



Научная статья  
УДК 331.5, 330.59  
DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_1\_8\_99\_111  
EDN: [RAUMOJ](#)

## Реализация трудового потенциала работников в качестве их занятости и уровне жизни домохозяйств

Елена Валерьевна Одинцова

Институт экономики РАН, Москва, Россия, (odin\_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

### Аннотация

В статье представлены результаты исследования, направленного на выявление качества занятости работников и обуславливаемого им уровня жизни их домохозяйств с учётом трудового потенциала работников. Исследование, объектом которого выступают наёмные работники организаций, базируется на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, которые были дополнены данными официальной статистики. Выявлено, что уровень образования и оценки (состояние) здоровья, характеризующие трудовой потенциал работников, влияют на качество их занятости, определяемое наличием и концентрацией проявлений неустойчивой (прекарной) занятости и профессионально-квалификационными характеристиками работников, и через него – на уровень жизни домохозяйств работников, определяя устойчивость (неустойчивость) материального положения по денежным доходам. Установлено, что влияние уровня образования на качество занятости более выражено, чем влияние здоровья, рассматриваемого через субъективные оценки работников. Показано, что реализация трудового потенциала работников (уровень образования) может сопровождаться его недоиспользованием, что несёт риски его растрачивания и угрозы развитию человеческого потенциала. В основном, это характерно для работников в менее квалифицированной занятости, имеющих среднее профессиональное образование и выше, – они не реализовали свой потенциал, и качество их занятости ниже, чем могло бы быть при их уровне образования. Показано, что с повышением уровня образования снижаются риски нарастания проявлений неустойчивой занятости и возрастают шансы на более квалифицированную занятость. Обеспеченное, с учётом реализации трудового потенциала, качество занятости работников отражается в уровне жизни их домохозяйств. «Доступность» устойчивого материального положения домохозяйств по денежным доходам, как показало исследование, выше для работников с устойчивой занятостью, которая нарастает по мере повышения профессионально-квалификационных характеристик.

**Ключевые слова:** наёмные работники, трудовой потенциал, уровень образования, здоровье, качество занятости, неустойчивая (прекарная) занятость, профессионально-квалификационные группы, уровень жизни, устойчивое материальное положение, денежные доходы

**Для цитирования:** *Одинцова Е.В. Реализация трудового потенциала работников в качестве их занятости и уровне жизни домохозяйств // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 1. С. 99–111. DOI 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_1\_8\_99\_111*



RAR (Research Article)  
DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_1\_8\_99\_111  
EDN: [RAUMOJ](#)

## Realization of the Labor Potential of Employees in the Quality of their Employment and the Standard of Living of Households

Elena V. Odintsova

Institute of Economics of the RAS, Moscow, Russia, (odin\_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

### Abstract

The article presents the results of a study aimed at identifying the quality of employment of employees and the standard of living of their households conditioned by it, taking into account the labor potential of employees. The study, the object of which are employees of organizations, is based on data from The Russia Longitudinal Monitoring Survey - Higher School of Economics, which were supplemented by official statistics. It is revealed that the level of education and assessment (state) of health, characterizing the labor potential of employees, affect the quality of their employment, determined by the presence and concentration of manifestations of precarious employment and professional and qualification characteristics of employees, and through it – on the standard of living of employees' households, determining the stability (instability) of the financial position on monetary income. It is established that the influence of the level of education on the quality of employment is more pronounced than the influence of health, considered through subjective assessments of employees. It is shown that the realization of the labor potential of employees (level of education) may be accompanied by its underutilization, which carries the risks of its waste and threats to the development of human potential. Basically, this is typical for employees in less qualified employment who have secondary vocational education and higher education - they have not realized their potential, and the quality of their employment is lower than it could be with their level of education. It is shown that with an increase in the level of education, the risks of increasing manifestations of precarious employment decrease and the chances of more qualified employment increase. Provided, taking into account the realization of labor potential, the quality of employment of employees is reflected in the standard of living of their households. The "accessibility" of a stable financial situation of households in terms of monetary income, as the study showed, is higher for employees with stable employment, which increases with increasing professional and qualification characteristics.

**Keywords:** employees, labor potential, level of education, health, quality of employment, precarious employment, professional qualification groups, standard of living, stable financial situation, monetary income

**For citation:** *Odintsova E.V. Realization of the Labor Potential of Employees in the Quality of their Employment and the Standard of Living of Households. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2023. Vol. 19. No 1. P. 99–111. DOI 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_1\_8\_99\_111*



## Введение

Цель исследования заключалась в рассмотрении качества занятости работников и уровня жизни их домохозяйств в зависимости от трудового потенциала работников (образования и здоровья). Объектом исследования являлись наёмные работники организаций, наиболее массово представленные в структуре российских занятых.<sup>1</sup> Предмет исследования – качество занятости работников, обусловленное наличием и концентрацией проявлений неустойчивой (прекарной) занятости и профессионально-квалификационными характеристиками работников, и уровень жизни домохозяйств работников, оцениваемый через устойчивость (неустойчивость) материального положения на основе уровня душевых денежных доходов.

Охватываемые в рамках статьи проблемы относятся к числу активно развиваемых сегментов современного исследовательского поля, в которых реализуются научные разработки. Трудовой потенциал, представляющий собой важную составляющую человеческого потенциала [1], – содержательно комплексная категория, включающая систему качественных и количественных характеристик, формализуемых исследователями с учётом уровня его рассмотрения и формирования (работник, предприятие, общество, регион, страна) [1–5; и др.]. Трудовой потенциал (эффективность его формирования и использования (реализации) оказывает влияние на функционирование его «носителя»: например, на социально-экономическое развитие региона и страны – при его рассмотрении на макроуровне [1]. В данном исследовании трудовой потенциал рассматривается на уровне работника – как «фактор» формирования качества занятости работника и, как следствие, уровня жизни его домохозяйства.

Проблематика качества занятости прорабатывается исследователями в направлении методологических и инструментальных основ его идентификации (например, концепции качества занятости),<sup>2</sup> измерения качества занятости и из-

учения особенностей его динамики в различных (стандартных и нестандартных (нетипичных) формах занятости и социально-демографических группах занятых, проработки вопросов его регулирования и пр. (напр., [6–14]). Проблематика качества занятости включает важный аспект, концентрирующий усилия зарубежных и российских исследователей, – неустойчивая (прекарная, прекаризованная) занятость [15–24; и др.], связанная с ущемлением (утратой) экономических и социальных прав работников и свидетельствующая о снижении качества занятости работников и обуславливающая риски эрозии других аспектов уровня и качества жизни работников и их домохозяйств [15; 17].

