



Обзорная статья

УДК 331.5

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384

EDN: KWVKLG

Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития

Вячеслав Николаевич Бобков^{1,2}, Екатерина Алексеевна Черных^{1,3}

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия

² (bobkovvn@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

³ (chernykh.ekaterina108@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

Аннотация

В статье проведён обзор российских и зарубежных публикаций, результатов научных исследований, идей и дискуссий по следующим направлениям, связанным с качеством занятости, качеством трудовой жизни, качеством работы и другими синонимичными понятиями: 1) определение и суть концепции; 2) подходы и методы оценки; 3) результаты оценивания; 4) сравнение подходов. Автором проанализированы, систематизированы и классифицированы определения качества занятости, качества трудовой жизни, качества работы и качества трудовой/рабочей среды. Проанализированы и систематизированы в табличной форме отечественные и зарубежные подходы и методики к измерению качественных и количественных характеристик занятости, отдельно выделены индексные подходы. Проведено сравнение разных подходов и методик, сформулированы их ограничения и преимущества. Проведённый анализ показал, что ещё не выработаны единые, общепринятые определения качества занятости, качества трудовой жизни; наблюдается терминологическое смешение данных и близких им понятий. Обоснована авторская позиция, состоящая в том, что категория «качество трудовой жизни» охватывает более широкую область социально-трудовых отношений по сравнению с категорией «качество занятости», интегрируя её и «качество трудовой среды». Предложены интегральные показатели для измерения качества трудовой жизни: 1) производительность труда, 2) эффективность труда, 3) покупательная способность трудовых доходов, 4) удовлетворённость трудом. Намечены направления дальнейших исследований категорий «качество занятости» и «качество трудовой жизни»: очерчены контуры специфических сфер социально-трудовых отношений, которые характеризует каждая из рассмотренных категорий и их взаимосвязь. Дальнейшие исследования требуют более чёткого определения содержания каждой из рассмотренных категорий и идентификации показателей их измерения. В обзоре представлен обширный материал, который «даёт пищу» для продолжения аналитической работы и дискуссий, а также позволит найти решения актуальных теоретических и практических вопросов в одной из центральных областей изучения качества и уровня жизни граждан нашей страны.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, качество занятости, качество трудовой среды, производительность труда, эффективность труда, удовлетворённость трудом, индекс качества занятости

Для цитирования: Бобков В.Н., Черных Е.А. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 361–384. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384; EDN KWVKLG



REV (Review article)

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384

EDN: KWVKLG

The Relationship of the Quality of Employment and the Quality of Work Life: A Review of Research and the Outlines of Their Development

Vyacheslav N. Bobkov^{1,2}, Ekaterina A. Chernykh^{1,3}

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

² (bobkovvn@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

³ (chernykh.ekaterina108@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

Abstract

The article provides a review of Russian and foreign publications, research results, ideas and discussions in the following areas related to the quality of employment, the quality of working life, the quality of work and other synonymous concepts: 1) definition and essence of the concept; 2) approaches and methods of evaluation; 3) assessment results; 4) comparison of approaches. The author analyzed, systematized and classified the definitions of the quality of employment, the quality of working life, the quality of work and the quality of the labor/working environment. Domestic and foreign approaches and methods to measuring the qualitative and quantitative characteristics of employment are analyzed and systematized in tabular form, index approaches are singled out separately. A comparison of different approaches and techniques is carried out, their limitations and advantages are formulated. The analysis carried out showed that there have not yet been developed uniform, generally accepted definitions of the quality of employment, the quality of working life; there is a terminological confusion of data and related concepts. The author's position is substantiated, which consists in the fact that the category "quality of working life" covers a wider area of social and labor relations in comparison with the category "quality of employment", integrating it and "quality of the working environment". Integral indicators are proposed to measure the quality of working life: 1) labor productivity, 2) labor efficiency, 3) purchasing power of labor income, 4) job satisfaction. Directions for further research into the categories "quality of employment" and "quality of working life" are outlined: the contours of specific areas of social and labor relations that characterize each of the considered categories and their relationship are outlined. Further research requires a clearer definition of the content of each of the considered categories and the identification of indicators for their measurement. The review presents extensive material for the continuation of analytical work and discussions, and will also allow finding solutions to topical theoretical and practical issues in one of the central areas of studying the quality and standard of living of our country's citizens.

Keywords: quality of working life, quality of employment, quality of the working environment, labor productivity, labor efficiency, job satisfaction, employment quality index

For citation: Bobkov V.N., Chernykh E.A. The Relationship of the Quality of Employment and the Quality of Work Life: A Review of Research and the Outlines of Their Development. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):361–384. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384

Введение

Актуальность исследования и измерения качества занятости (КЗ) и/или качества трудовой жизни (КТЖ) для исследователей обосновывается рядом причин.

1. Среднестатистический работник проводит на своём рабочем месте 40 часов в неделю – это четверть недели, поэтому качество этих рабочих часов имеет важные последствия для благополучия занятых. Кроме того, люди работают не только ради денег, работа сама по себе является важным элементом социальной и личной жизни, деятельностью, важной для самореализации и социальной интеграции. Таким образом, качество занятости/трудовой жизни является ключевым элементом качества жизни в целом.

2. Условия занятости со временем становятся все более разнообразными, происходит масштабирование новых форм занятости, поэтому качество занятости работника приобретает для исследователей все большую значимость. Количественные данные по уровню занятости, безработице и размерам заработной платы необходимо интегрировать в качественные оценки занятости, а ещё, в более широком пространстве – в качество трудовой жизни, включающее наряду с качеством занятости и качество трудовой среды.

3. В мире происходят изменения в структуре и методах регулирования занятости под давлением быстрых технологических преобразований, трансформационных процессов в экономике и её глобализации. Чтобы правильно оценивать результативность экономики, важно определять качество трудовой среды, создаваемой и упраздняемой в процессе цифровизации, автоматизации и глобальных изменений.

4. В процессе экономического роста заинтересованность работников в качестве занятости/трудовой жизни будет расти, а требования к ней работодателей и государства будут только повышаться и то, что в настоящее время считается трудом (работой) среднего или хорошего качества, может со временем превратиться в труд низкого качества.

5. Интерес научного сообщества подчёркивает актуальность и важность данной проблематики. Категории «качество занятости» и «качество трудовой жизни» анализируются зарубежными и российскими исследователями в контексте

«управления рабочей силой, повышения благосостояния работников, их участия в принятии решений об охране здоровья, способах и методах улучшения работы и повышения удовлетворённости трудом» [1].

Следует отметить важный вклад в изучение отдельных элементов категорий КЗ и КТЖ, а также более широких понятий, связанных с различными аспектами и подходами к анализу и изучению занятости и трудовых отношений в многочисленных публикациях широко известных в научно-исследовательском сообществе российских специалистов: Волгина Н.А., Гимпельсона В.Е., Одегова Ю.Г., Капелюшникова Р.И., Колосовой Р.П., Разумовой Т.О., Разумова А.А., Рощина С.Ю., Соболевой И.В., Смирнова С.Н., Смирных Л.И., Токсанбаевой М.С. и др. Например, Волгин Н.А. один из первых отделил понятие «занятость» как производственные отношения от «труда», который представляет собой взаимодействие работника со средствами производства¹. В работах Соболевой И.В.² уделяется внимание реализации человеческого потенциала в сфере труда, в том числе через развитие качества занятости. Колосова Р.П. привнесла показатели достойного труда в российский научный дискурс о характеристиках занятости.

Исследования КЗ и КТЖ ведутся на различных уровнях, начиная от международных организаций (МОТ³, Еврофонд⁴, ОЭСР⁵, ЕЭК ООН⁶ и др.), межстрановых и межрегиональных сравнений [2, 3 и др.] и заканчивая измерениями на уровне предприятий и отдельных работников.

¹ Волгин Н.А. Мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности производства: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Волгин Николай Алексеевич. Российская академия управления. Москва, 1993. 430 с.

² Соболева И.В. Воспроизводство человеческого потенциала: теория, методология, приоритетные направления: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Соболева Ирина Викторовна. ИЭ РАН. Москва, 2006. 297 с.

³ МОТ – Международная организация труда (International Labour Organisation, ILO).

⁴ Еврофонд – Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound).

⁵ ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD).

⁶ ЕЭК ООН – Европейская экономическая комиссия Организации объединённых наций (United Nations Economic Commission for Europe, UNECE).

Таким образом, изучение КЗ и КТЖ должно способствовать принятию результативных и эффективных политических решений; проведению государственной социальной политики; выявлять проблемные области занятости, которые не идентифицируются с помощью стандартных её показателей. Через обеспечение достойного качества трудовой жизни достигается повышение производительности (результативности) и эффективности труда, повышение качества и уровня жизни населения.

Единых общепринятых дефиниций КЗ и КТЖ на сегодняшний день ещё не выработано: теория качества занятости и качества трудовой жизни продолжает развиваться.

Теоретическая и методологическая новизна представленного исследования заключается в идентификации и систематизации существующих на сегодняшний день российских и зарубежных концепций в области КЗ и КТЖ и выработке рекомендаций к продолжению изучения данной проблемной области.

Цели исследования: провести научный обзор результатов исследований и дискуссий по проблематике качества занятости и качества трудовой жизни и наметить контуры их развития.

Решаемые задачи: провести систематизацию отечественных и зарубежных подходов и методов измерения КЗ и КТЖ; проанализировать и систематизировать их определения; выявить изученность данной проблематики и провести оценивание наиболее значимых опубликованных работ; сравнить различные подходы и методов идентификации КЗ и КТЖ и определить их ограничения; предложить авторский подход, основанный на проведённом анализе.

Гипотеза исследования: Категория «качество трудовой жизни» охватывает более широкую область социально-трудовых отношений по сравнению с категорией «качество занятости», интегрируя её и «качество трудовой среды».

Использованные методы: 1) аналитическая работа с литературой и документами, в том числе типологический и контент-анализ российских и зарубежных источников; 2) научный синтез, позволяющий уточнить содержание категорий в рассматриваемой области знания.

Общие характеристики качества занятости, качества трудовой жизни и близких понятий

Наш анализ показывает, что в публикациях зарубежных и российских авторов используются различные термины, обозначающие похожие или близкие по содержанию проблемные области в контексте нашего исследования: качество

занятости (*quality of employment*), качество труда/работы (*quality of work/job*), качество трудовой жизни (*quality of working life*), качество рабочей среды (*quality of working environment*), качество труда. Данные категории объединяет термин «качество», означающий «совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих им определённую» [см., например, 4].

Считается, что термин «качество занятости» был первый раз использован С. Робинсоном в 1972 году на международной конференции, посвящённой проблемам трудовых отношений [5]. Зарубежные публикации, где используется термин качество трудовой жизни (*quality of work(ing) life*), также появились в середине 1970-х годов, а в СССР – в 80-х годах, когда в экономике и социологии стало уделяться больше внимания развитию человеческого потенциала. Однако основной массив публикаций, посвящённых проблематике качества занятости, появился в начале 2000-х годов, – именно на публикации из данного временного промежутка мы будем опираться в исследовании. Среди российских авторов термин качество трудовой жизни преимущественно используется в работах [6–23], термин качество занятости используют [24–29], термин качество труда используется в [30; 31].

Отечественные исследователи предпринимали много попыток дать определение КТЖ. Например, в работе [14] приводится девять определений качества трудовой жизни российских авторов. В Таблице 1 проведена систематизация и разграничение похожих по сути понятий, описывающих разные аспекты КЗ/КТЖ в исследованиях зарубежных и российских авторов.

В целом различные подходы к определению качества занятости в представленных публикациях имеют две общие черты: авторы, в отличие от выше рассмотренных понятий «качество рабочих мест (работы)» и «качество труда», чаще сосредотачиваются на институциональных «характеристиках занятости» (трудовые отношения и условия занятости), а не на «внутренних характеристиках работы» (содержание работы и условия труда) [см., например, 2, 32].

В традиции европейских исследователей понятие «качество занятости» (*Quality of Employment*) является более широкой концепцией, чем качество работы (*Job Quality*), и использует показатели на макро- и мезоуровнях (такие как уровень занятости, безработицы и др.), а также показатели, связанные с рабочими местами [2].

