

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

И.В. СОБОЛЕВА

доктор экономических наук, главный научный сотрудник
ФГБУН Институт экономики РАН

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЕ, СВЯЗАННОЕ С РАБОТОЙ: ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ¹

В статье обсуждаются достоинства и недостатки различных методологических подходов к анализу социально-экономического положения трудящегося населения. Обоснована целесообразность опоры на концепцию благополучия, связанного с работой, которая наряду с достаточностью дохода от занятости обращает специальное внимание на немонетарные аспекты положения человека в сфере труда. Показано, что она находится на пересечении нескольких концепций, характеризующих сферу труда с разных сторон, и достаточно четко и вместе с тем комплексно отражает социальный аспект качества занятости, фокусируясь на потребностях работника как наиболее уязвимой стороны социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: сфера труда, качество занятости, достойный труд, качество трудовой жизни, благополучие, связанное с работой.

УДК: 330.163, 331.101.4, 331.104

EDN: ADMPER

DOI: 10.52180/2073-6487_2024_3_7_25

Введение

Сегодня стремительное наступление цифровой экономики благоприятствует росту вариативности условий и форм занятости, что, с одной стороны, расширяет возможности для более полного учета индивидуальных требований к рабочим местам, с другой – генерирует дополнительные риски в области соблюдения прав и гарантий в сфере труда. В отечественной экономике дополнительным ситуаци-

¹ Статья подготовлена в рамках темы государственного задания ФГБУН Институт экономики РАН «Трансформация социально-трудовых отношений и ее влияние на уровень жизни населения в новых условиях развития национальной экономики».

онным фактором, который будет давать о себе знать по крайней мере до конца следующего десятилетия, стал резко усилившийся кадровый голод [2], обостряющий конкуренцию за привлечение необходимых трудовых ресурсов, что должно способствовать укреплению позиций работника в диалоге с работодателем. Таким образом, социально-экономическое положение трудящихся формируется под воздействием противоречивых факторов, которые могут по-разному влиять на различные категории работников.

В России общепризнанной проблемной зоной обеспечения достойного качества жизни работающего населения выступает недостаточный уровень доходов от трудовой деятельности [4; 10]. На этом фоне теряется значение немонетарных аспектов положения человека в сфере труда, таких как гарантии занятости, условия труда, возможности самореализации и карьерного роста и т. д. Между тем в современных реалиях, когда мир труда усложняется, а трудовые отношения становятся более гибкими и разнообразными [9; 13], роль немонетарной составляющей благополучия объективно возрастает. Но при этом и роль составляющей, связанной с поддержанием материального положения работников, сохраняется. С учетом перечисленных обстоятельств разработка методологической рамки, позволяющей получить возможно более целостную картину качества занятости и социального самочувствия трудящегося населения, представляется весьма актуальной.

В статье обсуждается целесообразность опоры на концепцию благополучия, связанного с работой (*work-related wellbeing*), которая наряду с достаточностью дохода от занятости обращает специальное внимание на немонетарные аспекты положения человека в сфере труда.

Человек и труд: ракурсы исследования

Изначально исследование немонетарных аспектов благополучия, связанного с работой, получило развитие в таких областях, как психология, медицина, социология и менеджмент. В исследованиях медиков центральное место занимала проблема стрессовых ситуаций на рабочем месте и их влияния на здоровье [25]. Фокус социологических исследований направлен на оценку субъективного благополучия работников, прежде всего удовлетворенности работой и ее различными аспектами, вклада удовлетворенности работой в общую удовлетворенность жизнью [18]. Психологи концентрируют внимание на дихотомии «интерес к работе – профессиональное выгорание» и факторах, способствующих повышению вовлеченности в работу и профессиональной удовлетворенности [32]. Примерно этот же круг проблем интересует специалистов в области менеджмента, но под углом зрения повышения отдачи от персонала и его вклада в деятельность предприятия или организации [23].

Внимание экономистов немонетарные аспекты благополучия работников стали привлекать значительно позже. Изначально в экономических исследованиях господствовал посыл о труде как о тяжелом, но необходимом бремени для получения средств к существованию. При этом труд рассматривался как однородный ресурс, затраты которого представляют собой прямой вычет из благосостояния индивида, но компенсируются вознаграждением – некоторым количеством материальных и нематериальных благ, возмещающим тягость труда.

Со временем, однако, ситуация изменилась. Этому способствовали по крайней мере два обстоятельства. Во-первых, экономисты не могли игнорировать выводы прикладных исследований, демонстрировавших, что повышение качества трудовой жизни работников приносит работодателям отдачу в виде более высокой результативности их труда, экономии на издержках за счет уменьшения процента брака, снижения масштабов оппортунистического поведения, сокращения числа трудовых конфликтов, в том числе сопряженных с остановками производства. Таким образом, вклад работодателей в нематериальные аспекты трудовой деятельности становится важным фактором роста эффективности производственных процессов, значение которого возрастает по мере утверждения доминирующей роли человеческого труда в системе факторов производства. Как справедливо отмечается в недавнем докладе Организации экономического сотрудничества и развития, «Содействие благополучию работников критично для текущего и будущего успеха компании. И наоборот, ухудшение их благополучия может привести к упущенным возможностям для развития бизнеса и повлечь за собой финансовые риски» [26, с. 2]. Во-вторых, по мере роста благосостояния и зрелости трудящихся происходит усложнение трудовых отношений. Растет перечень условий сделки работника и работодателя. Сегодня торг идет не только о заработной плате, но по довольно широкому спектру условий найма, характеризующих различные аспекты трудовой деятельности, права и гарантии, предоставляемые работнику.

