность трудоустроиться в формальном секторе экономики с заключением трудового договора в письменной форме и пополняют ряды прекариев.

Исследования востребованности специалистов в зависимости от имеющегося образования показывают, что наибольшая вероятность оказаться в рядах прекариата у работников в возрасте 20–29 лет с высшим образованием в области математических, естественных, экономических и юридических наук, а также у специалистов, получивших образование по направлению «Средства массовой информации». Большая вероятность трудоустройства в формальном секторе экономики, со всеми льготами и гарантиями, у работников образования, здравоохранения и медицины (рис. 4).



Рис. 4. Структура безработных в возрасте 20–29 лет по специальностям, %

Fig. 4. Structure of the unemployed aged 20–29 years by specialty, %

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

Менее востребованы на рынке труда специалисты среднего звена, имеющие профессиональные компетенции в сфере социологии и социальной работы, математических и естественных наук, гуманитарных наук, наук об обществе, сферах экономики, управления, юриспруденции, сервиса и туризма. Меньшую вероятность пополнить ряды безработных имеют сельхозработники, медицинские работники, работники культуры и искусства, инженеры.

Основными причинами сложившейся ситуации, обусловленной возможностью трудоустройства специалистов в зависимости от полученного образования, являются развитие гибкого рынка труда, расширение неформальной, неустойчивой занятости,

рост социальной и трудовой мобильности, высокая степень дифференциации востребованности выпускников учебных заведений на рынке труда [4; 5; 12].

Характерным показателем отнесения к прекариату являются возрастные ограничения населения. Как показывает практика, в последнее десятилетие высока корреляционная зависимость уровня трудоустройства и возраста кандидата. В настоящее время имеют меньшую востребованность работники предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе и в неформальном секторе экономики, где высокая занятость (75,3%) отмечена у специалистов в возрасте от 30 до 59 лет (рис. 5).

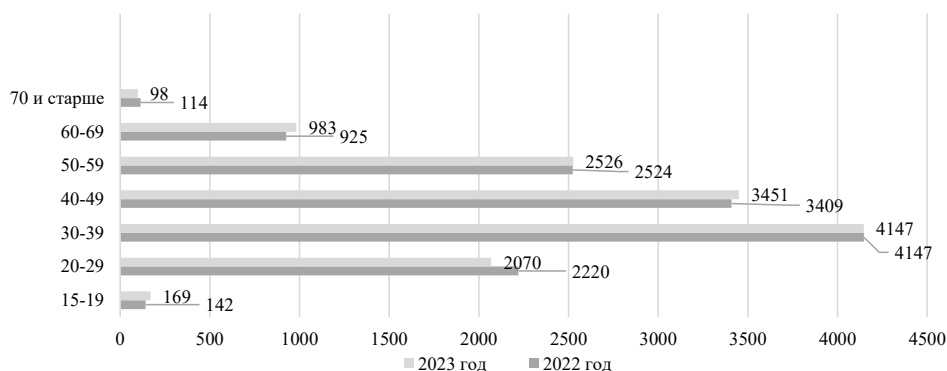


Рис. 5. Численность занятых в неформальном секторе по возрастным группам, тыс. человек

Fig. 5. Number of people employed in the informal sector by age group, thousand people

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.06.2024).

Наши исследования позволяют дать сравнительную характеристику представителей прекариата и безработных (табл. 3). Как видно, высока вероятность перехода из безработных в прекариат и обратно. Отмеченная мобильность негативно влияет на воспроизводство и сохранение человеческого капитала, так как этому способствуют неблагоприятные внешние и внутренние условия формирования социально-трудовых отношений.

Занятость в неформальном секторе экономики приобрела серьёзные масштабы.

Это работники активного трудоспособного возраста (30–39 лет), ряды которых вскоре пополняют молодые люди (20–24 года), отчаявшиеся найти работу в соответствии с уровнем образования и потребностями. В настоящее время потенциальная рабочая сила составляет 835 тыс. человек, из них: ищут работу, но не готовы приступить к ней — 5,3%, не ищут работу, но готовы приступить к ней — 94,7%, из них отчаявшиеся найти работу — 33,2%.