Определение и содержание исследуемых категорий⁷

Definition and Content of the Categories under Study

Русский термин	Английский термин	Содержание/определение
Качество занятости	Quality of Employment/ Employment quality	<ul style="list-style-type: none"> – вся целостность аспектов занятости, способных влиять на благополучие занятых лиц. Охватывает такие аспекты, как «условия и этика занятости, денежные и не денежные блага, график работы, сочетание трудовой деятельности и личной жизни, стабильность занятости и социальная защита, повышение квалификации и профессиональное обучение, а также трудовая мотивация... занятость анализируется не только в качестве источника дохода, но и инструмента обретения социального благополучия, собственного достоинства и самоуважения» [32]; – многомерное понятие, которое означает не только учёт наличия оплачиваемой занятости, но и рассмотрение характеристик этой занятости, включая её объективные характеристики и характеристики работника, которые он привнесит в работу; соответствие характеристик работника требованиям работы; субъективную оценку (удовлетворённость работой) отдельным работником [33]; – «такое состояние трудовой деятельности индивида как носителя трудового потенциала, которое позволяет ему в полной мере реализовывать совокупность своих потребностей, по мере их возникновения, через трудовой процесс, создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества» [26]; – «интегрированное понятие, всестороннее характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его трудовую деятельность, обеспечивающее в то же время рост эффективности общественного производства» [26].
Качество трудовой жизни	Quality of Work(ing) Life	<ul style="list-style-type: none"> – охватывает систему взаимосвязанных частных показателей, отражающих как уровень КТЖ на основе официальных статистических данных (объективные показатели), так и удовлетворённость занятого населения аспектами трудовой жизни (субъективные показатели) [34]; – «интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации» [35]; – ожидания сотрудников по отношению к организациям с точки зрения справедливости, заработной платы, компенсации, безопасной и здоровой окружающей среды, развития человеческого потенциала и определенной стабильности [36, 37]; – подходящие условия труда и среда для сотрудников по целому ряду аспектов, включая взросление, развитие карьеры, участие в принятии решений и здоровую физическую среду [38]; – наличие гарантии занятости и баланса между личной жизнью и работой, а также обеспечение надлежащих условий труда, хороший контроль, высокую заработную плату, моральное удовлетворение и интерес к работе [39]; – комбинация понятий, которая включает измерения, часто выходящие за рамки работы: удовлетворённость жизнью, удовлетворённость работой, рабочую среду, возможности продвижения по службе, соответствующую и справедливую компенсацию, эмоциональный интеллект, организационную приверженность, организационную культуру, совместные отношения на работе, гарантии занятости, усталость от карьеры, стили руководства, характер работы, условия, независимость от работы, должность сотрудника, проблемы и обязанности на работе, обучение и развитие и достаточность ресурсов [40]; – характеризуется не количественными и субъективными аспектами занятости, например, автономией в работе, умением управлять стрессом и позитивной рабочей средой [41]; – уровень счастья или неудовлетворённости своей карьерой [42]; – «степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности посредством их работы в этой организации» [43];

⁷ Здесь и далее в таблицах выделены жирным шрифтом характеристики рассматриваемых категорий, которые авторы анализируют в разделе статьи «Обсуждение».

Окончание таблицы 1

		<ul style="list-style-type: none"> – «объединяет совокупность всеобщих материальных и нематериальных ценностей, которых стремятся добиться рабочие в жизни, таких как зарплата или заслуженное жалование... условия труда, продвижение, что в совокупности тождественно удовлетворению от работы и мотивации» [44]; – «набор методов, направленных на повышение удовлетворённости и производительности труда, таких как работа в автономных группах, обогащение труда» [45]; – «совокупность жизненных ценностей, характеризующих трудовую деятельность, условия труда, удовлетворённость трудом, трудовые отношения... зависит от удовлетворённости имеющейся занятостью, т.е. от отсутствия противоречия между потребностями и возможностями, между объективными параметрами ситуации и эталоном сравнения» [23]; – «эффективность рабочего окружения за счёт формирования организационных и личных потребностей, поддержки и содействия улучшению здоровья работников, благополучия, обеспечения занятостью, удовлетворённости от работы, развития профессиональных качеств, баланса между трудовой и не трудовой жизнью» [46].
Качество труда	Quality of Labour	– «степень совершенства трудовой деятельности, характеризующаяся качеством её результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда , а также организации работ, квалификации персонала» [30, 31]
Качество рабочей среды	Quality of the Working Environment	<ul style="list-style-type: none"> – сочетание характеристик работы, начиная от характера работы и заканчивая задачами, поставленными перед каждым работником, а также физическими и социальными условиями, в которых эти задачи выполняются [47]; – одно из измерений качества работы (Job Quality) наряду с оплатой труда и стабильностью (безопасностью) занятости; – модель «требования-ресурсы» резюмирует качество рабочей среды как разницу между количеством рабочих ресурсов (составляющих актив для работников) и количеством рабочих требований, влияющих на работников отрицательно [48].
Качество рабочих мест (работы)	Job Quality	<ul style="list-style-type: none"> – «аспекты рабочего места (работы), которые оказались особенно важными для благополучия работников» [49]; – условия, в которых организована работа, включая договорные, временные, единоразовые трудовые отношения [50].
Качество рабочих мест (работы)	Work Quality	<p>Аналогично или очень близко к понятию Job Quality</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание рабочих задач (например, требует ли работа физических/умственных усилий? интересна и умственно обогащает? эргономически утомительна?) [50].

Источник: составлено авторами.

Термин «качество работы» (Job Quality, Work Quality) чаще относится к содержанию самих рабочих задач и их влиянию на работника (например, требует ли работа физических/умственных усилий, интересна и умственно обогащает, эргономически утомительна и др.) [50]. Однако в ряде публикаций, термин качество работы по содержанию синонимичен термину качество занятости [2; 33; 51].

Понятие «качество трудовой жизни» как вытекает из обзора, представленного в Таблице 1, чётко не дифференцировано от понятия «качество занятости». В некоторых исследованиях, оно трактуется более широко и увязывается с производительностью труда, а также близко к зарубежной трактовке понятия «качество труда», которое оперирует категориями «технологии» и «средства труда», обуславливающими наряду с качеством занятости «производительность труда» и комплексную характеристику качества рабочего места.

Таким образом, в российских и в зарубежных исследованиях сложно проследить концептуальную и содержательную разницу между терминами КЗ и КТЖ, хотя есть российские публикации, посвящённые разграничению данных понятий [21; 52], но выводы в них часто противоречивы⁸.

Выявлены некоторые общие акценты рассмотрения содержания качества занятости в публикациях российских и зарубежных исследователей. А именно:

1. Качество занятости является многомерной, сложной концепцией, характеризующейся многочисленными аспектами или измерениями, которые связаны с удовлетворением потребностей человека различными путями. Эти измерения не имеют иерархической структуры, ни одно измерение не является более важным, чем другое (нельзя, например, утверждать, что достойная

⁸ Далее, для простоты изложения, по тексту применяется термин «качество занятости», имея в виду отсутствие концептуальной разницы этого понятия от понятия «качество трудовой жизни» в изученных источниках.

оплата труда важнее стабильности занятости и наоборот).

2. Среди исследователей общепринятым является признание *сложности выбора параметров* качества занятости, подлежащих оцениванию [53]. Это связано, как с потенциально большим числом значимых характеристик качества занятости, так и со сложностью их корректного использования с учётом наличия необходимых сопоставимых статистических данных в нужных разрезах и нужной периодичности. Содержание «высокого» и «низкого» качества занятости во многом зависят от того, оценивается ли оно с точки зрения общества, фирмы или индивида [54]. Существует множество свидетельств, показывающих, что за исключением некоторых крайних случаев, фактор качества занятости очень важен для регулирования рынка труда [3].

3. Различают *объективную и субъективную составляющие качества занятости* [2]. *Объективная составляющая КЗ* вытекает из теории человеческих потребностей, складывается из характеристик производственных отношений, в результате которых удовлетворяются потребности работников, включая условия на рынке труда (например, уровень безработицы в стране или регионе). Примером этого подхода к оцениванию КЗ могут считаться методики [2; 3 и др.], где исключаются показатели, на которые могут влиять индивидуальные характеристики сотрудников и их социальное положение (например, возраст, личные предпочтения, чувства или состав домохозяйства).

Субъективная составляющая КЗ характеризует субъективную «полезность», которую работник извлекает из своей работы. Полезность зависит от объективных характеристик работы (заработная плата, часы и тип работы и др.). Она субъективна в том смысле, что у каждого работника есть свои предпочтения по различным характеристикам работы, кроме того, работники находятся в разных обстоятельствах (возраст работника, наличие детей, ограничения по здоровью и др.) и разных условиях на рынке труда (например, уровень безработицы в стране или регионе). Примером этого подхода к оцениванию КЗ является методика Европейской экономической комиссии Организации Объединённых Наций (ЕЭК ООН) и ряд других [32; 55; 56], концепция «достойного труда» Международной организации труда (например, там есть показатели «детский труд» или «неприемлемый труд»). В некоторых публикациях считается, что показатели благополучия, включая чувства, эмоции или удовлетворённость работой, можно использовать в качестве показателей субъективного качества занятости [об ограничениях данного подхода подробнее см. 57].

В работе [51] развивается идея о том, что «хорошая работа» — это та, которая даёт работникам возможность делать то, что они ценят и преследовать свои личные цели.

4. На оценку качества КЗ оказывает влияние конкретный *социально-экономический контекст*. Так, например, на уровне страны качество занятости лиц, работающих несколько часов, может оцениваться по-разному в период экономического спада по сравнению с периодом высоких темпов роста. Аналогичным образом определение «высококачественных» и «низкокачественных» рабочих мест может быть различным в разных странах в зависимости от среднего уровня дохода в этих странах, а также социокультурных различий. Установлены корреляционные зависимости между КЗ и различными социально-экономическими индикаторами. Статистически подтверждаются связи между КЗ, физическим и ментальным здоровьем человека, субъективным благополучием, ощущением счастья и удовлетворённостью жизнью в целом [2; 8; 9; 25; 47; 58–60 и др.]. Не всегда возможно однозначно определить их причинно-следственные связи. Влияние качества КЗ на здоровье и благополучие, и наоборот, следует рассматривать в ряду с влиянием государственной политики, состоянием рынка труда, потребностями семей и конкретных людей. На уровне фирм с КЗ связаны текучесть рабочей силы, лояльность к компании, производительность труда [38; 61; 62 и др.]. На макроуровне КЗ связано с инвестициями в человеческое развитие [63], а также с результативностью экономики в целом [64]. Ряд работ анализируют связь между статусом занятости (включая наличие нестандартной занятости) и качеством занятости [65]. КЗ для отдельных видов и типов занятости отличается: для неустойчиво занятых работников [66–71]; для платформенных работников [72] и др.

Количественные характеристики качества занятости и трудовой жизни

Если проследить по зарубежным публикациям зарождение и становление концепции качества занятости, то видно, что со временем исследования, связанные с количественным измерением качества занятости, эволюционировали от исследований удовлетворённости работой к более комплексным показателям, включая концепцию «Достойного труда» (Decent work agenda) Международной организации труда (МОТ), введённую в действие в 1999 г. Развитие методологии измерения показателей качества занятости в Европейском союзе (Еврофонд, ЕЭК ООН, ОЭСР) шло практически параллельно с Концепцией достойного труда МОТ.

В ряде публикаций [см., например, 73] авторы приходят к выводу, что исследователи в Еврофонде, ЕЭК ООН и ОЭСР продвинулись гораздо дальше других благодаря последовательным усилиям по сбору сопоставимых на международном уровне данных о занятости, которые позволяют проводить международные сравнения. Напротив, термин «достойный труд» остаётся очень широко определяемым понятием, которое сложно измерить в разных странах в силу отсутствия сопоставимых данных и чрезвычайно расплывчатого и всеобъемлющего определения. Кроме того, отмечается, что над этой программой осуществляется контроль со стороны пристрастных социальных акторов (государство, профсоюзы, работодатели) [74; 75].