В работах, посвящённых исследованию уровня жизни [25–40; и др.], прорабатываются разные сферы его формирования (проявления) (денежные доходы, расходы, потребление, жилищная обеспеченность и пр.) (например, [25–27]). Исследования уровня жизни расширяют и углубляют представления об особенностях его формирования в разных «границах» при его переходе от бедности до высокой обеспеченности (например, [25; 30–32]), для социально-демографических групп (например, [33–36]), под воздействием различных факторов (меры социальной поддержки и пр. (например, [28; 37–40]) и др.

Необходимость продолжения исследований заявленной проблематики актуализируется с учётом необходимости выработки мер государственной политики для ответа на новые вызовы развития нашей страны в условиях противодействия угрозам её суверенитета и существования.

В данной работе качество занятости и уровень жизни исследовались с применением оригинального инструментария их измерения, исходя из предположения о повышении качества занятости работников и, как следствие, устойчивости материального положения их домохозяйств с повышением уровня образования работников и улучшением состояния их здоровья, характеризующих трудовой потенциал работников.

## Теоретико-методологические основания и данные исследования

В данном исследовании трудовой потенциал работников рассматривается через следующие две характеристики (компоненты): 1) образование, рассматриваемое по уровням (а) нет профессионального образования, б) среднее професси-

publications/Measuring\_quality\_of\_employment.pdf (дата обращения: 01.02.2023); Quality of employment conditions and employment relations in Europe / Eurofound. 2013. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1367en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1367en.pdf) (дата обращения: 01.02.2023); и др.

<sup>1</sup> Составляют 80,6 % (2021 г.) в структуре занятого населения в возрасте 15 лет и старше по месту основной работы и статусу. – См.: Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2021 год // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 26.01.2023).

<sup>2</sup> См.: Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) (дата обращения: 04.02.2023); Job quality // OECD: [сайт]. URL: <https://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm> (дата обращения: 04.02.2023); European Working Conditions Survey // Eurofound: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> (дата обращения: 01.02.2023); Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports / UNECE. 2010. URL: <https://unece.org/DAM/stats/>

ональное образование, в) высшее образование, учёная степень) и 2) здоровье, рассматриваемое через субъективные оценки работников (а) хорошее и очень хорошее, б) среднее, в) плохое и очень плохое).

Оценивание качества занятости проводилось на основе его идентификации в парадигме «устойчивой» – «неустойчивой» занятости. Для этого применялась ранее разработанная и верифицированная с участием автора система индикаторов неустойчивой занятости [15; 17]. Она позволяет с учётом выявления наличия и определения концентрации индикаторов неустойчивой занятости идентифицировать группы занятых по качеству их занятости. Система индикаторов учитывает объективные (через оценки форм и условий занятости) и субъективные (через самооценки занятых) проявления неустойчивой занятости и дифференцирована на ключевые и не ключевые индикаторы с учётом их приоритетности для характеристики данного явления [17].

В данном исследовании для оценивания качества занятости по найму применялись индикаторы, основанные на объективных проявлениях неустойчивой занятости,<sup>3</sup> и на основе выявления их концентрации идентифицировались три группы работников, различающиеся по качеству их занятости (таблица 1).

Качество занятости, помимо выявления индикаторов неустойчивой занятости, также оценивалось с учётом его обусловленности профессионально-квалификационными характеристиками работников. Для этого были выделены (на основе принадлежности работников к профессиональной группе (группе занятий) по Общероссийскому классификатору занятий<sup>4</sup> (ОКЗ) следующие профессионально-квалификационные группы работников, различающиеся по уровню квалификации, требуемой для выполнения трудовых функций на рабочих местах, на которых заняты работники: Группа 1 – работники с первым (наименьшим) уровнем квалификации;<sup>5</sup> Группа 2 –

работники со вторым уровнем квалификации;<sup>6</sup> Группа 3 – работники с третьим уровнем квалификации;<sup>7</sup> Группа 4 – работники с четвертым (высшим) уровнем квалификации.<sup>8</sup> При переходе от группы 1 к группе 4 повышается требуемый для работы уровень квалификации, соответствующий определённому уровню образования (на первом уровне квалификации – это основное общее и среднее общее образование, на четвертом уровне квалификации – высшее образование и учёная степень),<sup>9</sup> также меняется характер труда (преимущественно физический/умственный). Такая дифференциация работников на группы позволит проследить, как реализуется имеющийся потенциал (уровень образования) работников в занятости.

Материальное положение домохозяйств работников оценивалось на основе уровня душевых денежных доходов домохозяйств с выявлением его устойчивости (неустойчивости) в сравнении со стандартами денежных доходов. Устойчивое материальное положение домохозяйств работников определялось при уровне душевых денежных доходов не менее 3,1 ПМ. Данная граница доходов, верифицированная в предыдущих исследованиях [17; 34; и др.], соответствует нижней границе средних стандартов душевых денежных доходов. Устойчивое материальное положение включает среднюю (3,1-11 ПМ) и высокую (11 ПМ и более) обеспеченность доходами. Неустойчивое положение, которое определялось при уровне душевых денежных доходов менее 3,1 ПМ, фиксирует менее благополучную ситуацию в домохозяйствах по доходам – бедность (менее 1 ПМ), низкую (1-2 ПМ) и ниже среднего (2-3,1 ПМ) обеспеченность [25].

Для проведения количественных оцениваний в соответствии с целью исследования были востребованы данные Российского мониторинга

<sup>6</sup> В данную группу на основе ОКЗ включены работники, относящиеся к числу служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием; работниками сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей.

<sup>7</sup> В данную группу на основе ОКЗ включены работники, относящиеся к числу специалистов среднего уровня квалификации; военнослужащих неофицерского состава.

<sup>8</sup> В данную группу на основе ОКЗ включены работники, относящиеся к числу руководителей; специалистов высшего уровня квалификации; офицеров действительной военной службы.

<sup>9</sup> См.: Общероссийский классификатор занятий: «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введён в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=doc&rnd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTN6zap5t> (дата обращения: 26.01.2023).

<sup>3</sup> Для субъективных индикаторов неустойчивой занятости был выявлен более низкий уровень приоритетности по сравнению с объективными индикаторами (в частности, среди них не выявлено ключевых индикаторов), а также выявлена целесообразность учитывать их для оценивания при наличии объективных проявлений неустойчивой занятости [17].

<sup>4</sup> ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введён в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=doc&rnd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTN6zap5t> (дата обращения: 26.01.2023).

<sup>5</sup> В данную группу на основе ОКЗ включены работники, относящиеся к числу неквалифицированных рабочих, военнослужащих рядового состава.