Растущий интерес к более обстоятельному и комплексному исследованию положения человека в сфере труда способствовал появлению в этой области ряда междисциплинарных проектов, реализуемых при поддержке международных организаций. К наиболее масштабным из них относится Программа достойного труда, инициированная Международной организацией труда (МОТ). Следует подчеркнуть, что в данном случае речь идет не об исследовательской концепции, а именно о программе, влияющей на практическую политику в сфере труда и направленной на гармонизацию интересов стейкхолдеров, на которых ориентируется МОТ (работников, работодателей и государства), с выраженным акцентом на правах и интересах работников как наиболее уязвимой стороны трудовых отношений. Слоган программы:

«Производительный труд для мужчин и женщин в условиях свободы, справедливости, безопасности и соблюдения человеческого достоинства», а в качестве четырех краеугольных камней декларируются: продуктивная и свободно избранная занятость², соблюдение трудовых прав, социальная защита и социальный диалог [22].

Программа достойного труда делает специальный акцент на уязвимых группах трудящихся, в том числе на лицах, самостоятельно обеспечивающих себя работой, и на других категориях населения, включенных в отношения рынка труда на условиях, отличных от стандартной занятости по найму в официальной экономике. В этом смысле она знаменует расширение изначального фокуса МОТ на дихотомию трудовых отношений «работодатель - наемный работник» и выдвигает в число ключевых проблем соотношение «хороших» и «плохих» рабочих мест, формального и неформального сектора, защищенной и прекарной занятости [30].

Аналитики подчеркивают, что индикаторы достойного труда вырабатывались не исследователями, а политиками [15; 16]. Поэтому разработки в области достойного труда базируются исключительно на стандартных макроэкономических индикаторах, часть из которых собирается из утвержденных национальных статистических форм, часть – из официальных обследований. Одним из ключевых критериев релевантности индикатора интересам программы является его доступность из официальной статистики для достаточно широкого круга стран. В основном это индикаторы контекста, характеризующие макроэкономическую ситуацию в сфере занятости, гендерные характеристики совокупной рабочей силы, распространенность нестандартных трудовых отношений и институты рынка труда.

Такая система индикаторов хорошо приспособлена для межстрановых сопоставлений, но дает лишь самое общее представление о положении трудящегося населения в той или иной стране и предоставляет весьма ограниченные возможности для сопоставительного анализа различных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других групп [11]. Тем не менее доступность стандартных индикаторов, на которых базируется программа, низкие издержки поддержания информационной базы обусловили ее устойчивость. В 2014 г. Программа достойного труда МОТ вошла составной частью в более обширный проект Программы развития ООН (ПРООН), в рамках которого разработаны глобальные социальные

² В концепции МОТ продуктивная занятость рассматривается как приносящая достойный доход работнику, т. е. термин определяется в аспекте интересов работника, а не как характеристика объективного результата трудовой деятельности, ее вклада в приращение общественного продукта.

ориентиры для мирового сообщества, так называемые Цели устойчивого развития³. Индикаторы достойного труда, получаемые из стандартных источников статистических данных, выделяются в специальную рубрику и регулярно публикуются на сайте Росстата.

Значительно менее широкий резонанс получил другой проект МОТ – Программа социально-экономической защищенности в сфере труда [21]. В отличие от Программы достойного труда исследование социально-экономической защищенности базировалось на фактологических и оценочных индикаторах микроуровня, получаемых из целевых обследований населения, специально проводившихся на основе схожего методологического инструментария в разных странах. Оно охватывало как объективные параметры защищенности, связанные с наличием, фактическим соблюдением и доступностью прав и гарантий в сфере труда, так и субъективные аспекты защищенности: насколько уверенно и спокойно ощущают себя люди в сфере труда; насколько они обеспокоены возможностью потери работы; чувствуют ли, что их голос может быть услышан и принят во внимание при решении тех или иных рабочих вопросов. Всего выделялось семь аспектов социально-экономической защищенности в сфере труда, шесть из которых непосредственно связаны с конкретным рабочим местом, которое занимает работник. Собранный массив данных позволял характеризовать не фоновые макро-пропорции сферы труда, а конкретную ситуацию отдельных работников, обладающих разными социально-демографическими характеристиками.

В силу довольно высоких затрат на осуществление проекта исследования социально-экономической защищенности охватили лишь 15 стран⁴ и проводились на протяжении первой декады нового тысячелетия. Слабой стороной проекта было и то, что в отличие, например, от международных проектов по исследованию ценностей, в задействованных странах выдерживался хотя и схожий, но не единый инструментарий проведения обследования. В каждой из них анкета проходила серьезную адаптацию к национальной специфике. При соблюдении общей структуры разделов, отражавших ключевые аспекты защищенности, конкретные вопросы внутри них не совпадали. Различались и принципы формирования выборки. Все это существенно ограничивало возможность межстрановых сопоставлений. В то же время разработанная под эгидой МОТ методология открывала хорошие возможности для исследования положения трудящегося населения внутри отдельных стран.