Первая значительная попытка разработать объективные и субъективные показатели качества занятости была предпринята в Лакене в 2001 году [33; 76]. Качество занятости определялось по десяти параметрам, относящимся к характеристикам работы и работника, а также к более широкому социально-экономическому контексту и рынку труда. Хотя эта инициатива представляла собой важный шаг, показатели подверглись критике за то, что они были слишком общими и не учитывали такие аспекты, как заработная плата, интенсивность труда или доступ к обучению, а также не определяли, что считать «хорошими» или «плохими» рабочими местами.

Известны и другие важные европейские инициативы измерения качества занятости. Система UNICE⁹, предложенная европейскими работодателями, использует макропоказатели, такие как уровень компьютерной грамотности, количество несчастных случаев со смертельным исходом, показатели профессиональных заболеваний или общее количество дней, потерянных из-за болезни [77].

«Индекс качества работы» (job quality index – JQI), разработанный Европейским институтом профсоюзов, учитывает точку зрения работников и концентрируется на шести измерениях качества работы, основываясь на микроданных из Обследования рабочей силы ЕС (EU LFS)¹⁰, статистике доходов и условий жизни (EU SILC)¹¹ и Европейском исследовании условий труда (EWCS)¹²; при этом приводятся усреднённые данные на уровне страны [56]¹³.

⁹ Союз конфедераций промышленности и работодателей Европы (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe, UNICE-Business Europe).

¹⁰ European Union Labour Force Survey.

¹¹ European Union Statistics on Income and Living Conditions.

¹² European Working Conditions Survey.

¹³ Job quality index (JQI) URL: <https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi> (дата обращения: 25.05.2023).

Система Комитета ЕС по занятости основывается на четырёхмерной концепции качества работы, где каждый из разделов подразделяется ещё на десять индикаторов (как объективных, так и субъективных), основанных также на микроданных [78]. Группа экспертов ЕЭК ООН по измерению качества занятости представила систему с семью измерениями и более чем 50 показателями [32]. Систему критиковали за то, что показатели слишком разнородные и многочисленны, в связи с этим возникает вопрос о сопоставимости этих показателей по странам, социально-демографическим группам и времени, а также об их адекватности и действенности для целей политики.

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound) разработал в 2012 году систему оценки качества рабочих мест в 33 европейских странах на основе пятой волны Европейского обследования условий труда (5-й EWCS) [2]. Эта система опирается на четыре составных элемента, два из которых относятся к внешним характеристикам работы – «зарплаток» и «перспективы», а два других к внутренним характеристикам самой работы – «внутреннее качество работы» и «качество рабочего времени». Еврофонд впервые применил индексный подход к измерению КЗ, предложив 2 индекса. Индекс качества работы (2012 г.), состоит из 4 индикаторов: доходы, перспективы, внутреннее качество работы, качество рабочего времени. Индекс нематериальных характеристик работы (2013 г.) также состоит из 4 индикаторов: внутреннее качество работы, риски в сфере занятости, рабочее время, баланс между работой и личной жизнью.

В статье [3] предложен экскурс по различным взглядам и существующим предложениям в отношении показателей качества труда, причём это одна из редких публикаций, анализирующая инициативы не только международных организаций, но также отдельных стран, включая США, Канаду, Чили и некоторых европейских стран. В статье [73] исследуется развитие вышеперечисленных концепций, связанных с «качеством занятости» в академической литературе с точки зрения их определения, методологического аппарата и роли в политических дебатах.

Одной из основополагающих работ в области исследования характеристик качества занятости стало исследование [49]. В нем представлена система измерения и оценки качества рабочих мест ОЭСР, разработанная совместно Директоратом по занятости, трудовым и социальным вопросам и Статистическим управлением ОЭСР в рамках более широкого проекта ОЭСР «Определение, измерение и оценка качества работы и его связей с рынком труда. Работоспособность и благопо-

лучие». КЗ определяется с точки зрения качества заработка, безопасности на рынке труда и качества рабочей среды. Обсуждаются индикаторы для каждого из трех измерений качества работы, с выделением основных ограничений, связанных с данными. Анализируется качество работы в ряде стран, а также в социально-экономических группах. Кроме того, проведён один из самых системных обзоров предыдущего опыта измерения качества занятости, а также сравнение различных методик.

Поскольку ни российские, ни зарубежные авторы не проводят чёткого различия в терминологии ни по параметрам макро/микро, ни по объективным/субъективным аспектам между качеством занятости и качеством трудовой жизни (одни и те же индикаторы (как макро, так и микроэкономические, см. Таблицу 1), постольку в Таблице 2 без разделения приведены параметры КЗ и КТЖ, обнаруженные в публикациях, отчётах и диссертациях, систематизированные по критериям макро/микро и субъективные/объективные.

Таблица 2

Категории показателей (индикаторов) КЗ и КТЖ

Table 2

Categories of Indicators of Quality of Employment and Quality of Working Life

	Макро	Микро
Объективные	уровень занятости; уровень безработицы; уровень напряжённости на рынке труда; соответствие образования (уровня и специальности) рабочему месту; характеристики рабочих мест с позиций высокопроизводительные/достойные или нет; производительность труда; фонд оплаты труда на одного работника; мобильность работников; соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций и прожиточного минимума трудоспособного населения; индекс Кейтца; коэффициент фондов; число пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом; затраты на мероприятия по охране труда за год; численность лиц с профессиональным заболеванием; соотношение номинальной заработной платы работников организации и ВРП на одного занятого; доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее образование; удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда; производительность труда; доля населения с базовым, средним и высоким уровнем грамотности в области ИКТ; среднее время, затрачиваемое на поиск первой или новой работы.	вид трудового договора; время, затрачиваемое на дорогу от дома до работы; использование накопленного опыта в текущей работе; соответствие занятия полученной профессии и уровню образования; рабочее время и его гибкость; служебная карьера; социальные гарантии, социальные блага; содержание и организация труда; организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; оценка и аттестация работников; организация рабочего места; система стимулирования персонала; предпринимательская и инвестиционная деятельность; доля теневой заработной платы.
Субъективные ¹⁴	обеспечение законодательно закреплённых прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений; риски в сфере занятости; стабильность занятости; социальный диалог; дискриминация; гендерное равенство.	развитость организационной культуры; наличие стресса на работе; отношения между руководителями и подчинёнными; предъявляемые требования к работнику; взаимоотношения с руководителем; удовлетворённость работой; внутреннее качество работы; баланс между работой и личной жизнью; внутренние представления о характере работы; вовлечённость в работу; конфликт рабочих ролей; перегрузка рабочих ролей; развитие кадрового потенциала.

Источник: составлено авторами.

¹⁴ Заметим, что «субъективность» показателей по-разному трактуется разными авторами: в некоторых публикациях к субъективным относятся все показатели, которые оцениваются со слов работника, то есть сами работники являются информаторами, и исследователь не считает/замеряет их самостоятельно. В альтернативном подходе субъективными называют только те показатели, которые относятся к чувствам, восприятию, установкам или ценностям работников.

Наиболее заметные научные дискуссии относятся к следующим аспектам измерения качества занятости:

- Включать ли субъективные показатели КЗ в эту панель? Подробнее на этом мы уже останавливались в предыдущем разделе.

- Как избежать смешения качественных и количественных показателей при измерении КЗ? Характеристики занятости и трудовой жизни могут трактоваться и с позиций качественного и количественного анализа в зависимости от ракурса исследования, уровня (макро или микро), объекта (страна, регион, компания или индивид). Например, такие показатели, как «социальный диалог» или «гендерное равенство» на уровне страны/региона могут оцениваться с качественных позиций их наличия или отсутствия и количественного оценивания (высокой или низкой степени развитости), а на уровне конкретного предприятия количественно измеряться с помощью таких показателей, как, например, «охват работников профсоюзами» и «доля женщин на руководящих позициях». Таким образом, данная проблема решается во взаимосвязи качественных и количественных характеристик с учётом найденных способов их оценивания.

- Учитывать ли динамический фактор при оценке КЗ [3]?: с одной стороны, если работник переходит с низкокачественной работы на высококачественную, но обе эти работы уже были в экономике, ничего не меняется с точки зрения качества существующих рабочих мест. С другой стороны, последствия занятости на «плохой» работе различаются в зависимости от того, работают ли люди на этой работе всю жизнь или эта работа является лишь временным этапом в их карьере. В этом случае дискутируется включение в индекс КЗ показателя, отражающего потенциальную возможность продвижения на текущей должности или смены работы (мобильность).

- Сосредотачиваться ли в процессе измерения качества занятости на *результатах*, (гарантии занятости, рабочее время, условия труда и т.д.), или на *процедурах*, то есть на участии работников в решениях, влияющих на рабочее время, безопасность, стандарты и т.д.? Для целей измерения качества работы, считается предпочтительнее измерять результаты, а не процедуры, но в некоторых случаях можно

утверждать, что сами процедуры могут быть важным (и позитивным) атрибутом работы. Например, наличие каналов участия в процессе принятия решений на уровне фирмы может свидетельствовать о повышении качества работы, поскольку это даёт работникам право голоса и больше возможностей контролировать свою рабочую ситуацию. Или, наличие комиссий по охране труда в организации может рассматриваться как показатель хороших условий для здоровья и безопасности.

- Что лучше – агрегированный индекс или «панель индикаторов»? Набор данных сложно использовать для принятия управленческих и политических решений, для сравнения стран или регионов. Однако и при расчёте индикаторов могут возникнуть методологические проблемы, связанные с установкой весов для разных параметров.

Наиболее распространённые методические подходы к качественным и количественным характеристикам занятости/качества трудовой жизни

В Таблице 3 обобщены и систематизированы в хронологическом порядке наиболее распространённые зарубежные методики измерения качественных и количественных характеристик занятости.

Ниже, в качестве примеров, представлены комментарии разработчиков трёх концепций и моделей из Таблицы 3. Так, голландско-бельгийская система A4 [80], основанная на четырёх голландских терминах, начинающихся с «arbeids», содержание работы относит к внутренней природе рабочих задач (разнообразие, обогащают ли они работника, слишком сложны или обеспечивают автономию?); условия труда относит к общей физической, эргономической, биологической, химической и психо-социальной среде работы и различным рискам для здоровья; условия трудоустройства (занятости) относит к соглашениям между работниками и их работодателями с точки зрения таких вопросов, как контракты, вознаграждения, рабочее время и обучение; социальные отношения относит к взаимодействию друг с другом все заинтересованные стороны на работе как формальному (например, процессы коллективных переговоров), так и неформальному (контакты с руководителями или социальная поддержка).

Зарубежные методические подходы к измерению качественных и количественных характеристик занятости

Table 3

Foreign Methodological Approaches to Measuring the Qualitative and Quantitative Characteristics of Employment

Название концепции, организация, год создания	Содержание концепции	Уровень и природа индикаторов ¹⁵
Job quality, Европейская комиссия (European Commission), 2001 [33]	(1) Внутреннее качество работы; (2) Обучение на протяжении всей жизни и развитие карьеры; (3) Гендерное равенство; (4) Здоровье и безопасность на работе; (5) Гибкость и безопасность; (6) Вовлечение и доступ к рынку труда; (7) Организация труда и баланс между работой и личной жизнью; (8) Социальный диалог и участие работников; (9) Разнообразие и недискриминация; (10) Общие экономические показатели и производительность труда.	Микро/макро, объективные/ субъективные
Союз конфедераций промышленности и работодателей Европы (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), UNICE-Business Europe, 2001 [77]	(1) Количество несчастных случаев со смертельным исходом и серьёзных аварий; (2) Показатели профессиональных заболеваний; (3) Количество дней, потерянных из-за болезни; (4) Производительность труда; (5) Доля работающего населения с низким, средним и высоким уровнем образования; (6) Доля населения с базовым, средним и высоким уровнем грамотности в области ИКТ; (7) Среднее время, затрачиваемое на поиск первой или новой работы; (8) Уровень занятости и уровень безработицы; (9) Доля трудоспособного населения, создающего собственное предприятие.	Макро, объективные
Измерение достойного труда (The Decent Work Agenda) Международной организации труда (ILO), 2008 [78; 79]	1) Возможности трудоустройства; 2) Неприемлемая работа; 3) Адекватный заработок и продуктивная работа; 4) Приемлемая продолжительность рабочего времени; 5) Стабильность и безопасность труда; 6) Сочетание работы и личной жизни; 7) Справедливое обращение в сфере занятости; 8) Безопасная трудовая среда; 9) Социальная защита; 10) Социальный диалог и отношения на рабочем месте; 11) Экономический и социальный контекст достойного труда	Макро, в основном объективные
«Индекс качества работы» (job quality index – JQI), Европейский институт профсоюзов European Trade Union Institute, 2008 ¹⁶ [56]	1) Зарботная плата; 2) Нестандартные формы занятости; 3) Рабочее время и баланс между работой и личной жизнью; 4) Условия труда и гарантии занятости; 5) Навыки и развитие карьеры; 6) Представление коллективных интересов.	В основном микро, в основном объективные

¹⁵ Объективные показатели относятся к качеству работы и относятся к характеристикам работы, которые может наблюдать третья сторона; однако некоторые важные аспекты качества работы, такие как отношения на рабочем месте, могут быть измерены только посредством самооценки людьми своего собственного положения. В то время как самооценка показателей объективно содержит некоторые субъективные элементы, они отличаются от чисто субъективных показателей, таких как «удовлетворённость работой», которые могут зависеть от индивидуальных предпочтений и относиться к ценностям, чувствам и эмоциям.