Таблица 1

**Группировка работников, занятых по найму в организациях, по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости**

Table 1

**Grouping of Employees of Organizations by the Presence and Concentration of Indicators of Precarious Employment**

Группа по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости (НЗ)		Характеристика группы
Группа I	Неустойчиво занятые	Имеются три – пять ключевых индикаторов НЗ и один и более из не ключевых индикаторов НЗ (С наиболее высокой концентрацией НЗ). Имеются один - два ключевых индикатора и один и более из не ключевых индикаторов НЗ (С высокой концентрацией НЗ). Имеются один - два ключевых индикатора НЗ (С умеренной концентрацией НЗ).
Группа II	Переходная группа	Имеются один и более из не ключевых индикаторов НЗ.*
Группа III	Устойчиво занятые	Отсутствуют индикаторы НЗ.

**Индикаторы НЗ [17]:**  
 1. *Ключевые индикаторы:* 1.1. Занятость на основе устной договорённости без оформления документов; 1.2. Уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств (менее 3,9 ПМтр\*\*); 1.3. Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; 1.4. Отсутствие оплачиваемого отпуска; 1.5. Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы;  
 2. *Не ключевые индикаторы:* 2.1. Занятость на основе договора гражданско-правового характера; 2.2. Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок (1 год и менее); 2.3. Задолженность по заработной плате; 2.4. Неофициальная (частично или полностью) заработная плата; 2.5. Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы).

*Источник: составлено автором.*

\* Из числа не ключевых индикаторов при проведении оценивания не учитывались индикаторы №2.1 и №2.2, т.к. их выявление затрудняет отсутствие необходимых данных в эмпирической базе, на которую опиралось исследование. По данным Росстата, на таких условиях занято менее 4 % работников. – См.: Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2021 год // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 26.01.2023).

\*\* ПМтр – прожиточный минимум трудоспособного населения.

Уровень заработной платы менее 3,9 ПМтр не позволяет домохозяйству работника выйти на нижнюю границу средних стандартов душевых денежных доходов (для среднестатистической семьи, при пропорциональной нагрузке на одного работающего и учёте экономии на совместном потреблении).

При определении уровня заработной платы работников учитывался прожиточный минимум трудоспособного населения за 2021 г., величина которого рассчитана на основе потребительской корзины [25].

экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ<sup>10</sup> (далее – РМЭЗ), массивы по видам и домохозяйствам. На основе репрезентативных данных 30 волны (2021 г.) РМЭЗ была сформирована выборка (всего – 4 824 чел.), включающая занятых по найму в организациях (учи-

тывалась основная для работников занятость) в возрасте 15 лет и старше, для которых были получены количественные оценки согласно выработанной методологии.

**Результаты исследования**

Реализация в качестве занятости трудового потенциала работников, согласно полученным оценкам, зависит от его рассматриваемых характеристик (компонент) – уровня образования и оценки (состояния) здоровья (таблицы 2 и 3).

Выявлено, что качество занятости работников в разной степени характеризуется проявлениями

<sup>10</sup> «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: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).



Таблица 2

**Распределение наёмных работников организаций с разным качеством занятости по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости в зависимости от уровня образования и оценки здоровья, 2021 г., %**

Table 2

**Distribution of Employees of Organizations with Different Quality of Employment by the Presence and Concentration of Indicators of Precarious Employment, Depending on the Level of Education and Health Assessment, 2021, %**

		Уровень образования		
		Нет профессионального образования	Среднее профессиональное образование	Высшее образование, учёная степень
<b>Группа I: Неустойчиво занятые*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	17,7	14,8	17,1
	Среднее	18,8	14,2	14,9
	Плохое и очень плохое	1,0	0,6	0,9
<b>Группа II: Переходная группа*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	13,7	13,7	29,0
	Среднее	10,1	8,5	23,0
	Плохое и очень плохое	0,8	0,0	1,2
<b>Группа III: Устойчиво занятые*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	9,8	9,8	36,7
	Среднее	6,4	6,7	29,7
	Плохое и очень плохое	0,0	0,3	0,6

Источник: оценка автора на основе данных 30 волны РМЭЗ.

\* В % от численности группы.

её неустойчивости в зависимости от образования и здоровья работников (таблица 2). Так, доля работников без профессионального образования и со средним профессиональным образованием снижается по мере повышения качества занятости: от суммарно 37,5 % и 29,6 % среди неустойчиво занятых работников (Группа I) до 16,2 % и 16,8 % среди устойчиво занятых (Группа III). Напротив, представленность работников с образованием не ниже высшего растёт по мере повышения качества занятости: среди неустойчиво занятых (Группа I) их суммарная доля составляет 32,9 %, а среди устойчиво занятых (Группа III) она увеличивается до 67,0 %. Среди неустойчиво занятых (Группа I) также меньше доля работников, которые оценивают своё здоровье как хорошее или очень хорошее, – 49,6 % при 56,3 % в группе устойчиво занятых (Группа III), а доля работников с плохим или очень плохим здоровьем, напротив, выше – суммарно 2,5 % при 0,9 % для устойчиво занятых (Группа III).

Качество занятости, обусловленное профессионально-квалификационными характеристиками работников, как показали полученные оценки, ожидаемо различается в зависимости от уровня образования работников (таблица 3). При повышении уровня образования, требуемого для

имеющейся занятости, т.е. при переходе от группы 1 к группе 4, закономерно снижается представленность работников без профессионального образования (с 71,1 % до 4,3 % суммарно) и, напротив, повышается представленность работников с образованием не ниже высшего (с 7,5 % до 77,6 % суммарно).

Представленность работников со средним профессиональным образованием растёт по мере перехода от группы 1 (21,4 % суммарно) до группы 3, в которой она достигает максимума (38,7 % суммарно), т.к. именно занятость на рабочих местах, отнесённых к третьему квалификационному уровню (группа 3 работников), требует данного уровня образования. При переходе к группе 4 доля работников с таким уровнем образования ожидаемо снижается (до 18,1 % суммарно), т.к. для занятий, включённых в эту группу, требуется уже высшее образование и учёная степень.<sup>11</sup>

Данные таблицы 3 также позволяют сделать вывод, что часть работников при реализации тру-

<sup>11</sup> См.: Общероссийский классификатор занятий: «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введён в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=doc&nd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTN6zap5t> (дата обращения: 26.01.2023).