³ ЦУР № 8 «Достойный труд и экономический рост». <https://sdgs.un.org/goals> (дата обращения: 13.05.24 г.).

⁴ В России было проведено три раунда обследования – в 2003, 2007 и 2012 г. Партнером МОТ выступал Институт экономики РАН.

Особенность данного проекта состояла в том, что выбранные индикаторы описывали положение человека в сфере труда прежде всего с точки зрения его стабильности, устойчивости, уверенности в будущем, а также текущей безопасности условий труда и социальных гарантий. Так, в анкете содержались вопросы о регулярности получения доходов от занятости, о гарантиях сохранения рабочего места, оценке вероятности потери работы и перспективах получения другой, равноценной работы, но не о размерах заработка и удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности.

Межстрановые исследования состояния и развития социально-трудовой сферы получили развитие также в рамках Европейского союза. Наиболее известное из них – исследование Европейского института профсоюзов, посвященное оценке качества рабочих мест. Для этого разработан индекс, включающий шесть аспектов: уровень заработной платы, распространенность нестандартной занятости, продолжительность рабочего времени, условия труда и гарантии занятости, возможности для профессионального развития на рабочем месте и развитость институтов представительства интересов сторон трудовых отношений [24]. Индекс строится на данных макроуровня, что роднит подход Института профсоюзов с Программой достойного труда МОТ. Его имеет смысл применять прежде всего для межстрановых сопоставлений.

Это ограничение преодолевается в рамках методологии, предложенной Европейским агентством по улучшению труда и жизни, ориентированной на микроуровень, а потому позволяющей оценивать не только контекст того или иного национального рынка труда в целом, но и реальную дифференциацию возможностей занятости, открытых внутри европейских стран. Исследование сфокусировано на четырех ключевых аспектах: Это оплата труда, перспективы профессионального развития, внутренние характеристики работы, продолжительность и организация рабочего времени [20].

В отличие от программ МОТ европейские исследования фокусируются не на положении и правах работников, а на объективных характеристиках доступных рабочих мест. Поэтому вне зависимости от того, применяется ли микро- или макроподход, в проектах Евросоюза все оценки осуществляются исключительно на основе фактологических индикаторов и, что специально подчеркивается при описании методологии, не учитывают субъективных мнений работников, характеризующих, например, удовлетворенность теми или иными аспектами рабочего места.

При сопоставлении международных инициатив можно обнаружить не только много пересечений, но много и различий. При том что все они в той или иной мере отталкиваются от результатов академических исследований, главным фактором, определяющим фокус

исследования, выбор его аспектов и ракурсов, является необходимостью наиболее полного учета интересов стейкхолдеров, стоящих за тем или иным проектом [15]. Второй, не менее важный фактор – наличие доступных сопоставимых данных или по крайней мере возможности для их сбора, что требует значительных финансовых и организационных ресурсов. Именно это обстоятельство определяет, как большую жизнеспособность проектов, базирующихся на макроданных, доступных из стандартной статистической отчетности, так и большую логическую стройность исследований, охватывающих более однородное и институционально скрепленное пространство Евросоюза по сравнению с ориентированными на все мировое сообщество проектами МОТ.

Академический дискурс

Основу для разнообразия подходов международных организаций создает академический дискурс, в рамках которого не выработано общее интегральное понятие, охватывающее весь комплекс аспектов, характеризующих социально-экономическое положение и социальное самочувствие трудящегося населения. Для его характеристики используется довольно много терминов и понятий, а для измерения предлагается широкий спектр индикаторов.

При анализе этого терминологического многоцветья следует иметь в виду, что между англоязычной терминологией, используемой в мировом научном сообществе, и русскоязычной терминологией отечественных исследователей практически нет прямых соответствий. Это также затрудняет выработку стройного терминологического аппарата. В отечественной литературе наиболее распространенной и в то же время наиболее широкой концепцией является «качество занятости», вбирающее в себя много разных ракурсов, что порождает расплывчатость понимания и широчайший набор индикаторов, рекомендуемых разными авторами для его измерения⁵.

Исследователи справедливо отмечают, что качество занятости может рассматриваться с точки зрения разных субъектов трудовых отношений. При этом наполнение понятия будет различно. Работники оценивают качество занятости с точки зрения собственных потребностей и интересов, степени их удовлетворенности непосредственно в сфере труда и при посредстве этой сферы. Для работодателей важным аспектом качества занятости выступает производительность труда на рабочих местах, ее вклад в интегральную эффективность производственных процессов на уровне организации или фирмы. С точки зрения общества на первый план выступает сбалансированность пропорций сферы труда, макро-

⁵ Подробнее см.: [5].

экономические характеристики занятости и безработицы, распространенность зон неформальной и прекарной занятости [14].