¹⁶ Job quality index (JQI) // ETUI: [сайт]. URL: <https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi> (дата обращения: 25.05.2023).

Продолжение таблицы 3

Голландско-бельгийская система (Vets et al, 2009) [80]	Содержание резюмируется 4 голландскими словами, начинающимися с «arbeids», что дает название 4А: arbeidsinhoud (содержание работы); arbeidsomstandigheden (условия труда); arbeidsvoorwaarden (условия трудоустройства (занятости)); arbeidsverhoudingen (социальные отношения на работе).	Объективные, микро
EU's Employment Committee framework, 2010 [81]	(1) Социально-экономическая безопасность: достаточный заработок, гарантированная работа и карьера; (2) Образование и обучение : развитие навыков, возможность трудоустройства; (3) Условия труда: здоровье и безопасность на работе, интенсивность труда, автономия, представление коллективных интересов; (4) Баланс между работой и личной жизнью и гендерный баланс.	В основном микро, объективные/ субъективные
Индекс качества работы (Job Quality Index), Индекс нематериальных характеристик работы (Non-pecuniary Job Quality Index) Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)), 2012, 2013 [71]	Индекс качества работы (Job Quality Index) (2012 г.): 1) Доходы, 2) Перспективы , 3) Внутреннее качество работы (work quality); 4) Качество рабочего времени; Индекс нематериальных характеристик работы (2013 г.): 1) Внутреннее качество труда; 2) Риски в сфере занятости; 3) Рабочее время; 4) Баланс между работой и личной жизнью .	Микро, объективные и самооценка
Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)), 2013 [71]	1) вид трудового договора; 2) оплата труда; 3) дополнительные выплаты; 4) неоплачиваемый гибкий график работы; 5) охрана труда и техника безопасности ; 6) (вынужденная) неполная занятость; 7) продолжительный рабочий день; 8) нормированное рабочее время; 9) обучение, оплачиваемое или предоставляемое работодателем; 10) знание о наличии представителя работника; 11) возможности общения с начальством ; 12) контроль личного графика работы.	Микро, объективные и самооценка
Международный институт неравенства Лондонской школы экономики (International Inequalities Institute) ¹⁷ 2013–2014	Строится индекс, который оценивает многомерное качество занятости для отдельных работников (в возрасте 18–65 лет) по 4 параметрам и 9 показателям: трудовой доход (зарплаток); стабильность занятости (стаж, риск безработицы); гарантия занятости (социальное обеспечение, профессиональный статус); условия занятости (сверхурочное рабочее время, интенсивность труда, вредные и тяжёлые условия). Для каждого из этих показателей устанавливается пороговое значение депривации (лишения) на основе существующих исследований, затем каждый работник классифицируется по каждому показателю, и на основе вложенного веса строится оценка степени лишения. 1) безопасность и этика занятости (безопасные условия труда; детский труд и принудительный труд; справедливое обращение в области занятости); 2) доход и не связанные с оплатой труда материальные льготы; 3) продолжительность рабочего времени, график работы и сочетание трудовой деятельности и личной жизни; 4) стабильность занятости и социальная защита; 5) социальный диалог; 6) повышение квалификации и профессиональное обучение; 7) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация.	Макро, объективные

¹⁷ International Inequalities Institute, London School of Economics and Political Science // Quality-employment: [сайт]. URL: <https://quality-employment.org/> (дата обращения: 12.06.2023).

<p>Основа измерения качества занятости (Frame-work for Measuring Quality of Employment) ЕЭК ООН (United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)), 2015 [32]</p>	<p>1) безопасность и этика занятости (безопасные условия труда; детский труд и принудительный труд; справедливое обращение в области занятости); 2) доход и не связанные с оплатой труда материальные льготы; 3) продолжительность рабочего времени, график работы и сочетание трудовой деятельности и личной жизни; 4) стабильность занятости и социальная защита; 5) социальный диалог; 6) повышение квалификации и профессиональное обучение; 7) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация.</p>	<p>Микро/макро, объективные/ субъективные</p>
<p>Система измерения и оценки качества работы (The OECD Job Quality Framework¹⁸) Организация экономического сотрудничества и развития, ОЭСР, (Organisation for Economic Cooperation and Development), 2015 [49]</p>	<p>1) качество заработка (отражает степень, в которой заработок способствует благополучию работников с точки зрения среднего заработка и распределения прибыли среди работников); 2) безопасность на рынке труда (аспекты экономической безопасности, которые связаны с рисками потери работы и её экономическими издержками для работников (размер пособий и наличие эффективной системы страхования от безработицы); 3) качество рабочей среды (неэкономические аспекты работы: её характер и содержание, режим рабочего времени и отношения на рабочем месте, наличие стресса, напряжённый рабочий график, факторы риска для физического здоровья, шантаж на рабочем месте, автономность работы и возможности обучения, качественные методы управления). Для оценки качества рабочей среды предлагается 6 измерений и 17 характеристик (начиная от физических факторов риска и интенсивности работы до свободы действий, автономности и возможности для самореализации).</p>	<p>Макро/микро, объективные/ субъективные</p>
<p>Руководство по измерению качества рабочей среды (OECD Guidelines for Measuring the Quality of the Working Environment) ОЭСР, 2017 [48]</p>	<p>Развитие концепции: Система измерения и оценки качества работы (The OECD Job Quality Framework) в части пункта 3 – качество рабочей среды.</p>	<p>Микро, субъективные</p>
<p>Индекс качества работы (Job Quality Index) в частном секторе США, 2019 [82]</p>	<p>коэффициент, рассчитанный как: количество рабочих мест высокого качества (много часов работы) / количество рабочих мест низкого качества (мало часов работы). Две когорты определяются путём сортировки производственных и не руководящих рабочих мест, с учётом сезонных колебаний, на рабочие места выше и ниже средней недельной заработной платы, установленной для каждого данного месяца. Средняя недельная заработная плата определяется как средневзвешенная недельная заработная плата в рамках набора из 180 отраслевых групп, взвешенных по количеству рабочих мест в каждой группе.</p>	
<p>Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)), Европейское обследование условий труда (European Working Conditions Survey (EWCS))¹⁹</p>	<p>физическая среда (подъём тяжестей, вибрация, высокая температура и др.); интенсивность работы (жёсткие дедлайны, скорость работы, работа с клиентами, контроль эмоций и др.); рабочее время (график, часы работы, переработки, смены и др.); социальная среда (дискриминация, командная работа и др.), навыки, свобода действий и другие когнитивные факторы (сложность работы, автономия, помощь коллег, монотонность и др.), перспективы (статус, карьера, перспективы потерять работу), работа в контексте конкретной компании (стаж, наличие профсоюзов, количество филиалов компании и др.); перспективы трудовой жизни (самооценка перспектив работы в будущем).</p>	<p>В основном микро, объективные/ субъективные и самооценка</p>

¹⁸ OECD // OECD: [сайт]. URL: <http://www.oecd.org/employment/job-quality.htm> (дата обращения: 12.06.2023); <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=JOBQ&lang=en> (дата обращения: 12.06.2023).

¹⁹ European Working Conditions Survey // Eurofond: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs> (дата обращения: 12.06.2023).

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)), Европейское исследование компаний The European Company Survey (ECS) ²⁰	Организация труда, управление человеческими ресурсами, прямое и косвенное участие в этом сотрудников. Методы выполнения работы: автономия и сложность работы, распространённость неполного рабочего дня и постоянных контрактов, ожидания, которые руководство имеет в отношении сотрудников, мотивационные факторы, возможности обучения, которые предлагаются сотрудникам , а также каналы прямого и косвенного участия сотрудников в процессе работы.	Микро, объективные/ субъективные
Европейское социальное исследование (European Social Survey (ESS)) ²¹	<ul style="list-style-type: none"> – Физические факторы риска; – Интенсивность работы; – Эмоциональные требования и стресс на работе; – Субъективная неуверенность в себе; – Свобода действий и самостоятельность; – Возможности обучения; – Возможность карьерного роста; – Организационное участие и голос на рабочем месте; – Внутренние награды; – Социальная поддержка и хорошее отношение на работе; – Баланс между работой и личной жизнью; – Нестандартный график работы; – Гибкость рабочего времени. 	Микро, объективные/ субъективные

Источники: составлено авторами.

Углубление и детальная проработка методики Еврофонда [71] представлено в работе [83], в которой все индикаторы разбиты на 2 группы: показатели КЗ и показатели КТЖ. К показателям КЗ относятся: почасовой заработок, физическая среда, интенсивность работы, социальная среда, навыки и свобода действия, высокая нагрузка, прохождение обучения, качество рабочего времени, регулярность (работа одинакового количества часов в день и в неделю, одинаковое количество дней в неделю и фиксированное время начала и окончания), срочные вызовы на работу, трудности с организацией 1–2 свободных часов в рабочее время по личным или семейным делам; перспективы трудоустройства, гарантия занятости. Показатели КТЖ включают: удовлетворённость условиями труда; субъективная финансовая незащищённость (трудно сводить концы с концами); мотивация; вовлечённость; здоровье и безопасность под угрозой (считаете ли вы, что ваше здоровье или безопасность находятся под угрозой из-за вашей работы?); прогулы (Отсутствовали ли Вы на работе по состоянию здоровья за последние 12 месяцев?); презентеизм (Вы работали, когда были больны?); неблагоприятное поведение

²⁰ European Company Survey // Eurofond: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys> (дата обращения: 12.06.2023).

²¹ European Social Survey // Eurofond: [сайт]. URL: <https://www.europeansocialsurvey.org> (дата обращения: 12.06.2023).

(подверженность любому типу неблагоприятного социального поведения); смешение работы и частной жизни; психическое благополучие (Индекс благополучия); общая самооценка здоровья.

Структура качества работы ОЭСР (*OECD Job Quality framework*), а также Руководство по измерению качества рабочей среды ОЭСР (*OECD Guidelines for Measuring the Quality of the Working Environment*) основаны на «модели рабочих требований и ресурсов», предложенной Беккером и Деморуги [84, 85] (Таблица 4). Модель «требования-ресурсы» резюмирует качество рабочей среды как разницу между количеством рабочих ресурсов (составляющих актив для работников) и количеством рабочих требований, влияющих на работников отрицательно. Для оценки качества рабочей среды в Руководстве по измерению качества рабочей среды (*OECD Guidelines for Measuring the Quality of the Working Environment*) [48] предлагается концептуальная основа, базирующаяся на 6 измерениях и 17 характеристиках (Таблица 4)²²: физические факторы риска, физические требования, интенсивность труда, запугивание и дискриминация на рабочем месте, эмоциональные требования и стресс, субъективная ненадёжность работы, свобода и самостоятельность в выполнении задач, возможности обучения, возможность карьерного роста, возможности для самореализации,

²² OECD // OECD: [сайт]. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ> (дата обращения: 15.05.2023).