Таблица 3

**Распределение наёмных работников организаций разных профессионально-квалификационных групп в зависимости от уровня образования и оценки здоровья, 2021 г., %**

Table 3

**Distribution of Employees of Organizations of Different Professional Qualification Groups Depending on the Level of Education and Health Assessment, 2021, %**

		Уровень образования		
		Нет профессионального образования	Среднее профессиональное образование	Высшее образование, учёная степень
<b>Группа 1: работники с первым (наименьшим) уровнем квалификации*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	32,6	8,1	3,6
	Среднее	36,3	12,5	3,9
	Плохое и очень плохое	2,2	0,8	0,0
<b>Группа 2: работники со вторым уровнем квалификации*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	25,8	15,3	9,1
	Среднее	26,3	13,9	7,3
	Плохое и очень плохое	1,5	0,4	0,4
<b>Группа 3: работники с третьим уровнем квалификации*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	7,9	20,2	26,1
	Среднее	7,6	17,6	18,8
	Плохое и очень плохое	0,2	0,9	0,7
<b>Группа 4: работники с четвёртым (высшим) уровнем квалификации*</b>				
Оценка здоровья	Хорошее и очень хорошее	2,2	9,3	37,8
	Среднее	2,1	8,3	37,2
	Плохое и очень плохое	0,0	0,5	2,6

Источник: оценка автора на основе данных 30 волны РМЭЗ.

\* В % от численности группы.

дового потенциала повысили/понижили качество своей занятости относительно возможного при том или ином уровне образования. Так, например, среди работников с третьим уровнем квалификации (группа 3) 38,7% имеют уровень образования (среднее профессиональное), который соответствует требуемому для имеющейся занятости. Остальные работники реализовали свой потенциал с понижением качества занятости (45,6%, имеют высшее образование или учёную степень, которые «избыточны» для текущей занятости, требующей среднего профессионального образования) или с повышением качества занятости (15,7%, не имеют профессионального образования, но заняты на рабочих местах, требующих среднего профессионального образования).

Среди работников с четвёртым уровнем квалификации (группа 4) большинство (77,6%) реализовали свой потенциал в соответствии с имеющимся уровнем образования (имеют образование не ниже высшего и заняты на рабочих местах, требующих соответствующего уровня образования), остальные (22,4%) реализовали потенциал с повышением качества занятости (не имеют выс-

шего образования, но заняты на высококвалифицированных рабочих местах).

При первом и втором уровне квалификации (группы 1 и 2) около 30–50% работников реализовали имеющийся потенциал (среднее профессиональное образование и выше) с понижением качества занятости – они заняты на рабочих местах, для которых данный уровень образования является «избыточным».

Работники, для которых выявлено, что они реализовали свой потенциал с понижением качества занятости относительно возможного при имеющемся уровне образования (уровень их образования «избыточен» для имеющейся занятости), по сути, не реализовали свой трудовой потенциал. По тем или иным причинам (качество полученного образования, наличие и качество рабочих мест в месте проживания работников, выбор места работы с учётом различных (семейных и т.д.) обстоятельств и пр.), он оказался не востребован. Работники, у которых уровень образования (1) соответствует требуемому для имеющейся занятости или (2) он «недостаточен», реализовали свой трудовой потенциал, при этом

вторые (благодаря опыту работы и др.) смогли реализовать его в занятости с более высоким качеством, чем предполагал их уровень образования.

Представленность в профессионально-квалификационных группах работников с разными оценками здоровья различается (таблица 3). Доля работников с хорошим или очень хорошим здоровьем при переходе от группы 1 до группы 3 увеличивается с 44,3% до 54,2% суммарно, в группе 4 их доля хотя и немного ниже (49,3% суммарно), но превышает отмеченную для группы 1. Более низкие показатели для группы 1, куда в частности включаются неквалифицированные рабочие, по сравнению с другими группами, могут объясняться занятостью преимущественно физическим трудом, что может сказываться на состоянии здоровья работников. Характер труда также может объяснять снижение доли имеющих «полярные» оценки здоровья (плохое или очень плохое) при переходе к группам с более квалифицированной занятостью. При этом при образовании не ниже высшего доля работников, имеющих плохое или очень плохое здоровье, повышается при переходе от группы 1 к группе 4, в которой она достигает максимального значения (2,6%), что может объясняться меньшей значимостью данной характеристики трудового потенциала работников для занятости преимущественно умственным трудом.

Рассмотрение качества занятости в изучаемых аспектах выявило, что в менее квалифицированных группах работников выше риски неустойчивой занятости, и, напротив, при повышении уровня квалификации возрастают шансы устойчивой

занятости (таблица 4). Так, в структуре групп работников по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости при переходе от группы с устойчивой занятостью (группа III) к группе с неустойчивой занятостью (группа I) доля работников из двух нижних профессионально-квалификационных групп – с первым (наименьшим) и вторым уровнем квалификации – возрастает в 5 и 2 раза, соответственно. Для двух верхних профессионально-квалификационных групп наблюдается обратная ситуация – их доля возрастает при переходе от группы неустойчиво занятых (группа I) к группе устойчиво занятых (группа III). Для работников с четвертым (высшим) уровнем квалификации их доля в структуре групп неустойчиво (20,4%) и устойчиво (47,2%) занятых различается более чем в 2 раза.

Среди неустойчиво занятых работников (Группа I) 58,1% составляют работники с первым и вторым уровнем квалификации. Занятость данных работников характеризуется низким качеством в связи с наличием и концентрацией проявлений неустойчивой занятости и определяется невысокой квалификацией. Среди устойчиво занятых (Группа III) 71,9% составляют работники с третьим и четвертым уровнем квалификации – их занятость отличается высоким качеством в связи с отсутствием проявлений неустойчивой занятости и более высоким уровнем квалификации.

В целом, как показывают полученные данные, более высокий уровень образования повышает шансы работников реализовать свой потенциал в

Таблица 4

**Распределение наёмных работников организаций с разным качеством занятости по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости по профессионально-квалификационным группам, 2021 г., %**

Table 4

**Distribution of Employees of Organizations with Different Quality of Employment by the Presence and Concentration of Indicators of Precarious Employment by Professional Qualification Groups, 2021, %**

Профессионально-квалификационная группа	Неустойчиво занятые* (Группа I)	Переходная группа* (Группа II)	Устойчиво занятые* (Группа III)
Группа 1: работники с первым (наименьшим) уровнем квалификации	8,5	0,8	1,7
Группа 2: работники со вторым уровнем квалификации	49,6	43,8	26,4
Группа 3: работники с третьим уровнем квалификации	21,5	20,5	24,7
Группа 4: работники с четвертым (высшим) уровнем квалификации	20,4	34,9	47,2

Источник: оценка автора на основе данных 30 волны РМЭЗ.

\* В % от численности группы.

более квалифицированной занятости с меньшими рисками неустойчивой занятости.