В англоязычной литературе понятие «качество занятости» (*employment quality*), как правило, употребляется в более узком смысле для характеристики институциональных основ, закрепляющих права и обязанности сторон трудового договора, таких как тип контракта, зафиксированные в правовых документах гарантии сохранения рабочего места, продолжительности и организации рабочего времени и т. д. Для более полного охвата характеристик рабочего места/работы, которое занимает индивид, используется понятие «*job quality*», которое за неимением лучшего переводится как «качество рабочего места». В данном случае речь идет уже не о гарантиях, а о фактическом положении работников в сфере занятости – уровне зарплаток, продолжительности и интенсивности трудовых процессов, условиях труда, доступности обучения и т. д. Кроме того, существует отдельное понятие «*work quality*», вбирающее в себя конкретные характеристики содержания и организации трудовых процессов (степень автономии работника, разнообразие трудовых функций, уровень ответственности и т. д.). Русскоязычного эквивалента этот термин не имеет, поскольку буквальный перевод (качество труда) несет совершенно иную смысловую нагрузку. В русскоязычной научной литературе все три рассмотренных аспекта вбирает в себя термин «качество занятости», содержательное наполнение которого, как было показано выше, ими не исчерпывается.

Преимущества и недостатки различных подходов к измерению качества занятости и качества рабочих мест выступают объектом дискуссий. Прежде всего, нет единого мнения по поводу того, следует ли принимать во внимание субъективные оценки работников, определяющие их социальное самочувствие, или же отталкиваться исключительно от объективных индикаторов, характеризующих качество рабочих мест.

Основным аргументом сторонников второго подхода является сильная зависимость субъективных оценок от индивидуальных особенностей и уровня притязаний работников. В частности, ссылаются на такие феномены, как зафиксированная во многих исследованиях более высокая удовлетворенность женщин уровнем оплаты своего труда по сравнению с мужчинами, в то время как реальное соотношение зарплаток не только в среднем по экономике, но и в том случае, когда речь идет об оплате за одинаковую работу, складывается в пользу мужчин [31]. Другой пример – более высокий уровень интегрального индикатора удовлетворенности работой в развивающихся странах по сравнению со странами золотого миллиарда, в которых характеристики рабочих мест объективно лучше по всем параметрам [17]. Отметим,

что именно объективистский подход лег в основу рассмотренных выше проектов Евросоюза. В то же время на сегодняшний день расширяется число сторонников использования субъективных оценок для исследования социально-экономических процессов [1; 3].

Опора исключительно на объективные характеристики рабочих мест также может вести к искажениям в силу по меньшей мере двух обстоятельств. Во-первых, субъективное благополучие, фиксируемое через показатели удовлетворенности работой, индивидуальные оценки защищенности и уверенности в будущем, вносит самостоятельный вклад в улучшение качества занятости вне зависимости от объективных характеристик рабочего места. Во-вторых, аспект соответствия профессионально-квалификационных характеристик, личностных особенностей, потребностей и предпочтений работников и занимаемых ими рабочих мест не менее важен, чем параметры рабочих мест как таковые. От этого соответствия зависит как эффективность трудовых процессов, так и социальное самочувствие работников, а объективные индикаторы лишь в очень ограниченной степени позволяют его оценить. Одни и те же характеристики условий занятости, наборы обязанностей и компетенций, востребованных на том или ином рабочем месте, могут позитивно восприниматься одними работниками и представлять проблему для других. Таким образом, опора исключительно на объективные характеристики рабочих мест также может вести к искажениям при оценке благополучия занятых на них работников.

В качестве примера можно привести интересное исследование, апробирующее инструментарий измерения качества занятости с помощью оценки деприваций, выявляемых на основе объективных индикаторов заработка, стабильности и условий занятости [6]. По результатам исследования от «множественной депривации качества занятости», т. е. падения всей линейки индикаторов качества ниже уровня допустимых пороговых значений, в наибольшей степени страдают представители старших возрастных групп. При этом наиболее весомый вклад в ухудшение качества занятости для этой категории вносит низкий уровень зарплаток. В то же время данные об удовлетворенности работой и ее различными аспектами, характеризующие субъективное благополучие работников, подводят к прямо противоположному выводу. Так, по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата, пожилые работники демонстрируют наиболее высокую удовлетворенность по сравнению с другими возрастными группами. Такой же результат фиксируется и по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья НИУ ВШЭ.

Представляется, что именно субъективные индикаторы рисуют в данном случае картину, лучше отражающую реальность. Относительно благополучному положению в сфере занятости пожилых работ-

ников могут способствовать по крайней мере два обстоятельства, связанные с появлением дополнительного источника дохода в виде пенсионных выплат, расширяющего спектр доступных альтернатив в сфере трудовой деятельности. Во-первых, с достижением пенсионного возраста часть работников покидает сферу труда. При этом выбор в пользу экономической неактивности в первую очередь делают лица с низким уровнем удовлетворенности работой. Соответственно из старшей возрастной группы происходит довольно активный отток наименее удовлетворенных. В других возрастах этого процесса нет. Во-вторых, расширение доходной базы улучшает материальное положение работающих пенсионеров и одновременно снижает их зарплатные притязания. В ряде случаев оно дает возможность сменить работу на менее оплачиваемую, но более привлекательную для работника по другим аспектам.