организационное участие и право голоса на рабочем месте, внутреннее вознаграждение²³, хорошие управленческие практики, ясность задачи и обратная связь о производительности труда, социальная

поддержка и хорошие отношения на работе, баланс между работой и личной жизнью, несоциальный график работы²⁴, гибкость рабочего времени, удовлетворенность работой.

Таблица 4

Измерение качества рабочей среды по методике ОЭСР

Table 4

Measuring the Quality of the Working Environment According to the OECD Methodology

Измерение	Требования к работе	Ресурсы для работы
Физическое и социальное окружение	<ul style="list-style-type: none"> – физические факторы риска (шум, дым и испарения, химические продукты, высокие и низкие температуры, вибрации и табачный дым); – физические требования (болезненные или утомительные позы, подъем людей, переноска или перемещение тяжестей и повторяющиеся движения руками или ногами); – дискриминация и запугивание на рабочем месте (случаи насилия (психологического, физического или сексуального) и чувство несправедливого обращения из-за некоторых личных характеристик (таких как раса, пол, возраст, национальность, этническая принадлежность, религия, инвалидность и сексуальная ориентация). 	Социальная поддержка – от помощи в выполнении некоторых рабочих задач до моральной поддержки в сложных рабочих ситуациях
Рабочие задачи	<ul style="list-style-type: none"> – интенсивность работы (работа с высокой скоростью, в сжатые сроки и с большими усилиями, недостаточно времени для выполнения работы); – эмоциональные требования. 	– свобода действий и автономия (способность работников использовать свои навыки и выполнять требования, предъявляемые к их задачам)
Организационные характеристики. Формируются стратегическими решениями и моделями организации труда, используемыми компаниями	Зависимость от руководства.	Организационное участие и голос на рабочем месте – возможности сотрудников влиять на решения на рабочем месте посредством прямых консультаций, а не через своего представителя. Надлежащая управленческая практика. Ясность задачи и обратная связь о выполнении.
Рабочее время	Несоциальный график работы (работа в ночное время и продолжительный рабочий день свыше 10 часов либо более 48 часов в неделю).	Гибкость рабочих часов (способность работников выбирать или влиять на своё рабочее время и режим рабочего времени).
Перспективы	Ненадёжность работы (ожидания или страх потерять работу в обозримом будущем) и восприятие возможности трудоустройства (легко ли будет найти работу с аналогичной зарплатой, если будет потеряна нынешняя работа).	<ul style="list-style-type: none"> – Возможности обучения и тренингов (доступ к возможностям обучения (оплачиваемым или предоставляемым работодателем) и неформальные возможности обучения на работе; – Возможности карьерного роста.
Внутренние особенности работы (роль работы как вклада в личную реализацию)	Отсутствие внутреннего удовлетворения от работы.	<ul style="list-style-type: none"> – Внутренние награды (гордость, чувство важности выполняемой работы); – Возможности для самореализации (возможность применить собственную идею в работе, что позволяет людям вносить свой вклад в рабочие задачи и формировать продукт своей работы).

Источник: [48].

²³ Насколько работающие находят ценность и цель в том, что они делают, находят свою работу полезной для своих клиентов или для общества и чувствуют, что они могут показать свои лучшие результаты.

²⁴ График работы, который предполагает работу в ненормированное время, например, вечером, ночью, по субботам и воскресеньям.

В модели «требования-ресурсы» [48] для построения «расширенного» индикатора рабочей нагрузки отдельные работники классифицируются по категориям в соответствии с разницей между количеством ресурсов, которыми они располагают, и количеством рабочих требований, с которыми они сталкиваются. Считается, что работники испытывают напряжение, когда количество требований, с которыми они сталкиваются, превышает количество ресурсов. Работник i , обладающий RR_{ii} ресурсами и сталкивающийся с DD_{ii} требованиями, будет классифицироваться как:

- испытывающий сильное напряжение, если $RR_{ii} - DD_{ii} \leq -3$, то есть количество требования к работнику на 3 превышает количество его ресурсов;
- испытывающий умеренное напряжение, если $-2 \leq RR_{ii} - DD_{ii} \leq -1$, то есть количество требования к работнику превышает количество его ресурсов на 1 или 2;
- сбалансированный, если работник сталкивается с равным количеством требований и ресурсами;
- умеренно обеспеченный ресурсами, если $1 \leq RR_{ii} - DD_{ii} \leq 2$, когда разница между количеством ресурсов и требований составляет от 1 до 2;
- высокоресурсный, если $RR_{ii} - DD_{ii} \geq 3$, то есть у работника на 3 единицы больше ресурсов, чем требований.

Исходя из модели «требования-ресурсы», улучшить качество работы можно разными способами. Можно сосредоточиться на снижении требований к работе, уменьшении физического и психологического напряжения работников на рабочих местах, повышении их безопасности и сдерживании роста интенсивности труда. Но есть также вариант увеличения трудовых ресурсов за счёт повышения автономии работников, предоставления им права голоса при принятии организационных решений или обеспечении того, чтобы работники получали признание, которого они заслуживают. Эти варианты реализуются или через принятие нового законодательства, социального диалога и коллективных переговоров или через практики компаний.

Между разными системами измерения качества занятости, представленными в Таблице 3, имеются как различия, так и сходство. Например, Системы ОЭСР [48] и ЕЭК ООН [32] содержат конкретные указания по измерению в форме показателей, предлагаемых вопросников, общих рекомендаций по поводу частоты измерений. Система ОЭСР акцентирует внимание на измерении качества рабочих мест, а в Руководство ЕЭК ООН включены показатели, которые описывают качество самого рабочего места и определяющие

это качество факторы [49]. В Руководстве подчёркивается важность сбора информации по всем рабочим местам, если у работника их несколько [32]. В обоих случаях показатели качества занятости не ограничиваются уровнем рабочих мест. Например, система ОЭСР в качестве показателей использует риск безработицы, а также доступность и щедрость пособий по безработице. Система МОТ/Еврофонда [86] сфокусирована на рисках и ресурсах, измеряемых на уровне основного рабочего места [87]. В исследовании [49] проведено сравнение методик ЕЭК ООН и ОЭСР и показано, что, по сути, они измеряют одни и те же параметры работы.

Системы МОТ и ЕЭК ООН не основаны на нормативном выборе того, что следует считать «хорошими» или «плохими» рабочими местами, и не определяют приоритеты среди показателей, а скорее дают рекомендации о том, как эти показатели могут использоваться. В связи с этим возникает вопрос о сопоставимости этих показателей по странам, социально-демографическим группам и времени, а также об их адекватности и действительности для целей политики. Системы МОТ или ЕЭК ООН имеют очень широкий охват и сочетают в себе показатели как результатов качества занятости (таких как заработок), так и движущих сил качества занятости (таких как характеристики систем производственных отношений).

В отличие от моделей МОТ и ЕЭК ООН, Еврофонд [71] чётко обозначил основные аспекты, которые следует приоритезировать, и наборы показателей (в основном объективных), которые следует учитывать для каждого измерения, исходя из их влияния на благосостояние работников.

Независимые усилия академических исследователей по измерению КЗ оказались более успешными: данные Европейского обследования условий труда (EWCS) использовались для построения панели индикаторов (dash-board), обеспечивающих полезную информацию для политиков и экономистов. Однако представление этих параметров в виде панели показателей, а не синтетического индекса, затрудняет сравнение результатов по странам и регионам и ограничивает полезность для принятия управленческих и политических решений. Действительно, как следует из таблицы 3, лишь несколько методик предполагают построение сводного индикатора (индекса).

Что касается российских статистических баз, то отечественным исследователям для измерения КЗ доступны 2 основные базы: Российский мониторинг экономического положения и здоровья на-

селения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)²⁵ и Комплексное наблюдение условий жизни населения Росстата (КОУЖ). На основании имеющихся там данных можно оценивать КЗ как набор индикаторов, так и с помощью построения индексов.

Российские исследователи в основном используют в разных комбинациях следующие методы для комплексной оценки КЗ [см., например, 17; 22]: оценка объективных абсолютных или относительных значений и сравнение их с выбранными критериями, а также субъективная оценка, основанная на ощущениях, возникающих у работников в различных ситуациях в процессе трудовой деятельности.

Можно выделить три основных методологических подхода к оценке КЗ [см., например, 21]: 1) статистический; 2) социологический; 3) смешанный. В рамках статистического подхода оценка КЗ осуществляется на основе расчётов по данным Федеральной службы государственной статистики. Так в работах [14; 17; 20] были рассчитаны и проанализированы в динамике интегральные показатели КЗ населения регионов России на основе данных Росстата. Например, исследование [20] показало, что определяющими в интегральном индексе КЗ являются уровень занятости (в т.ч. неформальной), уровень безработицы и доходов, поэтому среди лидеров преобладают ведущие сырьевые регионы РФ с высокой заработной платой, а также Москва, Санкт-Петербург и другие крупные города с агломерациями. Максимальное значение интегрального индекса КЗ в Московской области, Чукотском АО, Ненецком АО, Калининградской области, Магаданской области, Калужской области, Ямало-Ненецком АО и Челябинской области [20].

В рамках социологического подхода применяются социологические опросы с применением шкал Лайкерта, номограммы Харрингтона, методика визуаграфического моделирования, шкалограммный анализ Л. Гутмана и др. [21]. Смешанный подход включает в себя комбинацию вышеперечисленных методов, которые применяются на разных уровнях агрегирования: на уровне работников, работодателей или всей страны. В работе [15] КЗ оценивается в гендерном аспекте. Авторы применяют смешанную стратегию, сочетая статистические данные комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата и данные собственного социологического опроса.

²⁵ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Обсуждение

Проведённый обзор заметных зарубежных и российских публикаций по вопросам качества занятости, качества трудовой жизни и близких к ним понятий, обобщает их разработанность, позволяет наметить некоторые пути дальнейшего наполнения их содержания, дифференциации и взаимосвязей для более полного научного осмысления и практического использования.

Из рассмотренных источников вытекает, что ключевыми понятиями для изучения экономических и социально-трудовых отношений являются «качество занятости» и «качество трудовой жизни». Несмотря на их нечёткое разграничение в рассмотренных публикациях, важно отметить большую область их пересечения и различий. Характеристика трудовых отношений и условий их осуществления выходит за рамки производственных отношений, которые характеризует категория «занятость» и её качество. Рассмотренные в публикациях и выделенные в таблицах 1–4 жирным шрифтом характеристики трудовых отношений и условий их осуществления позволяют расширить исследовательское поле как минимум на две новые области:

1) *социальные отношения работников между собой и с работодателями*, включающие социальный диалог; обучение и развитие карьеры работников; их социальная поддержка – от помощи в выполнении некоторых рабочих задач до моральной поддержки в сложных рабочих ситуациях; баланс между работой и личной жизнью; надёжность или ненадёжность работы и др.;

2) *физические условия осуществления трудовых отношений*, включающие характеристики рабочих мест: технологий, средств труда, профессионально-квалификационных характеристик работников; безопасность осуществления труда: группы условий труда, физические факторы риска (шум, дым и испарения, химические продукты, высокие и низкие температуры, вибрации и табачный дым и т.п.); охрана труда и техника безопасности и др.

Эти параметры трудовых отношений и условий их осуществления представляют собой содержание категории «трудовая среда», которая дополняет категорию «занятость» и также, как и последняя, имеет качественные и количественные характеристики.

В своих исследованиях авторы используют понятие «качество трудовой среды» и включают в её содержание тип труда (преимущественно физический или умственный); безопасность и охрану труда; возможность смены видов деятельности, включая горизонтальные и вертикальные перемещения, а также возможности проявления

в процессе труда элементов творчества и самостоятельности [66; 69; 89]. Выявленные новые характеристики этой категории позволяют более полно раскрыть её содержание.

Обособление категории «качество трудовой среды» позволяет рассматривать категорию «качество трудовой жизни», состоящую из двух взаимодополняющих категорий «качество занятости» и «качество трудовой среды». В своих публикациях авторы так и делают [88-90]. Таким образом, категория «качество трудовой жизни» охватывает более широкую область социально-трудовых отношений по сравнению с категорией «качество занятости», интегрируя её и «качество трудовой среды».