Рассмотрение, как качество занятости, в котором воплощён трудовой потенциал работников, отражается в материальном положении домохозяйств работников, выявило следующее. Доля неустойчиво занятых при разном уровне квалификации является большой независимо от материального положения домохозяйств работников (таблица 5), что свидетельствует и подтверждает в целом большую распространённость неустойчивой занятости в России [15; 41; и др.]. При этом среди работников с устойчивым материальным положением домохозяйств доля неустойчиво занятых меньше, чем среди работников с неустойчивым материальным положением их домохозяйств.

В полярных группах по материальному положению домохозяйств работников доля неус-

тойчиво занятых снижается по мере повышения уровня квалификации работников: с 84,2% до 64,7% для работников с устойчивым материальным положением домохозяйств и с 99,4% до 83,7% для работников с неустойчивым материальным положением домохозяйств. Доля устойчиво занятых, возрастающая по мере повышения уровня квалификации, напротив, выше в группе работников с устойчивым материальным положением домохозяйств – от 5,3% до 24,7% при 0,6-10,4% для работников с неустойчивым материальным положением их домохозяйств. Как показали полученные данные (таблицы 2–3), шансы реализовать трудовой потенциал в устойчивой и более квалифицированной занятости повышаются с ростом уровня образования работников и улучшения их здоровья.

Таблица 5

**Распределение наёмных работников организаций с разным материальным положением их домохозяйств в зависимости от наличия и концентрации индикаторов неустойчивой занятости и профессионально-квалификационной группы, 2021 г., %**

Table 5

**Distribution of Employees of Organizations with Different Financial Status of Their Households, Depending on the Presence and Concentration of Indicators of Precarious Employment and Professional Qualification Group, 2021, %**

		Неустойчиво занятые (Группа I)	Переходная группа (Группа II)	Устойчиво занятые (Группа III)
<b>Устойчивое материальное положение домохозяйств работников</b> (с душевыми денежными доходами 3,1 ПМ и более**)				
<b>Профессионально-квалификационная группа</b>	Группа 1: работники с первым (наименьшим) уровнем квалификации*	84,2	10,5	5,3
	Группа 2: работники со вторым уровнем квалификации*	73,6	13,2	13,2
	Группа 3: работники с третьим уровнем квалификации*	72,4	12,7	14,9
	Группа 4: работники с четвёртым (высшим) уровнем квалификации*	64,7	10,6	24,7
<b>Неустойчивое материальное положение домохозяйств работников</b> (с душевыми денежными доходами менее 3,1 ПМ**)				
<b>Профессионально-квалификационная группа</b>	Группа 1: работники с первым (наименьшим) уровнем квалификации*	99,4	0,0	0,6
	Группа 2: работники со вторым уровнем квалификации*	93,9	3,4	2,7
	Группа 3: работники с третьим уровнем квалификации*	91,0	3,3	5,7
	Группа 4: работники с четвёртым (высшим) уровнем квалификации*	83,7	5,9	10,4

Источник: оценка автора на основе данных 30 волны РМЭЗ.

\* В % от численности группы.

\*\* При определении уровня душевых денежных доходов учитывался прожиточный минимум в среднем на душу населения за 2021 г., величина которого рассчитана на основе потребительской корзины [25].

## Выводы

Проведённое исследование показало, что уровень образования и оценки (состояние) здоровья как характеристики трудового потенциала работников влияют на качество их занятости и через него – на уровень жизни домохозяйств работников.

Выявлено, что с повышением уровня образования снижаются риски низкого качества занятости работников и нарастания проявлений в ней неустойчивой занятости (таблица 2), а также повышаются шансы на более квалифицированную занятость (таблица 3). При этом, как показали полученные данные, влияние уровня образования на качество занятости более выражено, чем влияние здоровья, рассматриваемого через субъективные оценки работников.

Реализовав свой потенциал в занятости с определёнными профессионально-квалификационными характеристиками, работники получают разные шансы на занятость без признаков её неустойчивости (таблица 4). Выявлено, что доля работников из двух нижних профессионально-квалификационных групп (такая занятость нередко сопряжена с недоиспользованием/растрачиванием потенциала работников) в 2–5 раз выше среди работников с низким качеством занятости (неустойчиво занятых) относительно находящихся на другом «полюсе» качества занятости (устойчиво занятых). Доля работников из верхней профессионально-квалификационной группы (среди которых доминируют работники с образованием не ниже высшего), напротив, среди устойчиво занятых более чем в 2 превышает их долю среди неустойчиво занятых.

Обеспеченное, с учётом реализации трудового потенциала, качество занятости работников отражается в уровне жизни их домохозяйств (таблица 5). Как показало исследование, шансы работников вывести домохозяйства в устойчивое материальное положение по денежным доходам (не менее 3,1 ПМ) выше при устойчивой занятости, и они возрастают по мере повышения профессионально-квалификационных характеристик. Среди работников из домохозяйств с неустойчивым материальным положением по денежным доходам (менее 3,1 ПМ) выше доля отличающихся концентрацией индикаторов неустойчивой занятости (в числе которых и не обеспечивающий устойчивого материального положения уровень заработной платы), которая нарастает по мере снижения профессионально-квалификационных характеристик. В группе работников с устойчивым материальным положением выше доля устойчиво занятых и она нарастает с повышением уровня квалификации работников.

В ходе исследования установлено, что реализация трудового потенциала (уровня образования) работников нередко сопряжена с его «недоиспользованием» (таблица 3): уровень образования работников «избыточен» относительно требуемого на занимаемых рабочих местах. В группах, различающихся по качеству занятости (в разных профессионально-квалификационных группах), доля таких работников может варьировать от около 30 % до около 50 % (в основном, это наблюдается в трёх нижних профессионально-квалификационных группах). Они, по сути, не реализовали свой потенциал, и качество их занятости ниже, чем могло бы быть при их уровне образования. Кроме того, для них существуют риски растрачивания накопленного потенциала в менее квалифицированной занятости.

Выявленная ситуация отражает имеющую место не только в России, но и в мире проблему – т.н. «квалификационной ямы» (skills mismatch – несоответствие квалификаций), не соответствия уровня квалификации выполняемой работе.<sup>12</sup> Данная проблема конкретизируется и в несоответствии профиля образования выполняемой работе [42]. Согласно данным Росстата, только у порядка 42–52 % занятых (2020 г.) с профессиональным (средним и высшим) образованием работа соответствует полученной специальности, остальные выполняют работу близкую (18–23 %) или не соответствующую (40–25 %) полученной специальности.<sup>13</sup> Всё это свидетельствует о неэффективном распределении человеческого потенциала и угрозах его развитию.