Анализ аргументации сторонников и противников привлечения субъективных индикаторов подводит к выводу, что для адекватного отображения реальной картины положения человека в сфере труда, необходимо ориентироваться на систему индикаторов, учитывающих как объективные характеристики занятости, так и субъективные оценки работников. Такая позиция отражена в документах Организации экономического сотрудничества и развития [26; 29] и в ряде проектов МОТ [21].

Не менее важное значение, чем вопрос об объективных и субъективных индикаторах, имеет и выбор терминологии (см. табл. 1). Сегодня наиболее широко применяется термин «качество занятости», понимаемый в отечественных исследованиях весьма широко, что способствует разработке довольно эклектических систем показателей для его оценки [7; 8]. Как уже отмечалось, представления о хорошем качестве занятости могут различаться не только у разных работников, но и у представителей разных сторон трудовых отношений. Иными словами, этот термин допускает неоднозначное толкование и его использование всегда нуждается в уточнении.

В отличие о качества занятости концепция качества рабочих мест имеет достаточно четкие границы и хорошо проработанный инструментарий оценки⁶. Однако она описывает сугубо объективные характеристики структуры спроса на труд, т. е. отражает скорее взгляд со стороны работодателей, чем со стороны работников. В случае, если задача состоит в том, чтобы последовательно охарактеризовать ситуацию с точки зрения положения трудящегося населения, более приемлемым представлялся бы термин «качество трудовой жизни», охва-

⁶ В российском контексте концепция качества рабочих мест, безусловно, заслуживает внимания, поскольку в практике статистического учета есть тенденция судить о качестве рабочих мест исключительно по уровню оплаты труда.

Таблица 1

Концепции, отражающие положение человека в сфере труда

Концепция	Ракурс	Индикаторы	
		вид	охват
Качество занятости (широкое понимание)	Любой	Объективные и субъективные	Все аспекты, имеющие прямое или косвенное отношение к занятости
Качество занятости (узкое понимание)	Со стороны государства/ работодателя	Только объективные	Институциональные аспекты, зафиксированные в правовых нормах/ документах
Качество рабочих мест	Со стороны работодателя	Только объективные	Все параметры рабочего места, включая оплату труда
Качество трудовой жизни	Со стороны работника	Объективные и субъективные	Аспекты, непосредственно связанные с работой (не включает оплату труда, баланс семьи и работы)
Удовлетворенность работой	Со стороны работника	Только субъективные	Все аспекты, связанные с работой, через призму субъективного восприятия
Социально-экономическая защищенность работника	Со стороны работника	Объективные и субъективные	Все аспекты положения работника через призму стабильности, уверенности в будущем
Благополучие, связанное с работой	Со стороны работника	Объективные и субъективные	Все аспекты, связанные с работой

Источник: составлено автором.

тывающий все аспекты положения работника в сфере труда (условия и содержание труда, возможности профессионального развития и роста, взаимоотношения в коллективе и т. д.). Однако это понятие не раскрывает важнейшие аспекты качества занятости, выходящие за пределы непосредственно трудового процесса и условий, в которых он протекает. Прежде всего, это уровень и стабильность дохода от трудовой деятельности, а также возможности распределения совокупного временного фонда. Последний аспект обычно характеризуют через имеющий выраженный гендерный скос термин «баланс семьи и работы», хотя в общем случае речь идет о возможностях реализации в других сферах помимо сферы труда, которые зависят от продолжительности рабочего времени и режима труда.

Сопоставление концепций, представленное в табл. 1, показывает, что не существует интегрального понятия, охватывающего весь комплекс параметров, характеризующих положение человека в сфере труда. Так, аспект положения и перспектив на рынке труда в ситуации потери работы отражает только концепция социально-экономической защищенности. Наиболее широкий охват обеспечивает понятие «качество занятости». Однако его многомерность делает это понятие расфокусированным, так как допускает возможность неоднозначного толкования, а потому его использование для анализа всякий раз требует уточнений, в зависимости от выбранного исследовательского ракурса.

Благополучие, связанное с работой

Представляется, что для характеристики социальной стороны качества занятости, т. е. ракурса, отражающего трудовую ситуацию и степень удовлетворения материальных и нематериальных потребностей работающего населения, так или иначе сопряженных с трудовой деятельностью, целесообразно использовать концепцию благополучия, связанного с работой. Ее достоинством является четкая фокусировка на социальных аспектах занятости при их максимально широком охвате.

На сегодняшний день концепция благополучия, связанного с работой, не получила широкого распространения среди экономистов. Она находится в стадии становления, допускает различные толкования, но представляется весьма перспективной. В экономическую науку эта концепция пришла из менеджмента, который, в свою очередь, отталкивался от изысканий в области социальной психологии. Психологи трактовали благополучие, связанное с работой, узко, выделяя лишь три аспекта, характеризующие процесс труда сквозь призму восприятия работника: интерес к выполняемой работе (в противовес выгоранию), испытываемый стресс и удовлетворенность работой в целом [28]. Однако именно эти исследования легли в основу разрабатываемых кадровым менеджментом социально-ответственных корпораций программ развития человеческих ресурсов, которые способствуют постепенному становлению интегральной трактовки благополучия, связанного с работой [19; 27].