Проведённый обзор зарубежных и российских публикаций показывает присущую каждой из рассмотренных категорий – «качество занятости» и «качество трудовой жизни» объективную и субъективную характеристики, их макро-, мезо- и микросоставляющие. В данном случае мы не ставим своей задачей проводить их детальную систематизацию и оставляем это другим исследователям, получившим возможность сопоставить, на основе представленного и прокомментированного обзора публикаций отечественных и зарубежных исследователей, различные подходы к идентификации содержания и показателей, характеризующих каждую из категорий:

«качество занятости» + «качество трудовой среды» = «качество трудовой жизни».

Отметим только, что жизнь постоянно требует актуализации каждой из этих категорий и их взаимосвязей между собой. Так, например, для категории «качество занятости» в современных условиях важное значение имеют такие её характеристики как «устойчивая занятость», «неустойчивая (прекарная) занятость» [91–94]; для категории «качество трудовой среды» важное значение в современных условиях имеет характеристика её цифровизации, тесно связанная со структурой и качеством рабочих мест [95] и т.п.

Считали бы необходимым обратить внимание исследователей на целесообразность введения ряда интегральных показателей для характеристики категории «качество трудовой жизни». Будучи интегральной по отношению к «качеству занятости» и «качеству трудовой среды», эта категория приобретает так называемые системные свойства (характеристики эмерджентности²⁶). На наш взгляд, как минимум четыре показателя, могли бы отражать системные свойства качества трудовой жизни:

1) «производительность труда» (производства продукции, (работ, услуг) на одного работника) [33; 45; 77];

2) «эффективность труда» (отношение стоимости произведённого продукта и затрат на его производство, т.е. способность достигать данный результат при наименьших затратах или более высокий результат при использовании имеющихся ресурсов [12]; достаточность ресурсов [32; 40];

3) «покупательная способность трудовых доходов», позволяющая охарактеризовать соответствие размеров потребления социальным стандартам, обеспечивающим средний и выше уровень жизни домохозяйств работника [96];

4) «удовлетворённость трудом» (оценки работником степени удовлетворения основных потребностей и интересов) [26; 33; 34; 42; 43; 64; 97].

Каждый из этих показателей характеризует интегральный результат трудовых отношений, условий осуществления труда и соединения последнего со средствами производства.

Заключение

Авторы познакомили читателя с результатами исследований, идеями и дискуссиями по проблематике изучения качества занятости, качества трудовой жизни и близких к ним понятий. Проведена систематизация отечественных и зарубежных подходов и методов измерения КЗ и КТЖ. Проанализированы и систематизированы их определения. Выявлена изученность данной проблемы и проведена оценка наиболее значимых опубликованных работ. Проведены сравнения разных подходов и методов идентификации КЗ и КТЖ и определены их ограничения. Предложен авторский подход, основанный на проведённом анализе. Основной новаторской идеей, обоснованной авторами, является утверждение о том, что категория «качество трудовой жизни» охватывает более широкую область экономических, социально-трудовых отношений и условий их осуществления по сравнению с категорией «качество занятости», интегрируя её и «качество трудовой среды». Таким образом, гипотеза исследования подтверждена.

Предложены интегральные показатели, характеризующие категорию «качество трудовой жизни»: производительность труда, эффективность труда, покупательную способность трудовых доходов и удовлетворённость трудом.

По мнению авторов, они наметили контуры специфических характеристик, которые отличает каждая их рассмотренных категорий и их взаимосвязь. Дальнейшие исследования требуют более чёткого определения содержания каждой из рассмотренных категорий и идентификации

²⁶ Термин «эмерджентность» характеризует свойства системности у объекта, отсутствующие у его частей.

показателей их измерения. Для проведения этой исследовательской работы в обзоре представлен обширный материал, который «даёт пищу» для продолжения аналитической работы и дискуссий,

а также позволит найти решения актуальных теоретических и практических вопросов в одной из центральных областей изучения качества и уровня жизни граждан нашей страны.

Список литературы

1. Организация Объединённых Наций (ООН): Доклад специального комитета полного состава двадцать четвертой специальной сессии Генеральной ассамблеи (A/S-24/8 Rev.). Нью-Йорк. 2000.
2. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Euro-found, Luxembourg, 2012. ISBN 978-92-897-1071-8; DOI <https://doi.org/10.2806/35164>
3. Miñoz de Bustillo R. and others. E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators // Socio-Economic Review. Vol. 9. Issue 3. July 2011. P. 447–475. DOI <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
4. Малышевский А. Ф. Философско-терминологический словарь. Калуга: Гриф, 2004. 329 с. ISBN 5-89668-079-1
5. Robinson J.P. Some approaches to examining quality of employment indicators for disaggregated segments of the work force / eds. Biderman I. D., Drury T. E. New York: Halsted Press, 1976.
6. Антонова О.А. Качество жизни населения и качество трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2022. № 6(464). С. 30–41. DOI <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2022-10604>; EDN CCGYEB
7. Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2014. № 2. С. 37–47. EDN TDXPNV
8. Буткалюк В.А. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни // Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. № 4. С. 138–151.
9. Потуданская В.Ф., Шайкин Д.Н. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 25(190). С. 33–38. EDN MSYWET
10. Бойкова Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация // Экономика труда и управление персоналом: Межвузовский сборник. СПб: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. С. 96.
11. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций // Ползуновский альманах. 2009. № 1. С. 149–155. EDN PACWPP
12. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Литвинов В.А. [и др.] Качество и уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.) М.: ВЦУЖ, 2007. 719 с. ISBN 978-5-87227-033-1; EDN YOZLJR
13. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 2. С. 214–226. DOI <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>; EDN PJNIBY
14. Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. Том 15. № 4. С. 42–51. DOI <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51>; EDN UYMXYG
15. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Том 8. № 2. С. 1–21. DOI <http://dx.doi.org/10.15838/tdi.2020.2.52.4>; EDN DKUOCW
16. Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А. Теоретико-методологические аспекты исследования категории «качество трудовой жизни» // Социальное пространство. 2017. № 3(10). С. 2–13. // Социальное пространство: [сайт]. URL: <http://socialareajournal.ru/article/2311> (дата обращения: 04.03.2023). EDN ZCNCWF
17. Зонова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. № 3(35). С. 79–81. EDN NBLGLR
18. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 19(120). С. 134–141. EDN MSYLEF
19. Цыганков В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни. М.: Экономика, 2006. 277 с.
20. Андреева Е.Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2014. № 3(35). С. 91–101. DOI <https://doi.org/10.17059/2013-3-7>, EDN RBXOXV
21. Чекмарева Е.А. Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения // Качество и жизнь. 2016. №4. С. 53–61. // Качество и жизнь: [сайт]. URL: https://ql-journal.ru/articles/ru/2016/4/4_2016_sait_53-61.pdf (дата обращения: 25.05.2023). EDN XIRQFP
22. Ильмендеева О.В. Составляющие качества трудовой жизни. М., 2010. 192 с.
23. Егорова Е.Г. Мотивация как социально-психологический фактор качества трудовой жизни // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2007. Т. 19. № 45. С. 363–366.
24. Бреев Б.Д. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. 2005. № 7/8. С. 305–325. EDN OXGLRN
25. Смирнова Н.А. Роль качества занятости в повышении уровня жизни населения. М.: ВЦУЖ, 2001. 275 с. ISBN 5-87227-007-0
26. Сальникова И.С. Качество занятости населения – желаемое и действительное // Человек и труд. 2007. № 6. С. 76–78. EDN HZWMYJ
27. Крутова О.С. Качество занятости населения: типологические характеристики // Вестник Поморского университета. 2006. № 3. С. 40–46.
28. Жук С.С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? // European Social Science Journal. 2015. № 6. С. 82–88. EDN UMUABL
29. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. 2017. № 2(95). С. 57–74. EDN ZAFNRJ
30. Тарасова Г.М. Качество труда как основа создания качества продукции // Известия Тульского гос. ун-та. Экономические и юридические науки. 2014. № 1-1. С. 304–307. EDN SBDHLJ

31. Стефанова Т.Г., Козимянец К.В. Качество труда в системе менеджмента качества // Известия Санкт-Петербургского гос. экон. ун-та. 2016. № 3(99). С. 82–86. EDN VWVUKP
32. Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. 320 p. // Unece: [сайт]. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 25.05.2023).
33. Employment and Social Policies. A Framework for Investing in Quality, European Commission. Brus-sels. 2001 // EUR-lex: [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF> (дата обращения: 25.05.2023).
34. Индикаторы качества трудовой жизни // Портал «Научная Россия»: [сайт]. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/indikatory-kacestva-trudovoj-zizni> (дата обращения 12.06.2023).
35. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник. М.: ИНФРА-М, 2003. 584 с.
36. Al-Otaibi R. The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital // Sau-di Arabia Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2020. Vol. 8. № 2. P. 107–130. DOI <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007>
37. Walton R. QWL Indicators—Prospects and Problems. Studies in Personnel Psychology. 1974. No 6. P. 7–18.
38. Daud N. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. International Journal of Business & Management. 2010. Vol. 5. No 10. P. 75–82. DOI <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
39. Werther W., Davis K. Human Resources and Personnel Management. New York: McGraw-Hill Series in Management, 2002. 672 p. ISBN-10 0070695725
40. Davis L.E., Cherns A.B. (Eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press, 1975.
41. Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work, Working Paper № 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work. Geneva, 18–20 April, 2007.
42. Indumathy R., Kamalaraj S. Labor: A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District a Textile Hub // International Journal of Multidisciplinary Research. 2012. Vol. 2. P. 265–281. // Zenithresearch: [сайт]. URL: http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/April/ZIJMR/24_ZIJMR_APRIL12_VOL2_ISSUE4.pdf (дата обращения 12.06.2023).
43. Hackman J.R., Suttle J.L. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear, 1977. 494 p. ISBN 0876204116
44. Delamotte Y, Takezawa S. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office, 1984. 89 p. ISBN 922103402X
45. Feuer D. Quality of work life: a cure for all ills? // Training: The Magazine of Human Resources Development. 1989. No 26. P. 65–66.
46. Rethinam G.S., Ismail M. Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals // European Journal of Social Sciences. 2008. No 1.
47. Murtin F., et al. The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries // OECD Papers on Well-being and Inequalities/ 2022. No 04. OECD Publishing, Paris. DOI <https://doi.org/10.1787/c3be1162-en>
48. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment, 2017. OECD Publishing, Paris. DOI <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>
49. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing, Paris. 2015. No 174. 52 p. DOI <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
50. Holman D., McClelland C. Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU, Manchester Business School, Manchester. WALQING working paper 2011.3. European Commission, European Research Area. 2011. // Manchester Business School: [сайт]. URL: https://pure.manchester.ac.uk/ws/portalfiles/portal/33083220/FULL_TEXT.PDF (дата обращения 12.06.2023).
51. Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press, 2006. ISBN 9780691134413
52. Иванова К.А. Качественные характеристики занятости: дифференциация смежных понятий // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 3–1. С. 56–62. // Vaael: [сайт]. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=351> (дата обращения: 15.05.2023), EDN YZIWNF
53. ILO. Measuring job quality: difficult but necessary // Ilostat: [сайт]. URL: <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/> (дата обращения: 25.05.2023).
54. Vermeulen G. Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey, Working Paper № 4 UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13, 2005. P. 2. // Unece: [сайт]. URL: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (дата обращения: 25.05.2023).
55. Tangian A.S. Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, WSI-Diskussionspapier 2007. № 157. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf // NBN-Resolving: [сайт]. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-219237> (дата обращения: 25.05.2023).
56. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. Brussels, 2008. ISSN 1994-4446
57. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215
58. Cottini E., Lucifora C. Mental health and working conditions in Europe // ILR Review. 2013. Vol. 66. Issue 4. P. 958–988. DOI <https://doi.org/10.1177/001979391306600409>
59. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates, Psychology Press. London, 2007. 562 p. DOI <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
60. Green F. Unpacking the misery multiplier: how employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health // Journal of Health Economics. 2011. Vol. 30. No 2. P. 265–276. DOI <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.005>