Большая часть работников, занятых в неформальном секторе экономики, семейные

Таблица 3

Сравнительная характеристика и структура работников по видам занятости, 2023 год

Table 3

Comparative characteristic and structure of workers by type of employment, 2023

Преобладающий показатель	Вид занятости:		
	занятое население в возрасте 15 лет и старше	безработные	занятые в неформальном секторе экономики
Возраст	35–39 лет – 15,5%	20–24 года – 16,4%	30–39 лет – 30,8%
Семейное положение	70,4% – состоят в браке	51,8% – состоят в браке, 45,4% – холосты, не замужем	67,4% – состоят в браке
Уровень образования	среднее профессиональное – 45,4%; высшее – 35%	среднее профессиональное – 39,5; высшее – 21,3%	среднее профессиональное – 47,5; среднее общее – 25%
Вид экономической деятельности	18% – торговля; ремонт автотранспортных средств; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	21,9% (по последнему месту работы) – торговля; ремонт автотранспортных средств; транспортировка и хранение	29,4% – торговля; ремонт автотранспортных средств; 15,4% – сельское хозяйство
Вид трудового договора	95,8% – трудовой договор в письменной форме	–	37,4% – на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов
Срок трудового договора	95,8% – не имеют установленного срока окончания трудовых отношений	–	68,5% – не имеют установленного срока окончания трудовых отношений

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата: Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб. / Росстат. — Москва, 2023–701 с.; URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>; URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Factors2018_2812/index.html (дата обращения: 10.06.2024).

граждане, что накладывает на них ответственность за содержание семьи и воспитание детей, следовательно, возникает потребность иметь заработок независимо от вида занятости. Наибольшая вероятность вступить в прекариарные отношения у работников без профессионального образования и у специалистов со средним профессиональным образованием. Исходя из видов экономической деятельности, труднее всего доказать свою профессиональную идентичность представителям сферы торговли; работникам, оказывающим услуги ремонта и занятым в сельском хозяйстве. Почти треть представителей неформального сектора экономики осуществляют трудовую деятельность на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов.

* * *

Исследования показывают динамику роста прекаризации занятости, что влияет

на качество развития социально-трудовых отношений. Наличие преимуществ от прекаризации для работодателей будет способствовать активному внедрению нестандартных форм занятости, что приведет к снижению социально-экономического благополучия и ухудшению состояния здоровья экономически активного населения, снижению и обесцениванию человеческого капитала.

В целях сохранения и развития человеческого капитала необходимо выработать систему управления процессом прекаризации, которая должна основываться на комплексе мер государственной поддержки, способствовать формированию правовых условий для внедрения более гибких форм занятости и расширению возможности использования нестандартных трудовых договоров. Совершенствование государственной политики может быть направлено на создание новых высокопроизводительных рабочих мест, формализацию трудо-

вых отношений. Занятость должна регулироваться в условиях институционализации, только в этом случае новые формы трудо-

вых отношений будут положительно влиять на сохранение человеческого капитала.

Литература и Интернет-источники

1. **Волкова, И.А.** Сохранение человеческого капитала как вектор регионального развития / И.А. Волкова, Н.Н. Самохина // Кузнечно-штамповочное производство. Обработка материалов давлением. — 2024. — № 1. — С. 111–118. EDN: DNOHDL
2. **Тощенко, Ж.Т.** Прекариат — новый социальный класс / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. — 2015. — № 6(374). — С. 3–13. EDN: UAXUBZ
3. **Тощенко, Ж.Т.** Новое социально-экономическое явление: прекариат / Ж.Т. Тощенко // Ноономика и ноообщество. Альманах трудов ИНИР имени С.Ю. Витте. — 2022. — Т. 1. — № 1. — С. 146–161. DOI: 10.37930 / 2782-618X-2022-1-1-146-161; EDN: GBMQXQ
4. **Бобков, В.Н.** Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин. — Ижевск : Шелест, 2023. — 104 с. EDN: HKEDFC
5. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / ред. Ж.Т. Тощенко. — Москва : Весь Мир, 2021. — 400 с. EDN: ECFBVH
6. **Попов, А.В.** От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. — 2019. — Т. 12. — № 5. — С. 90–101. EDN: YUTENT
7. **Кокшаров, В.А.** Прекаризация труда как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии / В.А. Кокшаров, Г.А. Агарков, А.Д. Сущенко // Экономика региона. — 2020. — Т. 16. — № 4. — С. 1061–1071. EDN: NUKBCD
8. **Попов, А.В.** Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2019. — Т. 12. — № 6. — С. 182–196. EDN: PTXSOG
9. **Шкаратан, О.И.** Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова // Социологические исследования. — 2015. — № 12(380). — С. 99–110. EDN: VGMFUZ
10. **Долженко, Р.А.** Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики / Р.А. Долженко, Э.И. Попов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 12(122). — С. 179–185. EDN: TAZKUF
11. **Тощенко, Ж.Т.** Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж.Т. Тощенко. — Москва : Наука, 2018. — 350 с. EDN: VKRCMM
12. **Волкова, И.А.** Человеческий капитал: концептуальный подход к определению и структуре / И.А. Волкова, Н.Н. Самохина // Кузнечно-штамповочное производство. Обработка материалов давлением. — 2023. — № 5. — С. 81–89. EDN WLWJLS