В структуре благополучия, связанного с работой, можно выделить аспекты, во-первых, непосредственно характеризующие качество трудовой жизни, во-вторых, сопряженные с работой, но выходящие за рамки трудового процесса (заработная плата, социальный пакет), и в-третьих, пограничные, связанные с распределением совокупного фонда времени между работой и другими вариантами его использования) (см. табл. 2). Каждый из выделенных аспектов может быть охарактеризован на основе совокупности объективных и субъективных индикаторов, для получения которых желательно проведение

Таблица 2

Доступные индикаторы благополучия, связанного с работой

Аспект благополучия	Индикаторы	
	фактологические	оценочные
Характеризующие качество трудовой жизни		
Условия труда	Тяжелая работа Опасная работа Воздействие вредных факторов Наличие стресса	Удовлетворенность условиями труда
Профессиональное развитие	Соответствие работы полученному образованию Вовлеченность в дополнительное образование	Удовлетворенность выполняемыми обязанностями Профессиональная удовлетворенность
Защищенность занятости	Статус занятости Тип контракта	Удовлетворенность надежностью работы
Пограничные		
Баланс жизни и работы	Продолжительность рабочего времени График работы Возможность работать дистанционно	Удовлетворенность режимом работы
Сопряженные с работой, но выходящие за рамки трудового процесса		
Доход от занятости	—	Удовлетворенность заработком

Источник: составлено автором.

специального обследования населения. В то же время по ряду аспектов благополучия, связанного с работой, достаточно полную и развернутую во времени характеристику можно получить, опираясь на уже имеющиеся базы данных, в том числе на результаты наиболее представительного из проводимых сегодня обследований Росстата по социально-демографическим проблемам – Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ). В табл. 2 представлены возможности, которые открывает КОУЖ для анализа объективных и субъективных составляющих благополучия, связанного с работой, и информационные лакуны, которые это обследование не покрывает. Важнейшей из последних является отсутствие объективной микроуровневой информации о доходах от занятости⁷.

⁷ К сожалению, в отличие от большинства европейских стран в России Федеральным статистическим агентством информация о величине дохода от занятости на микроуровне не собирается. Соответствующие вопросы не включены не только в КОУЖ, но и в обследование рабочей силы (ОРС).

Результаты КОУЖ за период с 2014 по 2022 г. свидетельствуют о медленном, но устойчивом улучшении практически всех субъективных индикаторов благополучия, связанного с работой. В то же время динамика доступных объективных индикаторов не столь однозначна. Например, в аспекте условий труда доля занятых на тяжелой и очень тяжелой работе выросла почти вдвое (с 12,8 до 21,4%), а доля считающих свою работу совершенно безопасной сократилась почти в полтора раза (с 32,2 до 24,3%). Так, среди работников, наиболее ущемленных в отношении условий труда, чья работа характеризуется одновременно как тяжелая и сопряженная с опасностью, вредностью или стрессом, более половины (55,4%) заявили, что вполне удовлетворены условиями труда [12].

Заключение

Сопоставление подходов, применяемых для анализа сферы труда, качества занятости и социально-трудовых отношений, показывает, что ни одна из используемых концепций не охватывает всего многообразия характеристик социально-трудовой сферы. Каждая из них фокусируется на определенном круге аспектов, обусловленных исследовательскими или политическими задачами, которые ставят перед собой авторы. Для характеристики социального аспекта качества занятости целесообразно опираться на концепцию благополучия, связанного с работой. Она находится на пересечении нескольких концепций, под разным углом зрения характеризующих сферу труда и положение человека в этой сфере. Ее главное достоинство состоит в том, что она достаточно четко и вместе с тем комплексно отражает подход не со стороны работодателя или текущих государственных задач в области экономического развития, а строго со стороны работника и наиболее полно отвечает задаче отразить возможности для развития и реализации человеческого потенциала, связанные с участием в трудовой деятельности.