61. *Arends I., C. Prinz C., Abma F.* Job quality, health and at-work productivity // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2017. No 195. DOI <https://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>
62. *Arnold D.* Determinants of the annual duration of sickness presenteeism: Empirical evidence from European data, Labour, 2016. Vol. 30/2, P. 198–212 // Onlinelibrary: [сайт]. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/labr.12053>. (дата обращения: 25.05.2023).
63. *Wang J., Ze Q.* Human Capital Investment and Employment Quality: The Mediating Role of Career Development. Highlights in Business, Economics and Management. 2023. Vol. 11. URL: https://www.researchgate.net/publication/370712222_Human_Capital_Investment_and_Employment_Quality_The_Mediating_Role_of_Career_Development (дата обращения: 25.05.2023).
64. *Вередюк О.В.* Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворённости работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. DOI <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>, EDN XSWAUP
65. *Gevaert J., De Moortel D., Eiffe F., Vanroelen Ch.* Does employment status matter for job quality? A cross-national perspective // Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation. 2023. DOI <https://doi.org/10.3233/WOR-210916>
66. *Tangian A.S.* Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 // 2007. WSI Working Papers 153, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation // Econstor.eu: [сайт]. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p_wsi_diskp_153_e.pdf (дата обращения: 25.05.2023).
67. *Tucker D.* Precarious Non-Standard Employment – A Review of the Literature. New Zealand: Labour Market Policy Group, Department of Labour, 2002. 78 p.
68. *Vives A., Amable M., Ferrer M.* et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers // Occupational and Environmental Medicine. 2010. Vol. 67. No 8. P. 548–555. DOI <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
69. *Amable M.* La precariedad laboral y su impacto en la salud: Un estudio en trabajadores en Espana [Job insecurity and its impact on health: A study of workers in Spain], Doctoral thesis, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Spain. 2006.
70. *Rodgers G.* Precarious work in Western Europe: The state of the debate, in Rodgers, G., and Rodgers, J., (eds) 'Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe', International Institute for Labour Studies. Free University of Brussels. Geneva, 1989. P. 1–16. ISBN 92-9014-452-1
71. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Dublin: Eurofound, 2013. 66 p. // Eurofond: [сайт]. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1367en.pdf (дата обращения: 25.05.2023).
72. Job Quality in the Platform Economy. Geneva: ILO. 2018. // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (дата обращения: 25.05.2023).
73. *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. Vol. 38. Issue 2. P. 459–477. DOI <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
74. *Bescond D., Châtaignier A., Mehran F.* Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labour Review. 2003. Vol. 142(2). P. 179–212. DOI <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>
75. *Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G.* A family of decent work indexes // International Labour Review. 2003. Vol. 142(2). P. 213–238. DOI <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>
76. Laeken' Indicators – Detailed Calculation Methodology. European Commission EUROSTAT // CSO: [сайт]. URL: https://www.cso.ie/en/media/csoie/methods/surveyonincomeandlivingconditions/Laeken_Indicators_-_calculation_algorithm.pdf (дата обращения: 25.05.2023).
77. UNICE position paper on the Commission Communication 'Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality. 2001 // Business Europe: [сайт]. URL: <https://www.bussinesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf> (дата обращения: 25.05.2023).
78. Измерение достойного труда на основе рекомендаций Трёхстороннего совещания экспертов по измерению достойного труда (Сентябрь 2008 г.) // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf (дата обращения: 12.01.2023).
79. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labour Office. Geneva: ILO. 2013. 257 p. ISBN 9789221280187
80. *Vets C., De Witte H., Notelaers G.* Werkkenmerken en het welzijn van Belgische werknemers gedurende het laatste decennium [Work characteristics and welfare of Belgian employees during the last decade], FPS Employment, Labour and Social Dialogue, Brussels. 2009.
81. The future of work in Europe: job quality and work organisation for a smart, sustainable and inclusive growth, Chapter 3 in Employment and Social Developments in Europe 2014, European Commission. Brussels, 2015. ISBN 978-92-79-39484-3
82. *Alpert D., Ferry J., Hockett R.C., Khaleghi A.* The U.S. Private Sector Job Quality Index // Cornell Law School. 2019. // UBWP. Buffalo.EDU: [сайт]. URL: <https://ubwp.buffalo.edu/job-quality-index-jqi/wp-content/uploads/sites/171/2021/08/jqi-white-paper.pdf> (дата обращения: 12.06.2023).
83. *De Moortel D., Gevaert J., Vanroelen Ch.* Employment status and job quality. Eurofound. 2018 // Re-searchgate: [сайт]. URL: https://www.researchgate.net/publication/329152797_Employment_status_and_job_quality/stats (дата обращения: 12.06.2023).
84. *Bakker A.* The job demands-resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology, 2007. Vol. 22, P. 309–328, DOI <https://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
85. *Demerouti E.* The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86/3, P. 499–512. DOI <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
86. Working conditions in a global perspective. Publications Office of the European Union and International Labour Organization Luxembourg. Geneva, 2019. DOI <https://doi.org/10.2806/870542>
87. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. ЕЭК ООН. 2021 // UNECE: [сайт]. URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf> (дата обращения: 12.06.2023).
88. Квалиметрия жизни: монография / Г.Г. Азгальдов, В.Н. Бобков, В.Я. Ельмеев [и др.], М.: ВЦУЖ. Ижевск: Издательство института экономики и управления УдГУ, 2006. 820 с. ISBN 5-87227-031-3
89. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / под общ. ред. В.Н. Бобкова. – 2-е изд., дополненное и переработанное. Москва: ВЦУЖ; «Русаки», 2014. 409 с. ISBN 978-5-296-00577-4

90. The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective / K. Sehnbruch, P. González, M. Apablaza, R. Méndez, V. Arriagada // *World Development*. 2020. Vol. 127. P. 104738. DOI <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
91. Бобков В.Н., Юдина М.А., Бобкова Т.Е. [и др.] Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего: [монография] / под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой; ФНИСЦ РАН. М.: Новый Хронограф, 2022. 274 с. ISBN 978-5-89697-388-1; DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>
92. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В.Н. Бобков, зам. гл. ред. Н.В. Локтюхина. Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2018. 80 с. ISBN 978-5-7307-1458-8
93. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с. ISBN 978-5-91103-209-8.
94. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 3–13. EDN UAXUBZ
95. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? // *Вопросы экономики*. 2023. № 1. С. 59–85. DOI <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-59-85>, EDN GMPYWQ
96. Бобков В.Н., Одинова Е.В. Потенциал качества занятости поколенных групп работников и экономическая устойчивость их домохозяйств // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2023. Т. 16. № 3. С. 196–211. DOI <https://doi.org/10.15838/esc.2023.3.87.10>, EDN UQQIJU
97. Смирных Л.И. Удовлетворённость работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // *Экономика образования*. 2009. Т. 4. № 2. С. 32–40. EDN TQJQRQ

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующий Сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, Москва, Россия (e-mail: bobkovvn@mail.ru), (elibrary AuthorID: 275902), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>), (ResearchID: U-6527-2019)

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, Москва, Россия (e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com) (e-library AuthorID: 473083) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Заявленный вклад авторов:

Бобков В.Н. – идея, постановка проблемы, формулирование гипотезы исследования и аргументации ее подтверждения, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Черных Е.А. – разработка концепции исследования, обзор исследований и публикаций, обработка и анализ методик, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Екатерина Алексеевна Черных.

Статья поступила в редакцию 14.06.2023; одобрена после рецензирования 28.07.2023; принята к публикации 15.08.2023.

References

- United Nations (UN). Report of the Ad Hoc Committee of the Whole to the Twenty-fourth Special Session of the General Assembly (A/S-24/8 Rev.). NY. 2000.
- Green F, Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg; 2012. ISBN 978-92-897-1071-8; DOI <https://doi.org/10.2806/35164>
- Muñoz de Bustillo R. et al. E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*. 2011;9(3):447–475. DOI <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- Malyshevsky A.F. Philosophical and terminological dictionary. Kaluga: Grif; 2004. 329 p. ISBN 5-89668-079-1
- Robinson J.P. Some approaches to examining the quality of employment indicators for disaggregated segments of the work force. In A. D. Biderman & T. E. Drury (eds.), *Measuring work quality for social reporting*. New York: Halsted Press, 1976.
- Antonova O.A. The quality of life of the population and the quality of working life. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennoy universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2022;6(464):30-41. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2022-10604>
- Maklakova E.A. The quality of working life as an indicator of the realization of labor potential. *Vestnik LGU im. A.S. Pushkina = Bulletin of the Leningrad State University A.S. Pushkin*. 2014;(2):37–47. (In Russ.)
- Butkalyuk V.A. The quality of working life as a component of the quality of life. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing = Sociology: theory, methods, marketing*. 2010;(4):138-151. (In Russ.)
- Potudanskaya V.F., Shaikin D.N. Quality of life and quality of working life as an environment for the formation of labor potential. *Ekonoicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic analysis: theory and practice*. 2010;25(190):33-38. (In Russ.)
- Boikova E.B. The concept of the quality of working life and the theory of KTZ as its further development and concretization. *Ekonomika truda i upravleniye personalom: Mezhvuzovskiy sbornik = Labor Economics and Personnel Management: Interuniversity Collection*. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg GUEF; 1998. 96 p. (In Russ.)
- Milyaeva L.G. Methodological approaches to assessing the quality of the working life of the personnel of organizations. *Polzunovskiy al'manakh*. 2009;(1):149–155. (In Russ.)
- Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Litvinov V.A. et al. The quality and standard of living of the population in the new Russia (1991–2005). Moscow: VTSUZH; 2007. 719 p. (In Russ.) ISBN 978-5-87227-033-1
- Chernykh E.A. Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labor Market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(2):214-226. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>