Исследование также подтвердило, что неустойчивая (прекарная) занятость в целом является достаточно распространённой (таблица 5), отражая сложившуюся неблагоприятную ситуацию с качеством занятости в нашей стране [15–16; 41; и др.], как по уровню заработной платы, который не позволяет работникам обеспечить их домохозяйствам устойчивости материального положения, так и по другим проявлениям низкого качества занятости (неофициальное оформление занятости и др.). Неустойчивая занятость несёт риски для качества и уровня жизни работников и их домохозяйств, для развития трудовых ресурсов, снижая стимулы для развития трудового потенциала работников.

Обозначенные проблемы, зафиксированные по состоянию на 2021 г., в новых условиях раз-

<sup>12</sup> Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты / BCG, 2019. 56 с.; Fixing the Global Skills Mismatch // BCG, 2020. URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch> (дата обращения: 03.02.2023); и др.

<sup>13</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения 2020 // Росстат: [сайт]. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH-2020/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html) (дата обращения: 03.02.2023).

вития нашей страны после 2022 г. могут только обостриться. Для снижения угроз формированию и развитию трудового потенциала, повышения эффективности его реализации, а также повышения качества занятости и уровня жизни работников и их домохозяйств необходимо:

- Расширение возможностей развития трудового потенциала работников (с учётом возраста, состояния здоровья, компетенций и пр.) через повышение уровня их образования и квалификации, получение дополнительного профессионального образования и переподготовки для более эффективной его реализации в сфере занятости [42];

- Развитие «инфраструктуры» приложения труда для более гармоничной реализации трудового потенциала работников – содействие созданию новых рабочих мест для реализации неиспользованного потенциала работников (не только в сфере наёмного труда, но и в индивидуальном предпринимательстве и самозанятости) [32];

- Снижение масштабов неустойчивой занятости, что потребует признания «на официальном уровне» данной проблемы, выработки комплекса мер государственной политики по её снижению и инструментария мониторинга эффективности

реализации данных мер, в основу которых могут быть положены уже разработанные индикаторы идентификации неустойчивой занятости [15; 17];

- Повышение эффективности дифференциации заработной платы работников через повышение роли в ней сложности труда, качества рабочей силы, что позволит снизить риски профессионально-квалификационного дисбаланса [42], а также риски низкого качества занятости в связи с не обеспечивающей устойчивого материального положения домохозяйств заработной платой;

- Повышение покупательной способности заработной платы и других доходов от занятости, душевых денежных доходов населения – в основу разработки и реализации соответствующего комплекса мер могут быть положены обоснованные социальные стандарты доходов, определяющие возрастающие нормативные границы моделей уровня жизни при переходе от бедности к высокой обеспеченности [41].

Необходимо продолжение исследований для получения более детальных данных о взаимосвязи качества занятости и уровня жизни с трудовым потенциалом работников (с расширением его характеристик (компонент).

## Список литературы

1. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориально-го развития. 2013. № 7(7). С. 1–7.
2. Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Влияние качественных характеристик рабочих мест на уровень реализации трудового потенциала работников // Human Progress. 2021. Том 7. № 3. С. 11. DOI 10.34709/IM.173.11, EDN HZBQBI
3. Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9. С. 17–21. EDN KUBRRJ.
4. Россошанская Е.А. Комплексная агент-ориентированная модель воспроизводства трудового потенциала муниципального образования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 1. С. 124–137. DOI 10.15838/esc.2019.1.61.7, EDN YYGDKX
5. Егоршин А.П., Гуськова И.В., Троицкая А.А. Методика расчёта интегрального показателя трудового потенциала организации // Путеводитель предпринимателя. 2021. Том 14. № 2. С. 200–211. DOI 10.24182/2073-9885-2021-14-2-200-211, EDN OCCODI
6. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Влияние дестандартизации занятости на её качество: размышления по итогам академической дискуссии на VI Санкт-Петербургском международном форуме труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 3. С. 308–318. DOI 10.19181/Ispr.2022.18.3.3, EDN SOBQKM
7. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам // Социально-трудовые исследования. 2021. № 44(3). С. 8–20. DOI 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20, EDN HAPWSF
8. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Павлова В.В. Официальная и неофициальная занятость в организациях: характеристики и влияние на уровень жизни домохозяйств // Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 5. С. 16–29. DOI 10.20410/2073-7815-2021-32-5-16-29, EDN NOBENA
9. Трудовое право: национальное и международное измерение. В 2 т. Т. 1: Общие проблемы современного трудового права / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма. 2022. 608 с. ISBN 978-5-00156-211-5, DOI 10.12737/1842502
10. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / Под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022. 256 с. ISBN 978-5-392-36600-2.
11. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. № 3. С. 82–97. DOI 10.19181/Ispr.2020.16.3.7, EDN VTGOEM
12. New forms of employment / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 160 p. ISBN 978-92-897-1595-9. DOI 10.2806/688041

13. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 374 p. ISBN 978-92-2-130385-5.
14. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 33 p. ISBN: 978-92-897-1631-4. DOI 10.2806/89003
15. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 342 с. ISBN: 978-5-406-00369-5.
16. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2020. Vol. 13, no. 5. P. 168-181. DOI 10.15838/esc.2020.5.71.10, EDN KSSUSQ
17. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Т.В. Иванова, Т.В. Чащина // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. №4. С. 502-520. DOI 10.19181/lsprr.2022.18.4.7, EDN KWLGGN
18. От precarious занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. 364 с. ISBN 978-5-7777-0886-1. DOI 10.55604/9785777708861
19. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир», 2021. 400 с. ISBN 978-5-7777-0852-6.
20. Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288-305. DOI 10.14515/monitoring.2018.3.15, EDN XSWAUH
21. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. №1 (93). С. 7-21. DOI 10.15838/ptd/2018.2.93.1, EDN YNUKHA
22. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families / W. Lewchuk, M. Lafleche, S. Procyk, Ch. Cook, D. Dyson, L. Goldring, K. Lior, A. Meisner, J. Shields, A. Tambureno, P. Viducis // Alternate Routes. 2016. Vol. 27. P. 87-108.
23. Eckelt M., Schmidt G. Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany // Journal for Critical Education Policy Studies. 2015. Vol. 12, no. 3. P. 130-155.
24. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context / N. Papadakis, M. Drakaki, S. Saridaki, V. Dafermos // Advances in Social Sciences Research Journal. 2020. Vol. 7, No 12. P. 474-496. DOI 10.14738/assrj.712.9511
25. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России - 2021 год: [Монография]. Вып. 5(201) / В.Н. Бобков [и др.]; Отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ФНИСЦ РАН. 2022. 114 с. ISBN 978-5-89697-398-0, DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022, EDN ANDDTL
26. Коваль П.К., Полбин А.В. Оценка потребительского поведения домохозяйств в РФ // Вопросы экономики. 2022. № 3. С. 98-117. DOI 10.32609/0042-8736-2022-3-98-117, EDN CFOMBM
27. Minchenko M.M., Nozdrina N.N. The dynamics of housing affordability for the population of Russia in 2008-2014 // Studies on Russian Economic Development. 2017. Vol. 28, No. 2. P. 191-203. DOI: 10.1134/S1075700717020071
28. Овчарова Л.Н., Попова Д.О., Рудберг А.М. Декомпозиция факторов неравенства доходов в современной России // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. № 3(31). С. 170-186. DOI 10.31737/2221-2264-2016-31-3-8, EDN WRKYZB
29. Mareeva S., Lezhnina Y. Income Stratification in Russia: What do Different Approaches Demonstrate? // Studies of Transition States and Societies. 2019. Vol.11. No.2. P. 23-46.
30. Уровень и профиль бедности в России: от 1990-х годов до наших дней / Л.Н. Овчарова, С.С. Бирюкова, Д.О. Попова, Е.Г. Варданян. М.: НИУ ВШЭ, 2014. 35 с.
31. Бедность и бедные в современной России / Под ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой. М.: Издательство «Весь мир», 2014. 304 с. ISBN 978-5-7777-0575-4.
32. Средние классы в капиталистической России / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 208 с. ISBN: 978-5-406-00366-4.
33. Гришина Е.Е. Различные аспекты бедности семей с детьми // ЭКО. 2018. № 3. С. 7-26. DOI 10.30680/ECO0131-7652-2018-3-7-26, EDN YWNKGG
34. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Материальное благосостояние россиян: межпоколенная дифференциация // Мир новой экономики. 2021. №15 (2). С. 16-28. DOI 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28, EDN RKHAKU
35. Tikhonova N., Slobodenyuk E. Poverty of Russian Professionals: Scale, Causes, Trends // Social Sciences: A Quarterly Journal of the Russian Academy of Sciences. 2022. Vol. 53. No. 2. P. 22-41.
36. Аникин В.А., Слободенюк Е.Д. Бедность работающих: как изменились детерминанты в России за последние 20 лет? // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. № 4. С. 23-41. DOI 10.19181/snsp.2021.9.4.8603, EDN ODXDAH
37. Малева Т.М., Гришина Е.Е., Бурдяк А.Я. Хроническая бедность: что влияет на её масштабы и остроту? // Вопросы экономики. 2020. №12. С. 24-40. DOI 10.32609/0042-8736-2020-12-24-40, EDN ALZPDV
38. Гришина Е.Е., Цацура Е.А. Влияние системы социальной поддержки на уровень бедности в регионах // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 3. С. 368-377. DOI 10.19181/lsprr.2022.18.3.8, EDN ZPRAQA
39. Филиппова А.В., Колосницына М.Г. Оценка влияния детских пособий на бедность семей с детьми на основе многомерной пробит-модели // Прикладная эконометрика. 2018. Т. 52. № 4. С. 62-90. EDN YPXQRV
40. Porova D., Navicke J. The probability of poverty for mothers after childbirth and divorce in Europe: The role of social stratification and tax-benefit policies // Social Science Research. 2019. Vol. 78. P. 57-70. DOI 10.1016/j.ssrresearch.2018.10.007
41. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Повышение качества занятости и привлекательности жизни в регионах как проблема экономической безопасности Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2022. Том 33. № 6. С. 5-17. DOI 10.20410/2073-7815-2022-33-6-5-17, EDN XTGIXV
42. Соболева И.В. Профессионально-квалификационный дисбаланс как вызов экономической и социальной безопасности // Экономическая безопасность. 2022. Том 5. № 3. С. 989-1008. DOI 10.18334/ecsec.5.3.114898, EDN QJTPCB

**Информация об авторе:**

**Елена Валерьевна Одинцова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Института экономики РАН.

(E-mail: [odin\\_ev@mail.ru](mailto:odin_ev@mail.ru)), (elibrary AuthorID: 999153), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>), (ResearchID: U-7061-2019).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 06.02.2023; одобрена после рецензирования 27.02.2023; принята к публикации 27.02.2023.

**References**

- Leonidova G.V. Trudovoi potentsial naseleniya: metodologicheskie aspekty issledovaniya. Voprosy territorial'nogo razvitiya = *Territorial development issues*. 2013;7(7):1-7. (In Russ.)
- Leonidova G., Ivanovskaya A. Impact of quality characteristics of workplaces on the level employment realization the potential of workers. *Human Progress*. 2021;7(3):11. DOI 10.34709/IM.173.11 (In Russ.)
- Soboleva I., Maslova I., Belozerova S. Realization of labor potential. *Chelovek i trud = Human and labor*. 2006;(9):17-21. (In Russ.)
- Rossoshanskaya E.A. Integrated agent-based model of labor potential reproduction of a municipal formation. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(1):124-137. DOI 10.15838/esc.2019.1.61.7 (In Russ.)
- Yegorshin A.P., Guskova I.V., Troitskaya A.A. Method of calculating the integral indicator the labor potential of the organization. *Putevoditel' predprinimatel'ya = Entrepreneur's Guide*. 2021;14(2):200-211. DOI 10.24182/2073-9885-2021-14-2-200-211 (In Russ.)
- Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of Employment De-Standardisation on its Quality: Reflections on Academic Discussion at the VI St. Petersburg International Labour Forum. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):308-318. DOI 10.19181/lspr.2022.18.3.3 (In Russ.)
- Bobkov V.N., Odintsova E.V., Bobkov N.V. The impact of the level and quality of employment in generational groups on the distribution of the working-age population by per capita income. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*. 2021;44(3):8-20. DOI 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20 (In Russ.)
- Bobkov V.N., Odintsova E.V., Pavlova V.V. Official and unofficial employment in organizations: characteristics and impact on the living standard of households. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*. 2021;32(5): 16-29. DOI 10.20410/2073-7815-2021-32-5-16-29 (In Russ.)
- Golovina S.Y., Lyutov N. L. (eds.) Trudovoe pravo: nacional'noe i mezhdunarodnoe izmerenie [Labor law: National and international dimension]. Moscow: Norma; 2022. Vol. 1: Obshchie problemy sovremennogo trudovogo prava [General problems of modern labor law]. 608 p. ISBN 978-5-00156-211-5. DOI 10.12737/1842502 (In Russ.)
- Lyutov N.L., Chernykh N.V. (eds.) Trudovye otnosheniya v usloviyah razvitiya nestandardnykh form zanyatosti: monografiya [Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment: monograph]. Moscow: Prospect; 2022. 256 p. ISBN 978-5-392-36600-2 (In Russ.)
- Chernykh E.A. The Quality of Platform Employment: Unstable (Precarious) Forms, Regulatory Practices, Challenges for Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(3):82-97. DOI 10.19181/lspr.2020.16.3.7 (In Russ.)
- New forms of employment. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2015. 160 p. ISBN 978-92-897-1595-9. DOI 10.2806/688041
- Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO; 2016. 374 p. ISBN 978-92-2-130385-5.
- Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. 33 p. ISBN: 978-92-897-1631-4. DOI 10.2806/89003
- Bobkov V.N., ed. Neustojchivaya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: teoriya i metodologiya vyyavleniya, ocenivanie i vektor sokrashcheniya [Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, evaluation and reduction]. 2nd ed., ster. Moscow: KNORUS; 2019. 342 p. ISBN: 978-5-406-00369-5. (In Russ.)
- Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020;13(5):168-181. DOI 10.15838/esc.2020.5.71.10
- Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502-520. DOI 10.19181/lspr.2022.18.4.7 (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T., ed. Ot prekarnoj zanyatosti k prekarizacii zhizni [From precarious employment to precarization of life]. Moscow: Ves' mir Publishing House; 2022. 364 p. ISBN 978-5-7777-0886-1. DOI 10.55604/9785777708861 (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T., ed. Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti [Precarious employment: origins, criteria, features]. Moscow: The Whole World Publishing House; 2021. 400 p. ISBN 978-5-7777-0852-6. (In Russ.)
- Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentsiatsiya rabotnikov po kharakteru neustoichivosti ikh zanyatosti. Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny. 2018;(3):288-305. DOI 10.14515/monitoring.2018.3.15 (In Russ.)
- Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious Employment as a Barrier to Effective Implementation of Employment Potential. *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*. 2018;1(93): 7-21. DOI 10.15838/ptd/2018.2.93.1 (In Russ.)
- Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes*. 2016;(27):87-108.