Сопоставление объективных и субъективных индикаторов благополучия, связанного с работой, в разрезе различных слоев и групп трудящегося населения позволяет, с одной стороны, выявить уязвимые зоны в структуре и распределении этого важного нематериального ресурса, с другой – оценить потребности и предпочтения работников в отношении различных параметров рабочих мест, уровень их социально-экономической защищенности, возможности для профессионального и личностного развития и «порог терпимости» работников, занятых в неблагоприятных нишах рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автономов В.С., Автономов Ю.В. Общая теория «споров о методах» в экономической науке // *Общественные науки и современность*. 2016. № 4. С. 5–20.
2. Ахаткин Н.Ю. Формирование ресурсов труда и перспективы экономического роста // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2022. № 6. С. 79–95.
3. Бакеев М.Б., Лола И.С. Использование опросов-самоотчетов в экономической науке: методологические барьеры и их преодоление // *Вопросы экономики*. 2023. № 9. С. 103–120.
4. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Низкий уровень и качество жизни экономически активного населения: критерии идентификации и оценка распространенности // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2020. Т. 13. № 5. С. 168–181.
5. 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. Т. 19. № 3. С. 361–384. DOI: https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384; EDN: KWVKLG.
6. Вередюк О. В., Черных Е. А. Качество занятости работников в России: измерение на основе индексного подхода // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024. № 2. С. 258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421>
7. Зонова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // *Проблемы современной экономики*. 2010. № 3 (35). С. 79–81. EDN: NBLGLR.
8. Иванова К.А. Качественные характеристики занятости: дифференциация смежных понятий // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019. № 3–1. С. 56–62.
9. Кубишин Е.С. Условия труда и новые формы нестандартной занятости в контексте развития человеческого потенциала России. М.: Институт экономики РАН, 2023.
10. Соболева И.В. Воспроизводственная функция заработной платы и трудовая мотивация в современной России // *Вопросы политической экономии*. 2019. № 3. С. 95–104.
11. Соболева И.В. Вызовы социально-экономической безопасности в сфере труда и их особенности в современной России // *Экономическая безопасность*. 2023. Т. 6. № 2. DOI: 10.18334/ecsec.6.2.117846.
12. Соболева И.В. Занятость в неблагоприятных условиях и социальное самочувствие работников // *Общество и экономика*. 2023. № 10. С. 41–54. DOI: 10.31857/S020736760028112-2.
13. Стребков Д., Шевчук А. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: Издательский дом ВШЭ, 2022.
14. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность занятостью на российском рынке труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Т. 18. № 2. С. 214–226. DOI: <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.2.6>; EDN: PJNIBY.
15. Anker R., Chernyshev I, Egger P., Mehran F, Ritter J. Measuring decent work with statistical indicators // *Policy Integration Working Paper No. 2 International Labour Office*, 2002.

16. *Berten J.* Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO // *Policy and Society*. 2002. Vol. 41. No 4. Pp. 458–470. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>
17. *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. No. 2. Pp. 459–477.
18. *Cannas M., Sergi B. S., Sironi E., Mentel U.* Job satisfaction and subjective well-being in Europe. *Economics and Sociology*. 2019. No. 12 (4). Pp. 183–196. DOI: 10.14254/2071-789X.2019/12-4/11.
19. *De Simone S.* Conceptualizing wellbeing in the workplace // *International Journal of Business and Social Science*. 2014. Vol. 5. No. 12. Pp. 118–122.
20. Eurofound. Trends in job quality in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
21. ILO. Economic Security for a Better World. Geneva: ILO, 2004.
22. ILO. Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. ILO, 2017.
23. *Kun Á., Balogh P., Krasz K.G.* Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model // *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. 2017. Vol. 25. No. 1. Pp. 56–63. DOI: 10.3311/PPso.9326.
24. *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.
25. *Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., Macleod L, et al.* Assessing psychological well-being: a holistic investigation of NHS employees // *International Review of Psychiatry*. 2005. No. 17 (5). Pp. 329–336.
26. OECD. Employee well-being report (Pilot). OECD, 2023.
27. *Pagán-Castaño, E. & Maseda-Moreno, A. & Santos-Rojo, C.* Wellbeing in work environments // *Journal of Business Research*. 2020. Vol. 115. Pp. 469–474.
28. *Soh M., Zarola A., Palaïou K., Furnham A.* Work-related well-being // *Health Psychology Open*. 2016. No. 3 (1). Pp. 1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102916628380>
29. *Siegerink V., Shinwell M., Žarnic Ž.* // Measuring the non-financial performance of firms through the lens of the OECD well-being framework: a common measurement framework for “Scope 1” Social performance. OECD Paper on Well-being and Inequalities. No. 3. Paris: OECD Publishing, 2013. <https://doi.org/10.1787/28850c7f-en>
30. *Standing G.* The ILO: an agency for globalization? // *Development and Change*. 2008. No. 3(39). Pp. 355–384. DOI: 10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x
31. WEF. Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. Retrieved 2023-08-17.
32. *Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli W.B.* Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. No. 74. Pp. 235–244.