14. Zholudeva V.V., Melnichenko N.F. Statistical assessment of the quality of working life of workers in the Russian Federation. *Statistika i ekonomika = Statistics and Economics*. 2018;15(4):42-51. (In Russ.) DOI <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51>
15. Basova E.A., Belekhoval G.V. The quality of working life in the assessments of men and women (based on a sociological survey of the Vologda Oblast). *Voprosy territorial'nogo razvitiya = Issues of territorial development*. 2020;8(2):1-21. (In Russ.) DOI <http://dx.doi.org/10.15838/tdi.2020.2.52.4>
16. Belekhoval G.V., Babich L.V., Chekmareva E.A. Theoretical and methodological aspects of the study of the category "quality of working life". *Sotsial'noye prostranstvo = Social space*. 2017;3(10):2-13. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2311> (date of access: 25.05.2023) (In Russ.)
17. Zonova O. V. Quality of working life: definition and evaluation criteria. *Problemy sovremennoy ekonomiki = Problems of modern economics*. 2010;3(35):79-81. (In Russ.)
18. Tsygankova I.V. Modern views on the problem of the quality of working life. *Vestnik Chelyab. gos. un-ta = Bulletin of the Chelyab. state university*. 2008;19(120):134-141. (In Russ.)
19. Tsygankov V.A. Theory and methodology for studying the quality of working life. Moscow: Economics; 2006. 277 p. (In Russ.)
20. Andreeva E.L., Polkova T.V. Evaluation of the quality of working life of the population of Russian regions. *Ekonomika regiona = Economics of the region*. 2014;3(35):91-101. (In Russ.)
21. Chekmareva E.A. Review of modern methods for assessing the quality of the working life of the population. *Kachestvo i zhizn' = Quality and life*. 2016;(4):53-61. URL: https://ql-journal.ru/articles/ru/2016/4/4_2016_sait_53-61.pdf (date of access: 15.05.2023) (In Russ.)
22. Ilmendeeva O.V. Components of the quality of working life. Moscow; 2010. 192 p. (In Russ.)
23. Egorova E.G. Motivation as a socio-psychological factor in the quality of working life. *Izvestiya RGPU im. A. I. Herzen = Proceedings of the Russian State Pedagogical University A. I. Herzen*. 2007;19(45):363-366. (In Russ.)
24. Breev B.D. On the quality of employment in Russia. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economics*. 2005;7/8:305-325. (In Russ.)
25. Smirnova N.A. The role of the quality of employment in improving the standard of living of the population. Moscow: Publishing house of VCUZH; 2001. 275 p. (In Russ.) ISBN 5-87227-007-0
26. Salnikova I.S. The quality of employment of the population – the desired and the actual. *Chelovek i trud = Person and labor*. 2007;(6):76-78. (In Russ.)
27. Krutova O.S. The quality of employment of the population: typological characteristics. *Vestnik Pomorskogo universiteta = Bulletin of the Pomor University*. 2006;(3):40-46. (In Russ.)
28. Zhuk S.S. A study of the qualitative characteristics of employment: what are you satisfied with and what are you striving for? *European Social Science Journal*. 2015;(6):82-88. (In Russ.)
29. Baskakova M.E., Soboleva I.V. Small business: quality of employment and observance of labor rights. *Rossiya i sovremennyy mir = Russia and the modern world*. 2017;2(95):57-74. (In Russ.)
30. Tarasova G.M. Quality of labor as a basis for creating product quality. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskkiye i yuridicheskkiye nauki = Proceedings of the Tula State University Economic and Juridical Sciences*. 2014;(1-1): 304-307. (In Russ.)
31. Stefanova T.G., Kozimyanets K.V. Quality of labor in the quality management system. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg state economic university*, 2016;3(99):82-86. (In Russ.)
32. Handbook on measuring the quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. 320 p. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (date of access: 15.05.2023).
33. Employment and Social Policies. A Framework for Investing in Quality, European Commission. Brus-sels. 2001. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF> (date of access: 15.05.2023).
34. Indicators of the quality of working life. Scientific Russia portal. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/indikatory-kachestva-trudovoj-zizni> (date of access: 01.07.2023).
35. Kibanov A.Ya. Economics and sociology of labor: textbook. Moscow: INFRA-M; 2003. 584 p. (In Russ.)
36. Al-Otaibi R. The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, *Saudi Arabia Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2020;8(2):107-130. DOI <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007>
37. Walton R. QWL Indicators – Prospects and Problems. *Studies in Personnel Psychology*. 1974;(6):7-18.
38. Daud N. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business & Management*. 2010;5(10):75-82. DOI <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
39. Werther W., Davis K. Human Resources and Personnel Management. New York: McGraw-Hill Series in Management; 2002. 672 p. ISBN-10 0070695725
40. Davis L.E., Cherns A.B (Eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press; 1975.
41. Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work, Working Paper № 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work. Geneva, April 18–20, 2007.
42. Indumathy R., Kamalarj S. Labor: A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District a Textile Hub. *International Journal of Multidisciplinary Research*. 2012;(2):265-281. URL: http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/April/ZIJMR/24_ZIJMR_APRIL12_VOL2_ISSUE4.pdf (date of access: 15.05.2023).
43. Hackman J.R., Suttle J.L. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear; 1977. 494 p. ISBN 0876204116
44. Delamotte Y. Takezawa S. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labor Office; 1984. 89 p. ISBN 922103402X
45. Feuer D. Quality of work life: a cure for all ills? Training; *The Magazine of Human Resources Development*. 1989;(26):65-66.
46. Retinam G.S. Ismail M. Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. 2008;7(1).
47. Murtin F., et al. The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries. OECD Papers on Well-being and Inequalities. Paris: OECD Publishing. 2022;(04). DOI <https://doi.org/10.1787/c3be1162-en>

48. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment, 2017. OECD Publishing, Paris. DOI <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>
49. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing; 2015. 52 p. DOI <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjw1mr-en>
50. Holman D., McClelland C. Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Manchester Business School, Manchester. WALQING working paper 2011.3. European Commission, European Research Area. 2011. URL: https://pure.manchester.ac.uk/ws/portalfiles/portal/33083220/FULL_TEXT.PDF (date of access: 15.05.2023).
51. Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press; 2006. ISBN 9780691134413
52. Ivanova K.A. Qualitative characteristics of employment: differentiation of related concepts. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2019;(3-1):56–62. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=351> (date of access: 15.05.2023).
53. Measuring job quality: difficult but necessary. ILO. URL: <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/> (date of access: 25.05.2023).
54. Vermeylen G. Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey, Working Paper № 4 UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13. 2005;4:2. URL: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (date of access: 15.05.2023).
55. Tangian A.S. Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, WSI-Diskussionspapier 2007;(157), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-219237> (date of access: 15.05.2023).
56. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European job quality in-dex, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. Brussels; 2008. ISSN 1994-4446
57. Chernykh E.A. Dynamics and determinants of satisfaction with the work of Russians in the characteristics of human potential. *Uroven' zhizni naseleniya regionsov Rossii = Living standards of the population of regions of Russia*. 2023;19(2):199–215. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215
58. Cottini E., Lucifora C. Mental health and working conditions in Europe. *ILR Review*. 2013;66(4):958–988. DOI <https://doi.org/10.1177/001979391306600409>
59. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. London: Lawrence Erlbaum Associates, Psychology Press; 2007. 562 p. DOI <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
60. Green F. Unpacking the misery multiplier: how employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*. 2011;30(2):265–276. DOI <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.005>
61. Arends I., Prinz C., Abma F. Job quality, health and at-work productivity. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2017;(195). DOI <https://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>
62. Arnold D. Determinants of the annual duration of sickness presenteeism: Empirical evidence from European data, *Labor*. 2016;(30/2):198–212. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/labr.12053> (date of access: 15.05.2023).
63. Wang J., Ze Q. Human Capital Investment and Employment Quality: The Mediating Role of Career Development. *Highlights in Business, Economics and Management*. 2023;(11). URL: https://www.researchgate.net/publication/370712222_Human_Capital_Investment_and_Employment_Quality_The_Mediating_Role_of_Career_Development (date of access: 15.05.2023).
64. Veredyuk O.V. Quality of Youth Employment in Russia: Analysis of Job Satisfaction Estimates. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny = Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes*. 2018;(3):306–323. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
65. Gevaert J., De Moortel D., Eiffe F., Vanroelen Ch. Does employment status matter for job quality? A cross national perspective. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. 2023. DOI <https://doi.org/10.3233/WOR-210916>
66. Tangian A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. 2007. *WSI Working Papers 153*, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p_wsi_diskp_153_e.pdf (date of access: 15.05.2023).
67. Tucker D. Precarious Non-Standard Employment – A Review of the Literature. New Zealand: Labor Market Policy Group, Department of Labor; 2002. 78 p.
68. Vives A., Amable M., Ferrer M. et al The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010;67(8):548–555. DOI <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
69. Amable M. La precariedad laboral y su impacto en la salud: Un estudio en trabajadores en Espana [Job insecurity and its impact on health: A study of workers in Spain]. Doctoral thesis, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Spain. 2006.
70. Rodgers G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate, in Rodgers G., and Rodgers J., (eds) 'Precarious jobs in labor market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe', International Institute for Labor Studies. Geneva: Free University of Brussels; 1989. ISBN 92-9014-452-1
71. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Dublin: Eurofound; 2013. 66 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1367en.pdf (date of access: 15.05.2023).
72. Job Quality in the Platform Economy. Geneva: ILO; 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (date of access: 15.05.2023).
73. 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. DOI <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
74. Bescond D., Châtaignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labor Review*. 2003;142(2):179–212. DOI <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>
75. Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review*. 2003;142(2): 213–238. DOI <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>
76. Laeken' Indicators – Detailed Calculation Methodology. European Commission EUROSTAT. URL: https://www.cso.ie/en/media/csoie/methods/surveyonincomeandlivingconditions/Laeken_Indicators_-_calculation_algorithm.pdf (date of access: 15.05.2023).

77. UNICE position paper on the Commission Communication 'Employment and Social Policies: A Frame-work for Investing in Quality. 2001. URL: <https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf> (date of access: 15.05.2023).
78. Measuring Decent Work Based on the Recommendations of the Tripartite Meeting of Experts on Measuring Decent Work (September 2008). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf (date of access: 15.05.2023).
79. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labor Office. Geneva: ILO; 2013. 257 p. ISBN 9789221280187
80. Vets C., De Witte H., Notelaers G. Werkkenmerken en het welzijn van Belgische werknemers gedurende het laatste decennium [Work characteristics and welfare of Belgian employees during the last decade]. Brussels: FPS Employment, Labor and Social Dialogue; 2009.
81. The future of work in Europe: job quality and work organization for a smart, sustainable and inclusive growth, Chapter 3 in Employment and Social Developments in Europe 2014, European Commission. Brussels; 2015. ISBN 978-92-79-39484-3
82. Alpert D., Ferry J., Hockett R.C., Khaleghi A. The U.S. Private Sector Job Quality Index. *Cornell Law School*. 2019. URL: <https://ubwp.buffalo.edu/job-quality-index-jqi/wp-content/uploads/sites/171/2021/08/jqi-white-paper.pdf> (date of access: 15.05.2023).
83. De Moortel D., Gevaert J., Vanroelen Ch. Employment status and job quality. Eurofound; 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/329152797_Employment_status_and_job_quality (date of access: 15.05.2023).
84. Bakker A. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;(22):309-328. DOI <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
85. Demerouti E. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001;(86/3):499-512. DOI <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
86. Working conditions in a global perspective. Publications Office of the European Union and International Labor Organization Luxembourg. Geneva; 2019. DOI <https://doi.org/10.2806/870542>
87. New forms of employment and the quality of employment: implications for official statistics. UNECE; 2021. URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf> (date of access: 15.05.2023).
88. Azgal'dov G.G., Bobkov V.N., El'meev V.YA. et al. Qualimetry of life. Moscow: All-Russian Center for Living Standards; Izhevsk: Publishing House of the Institute of Economics and Management of the Ural State University; 2006. 820 p. (In Russ.)
89. Bobkov V.N., ed. Social'naya politika, uroven' i kachestvo zhizni: slovar'. 2-ye izd., dopolnennoye i pererabotannoye. Moscow: VTSUZH; "Rusaki"; 2014. 409 p. (In Russ.) ISBN 978-5-296-00577-4
90. Sehnbruch K., González P., Apablaza M., Méndez R., Arriagada V. The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*. 2020;(127):104738. DOI <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
91. Bobkov V.N., Yudina M.A., Bobkova T.E. et al. The level and quality of life of the population of Russia: from reality to the design of the future: [monograph] /; ed. V.N. Bobkov (editor-in-chief), N.V. Loktyukhina, E.F. Shamaeva; FNISC RAS. Moscow: New Chronograph; 2022. 274 p. (In Russ.) ISBN 978-5-89697-388-1; DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>
92. Precarious employment in the Russian Federation: state and directions of decline. Ch. scientific ed. V.N. Bobkov, Deputy ch. ed. N.V. Loktyukhina. Moscow: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "REU G.V. Plekhanov"; 2018. 80 p. (In Russ.) ISBN 978-5-7307-1458-8
93. Standing G. Precariat: a new dangerous class. Moscow: Ad Marginem Press; 2014. 328 p. (In Russ.) ISBN 978-5-91103-209-8
94. Toshchenko Zh.T. Precariat – a new social class. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological research*. 2015;(6):3-13. (In Russ.)
95. Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I. Job structure evolution in Russia: Polarization, upgrading, stalemate. *Voprosy Ekonomiki = Economic questions*. 2023;(1):59-85. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-59-85>
96. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The employment quality potential of generation groups of workers and the economic sustainability of their households. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(3):196–211. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.15838/esc.2023.3.87.10>
97. Smirnykh L.I. Job satisfaction: the choice between stable employment and labor mobility. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of education*. 2009;4(2):32-40. (In Russ.)

Information about the authors:

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

Ekaterina A. Chernykh – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Life at the Centre of Development of Human Potential at the RAS Institute of Economics, Moscow, Russia. (e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com) (ПИНЦ Author ID: 473083) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>) (WoS ResearcherID: AAF-7310-2021)

Authors' declared contribution:

Vyacheslav N. Bobkov – idea, statement of the problem, formulation of the research hypothesis and arguments for its confirmation, analysis of the research results, formulation of the research conclusions.

Ekaterina A. Chernykh – development of the research concept, review of research and publications, processing and analysis of methods, tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of the research conclusions.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Ekaterina A. Chernykh.

The article was submitted 14.06.2023; approved after reviewing 28.07.2023; accepted for publication 15.08.2023