Сведения об авторах:

Волкова Инна Анатольевна, д.э.н., доцент, старший научный сотрудник, Нижневартковский государственный университет, Нижневартовск, Россия.

Контактная информация: e-mail: via.uprav@gmail.com; ORCID: 0000-0002-2231-6351; РИНЦ SPIN-код: 8347-9813.

Галынчик Татьяна Анатольевна, к.э.н., доцент, научный сотрудник, Нижневартковский государственный университет, Нижневартовск, Россия.

Контактная информация: e-mail: tagal@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9332-2791; РИНЦ SPIN-код: 9146-0018.

DOI: 10.24412 / 1561-7785-2025-1-168-178

PRECARIZATION OF EMPLOYMENT AS A FACTOR OF DEPRECIATION OF HUMAN CAPITAL

Inna A. Volkova*, Tatyana A. Galynchik

Nizhnevartovsk State University
(56 Lenina str., Nizhnevartovsk, Russia, 628602)

*E-mail: via.uprav@gmail.com

For citation:

Volkova I.A., Galynchik T.A. Precarization of employment as a factor of depreciation of human capital. *Narodonaselenie* [Population]. 2025. Vol. 28. No. 1. P. 168-178. DOI: 10.24412 / 1561-7785-2025-1-168-178 (in Russ.)

Abstract. *Precarization as a special form of social and labor relations is integrated into the structure of society and various sectors of the economy. The danger of devaluation of human capital is caused by the scale of precarization, since unstable employment can be observed both in the informal and formal sectors of the economy, and unemployment exacerbates the situation and leads to a loss of qualifications and professional identity, which contributes to transition to the ranks of the precariat. The purpose of the study was to identify the possible impact of precarization on the preservation of human capital. The article examines the factors, conditions and trends affecting the growth of precarious employment. The authors substantiate the thesis about the negative impact of precarization on the reproduction of human capital, contributing to its depreciation. The article presents the structural characteristics of precarization, shows the dependence of the formation of social labor relations on age, level of education, types of economic activity, and specialties. There are given comparative characteristics and structure of employees by type of employment, which makes it possible to predict the dynamics of precarious employment growth. Preservation and development of human capital is possible only through improvement of the government policy regarding formation of legal conditions for introduction of more flexible forms of employment and expansion of opportunities for the use of non-standard employment contracts, creation of new high-performance jobs.*

Keywords: *human capital, precarization, labor relations, the employed, formal and informal sectors of the economy.*