23. Eckelt M., Schmidt G. Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany. *Journal for Critical Education Policy Studies*. 2015;12(3):130-155.
24. Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S., Dafermos V. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2020;7(12):474-496. DOI 10.14738/assrj.712.9511
25. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. (eds.) Monitoring dohodov i urovnya zhizni naseleniya Rossii – 2021 god: [Monografiya]. [Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia – 2021]. Vol. 5 (201). Moscow: FCTAS RAS. 2022. 114 p. ISBN 978-5-89697-398-0. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022 (In Russ.)
26. Koval P.K., Polbin A.V. Estimates of household's consumer behavior in Russia. *Voprosy Ekonomiki*. 2022;(3):98-117. DOI 10.32609/0042-8736-2022-3-98-117 (In Russ.)
27. Minchenko M.M., Nozdrina N.N. The dynamics of housing affordability for the population of Russia in 2008–2014. *Studies on Russian Economic Development*. 2017;28(2):191-203. DOI 10.1134/S1075700717020071
28. Ovcharova L.N., Popova D.O., Rudberg A.M. Decomposition of income inequality in contemporary Russia. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*. 2016;3(31):170-186. DOI 10.31737/2221-2264-2016-31-3-8 (In Russ.)
29. Mareeva S., Lezhnina Y. Income Stratification in Russia: What do Different Approaches Demonstrate? *Studies of Transition States and Societies*. 2019;11(2):23-46.
30. Ovcharova L.N., Biryukova S.S., Popova D.O., Vardanyan E.G. Uroven' i profil' bednosti v Rossii: ot 1990-h godov do nashih dnei [The level and profile of poverty in Russia: from the 1990s to the present day]. Moscow: HSE; 2014. 35 p. (In Russ.)
31. Gorshkov M.K., Tikhonova N.E. (eds.) Bednost' i bednye v sovremennoj Rossii [Poverty and the poor in modern Russia]. Moscow: The Whole World Publishing House; 2014. 304 p. ISBN 978-5-7777-0575-4. (In Russ.)
32. Bobkov V.N., ed. Srednie klassy v kapitalisticheskoy Rossii [Middle classes in the Capitalist Russia]. 2nd ed., ster. Moscow: KNORUS; 2019. 208 p. ISBN: 978-5-406-00366-4. (In Russ.)
33. Grishina E.E. Different Aspects of Poverty Among Families with Children. *EKO = ECO*. 2018;(3):7-26. DOI 10.30680/ECO0131-7652-2018-3-7-26 (In Russ.)
34. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Material Well-being of Russians: Intergenerational Differentiation. *Mir novoi ekonomiki = The world of new economy*. 2021;15(2):16-28. DOI 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28 (In Russ.)
35. Tikhonova N., Slobodenyuk E. Poverty of Russian Professionals: Scale, Causes, Trends. *Social Sciences: A Quarterly Journal of the Russian Academy of Sciences*. 2022;53(2):22-41.
36. Anikin V.A., Slobodenyuk E.D. In-work poverty in Russia: how determinants have changed over the 20 years? *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2021;9(4):23–41. DOI 10.19181/snsp.2021.9.4.8603 (In Russ.)
37. Maleva T.M., Grishina E.E., Burdyak A.Y. Chronic poverty: What affects its level and severity? *Voprosy Ekonomiki*. 2020;(12):24-40. DOI 10.32609/0042-8736-2020-12-24-40 (In Russ.)
38. Grishina E.E., Tsatsura E.A. The Influence of Social Protection on the Poverty in Russian Regions. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):368-377. DOI 10.19181/lsprr.2022.18.3.8 (In Russ.)
39. Philippova A., Kolosnitsyna M. Child benefits' impact on poverty: Multivariate probit estimates. *Prikladnaya ekonometrika = Applied Econometrics*. 2018;52(4):62-90. (In Russ.)
40. Popova D., Navicke J. The probability of poverty for mothers after childbirth and divorce in Europe: The role of social stratification and tax-benefit policies. *Social Science Research*. 2019;(78):57-70. DOI 10.1016/j.ssresearch.2018.10.007
41. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Improving the quality of employment and life appeal in the regions as a problem of economic security of the Russian Federation. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labor and social relations*. 2022;33(6):5-17. DOI 10.20410/2073-7815-2022-33-6-5-17 (In Russ.)
42. Soboleva I.V. Professionalno-kvalifikatsionnyy disbalans kak vyzov ekonomicheskoy i sotsialnoy bezopasnosti. *Ekonomicheskaya bezopasnost = Economic security*. 2022;5(3):989-1008. DOI 10.18334/ecsec.5.3.114898 (In Russ.)

#### Information about the authors:

**Elena V. Odintsova** – PhD in Economics, Leading Researcher of the Sector of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.

(E-mail: odin\_ev@mail.ru), (elibrary AuthorID: 999153), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>), (ResearchID: U-7061-2019).

The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 06.02.2023; approved after reviewing 27.02.2023; accepted for publication 27.02.2023.