REFERENCES

1. *Автонотов В.С., Автонотов Ю.В.* General theory of “disputes about methods” in economic science // Social sciences and modernity. 2016. No. 4. Pp. 5–20. (In Russ.).
2. *Ахпаркин Н.Ю.* Formation of labor resources and prospects for economic growth // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2022. No. 6. Pp. 79–95. (In Russ.).
3. *Бакеев М.Б., Лолэ И.С.* The use of self-report surveys in economic science: methodological barriers and their overcoming // Voprosy Ekonomiki. 2023. No. 9. Pp. 103–120. (In Russ.).
4. *Бобков В.Н., Одитсова Е.В.* Low level and quality of life of the economically active population: identification criteria and assessment of prevalence // Economic and social changes: facts, trends, forecast. 2020. Vol. 13. No. 5. Pp. 168–181. (In Russ.).
5. *Бобков В.Н., Черныkh Е.А.* Relationship between employment quality and quality of working life: a review of research and contours of development // Living standards of the population in the regions of Russia. 2023. Vol. 19. No. 3. Pp. 361–384. DOI: https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384; EDN KWVCLG. (In Russ.).
6. *Верedyuk O. V., Chernykh E. A.* Employment quality of workers in Russia: measurement based on the index approach // Monitoring of public opinion: economic and social changes. 2024. No. 2. Pp. 258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421>. (In Russ.).
7. *Зоннова О.В.* Quality of working life: definition and evaluation criteria // Problems of modern economics. 2010. No. 3 (35). Pp. 79–81. EDN NBLGLR. (In Russ.).
8. *Иванова К.А.* Qualitative characteristics of employment: differentiation of related concepts // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2019. No. 3–1. Pp. 56–62 (In Russ.).
9. *Кубишин Е.С.* Working conditions and new forms of non-standard employment in the context of Russian human potential development. Moscow: IE RAS, 2023. (In Russ.).
10. *Соболева И.В.* Reproductive function of wages and labor motivation in modern Russia // Issues of political economy. 2019. No. 3. Pp. 95–104. (In Russ.).
11. *Соболева И.В.* Challenges to socio-economic security in the sphere of labor and their features in modern Russia // Economic security. 2023. Vol. 6. No. 2. DOI: 10.18334/ecsec.6.2.117846. (In Russ.).
12. *Соболева И.В.* Employment in unfavorable conditions and social well-being of workers // Society and Economics. 2023. No. 10. P. 41–54 DOI: 10.31857/S020736760028112-2. (In Russ.).
13. *Стребков Д., Шевчук А.* What do we know about freelancers? Sociology of free employment. M.: HSE Publishing House. 2022. (In Russ.).
14. *Черныkh Е.А.* Quality of working life and employment satisfaction in the Russian labor market // Living standards of the population in the regions of Russia. 2022. Vol. 18. No. 2. Pp. 214–226. DOI <https://doi.org/10.19181/isprr.2022.18.2.6>; EDN PJNIY. (In Russ.).
15. *Anker R., Chernyshev I, Egger P., Mehran F, Ritter J.* Measuring decent work with statistical indicators. Policy Integration Working Paper No. 2 International Labour Office, 2002.
16. *Berten J.* Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO // Policy and Society. 2002. Vol. 41. No 4. Pp. 458–470. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>

17. *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. No. 2. Pp. 459–477.
18. *Cannas M., Sergi B. S., Sironi E., Mentel U.* Job satisfaction and subjective well-being in Europe. *Economics and Sociology*. 2019. Vol. 12. No. 4. Pp. 183–196. DOI: 10.14254/2071-789X.2019/12-4/11.
19. *De Simone S.* Conceptualizing wellbeing in the workplace // *International Journal of Business and Social Science*. 2014. Vol. 5. No. 12. Pp. 118–122.
20. Eurofound. Trends in job quality in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
21. ILO. Economic Security for a Better World. Geneva: ILO, 2004.
22. ILO. Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. ILO, 2017.
23. *Kun Á., Balogh P., Krasz K.G.* Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model // *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. 2017. Vol. 25. No. 1. Pp. 56–63. DOI: 10.3311/PPso.9326.
24. *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.
25. *Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., Macleod L, et al.* Assessing psychological well-being: a holistic investigation of NHS employees // *International Review of Psychiatry*. 2005. No. 17 (5). Pp. 329–336.
26. OECD. Employee well-being report (Pilot). OECD, 2023.
27. *Pagán-Castaño, E. & Maseda-Moreno, A. & Santos-Rojo, C.* Wellbeing in work environments // *Journal of Business Research*. 2020. Vol. 115. Pp. 469–474.
28. *Soh M., Zarola A., Palaïou K., Furnham A.* Work-related well-being // *Health Psychology Open*. 2016. No. 3 (1). Pp. 1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102916628380>
29. *Siegerink V., Shinwell M., Žarnić Ž.* // Measuring the non-financial performance of firms through the lens of the OECD well-being framework: a common measurement framework for “Scope 1” Social performance. OECD Paper on Well-being and Inequalities No 3. Paris: OECD Publishing, 2013. <https://doi.org/10.1787/28850c7f-en>
30. *Standing G.* The ILO: an agency for globalization? // *Development and Change*. 2008. Vol. 3. No. 39. Pp. 355–384. DOI: 10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x.
31. WEF. Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. Retrieved 2023-08-17.
32. *Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli W.B.* Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. No. 74. Pp. 235–244.

Дата поступления рукописи: 01.06.2024 г.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Соболева Ирина Викторовна – доктор экономических наук, главный научный сотрудник ФГБУН Институт экономики РАН, Москва, Россия
ORCID: 0000-0002-3049-7789
irasobol@gmail.com

ABOUT THE AUTHOR

Irina V. Soboleva – Dr. Sci. (Econ.), Senior Researcher at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-3049-7789
irasobol@gmail.com

EMPLOYMENT QUALITY AND WORK-RELATED WELL-BEING:
APPROACHES TO MEASUREMENT

The article discusses advantages and disadvantages of various methodological approaches to analyzing socio-economic situation of the working population. The expedience of relying on the concept of work-related well-being is substantiated. While encompassing the crucial indicator of earnings sufficiency it pays special attention to non-monetary aspects of individual situation in the world of work. It is shown that the concept lies at intersection of several approaches that characterize the world of work from different sides and comprehensively reflects the social aspect of employment quality, focusing upon the needs of the employee as the most vulnerable side of labor relations.

Keywords: *world of work, employment quality, decent work, quality of working life, work-related well-being.*

JEL: J81, 017, J28.