References and Internet sources

1. Volkova I.A. Samokhina N.N. Sokhraneniye chelovecheskogo kapitala kak vektor regionalnogo razvitiya [Preservation of human capital as a vector of regional development]. *Kuznechno-shtampovoye proizvodstvo. Obrabotka materialov davleniyem* [Forging and Stamping Production. Materials Working by Pressure]. 2024. No. 1. P. 111–118. (in Russ.)
2. Toshchenko Zh.T. Prekariat — novyy sotsialnyy klass [Precariat — a new social class]. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya*. [Sociological Studies]. 2015. No. 6. P. 3–13. (in Russ.)
3. Toshchenko Zh.T. Novoje sotsialno-ekonomicheskoye yavleniye: prekariat [A new socio-economic phenomenon: precariat]. *Noonomika i nooobschestvo. Almanah trudov INIR imeni S.Yu. Vitte* [Noonomics and Noo-Society. Almanac of Scientific Works of the S. Yu. Witte INID]. 2022. Vol. 1. No. 1. P. 146–161. (in Russ.)
4. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Popov A.V., Shichkin I.A. Vliyaniye prekarizatsii na kachestvo zanyatosti i uroven zhizni pokolennykh grupp ekonomicheskii aktivnogo naseleniya [The Impact of Precarization on the Quality of Employment and Living Standards of Generational Groups of the Economically Active Population]. *Izhevsk. Izdatelstvo «Shelest»*. [Shelest Publishing House]. 2023. 104 p. (in Russ.)

5. Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti [*Precarious Employment: Origins, Criteria, Features*]. Ed. Zh. T. Toshchenko. Moscow. Ves' Mir. [The Whole World]. 2021. 400 p. (in Russ.)
6. Popov A.V., Soloveva T.S. Ot prekarizatsii k neustoichivoj zanyatosti: teoreticheskoje osmyslenije khrestomatijnyh ponyatij [From precarization to precarious work: theoretical understanding of paradigmatic concepts]. Nauchno-tehnicheskije vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politehnicheskogo universiteta. Ekonomicheskije nauki [St. Petersburg State Polytechnic University Journal — Economics]. 2019. Vol. 12. No. 5. P. 90–101. (in Russ.)
7. Koksharov V.A., Agarkov G.A., Sushchenko A.D. Prekarizatsiya truda kak rastuschaya forma zanyatosti molodykh spetsialistov v usloviyakh pandemii [Precarisation of labor as a growing form of employment of young specialists in the context of the COVID-19 pandemic]. Ekonomika regiona [Economy of Regions]. 2020. Vol. 16. No. 4. P. 1061–1071. (in Russ.)
8. Popov A.V., Soloveva T.S. Analiz i klassifikatsiya posledstvij prekarizatsii zanyatosti: individualnyj, organizatsionnyj i obshchestvennyj urovni [Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels]. Ekonomicheskije i sotsialnyje peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. 2019. Vol. 12. No. 6. P. 182–196. (in Russ.)
9. Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasyukova E.N. Prekariat: teoriya i empiricheskij analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data)]. Sotsiologicheskije issledovaniya [Sociological Studies]. 2015. No. 12. P. 99–110. (in Russ.)
10. Dolzhenko R.A., Popov E.I. Vzaimosvyaz' novykh form trudovykh otnoshenij i prekarizatsii truda v usloviyakh postindustrialnoj ekonomiki [Interrelation of new forms of labor relations and labor precarization in conditions of a post-industrial economy]. Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Bulletin of the Altai State Agrarian University]. 2014. No. 12(122). P. 79–185. (in Russ.)
11. Toshchenko Zh. T. Prekariat: Ot protoklassa k novomu klassu [Precariat: From Protoclass to a New Class]. Moscow. Nauka. [Science]. 2018. 350 p. (in Russ.)
12. Volkova I.A., Samokhina N.N. Chelovecheskij kapital: kontseptualnyj podkhod k opredeleniyu i structure [Human capital: a conceptual approach to definition and structure]. Kuznechno-shtampovochnoje proizvodstvo. Obrabotka materialov davlenijem [Forging and Stamping Production. Materials Working by Pressure]. 2023. No. 5. P. 81–89. (in Russ.)

Information about the authors:

Volkova Inna Anatolyevna, Doctor of Economics, Associate Professor, Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk, Russia.

Contact information: e-mail: via.uprav@gmail.com; ORCID: 0000-0002-2231-6351; Elibrary SPIN-code: 8347–9813.

Galynchik Tatyana Anatolyevna, Candidate of Economics, Associate Professor, Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk, Russia.

Contact information: e-mail: tagal@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9332-2791; Elibrary SPIN-code: 9146–0018.

Статья поступила в редакцию 05.07.2024, утверждена 17.02.2025., опубликована 31.03.2025.